

# JÄMSTÄLLDHETSPLAN För Karlskrona kommun

2009 - 2011



Antagen av kommunfullmäktige den 27 augusti 2009, § 146

<b>JÄMSTÄLLDHETSPLAN .....</b>	<b>1</b>
<b>1. Förord.....</b>	<b>4</b>
1.1 Övergripande målsättning .....	4
1.2 Jämställdhetskommitténs ledamöter.....	4
1.3 arbetsgivaransvaret.....	5
<b>2. Inledning.....</b>	<b>5</b>
2.1 Karlskrona – Jämställdhetskommunen .....	5
2.2 Jämställdhetsplan .....	6
2.3 Jämställdhetsansvariga och jämställdhetsombud.....	6
2.4 Tidsperspektivet .....	7
<b>Del 1 .....</b>	<b>8</b>
<b>Mål 1. Tillväxt.....</b>	<b>9</b>
1.1 Attraktiva jobb .....	9
1.2 Den kommunala organisationens utveckling.....	10
<b>Mål 2. Sysselsättning .....</b>	<b>10</b>
2.1 Arbete och familj.....	10
2.2 Strävan mot heltidstjänster i kommunen .....	11
2.3 Rekrytering till lediga tjänster .....	11
2.4 Kompetensförsörjning .....	11
2.5 Arbetsvärdering .....	11
2.6 Föräldraledighet.....	12
<b>Mål 3. Jämställdhetsperspektivet i verksamheten.....</b>	<b>12</b>
3.1 Könsfördelning bland kommunens anställda .....	13
Bland Karlskrona kommuns anställda är 19,5 % män och 80,5 % kvinnor. Det långsiktiga målet är att det ska bli jämn fördelning mellan kvinnor och män i olika yrkesgrupper, såväl inom de “mjuka“ som “hårda“ sektorerna och på olika nivåer. En jämn könsfördelning är uppnådd då ingetdera av könen har en mindre representation än 40 % .....	13
3.2 Utbildning i jämställdhetsfrågor.....	13
3.3 Resursfördelning .....	13
3.4 Arbetsförhållanden på arbetsplatsen .....	13
3.5 Förhindrande av trakasserier och mobbning.....	14
3.6 Motverka mäns våld mot kvinnor .....	14
<b>Mål 4. Makten .....</b>	<b>14</b>
4.1 Jämställdhet i kommunkoncernen.....	15

4.2 “Glastaket“ .....	15
4.3 Insatser för jämn fördelning på chefsbefattningar .....	15
5 Förslag till åtgärder under 2009-2011 .....	16
<b>Del 2 .....</b>	<b>17</b>
<b>1. Policy och handlingsplan – Sexuella trakasserier.....</b>	<b>18</b>
1.1 Policy .....	18
1.1.1 Utgångspunkt .....	18
1.1.2 Vad är sexuella trakasserier? .....	18
1.2 Handlingsplan .....	18
1.2.1 Om Du utsätts för sexuella trakasserier.....	18
1.2.2 Du som blir kontaktad är skyldig att agera snabbt .....	19
1.3 Vad säger lagen? .....	19
<b>Del 3 .....</b>	<b>20</b>
<b>1. Uppföljning och statistik.....</b>	<b>21</b>
1.1 Lönestatistik 2007 års lönenivå.....	21
1.2 Löneanalys av 2007 års lönenivå .....	27
1.3 Fördelning av kvinnor och män i de politiska beslutorganen .....	28
1.4 Folkmängd i Karlskrona kommun .....	31
1.4.1 Folkmängd 2006-12-31 .....	31
1.4.2 Folkmängd 2007-12-31 .....	31
1.4.3 Folkmängd 2008-12-31 .....	31
1.5 Flyttningar 2002-2008 .....	32
<b>Del 4 .....</b>	<b>33</b>
<b>1. Sammanfattning av ny diskrimineringslag.....</b>	<b>34</b>
<b>Diskrimineringslag (2008:567) .....</b>	<b>35</b>

## 1. Förord

Från och med 2009 kommer Jämställdhetsprogrammet att delas upp i två olika delar. En del blir förhållandet mellan arbetstagare och arbetsgivaren i en jämställdhetsplan och en del blir ett politiskt jämställdhetsprogram. Tidigare var det en blandning av politiska- och arbetsgivarmålsättningar. Nu tydliggör jämställdhetskommittén därmed uppdelningen vilka ambitioner arbetsgivaren har respektive de politiska partierna.

Den 1 januari 2009 trädde en ny lagstiftning i kraft, Diskrimineringslagen (2008:567). Denna lag ersätter bland annat Jämställdhetslagen och fem andra lagar. Syftet med en lagstiftning är att den ska vara mera enhetlig och lättöverskådlig. Diskrimineringslagen innehåller sammanlagt sju diskrimineringsgrunder. Dessa sju grunder är kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder och sexuell läggning, könsöverskridande identitet eller uttryck och ålder. De två sistnämnda grunderna är nya från och med lagens ikraftträdande. Den främsta ändringen inom jämställdhetsområdet är att en plan ska göras vart tredje år istället för varje år.

### 1.1 ÖVERGRIPANDE MÅLSÄTTNING

Målet för kommunens jämställdhetsarbete är att alla anställda ska ges likvärdiga villkor. Varken kvinnor eller män ska diskrimineras på grund av sitt kön. De har lika värde och status. Orättvisor på grund av kön är orättfärdiga. Varje demokratiskt samhälle måste se det som en huvuduppgift att undanröja de fördomar, strukturer, juridiska hinder och traditionella föreställningar som försvårar och förhindrar jämställdhet mellan könen. Varje individs okränkbara värde och rätt till integritet ska vara helt oberoende av kön. När samhället ser den enskilda människan som den person hon i första hand är och inte tillskriver henne specifika egenskaper på grund av hennes kön, är jämställdhetsmålet uppnått.

### 1.2 JÄMSTÄLLDHETSKOMMITTÉNS LEDAMÖTER

I Karlskrona kommuns Jämställdhetskommitté ingår sju beslutande politiker. Dessutom finns i kommittén fyra representanter från fyra fackliga organisationer.

Följande är ledamöter:

#### Politiker

Ann-Louise Trulsson (M), ordförande  
Magnus Johansson (S), vice ordförande  
Maria Persson (C)  
Mikael Andersson (FP)  
Gerthie Ohlsson (S)  
Tommy Olsson (KD)  
Lars Hildingsson (S)

#### Fackliga representanter

Kerstin Wieslander, Kommunal Blekinge  
Jan Johansson, SACO  
June Söderström, SKTF  
Monica Gummesson, Lärarförbundet

#### Sekreterare

Irène Fagberg, Kommunledningsförvaltningen

#### Samordnare

Birgitta Jönsson, klf

### **1.3 ARBETSGIVARANSVARET**

Bestämmelserna i Diskrimineringslagen angående arbetsgivarens skyldighet att vidta aktiva åtgärder i arbetslivet d v s framåtsyftande åtgärder som vidtas för att främja lika rättigheter och möjligheter, kommer även i denna lag enbart att finnas för kön och etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.

Arbetsgivaren Karlskrona kommun ansvarar bland annat för att se till att verksamheterna i sin helhet uppfyller Diskrimineringslagen och följer Diskrimineringsombudsmannen, DO's, rekommendationer. Karlskrona kommun ska arbeta fram övergripande förslag till mål och ambitioner för verksamheterna.

Den kommunala verksamheten präglas av att betydligt fler kvinnor än män finns anställda inom denna sektor och bland annat därför får jämställdhetsfrågan en framträdande plats.

Jämställdhetskommittén uppgifter är att styra, följa upp och kontrollera att samtliga verksamheter följer lag, rekommendationer och fullmäktiges egna mål och ambitioner.

## **2. Inledning**

### **2.1 KARLSKRONA – JÄMSTÄLLDHETSKOMMUNEN**

Det visionsdokument som Kommunfullmäktige enhälligt antagit, kallat "De fyra hörnstenarna", anger nu tonen i kommunens arbete med att öppna våra sinnen, påverka våra attityder, anamma olika kulturer och ursprung och bejaka att jämställdhet är en självklarhet.

Jämställdhetsplanen är uppbyggt med de fyra hörnstenar som bakgrund:

1. Den attraktiva livsmiljön
2. Det växande näringslivet
3. Den bästa kunskapen
4. Det öppna sinnet

Kvinnor och män ska ha samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter inom alla områden i livet. Det är särskilt viktigt att förbättra kvinnors möjligheter och villkor i Karlskrona när det gäller utbildning och möjligheter till försörjning i samma utsträckning som män. Förutom att bevaka att de i lag reglerade jämställdhetsfrågorna följs och följs upp vill Karlskrona kommun inrikta jämställdhetsarbetet på områdena;

- tillväxt
- sysselsättning
- jämställdhetsperspektivet i verksamheten, och
- makten

## **2.2 JÄMSTÄLLDHETSPLAN**

Från 2009 ska jämställdhetsprogrammet delas upp i två olika delar. En politisk del och den andra delen är förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare. Lagen anger att minst vart tredje år ska en jämställdhetsplan upprättas. Arbetsgivaren ska även upprätta en handlingsplan för jämställda löner vart tredje år. Denna jämställdhetsplan som är gemensamt för kommunens gemensamma verksamhet ska fastställas i Kommunfullmäktige. Varje förvaltning och bolag ska en gång per år göra sin egen handlingsplan för jämställdhetsarbetet vilken ska utgå från den gemensamma jämställdhetsplanen. En redovisning av det genomförda jämställdhetsarbetet ska avrapporteras och ingå som en del i årsredovisningen för respektive förvaltning och bolag.

Jämställdhetsplanen tar även hänsyn till den deklaration om jämställdhet mellan kvinnor och män som Karlskrona kommun har undertecknat. Denna deklaration riktar sig till Europas kommuner och regioner, Council of European Municipalities and Regions (CEMR).

Undertecknarna av denna deklaration om jämställdhet mellan kvinnor och män på lokal och regional nivå förklarar följande vara grundläggande principer för vårt agerande:

1. Jämställdhet mellan kvinnor och män är en grundläggande rättighet
2. För att åstadkomma jämställdhet mellan kvinnor och män är det nödvändigt att bekämpa flerfaldig diskriminering och andra hinder
3. Ett representativt deltagande av kvinnor och män i beslutsprocessen är en förutsättning för ett demokratiskt samhälle
4. Att avskaffa stereotypa könsroller är avgörande för att uppnå jämställdhet
5. Att integrera ett jämställdhetsperspektiv i alla verksamheter i kommuner och regioner är nödvändigt för att främja jämställdhet
6. Tillräckligt finansierade handlingsplaner och program är nödvändiga verktyg för att främja jämställdhet

Punkt 2 innebär att all form av diskriminering enligt lagen ska förhindras.

Dessa principer utgör grunden för de 30 artiklarna som finns i deklarationen.

Karlskrona kommun som arbetsgivare kommer att arbeta med dessa principer i olika former.

## **2.3 JÄMSTÄLLDHETSANSVARIGA OCH JÄMSTÄLLDHETSOMBUD**

Jämställdhetsansvaret följer linjen och därför är det förvaltningschef eller verkställande direktör som är ansvarig för verkställigheten av planen inom sitt respektive verksamhetsområde.

Varje förvaltning eller bolag ska ha minst ett jämställdhetsombud som utses av förvaltningschefen eller verkställande direktören. Förvaltningar eller bolag med flera verksamhetsinriktningar eller där mer än 200 personer tjänstgör ska ha flera ombud.

Minst ett av jämställdhetsombuden ska ingå i förvaltningens ledningsgrupp och jämställdhet måste finnas med på ledningsgruppens dagordning. Ombuden driver tillsammans med övriga medarbetare jämställdhetsplan, jämställdhetsprogram och andra jämställdhetsfrågor inom sina förvaltningar eller bolag framåt.

För att verkställa jämställdhetsplanen har jämställdhetskommittén beslutat att för varje målområde ska finnas två målområdesansvariga som speciellt engagerar sig för jämställdheten utifrån de fyra fastlagda områdena tillväxt, sysselsättning, verksamhetens jämställdhetsperspektiv och makten. Respektive nämnd, styrelse eller bolag har ytterst ett ansvar för att målområdena "översätts" till ett för respektive verksamhet relevant sätt.

Målområdesansvariga ska hålla jämställdhetskommitténs frågor levande och kontinuerligt rapportera till Jämställdhetskommittén hur arbetet fortskrider. Målområdesansvariga rekryteras ur chefsgruppen eftersom det finns ett stort symbolvärde i att de engagerar sig i jämställdhetsarbetet.

## **2.4 TIDSPERSPEKTIVET**

Skillnaden i den nya Diskrimineringslagen jämfört mot den tidigare Jämställdhetslagen är bland annat att kravet på framtagande av jämställdhetsplan ändras från varje år till var tredje år. Det gäller även en framtagning av en handlingsplan för jämställda löner. Detta ska leda till att arbetsgivaren har bättre förutsättningar att planera långsiktigt och bedöma vad åtgärderna resultera i.

Uppföljning av förvaltningarnas jämställdhetsarbete ska redovisas i förvaltningarnas verksamhetsberättelser varje år.

# Del 1

Karlskrona kommuns  
målsättningar  
för  
jämställdhet  
som  
arbetsgivare

Karlskrona kommun arbetar för att bli en attraktiv arbetsgivare. Ett sätt att uppnå detta har kommunen valt att ta hjälp av ett av Sveriges Kommuner och Landsting (SKL) 12 fokusområden. Det är område 9 – En bra arbetsgivare! Detta område har följande strategiska arbetsgivarfrågor;

- Varumärke som arbetsgivare
- Rekrytering
- Kompetensförsörjning
- Lönebildning
- Ledarskap - medarbetare

Dessa frågor kan hänföras till de fyra målområdena tillväxt, sysselsättning, jämställdhetsperspektivet i verksamheten och makten som Jämställdhetskommittén har beslutat att arbeta med.

Ambitionen med jämställdhetsplanen är att belysa hur kommunen som arbetsgivare hanterar jämställdhetsarbetet i de fyra målområdena och därmed även de strategiska arbetsgivarfrågor som kommunen ska arbeta med under de närmaste åren. Hur detta arbete ska gå till kommer att presenteras i de olika målområdena nedan.

De målområdesansvariga tar speciellt ansvar för ett särskilt område vid sidan av det ansvar som följer linjen för att på detta sätt öka genomslagskraften.

## ***Mål 1. Tillväxt***

Karlskrona kommun har under senare år haft en gynnsam utveckling och målsättningen är att växa ytterligare. Det är viktigt att kommunen i sitt arbete att skapa en god utveckling, vilket framför allt påverkar kvinnor.

För att stärka varumärket som arbetsgivare ska Karlskrona kommun målmedvetet arbeta för att kvinnor och män som bor i kommunen ska kunna och vilja jobba inom kommunen. Det är även viktigt att kommunen arbetar aktivt med att försöka hitta arbeten åt medföljande och därmed få personerna att bosätta sig och stanna kvar i Karlskrona kommun.

Det är nödvändigt att såväl kvinnor som män upplever att de har lika stora möjligheter till utbildning och arbete. Detta är en viktig faktor för att kommunen ska få en hållbar och stabil utveckling.

### **1.1 ATTRAKTIVA JOBB**

För att kunna rekrytera kvalificerad personal till Karlskrona kommun måste kommunen som arbetsgivare kunna erbjuda de kvinnor och män som flyttar hit med sin familj attraktiva arbeten. För den fortsatta utvecklingen i Karlskrona är det viktigt att det finns ett rikt utbud av attraktiva jobb och att det finns en balans mellan könen.

Kommunen ska i samarbete med näringslivsföreträdare, nätverk för kvinnligt företagande och motsvarande intressenter identifiera de hinder som idag föreligger för ett ökat företagande, samt undanröja de hinder som ligger inom den kommunala kompetensen att besluta om.

Inom kommunens verksamhet finns det ett arbete med att öka kvinnors företagande. Genom uppmuntran, utbildning och ökad kunskap ska kvinnligt företagande öka. Arbetet innebär även att få fler invandrarkvinnor att starta företag.

Karlskrona kommun tillsammans med flera företag i Karlskrona stödjer CNC – Karlskrona-NyföretagarCentrum ekonomiskt för att ge rådgivning till kvinnor och män som vill starta egna företag eller som vill utveckla sina företag. CNC arbetar utifrån ett jämställdhetsperspektiv.

## **1.2 DEN KOMMUNALA ORGANISATIONENS UTVECKLING**

Den kommunala organisationen ska utvecklas så att den möter det ökade behovet och efterfrågan av service i olika former. Det är väsentligt att utbudet av barnomsorg och äldreomsorg är sådant att det underlättar förvärvsarbete för såväl kvinnor som män. Oftast är det fortfarande kvinnorna som tar störst ansvar för hem och familj. Organisationen ska vara modern och jämställd. Både kvinnor och män ska ha goda möjligheter till utveckling såväl i arbetet som när det gäller den egna kompetensen.

### ***Mål 2. Sysselsättning***

Grunden till verklig jämställdhet är att kvinnor och män kan ansvara för sin egen försörjning. En förutsättning för detta är att varje kvinna och man i samhället ska ha rätt till ett eget arbete. Karlskrona kommun som arbetsgivare ska ha goda arbetsförhållanden anpassade för båda könen och man ska ha lika anställningsvillkor. Att ha en tillsvidareanställning är viktigt för tryggheten att satsa på en framtid i Karlskrona och män har idag tillsvidareanställning i större utsträckning än kvinnor.

Avgörande för möjligheten att kunna ansvara för sin egen försörjning är rätt till heltid och lika lön för lika eller likvärdigt arbete. Både kvinnor och män ska kunna leva på den lön arbetsgivaren betalar. Det gäller att fortsätta förbättra kvinnors villkor inom den offentliga sektorn för att motverka osakliga löneskillnader. Vi vet att kvinnor i Sverige i genomsnitt inte tjänar lika mycket som män vid likvärdigt arbete. Karlskrona kommun ska som arbetsgivare se till att sådana skillnader inte finns.

## **2.1 ARBETE OCH FAMILJ**

Som arbetsgivare ska Karlskrona kommun underlätta för kvinnor och män att kombinera förvärvsarbete, familj och fritid. En viktig faktor är då att kunna påverka sin arbetstid så att särskilt männen kan dela ansvaret för arbete med barn och hem tillsammans med kvinnorna. Karlskrona kommun har tagit ett steg i den riktningen genom att införa önskad sysselsättningsgrad.

Verksamheterna bör i största möjliga mån förlägga sina möten mellan 8.30-16.00, för att underlätta för småbarnsföräldrar som lämnar och hämta på förskolan. Det kan även finnas behov av att ha flexibla arbetstider eller att arbeta hemma vissa dagar i veckan.

## **2.2 STRÄVAN MOT HELTIDSTJÄNSTER I KOMMUNEN**

Alla anställda i Karlskrona kommun ska inneha heltidstjänster och endast i undantagsfall ska deltidstjänster förekomma. Den som anser att han/hon inte kan arbeta heltid ska få tjänstledigt med max 25 % utan angivande av skäl. Finns särskilda skäl, enligt de personalpolitiska riktlinjerna, kan större tjänstledighet ges. Förutsättning för att tjänstledighet ska kunna ges är att det inte uppstår avsevärda olägenheter. Arbetet måste kunna fullföljas i den omfattning som är nödvändigt.

Av Karlskrona kommuns totalt 5 471 anställda (2008-12-31) är 4 402 kvinnor och 1 069 män. Därav arbetar 63,4 % heltid, har minskat från 64,4 %, och 36,6 % arbetar deltid, har ökat från 35,6 %. Under 2008 arbetade 58,0 % kvinnor och 85,6 % män heltid. Under året minskade männens sysselsättningsgrad från 96,6 % till 96,1 % medan kvinnornas var oförändrad på 90,4 %.

- *Målet är att minska klyftan mellan män och kvinnors sysselsättningsgrad.*
- *Målet är att samtliga tillsvidareanställda ska erbjudas möjligheten att söka önskad sysselsättningsgrad.*

## **2.3 REKRYTERING TILL LEDIGA TJÄNSTER**

Karlskrona är ett mansdominerat samhälle vad avser makt och inflytande i näringsliv och offentlig förvaltning. Ett målmedvetet arbete för att vända denna trend måste till. I rekryteringshänseende är det också nödvändigt att det finns attraktiva arbeten också för medföljande, vilket underlättar för kommunen och företagen i rekryteringen av kvalificerad personal.

Rekrytering till lediga tjänster ska ske på ett sådant sätt att Karlskrona kommun som arbetsgivare anstränger sig för att kunna tillsätta dem med underrepresenterat kön. Hänsyn bör också tas till kvinnor med invandrarbakgrund, vilka har svårare än män med invandrarbakgrund att få ett arbete.

## **2.4 KOMPETENSFÖRSÖRJNING**

Karlskrona kommun har gjort en inventering av personalens kompetens med hjälp av medel från EFS rådet. Denna inventering ska leda till ökad kompetensförsörjning för kommunens anställda med förhoppningsvis ytterligare medel från EU. För att öka kvinnors och mäns rörlighet inom kommunen ska kommunen som arbetsgivare uppmuntra personalen till ökad eller annan kompetens.

## **2.5 ARBETSVÄRDERING**

Under 2009 kommer arbetet att påbörjas med att göra en ny arbetsvärdering. Metoden som användes för arbetsvärderingen förra gången kallades Basmetoden.<sup>1</sup> och avslutades 2002. Arbetsvärderingen är ett sätt att få fram vilka befattningar som är lika eller likvärdiga. Befattningar vars krav bedöms som lika höga efter en sammantagen bedömning ska betraktas som likvärdiga.

---

<sup>1</sup> Arbetsvärderingssystemet BAS innebär att man mäter grundkraven på respektive befattning med hjälp av fyra huvudfaktorer. Dessa är: kunnande, ansvar, arbetsförhållanden och problemlösning.

Med utgångspunkt från arbetsvärderingsarbetet ska den enskilde kunna garanteras att särbehandling i lönesättningen utifrån kön inte förekommer. Arbetsgivaren ska förklara löneskillnader mellan könen inom arbeten som är lika och likvärdiga.

Arbetsvärderingens resultat är en av de faktorer som avgör kommunens lönesättning. En lönekartläggning med arbetsvärderingen som grund har genomförts i 2007 års lönenivå. Resultaten redovisas i del 3 punkt 1.1 och 1.2.

- *Målet är att arbetsvärderingen ska vara genomförd under 2009.*

## **2.6 FÖRÄLDRALEDIGHET**

Statistiska centralbyrån har sammanställt ett jämställdhetsindex som bygger på ett 15-tal statistikvariabler. I varje kommun beräknas hur mycket kvinnors och mäns värden skiljer sig åt. När det gäller dagar med föräldrapenning tog männen i Karlskrona ut 19,1 % av dessa år 2006, snittet för landet var 20,6 %.

Karlskrona kommun ska ha en positiv attityd till föräldraledighet för både kvinnor och män. En målsättning är att öka andelen män som är föräldralediga. Förvaltningarna ska ta fram och redovisa hur man arbetar med denna fråga i sin handlingsplan för jämställdhet. Kommunen arbetar för så att positiva attityder skapas hos både chefer och arbetskamrater gentemot män som vill vara aktiva fäder. Eftersom det till största delen är kvinnor som är föräldralediga gäller det att de inte släpar efter i kompetens- eller löneutveckling under sin föräldraledighet. Både män och kvinnor löper risk att under föräldraledigheten komma ifrån arbetsgemenskapen och missa viktig information. Det är viktigt att både chefer och anställda är uppmärksamma på denna risk.

Vid föräldraledighet får inte utgöra diskriminerande hinder vid sökande av tjänst inom kommunen.

- *Målet är att antal män som tar ut föräldraledighet ska öka med 5 % fram till 2011.*

## **Mål 3. Jämställdhetsperspektivet i verksamheten**

Kvinnor och män har olika erfarenheter, värderingar, kunskaper, sätt och behov. Det är en rättighet för både kvinnor och män att få detta beaktat i sina liv. Karlskrona kommun ska tillse att detta sker oavsett om dessa individer är anställda av kommunen eller om det gäller kvinnor, män, flickor eller pojkar, som på något sätt är berörda av kommunens verksamhet.

Mycket av det som inte är jämställt i samhället uppfattas som att det ju alltid har varit så. Det är därför viktigt att gå metodiskt tillväga då utredningar görs, innan beslut fattas, service ges, med mera. Det långsiktiga målet är att jämställdhetsperspektivet alltid ska finnas med i alla beslutsunderlag och att en konsekvensbeskrivning i jämställdhetshänseende alltid ingår. Därför ska 3R-metoden• tillämpas av förvaltningarna under år 2009 som ett led i att få ett bättre jämställdhetsperspektiv på budgeten och verksamheten. Därmed skapas ett hållbart

---

• 3R syftar till att genomlysna huvudfåran, "the mainstream", för att synliggöra de normer och värderingar som styr. De tre R:en står för representation, resurser och realia. 3R kan beskrivas som ett systematiskt besvarande av frågan "Vem får vad och på vilka villkor?" Numera talar man även om ett 4:e R, dvs realisering.

jämställdhetsarbete inom Karlskrona kommun. Med ett tillämpat jämställdhetsperspektiv i verksamheten kan det innebära förändringar som är av avgörande betydelse för kommuninnevånarna.

- *Målet är att förvaltningarna ska könsfördela all statistik. De data som idag är möjliga att ta fram inom förvaltningarna ska redovisas fördelade på respektive kvinnor och män.*

### **3.1 KÖNSFÖRDELNING BLAND KOMMUNENS ANSTÄLLDA**

Bland Karlskrona kommuns anställda är 19,5 % män och 80,5 % kvinnor. Det långsiktiga målet är att det ska bli jämn fördelning mellan kvinnor och män i olika yrkesgrupper, såväl inom de "mjuka" som "hårda" sektorerna och på olika nivåer. En jämn könsfördelning är uppnådd då ingetdera av könen har en mindre representation än 40 %.

I dag finns det kurser/program på gymnasiet där könsfördelningen är snedvriden. Karlskrona kommun behöver jobba med denna problematik. Målsättningen är att skolan ska verka för att det underrepresenterade könet ökar på dessa utbildningar. Det är viktigt att det finns en så jämn fördelning som möjligt av både kvinnor och män inom alla yrkesområden.

### **3.2 UTBILDNING I JÄMSTÄLLDHETSFRÅGOR**

Utbildning i jämställdhetsfrågor ska ges till beslutsfattare, handläggare och de kommunalt anställda som i sin tur har att ansvara för att informationen distribueras ut i organisationens yttersta led.

Utbildning om likheter och olikheter mellan könen, jämställdhet och betydelsen av allas lika värde ska ges till samtliga pojkar och flickor på alla undervisningsnivåer. Syftet är att tidigt kunna påverka barn och ungdomars attityd för ett mer jämställt samhälle.

### **3.3 RESURSFÖRDELNING**

Resurser till kommunens olika verksamheter och projekt ska fördelas lika mellan mäns och kvinnors, pojkars och flickors behov och intressen. Projekten ska utformas så att både kvinnor och män erbjuds arbetsuppgifter inom sina respektive intresseområden.

Huvudinriktningen är att det i skolklasser ska finnas blandade grupper med jämn fördelning mellan flickor och pojkar. Det underrepresenterade könet måste ha minst 40 % av representationen. När flickor och pojkars behov är mycket olika ska undervisning kunna bedrivas med enbart flick- eller pojkgrupper.

### **3.4 ARBETSFÖRHÅLLANDEN PÅ ARBETSPLATSEN**

Arbetsmiljö och arbetsförhållanden ska vara sådana att kommunen som arbetsgivare inte diskriminerar någon på grund av kön. Arbetsförhållandena på de olika arbetsplatserna ska vara lämpliga för både kvinnor och män såväl psykiskt som fysiskt. Arbetskläder, arbetsredskap och teknik ska vara anpassade till båda könen. Separata omklädningsrum, duschar och toaletter ska finnas om så erfordras.

För att undvika olyckor i arbetet bör kommunen tänka på anpassning av arbetsmiljön vad gäller ergonomi och teknik till båda könen liksom den psykosociala miljöns anpassning till både män och kvinnor. Jämställdhetsfrågan ska tas upp vid ledarskapsutbildningarna för att stärka arbetsmiljön. Organisation av arbetet, delaktighet och inflytande stärker arbetsmiljön.

### **3.5 FÖRHINDRANDE AV TRAKASSERIER OCH MOBBNING**

Karlskrona kommun ska aktivt arbeta för att förhindra sexuella trakasserier och könsrelaterad mobbning på arbetsplatsen och i den verksamhet som bedrivs. Kvinnor och män har olika erfarenheter, värderingar, kunskaper, sätt och behov. Det beror på att vi alla är individer, men också på kön, ålder och härkomst. Det är en skyldighet för kommunen att beakta detta som arbetsgivare. Det innebär också att kommunen som arbetsgivare har en skyldighet att motverka alla former av trakasserier och mobbning på arbetsplatserna.

Får arbetsgivaren kännedom om att trakasserier förekommer ska omständigheterna omedelbart utredas, och i förekommande fall åtgärder vidtas så att trakasserier genast stoppas. Detta följs upp i den psykosociala enkät som arbetsgivaren skickar ut vart annat år. Kommunfullmäktige antog 2004-10-28 en policy och handlingsplan mot sexuella trakasserier. Denna gäller kommunens samtliga nämnder och bolag och finns i sin helhet i detta program under del 2, punkt 1.

En koppling till folkhälsofrågor är att invandrarkvinnor ofta underordnas mer än andra kvinnor. Detta gör att diskrimineringen förstärks. Kommunen som arbetsgivare bör bearbeta och undersöka omfattningen av denna underordning.

### **3.6 MOTVERKA MÄNS VÅLD MOT KVINNOR**

Kommunen som arbetsgivare ska aktivt arbeta med att identifiera och genomföra åtgärder som minskar risken för att kvinnor utsätts för övergrepp. Det har upprättats en handlingsplan under 2008 som motverkar våld mot kvinnor respektive män. Denna plan ska om det är möjligt sedan brytas ned i respektive förvaltning och bolag. I handlingsplanen ingår även bekämpning av våld i nära relation liksom bekämpning av hedersrelaterat våld. Mäns våld mot kvinnor är ett hot mot jämställdheten och måste bekämpas, alla kvinnor ska känna sig trygga i Karlskrona kommun.

## ***Mål 4. Makten***

Det är fortfarande kvinnorna som kombinerar ett betalt arbete med vård av barn och familj. <sup>2</sup> Detta får effekter inom såväl privat som offentlig sektor, och så vidare. Det innebär att många kvinnor idag inte får möjlighet att ta på sig ett engagemang utanför familjen eller kanske avancera inom sitt arbete.

---

<sup>2</sup> Härifrån till jämställdheten, utgiven av Svenska Kommunförbundet på Kommentus förlag, 1998.

Det ska vara självklart att en anställd, oavsett kön, genom sin förmåga och sina kunskaper ska kunna nå chefspositioner. Som arbetsgivare ska kommunen stödja nya chefer genom ledarutbildning, mentorskap och möjlighet att bygga nätverk mellan personer i ledande ställning - inom och utom den kommunala organisationen.

- *Målet är att andel kvinnor i ledande ställning ökar.*

#### **4.1 JÄMSTÄLLDHET I KOMMUNKONCERNEN**

Man kan konstatera att det fortfarande är männen som har den största delen av makten i Karlskrona kommun. Det måste vara kommunens målsättning att få lika många kvinnor som män i de olika beslutsförsamlingarna, på ledande befattningar och i ledningsgrupper.

Av förvaltningschefer och VD:ar i kommunkoncernen är sju kvinnor och elva män.

#### **4.2 “GLASTAKET“**

Statistik visar att kvinnliga ledare inte har några problem att nå de lägre chefsnivåerna. Det är när de försöker komma längre upp i hierarkin som de möter olika hinder. Med ett populärt uttryck brukar man tala om att de når “glastaket“, d.v.s. de möter barriärer som hindrar dem att komma högre upp i hierarkin.

Trots att antalet yrkesverksamma kvinnor ökat under de senaste tio åren är kvinnor fortfarande underrepresenterade på positioner som ger makt och ansvar. Glastaket består av medvetna och omedvetna, synliga och osynliga mekanismer i en organisation. Glastaket upprätthålls av både män och kvinnor. Det finns en hypotes att olika ledarstilar och olika uppfostran bidragit till att detta glastak finns.<sup>3</sup>

#### **4.3 INSATSER FÖR JÄMN FÖRDELNING PÅ CHEFSBEFATTNINGAR**

Särskilda insatser ska göras för att få jämn fördelning mellan kvinnor och män på chefsbefattningar. Det ska ske genom bland annat chefs- och ledarutbildning, nätverk, mentorskap eller annan kompetensutveckling.

Inom ledarskapsutbildningen för förvaltningscheferna och första linjens chefer kommer ett genusperspektiv att finnas med dels i seminarieform och dels i processdelen.

I samband med anställning av chefer och andra viktiga befattningar kan flera olika modeller prövas för att nå ut till intressanta grupper av människor. Så kan till exempel “head hunting“ vara ett verkningsfullt instrument till att få ett tillräckligt underlag av sökande för att kunna uppnå målet att det underrepresenterade könet ska kunna erbjudas tjänsten. Det är dock viktigt och självklart att den sökande har rätt kvalifikationer och fullgod kompetens.

---

<sup>3</sup> Kvinnor och Ledarskap, Irmelin Drake och Anne Grete Solberg, utgiven på Studentlitteratur förlag, 1996.

## 5 FÖRSLAG TILL ÅTGÄRDER UNDER 2009-2011

- *Jämställdhetskommitten svarar för att samtliga förvaltningar och verksamheter utbildas i hur arbetet ska bedrivas. Jämställdhetskommitten ansvarar också för omvärldsbevakning på jämställdhetsområdet.*
- *Förvaltningschef och VD svarar inom sitt område för att jämställdhetsarbetet bedrivs enligt den av kommunfullmäktige antagna planen och enligt gällande lagstiftning.*
- *Kartlägga omfattningen av deltidstjänster inom respektive förvaltning och bolag.*
- *Kartlägga omfattningen av timanställningar.*
- *Analysera skillnader mellan olika förvaltningar av förekomsten av deltids- och timanställningar.*
- *Utarbeta en plan för hur heltid för alla ska genomföras.*
- *Utarbeta den av fullmäktige beslutade planen för avskaffandet av ofrivilliga timanställningar.*
- *Annonsering av tjänster ska ske på sådant sätt att det framgår att vid lika meriter prioriteras underrepresenterat kön.*
- *Respektive förvaltning och bolag får i uppdrag att ta fram en plan för hur ett mer jämställt uttag av föräldraledigheten ska åstadkommas inom respektive verksamhet.*
- *Personalfunktionen i serviceförvaltningen ska därefter tillsammans med arbetstagarnas organisationer lägga förslag till metoder för att minska de sk. osakliga löneskillnaderna samt vilka ökade kostnader detta kan medföra.*

# Del 2

# 1. Policy och handlingsplan – Sexuella trakasserier

## Gällande för alla förvaltningar och bolag i Karlskrona Kommun

### 1.1 POLICY

#### 1.1.1 Utgångspunkt

Alla anställda i Karlskrona Kommun ska ha en trygg arbetsmiljö där alla möts av respekt. I detta ingår att inte behöva utsättas för sexuella trakasserier.

Chefen har det direkta ansvaret för det aktiva arbetet mot sexuella trakasserier på den egna arbetsplatsen.

Karlskrona Kommun accepterar inte att någon anställd utsätter arbetskamrater för sexuella trakasserier. Innebörden av detta blir att den som gör sig skyldig till sexuella trakasserier kan komma att utsättas för disciplinära åtgärder inom ramen för det arbetsrättsliga systemet.

#### 1.1.2 Vad är sexuella trakasserier?

Kännetecknet för trakasserier är att de är ovälkomna eller oönskade för den som blir utsatt.

Uppträdande av sexuell natur kan bestå i:

- ovälkommen fysisk kontakt i form av t ex beröring
- påtryckningar om sexuell samvaro eller upprepade förslag om social aktivitet utanför arbetsplatsen
- trots att det står klart att sådana förslag inte är välkomna
- anmärkningar och anspelningar av sexuell natur, kommentarer med ett anstötligt språk
- att visa anstötliga bilder, föremål eller skrift, inkl som skärmläckare på datorer

Det är varje kvinna/man som avgör vilket uppträdande som kan accepteras och vad som upplevs som kränkande.

### 1.2 HANDLINGSPLAN

#### 1.2.1 Om Du utsätts för sexuella trakasserier

Säg ifrån! Konfrontera personen direkt! Var tydlig!

Om du har svårt att säga ifrån muntligt så skriv ett brev. Beskriv vad som har hänt mycket sakligt och hur du har upplevt det inträffade.

Berätta för någon du litar på om vad som har hänt.

Skriv ned allt du minns av det inträffade. Anteckna datum, klockslag, eventuella vittnen, vad den som trakasserar dig sa och gjorde samt dina egna reaktioner och känslor.

Du kan också höra efter med andra på arbetsplatsen om flera blivit utsatta. Det är ganska vanligt att samma person trakasserar flera.

Du har flera instanser du kan vända dig till för att få hjälp; din chef, personalavdelningen, kommunhälsan eller facklig företrädare.

### 1.2.2 Du som blir kontaktad är skyldig att agera snabbt

Börja med ett enskilt samtal med den som utsatts. Markera att allt som sägs är konfidentiellt och att du inte får någonting vidare. Det är den utsatta som avgör om och hur ärendet ska drivas vidare!

Så här kan ni gå vidare:

Om du har behov, samråd med någon på personalavdelningen eller kommunhälsan om ärendets fortsatta handläggning.

Ta kontakt med den som utpekats som trakasserare – ha ett förutsättningslöst samtal.

Omplacering av den som känner sig trakasserad är inte lösningen på problemet – om det inte framförs särskilda önskemål om detta från den som känner sig trakasserad

Ta tag i situationen runt anmälaren och den utpekade ”trakasseraren”. Förhindra att skvaller och gruppbildning medför utstötning.

## 1.3 VAD SÄGER LAGEN?

Enligt **Diskrimineringslagen 2 kap 3 §** om en arbetsgivare får kännedom om att en arbetstagare anser sig i samband med arbetet ha blivit utsatt för sexuella trakasserier är arbetsgivaren skyldig att utreda omständigheterna kring de uppgivna trakasserier och vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra sexuella trakasserier i framtiden.

**Under 2 kap 18 §** förbjuds arbetsgivaren att utsätta en arbetstagare för repressalier på grund av att arbetstagaren har anmält eller påtalat att arbetsgivaren handlat i strid med lagen, eller att arbetstagaren avvisat eller fogat sig i arbetsgivarens sexuella trakasserier.

**Enligt 3 kap 6 § Diskrimineringslagen** är arbetsgivaren skyldig att vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att någon arbetstagare utsätts för sexuella trakasserier.

Sexuella trakasserier är också en form av kränkande särbehandling. I Arbetsmiljöverkets föreskrifter mot kränkande särbehandling i arbetslivet ([AFS 1993:17](#)) påtalas bl a arbetsgivarens skyldighet att skapa normer som uppmuntrar ett vänligt och respekterande klimat på arbetsplatsen.

# Del 3

## 1. Uppföljning och statistik

### 1.1 LÖNESTATISTIK 2007 ÅRS LÖNENIVÅ

#### Inledande kommentar:

För yrkesgrupper på Kommunals avtalsområde innebär denna statistik att det är 2006 års lönenivåer som redovisas. Detta beror på att endast engångsbelopp betalades ut 2007. Engångsbeloppen var ej nivåhöjande och påverkade inte lönenivåerna. Dessa grupper är markerade med \*.

Utfallet 2008 för Kommunal motsvarar en ökning av lönenivån med 9,4 %. Hälften av detta dvs 4,7 % får antas vara den ökning som får hänföras till 2007. De redovisade lönenivåerna

för de markerade grupperna skall därför schablonmässigt höjas med 4,7 %, för att få en så rättvisande jämförelse som möjligt.

Grupp A						
Befattning:	Kön	Antal anställda	10:e perc	Medellön	90:e perc	
Assistent	Kvinnor	60	18400	19950	21750	
	Män	5	0	19611	21725	
	Totalt	65	18137	19924	21775	
Badpersonal *	Kvinnor	7	0	17971	18590	
	Män	2	0	20017	20598	
	Totalt	9	0	18426	19243	
Ekonomibiträde *	Kvinnor	54	15300	17212	18236	
	Män	4	0	17367	17802	
	Totalt	58	15400	17223	18212	
Fritidsledare *	Kvinnor	13	17476	19015	20055	
	Män	9	0	19059	20315	
	Totalt	22	17806	19033	20250	
Lokalvårdare *	Kvinnor	92	16306	17684	18730	
	Män	8	0	17273	18390	
	Totalt	100	16300	17651	18750	
Parkarbetare *	Kvinnor	2	0	18975	19290	
	Män	23	18450	18665	18855	
	Totalt	25	18450	18690	18950	
Skolassistent	Kvinnor	10	17888	19173	19820	
	Män	0	0	0	0	
	Totalt	10	17888	19173	19820	
Skolmåltidsbiträde *	Kvinnor	70	16400	17543	18600	
	Män	0	0	0	0	
	Totalt	70	16400	17543	18600	
Vaktmästare *	Kvinnor	1	0	18325	0	

	Män	50	17315	18676	20000
	Totalt	51	17316	18669	19960
<b>Vårdbitr särsk boende *</b>	Kvinnor	524	16835	18415	19515
	Män	40	15290	17715	19115
	Totalt	564	16705	18365	19515

<b>GRUPP B</b>						
<b>Befattning:</b>	<b>Kön</b>	<b>Antal anställda</b>	<b>10:e perc</b>	<b>Medellön</b>	<b>90:e perc</b>	
<b>Arbetsterapibiträde *</b>	Kvinnor	6	0	18837	19325	
	Män	0	0	0	0	
	Totalt	6	0	18837	19325	
<b>Barnskötare *</b>	Kvinnor	267	16524	18262	19478	
	Män	14	15767	17500	18608	
	Totalt	281	16500	18224	19460	
<b>Barnsköt familjedaghem *</b>	Kvinnor	54	17724	18634	19241	
	Män	0	0	0	0	
	Totalt	54	17724	18634	19241	
<b>Biblioteksassistent</b>	Kvinnor	14	18240	19514	20760	
	Män	2	0	19117	19947	
	Totalt	16	18014	19464	20780	
<b>Drifttekniker/maskinist *</b>	Kvinnor	0	0	0	0	
	Män	30	19350	19909	20100	
	Totalt	30	19350	19909	20100	
<b>Ekonomiassistent</b>	Kvinnor	33	19000	20440	22435	
	Män	3	0	19956	20501	
	Totalt	36	19000	20399	22420	
<b>Elevassistent *</b>	Kvinnor	34	18020	18683	19310	
	Män	21	16581	18820	20600	
	Totalt	55	17262	18735	19617	
<b>Kock/kokerska *</b>	Kvinnor	42	16760	18729	19855	
	Män	16	16980	18488	19272	
	Totalt	58	16940	18663	19855	
<b>Löneassistent</b>	Kvinnor	32	19164	20192	20880	
	Män	0	0	0	0	
	Totalt	32	19164	20192	20880	
<b>Nämndsekreterare</b>	Kvinnor	6	0	21175	21960	
	Män	1	0	24150	0	
	Totalt	7	0	21600	22680	
<b>Registrator</b>	Kvinnor	7	0	20250	20590	
	Män	0	0	0	0	
	Totalt	7	0	20250	20590	

<b>Supporttekniker</b>	Kvinnor	1	0	23050	0
	Män	11	20050	22036	22895
	Totalt	12	20100	22120	23020
<b>Tekniker *</b>	Kvinnor	2	0	19550	20030
	Män	13	18652	20982	23430
	Totalt	15	18563	20791	23150
<b>Undersköterska *</b>	Kvinnor	771	16600	18326	19615
	Män	49	16482	18005	19520
	Totalt	820	16600	18307	19615
<b>Befattning:</b>					
		<b>Antal anställda</b>	<b>10:e perc</b>	<b>Medellön</b>	<b>90:e perc</b>
<b>Vårdbiträde i hemtjänst *</b>	Kvinnor	201	15730	18563	20015
	Män	17	15547	17336	19020
	Totalt	218	15645	18468	20015
<b>Yrkesarbetare *</b>	Kvinnor	0	0	0	0
	Män	22	18820	19945	20750
	Totalt	22	18820	19945	20750

## GRUPP C

<b>Bokningspersonal</b>	Kvinnor	6	0	19675	20134
	Män	0	0	0	0
	Totalt	6	0	19675	20134
<b>Kock/kokerska t husmor *</b>	Kvinnor	3	0	20856	21716
	Män	3	0	20981	21212
	Totalt	6	0	20919	21662
<b>Skötare *</b>	Kvinnor	36	17620	18939	19805
	Män	19	18127	19232	20027
	Totalt	55	17974	19040	19898
<b>Socialbidragshandläggare</b>	Kvinnor	5	0	20000	20675
	Män	1	0	21125	0
	Totalt	6	0	20187	20870
<b>Vårdbiträde autism *</b>	Kvinnor	28	18474	19340	20424
	Män	10	16460	18044	19032
	Totalt	38	17184	18999	20324

## GRUPP D

<b>Behandlare</b>	Kvinnor	21	19830	21285	22442
	Män	12	20680	22195	22740
	Totalt	33	20130	21616	22735
<b>Bibliotekarie</b>	Kvinnor	22	22000	23937	26010
	Män	4	0	23075	23600
	Totalt	26	22000	23804	25830
<b>Fritidspedagog</b>	Kvinnor	89	20022	21567	23097
	Män	17	20447	21956	23060
	Totalt	106	20088	21629	23104

<b>Förskollärare</b>	Kvinnor	372	20563	21851	23125
	Män	6	0	22608	23664
	Totalt	378	20548	21863	23154
<b>Syokonsulent</b>	Kvinnor	9	0	25128	26867
	Män	4	0	26067	26715
	Totalt	13	22740	25417	26831

### GRUPP E

<b>Adjunkt</b>	Kvinnor	24	24076	26906	28636
	Män	25	25196	27815	30177
	Totalt	49	24990	27370	29684

<b>Befattning:</b>		<b>Antal anställda</b>	<b>10:e perc</b>	<b>Medellön</b>	<b>90:e perc</b>
<b>Arbetsterapeut</b>	Kvinnor	10	19450	22927	24700
	Män	0	0	0	0
	Totalt	10	19450	22927	24700
<b>Bildlärare</b>	Kvinnor	7	0	23122	23687
	Män	5	0	25173	27647
	Totalt	12	22321	23976	26760
<b>Biståndshandläggare</b>	Kvinnor	20	21150	24300	25950
	Män	0	0	0	0
	Totalt	20	21150	24300	25950
<b>Ekonom</b>	Kvinnor	7	0	25988	28649
	Män	7	0	27108	30725
	Totalt	14	24060	27604	30440
<b>Hushållslärare</b>	Kvinnor	6	0	25752	27056
	Män	1	0	24220	0
	Totalt	7	0	25533	26952
<b>Idrottslärare</b>	Kvinnor	9	0	25196	27328
	Män	15	21800	25046	27114
	Totalt	24	22180	25103	27388
<b>Ingenjör</b>	Kvinnor	2	0	30075	30120
	Män	21	21515	27040	31045
	Totalt	23	21185	27304	30850
<b>Lågstadielärare</b>	Kvinnor	87	24170	26176	28165
	Män	0	0	0	0
	Totalt	87	24170	26176	28165
<b>Lärare gymnasiet</b>	Kvinnor	59	22341	24979	28605
	Män	38	23237	27040	29994
	Totalt	97	22577	25786	29179
<b>Lärare trä o metall/textil</b>	Kvinnor	14	22592	24672	26509
	Män	16	22180	24780	26430

	Totalt	30	22520	24730	26700
Lärare årsk. 1-7	Kvinnor	93	20852	22441	23964
	Män	11	20181	22815	23667
	Totalt	104	20856	22481	23952
Lärare årsk. 4-9	Kvinnor	34	21082	23330	24563
	Män	23	22055	24247	26297
	Totalt	57	21524	23700	26078
Mellanstadielärare	Kvinnor	60	23660	25753	27940
	Män	33	23706	25991	27605
	Totalt	93	23688	25838	27883
Musiklärare	Kvinnor	9	0	23398	24700
	Män	15	22066	24470	26412
	Totalt	24	21850	24068	25720

Befattning:		Antal anställda	10:e perc	Medellön	90:e perc
Personalsekr/utvecklare	Kvinnor	8	0	30100	31840
	Män	4	0	29287	29980
	Totalt	12	26930	29829	31080
Socialsekreterare	Kvinnor	44	22240	24374	26660
	Män	12	21030	24133	26258
	Totalt	56	22120	24322	26636
Särskollärare	Kvinnor	14	21260	24374	27800
	Män	5	0	25350	26075
	Totalt	19	21335	24631	26705

### Grupp F

Intendent	Kvinnor	3	0	27208	27807
	Män	2	0	27525	27600
	Totalt	5	0	27335	27912
Sjuksköterska	Kvinnor	41	21220	24112	25435
	Män	7	0	25635	26695
	Totalt	48	21360	24334	26070
Skolsköterska	Kvinnor	20	24350	25331	26500
	Män	0	0	0	0
	Totalt	20	24350	25331	26500
Speciallärare	Kvinnor	18	23928	26232	27710
	Män	7	0	26015	26973
	Totalt	25	23752	26171	27655

### GRUPP G

Arbetsledare	Kvinnor	1	0	24200	0
	Män	9	0	24511	25505
	Totalt	10	23400	24480	25450
Miljöinspektör	Kvinnor	7	0	24900	26310

	Män	4	0	25187	26620
	Totalt	11	23900	25004	27840
<b>Socialsekreterare förste</b>	Kvinnor	4	0	29825	30275
	Män	3	0	29949	30260
	Totalt	7	0	29878	30440
<b>GRUPP H</b>					
<b>Arkitekt</b>	Kvinnor	5	0	29310	32500
	Män	1	0	32800	0
	Totalt	6	0	29891	33640
<b>Ekonom m pers.ansvar</b>	Kvinnor	4	0	30988	32380
	Män	4	0	33288	35610
	Totalt	8	0	32138	34070
<b>Områdeschef</b>	Kvinnor	47	23140	27423	29974
	Män	9	0	28195	30150
	Totalt	56	23500	27547	30100

<b>GRUPP I</b>					
<b>Befattning:</b>		<b>Antal anställda</b>	<b>10:e perc</b>	<b>Medellön</b>	<b>90:e perc</b>
<b>Rektor</b>	Kvinnor	19	33060	34311	35510
	Män	17	33570	34688	35380
	Totalt	36	33460	34489	35460
<b>Rektor Områdeschef</b>	Kvinnor	6	0	37321	39205
	Män	5	0	38210	39488
	Totalt	11	35550	37725	39385

## 1.2 LÖNEANALYS AV 2007 ÅRS LÖNENIVÅ

### Bakgrund

Enligt jämställdhetslagen har arbetsgivare en skyldighet att årligen kartlägga och analysera om det föreligger löneskillnader som sammanhänger med kön. Ett sådant arbete genomfördes 2007 avseende förhållanden hänförliga till år 2006. Även år 2008 har en kartläggning och analys genomförts avseende förhållanden hänförliga till år 2007.

### Genomförande

Vid genomförandet av 2006 års analys utarbetades en metod för kartläggning och analys. Denna metod har även använts för 2008 års analys. Denna metod innebär att som grund för arbetet ligger en arbetsvärdering, av vilken det framgår vilken yrken/arbeten som är att betrakta som likvärdiga. En lönestatistik har framtagits där fördelning skett på kön. Inom de arbeten som enligt arbetsvärderingen bedömts likvärdiga har en könsfördelning av lönerna skett gruppvis. För respektive kön inom varje yrke redovisas statistiken i tionde- och nittionde percentil samt medel- och medianvärde. Beträffande yrkesgrupper på Kommunals avtalsområde poängteras att några nya nivåhöjande löner ej förelåg för 2007 utan först 1 januari 2008 som får anses omfatta både 2007 och 2008. Därför har en generell schablonmässig ökning angetts i statistiken för dessa grupper. Denna lönekartläggning bifogas som bilaga 1 till denna skrivelse.

### Resultat

Efter en genomgång av det i bilaga 1 redovisade materialet har inte någon osaklig löneskillnad mellan kvinnor och män hittats enligt ovanstående metod. De löneskillnader som finns inom vissa yrkesgrupper kan härledas till sådant som anställningstid/ålder, omplacering, utbildning samt individuella prestationer/lönesättning. De förklaringar till förekommande löneskillnader som framkom i samband med 2006 års analys och kartläggning får bedömas ha fortsatt giltighet.

### Behov av översyn av arbetsvärdering

Från de fackliga parternas sida har framförts att det behövs en översyn av kommunens arbetsvärdering. Detta bedöms erforderligt för att framöver kunna göra relevanta löneanalyser då arbetsinnehåll förändrats och nya yrkesgrupper tillkommit. Arbetsgivaren delar uppfattningen, att när det gäller arbetsvärderingen måste denna kontinuerligt ses över och revideras. Dock har den ursprungliga arbetsvärderingen kompletterats med en ny värdering för yrkesgrupperna biståndshandläggare, områdeschef, rektor och programrektor.

### 1.3 FÖRDELNING AV KVINNOR OCH MÄN I DE POLITISKA BESLUTORGANEN

#### Jämn fördelning kvinnor och män

	jan-04		jan-08	
	män	kvinnor	Män	kvinnor
<b>Kommunfullmäktige</b> 75 ledamöter	57% (43)	43% (32)	60% (45)	40% (30)
<b>Barn- och ungdomsnämnden</b> 15 ledamöter	60% (9)	40% (6)	53% (8)	47% (7)
<b>Kommunstyrelsen</b> 15 ledamöter	60% (9)	40% (6)	67% (10)	33% (5)
<b>Kommunstyrelsens jämsköldhetskommitté</b> 7 ledamöter	43% (3)	57% (4)	57% (4)	43% (3)
<b>Kulturnämnden</b> 11 ledamöter	45% (5)	55% (6)	64% (7)	36% (4)
<b>Nämndemän</b> 32 stycken	56% (18)	44% (14)	53% (17)	47% (15)
<b>Äldrenämnden</b> 15 ledamöter	40% (6)	60% (9)	53% (8)	47% (7)
<b>Miljö- och byggnadsnämnden</b> 13 ledamöter	54% (7)	46% (6)	62% (8)	38% (5)
<b>Utbildningsnämnden</b> 13 ledamöter	62% (8)	38% (5)	54% (7)	46% (6)
<b>Kruthusen företags- fastigheter AB</b> 5 ledamöter	60% (3)	40% (2)	60% (3)	40% (2)

## Kvinnor i majoritet i de politiska beslutsorganen

	jan-04		jan-08	
	män	kvinnor	Män	kvinnor
<b>Handikappnämnden</b> 13 ledamöter	38% (5)	62% (8)	46% (6)	54% (7)
<b>Socialnämnden</b> 11 ledamöter	36% (4)	64% (7)	36% (4)	64% (7)
<b>Näringslivsutskott</b> 7 ledamöter			57% (4)	43% (3)

## Män i majoritet i de politiska beslutsorganen

	jan-04		jan-08	
	män	kvinnor	Män	Kvinnor
<b>Idrotts- och fritidsnämnden</b> 11 ledamöter	55% (6)	45% (5)	64% (7)	36% (4)
<b>Kommunfullmäktiges valberedning</b> 7 ledamöter	86% (6)	14% (1)	57% (4)	43% (3)
<b>Karlskrona Moderbolag AB</b> 7 ledamöter	72% (5)	28% (2)	86% (6)	14% (1)
<b>Karlskrona kommuns revisorer</b> 9 ledamöter	89% (8)	11% (1)	89% (8)	11% (1)
<b>Kommunstyrelsen allmänna utskott</b> 7 ledamöter	71% (5)	29% (2)	86% (6)	14% (1)
<b>Tekniska nämnden</b> 13 ledamöter	85% (11)	15% (2)	77% (10)	23% (3)
<b>Valnämnden</b> 7 ledamöter	71% (5)	29% (2)	43% (3)	57% (4)
<b>Överförmyndarnämnden</b> 5 ledamöter	80% (4)	20% (1)	60% (3)	40% (2)
<b>AB Karlskronahem</b> 9 ledamöter	67% (6)	33% (3)	56% (5)	44% (4)
<b>Affärsverken Karlskrona AB</b> 5 ledamöter	100% (5)		100% (5)	

## 1.4 FOLKMÄNGD I KARLSKRONA KOMMUN

### 1.4.1 Folkmängd 2006-12-31

Ålder	Män	Kvinnor	summa
0-6	2 544	2 360	4 904
7-15	3 227	3 137	6 364
16-24	3 582	3 187	6 769
25-44	8 571	7 543	16 114
45-64	8 134	7 928	16 062
65-74	2 693	2 973	5 666
75-w	2 268	3 697	5 965
<b>Summa</b>	<b>31 019</b>	<b>30 825</b>	<b>61 844</b>

Källa: Befpak 2006-12-31, SCB

### 1.4.2 Folkmängd 2007-12-31

Ålder	Män	Kvinnor	summa
0-5	2 287	2 138	4 425
6-15	3 456	3 308	6 764
16-24	3 683	3 251	6 934
25-44	8 765	7 597	16 362
45-64	8 128	7 901	16 029
65-74	2 794	3 088	5 882
75-w	2 302	3 640	5 942
<b>Summa</b>	<b>31 415</b>	<b>30 923</b>	<b>62 338</b>

Källa: Befpak 2007-12-31, SCB

### 1.4.3 Folkmängd 2008-12-31

Ålder	Män	Kvinnor	summa
0-5	2 357	2 167	4 524
6-15	3 438	3 307	6 745
16-24	3 821	3 323	7 144
25-44	8 869	7 610	16 479
45-64	8 035	7 860	15 895
65-74	2 946	3 217	6 163
75-w	2 283	3 371	5 854
<b>Summa</b>	<b>31 749</b>	<b>31 055</b>	<b>62 804</b>

Källa: Befpak 2008-12-31, SCB

## 1.5 FLYTTNINGAR 2002-2008

Efter åldersklasser och kön i Karlskrona kommun

år ålder	inflyttade			utflyttade			netto		
	män	kvinnor	totalt	män	kvinnor	totalt	män	kvinnor	totalt
<b>2002</b>									
0-17	173	181	354	132	145	277	+ 41	+ 36	+ 77
18-24	265	344	609	341	394	735	- 76	- 50	- 126
25-34	355	308	663	373	308	681	- 18	+/- 0	- 18
35-44	125	112	237	131	78	209	- 6	+ 34	+ 28
45-w	155	161	316	110	117	227	+ 45	+ 44	+ 89
<b>0-w</b>	<b>1 073</b>	<b>1 106</b>	<b>2 179</b>	<b>1 087</b>	<b>1 042</b>	<b>2 129</b>	<b>- 14</b>	<b>+ 64</b>	<b>+ 50</b>
<b>2003</b>									
0-17	173	151	324	127	132	259	+ 46	+ 19	+ 65
18-24	329	368	697	290	362	652	+ 39	+ 6	+ 45
25-34	366	305	671	395	278	673	- 29	+ 27	- 2
35-44	127	100	227	90	72	162	+ 37	+ 28	+ 65
45-w	148	146	294	108	127	235	+ 40	+ 19	+ 59
<b>0-w</b>	<b>1 143</b>	<b>1 070</b>	<b>2 213</b>	<b>1 010</b>	<b>971</b>	<b>1 981</b>	<b>+ 133</b>	<b>+ 99</b>	<b>+232</b>
<b>2004</b>									
0-17	137	167	304	135	121	256	+ 2	+ 46	+ 48
18-24	386	412	798	318	394	712	+ 68	+ 18	+ 86
25-34	387	313	700	414	290	704	- 27	+ 23	- 4
35-44	111	69	180	134	74	208	- 23	- 5	- 28
45-w	167	158	325	127	137	264	+ 40	+ 21	+ 61
<b>0-w</b>	<b>1 188</b>	<b>1 119</b>	<b>2 307</b>	<b>1 128</b>	<b>1 016</b>	<b>2 144</b>	<b>+ 60</b>	<b>+ 103</b>	<b>+ 163</b>
<b>2005</b>									
0-17	172	156	328	121	97	218	+ 51	+ 59	+ 110
18-24	371	384	755	368	424	792	+ 3	- 40	- 37
25-34	483	334	817	397	317	714	+ 86	+ 17	+ 103
35-44	131	88	219	106	69	175	+ 25	+ 19	+ 44
45-w	126	144	270	147	142	289	- 21	+ 2	- 19
<b>0-w</b>	<b>1 283</b>	<b>1 106</b>	<b>2 389</b>	<b>1 139</b>	<b>1 049</b>	<b>2 188</b>	<b>+ 144</b>	<b>+ 57</b>	<b>+ 201</b>
<b>2006</b>									
0-17	213	181	394	162	120	282	+ 51	+ 61	+ 112
18-24	422	420	842	356	431	787	+ 66	- 11	+ 55
25-34	566	314	880	451	329	780	+ 115	- 15	+ 100
35-44	157	117	274	141	87	182	+ 16	+ 30	+ 46
45-w	195	156	351	152	144	296	+ 43	+ 12	+ 55
<b>0-w</b>	<b>1 533</b>	<b>1 188</b>	<b>2 721</b>	<b>1 262</b>	<b>1 111</b>	<b>2 373</b>	<b>+ 291</b>	<b>+ 77</b>	<b>+ 368</b>
<b>2007</b>									
0-17	209	183	392	166	150	316	+43	+33	+76
18-24	406	385	791	358	423	781	+48	-38	+10
25-34	676	419	1 095	530	348	878	+146	+71	+217
35-44	177	109	286	127	101	228	+50	+8	+58
45-w	186	187	373	156	157	313	+30	+30	+60
<b>0-w</b>	<b>1 654</b>	<b>1 283</b>	<b>2 937</b>	<b>1 337</b>	<b>1 179</b>	<b>2 516</b>	<b>+317</b>	<b>+104</b>	<b>+421</b>
<b>2008</b>									
0-17	252	223	475	163	155	318	+ 89	+ 78	+ 167
18-24	499	405	904	383	432	815	+ 116	- 27	+ 89
25-34	619	374	993	554	321	875	+ 65	+ 53	+ 118
35-44	179	120	299	144	94	238	+ 35	+ 27	+ 62
45-w	149	171	320	147	140	287	+ 2	+ 31	+ 33
<b>0-w</b>	<b>1 698</b>	<b>1 294</b>	<b>2 992</b>	<b>1 391</b>	<b>1 132</b>	<b>2 523</b>	<b>+ 307</b>	<b>+ 162</b>	<b>+ 469</b>

# **Del 4**

## Bilaga

## **1. Sammanfattning av ny diskrimineringslag**

Riksdagen har beslutat att de fyra diskrimineringsombudsmännen, JämO, HomO, och HO, ska slås samman till en myndighet, Diskrimineringsombudsmannen. De nuvarande diskrimineringslagarna slås samman till en lag från och med 1 januari 2009.

En ny diskrimineringslag ersätter jämställdhetslagen och sex andra lagar. I den nya lagen finns två nya diskrimineringsgrunder: ålder och könsöverskridande identitet eller uttryck. Förbudet att diskriminera ska gälla på tio olika samhällsområden. Nya områden är bland annat offentlig anställning, värnplikt och civilplikt. Alla diskrimineringsgrunder gäller inte på alla samhällsområden. Främst gäller det diskriminering på grund av ålder som ska vara förbjuden i arbetslivet i vid mening och inom utbildningsverksamhet. Den som har diskriminerats ska kunna få diskrimineringsersättning. Ersättningen ska både vara en ersättning för kränkningen och avskräcka från diskriminering. En ny myndighet, Diskrimineringsombudsmannen, ska kontrollera att lagen följs. Samtidigt avvecklas de nuvarande ombudsmännen Jämställdhetsombudsmannen, Ombudsmannen mot etnisk diskriminering, Handikappsombudsmannen och Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning.

Det nya i lagen inom jämställdhetsområdet är att arbetsgivaren vart tredje år ska upprätta en plan för sitt jämställdhetsarbete, istället för varje år, som lagen föreskriver idag. Idag omfattar plankravet alla arbetsgivare med minst tio anställda, i den nya lagen ligger gränsen minst 25 anställda. Alla arbetsgivare, även små, kommer dock i fortsättningen ha en skyldighet att bedriva ett aktivt förebyggande jämställdhetsarbete.

## Diskrimineringslag (2008:567)

SFS nr: 2008:567

Departement/myndighet: Integrations- och jämställdhetsdepartementet DISK

Utfärdad: 2008-06-05

[Registeruppgifter \(regeringen\)](#)

---

/Träder i kraft I:2009-01-01/

### 1 kap. Inledande bestämmelser

Lagens ändamål

1 § Denna lag har till ändamål att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.

Lagens innehåll

2 § Lagens första kapitel innehåller definitioner och andra inledande bestämmelser. I andra kapitlet finns bestämmelser om förbud mot diskriminering och repressalier. I tredje kapitlet finns bestämmelser om aktiva åtgärder. I fjärde kapitlet finns bestämmelser om tillsyn. I femte kapitlet finns bestämmelser om ersättning och ogiltighet. I sjätte kapitlet finns bestämmelser om rättegången.

Lagen är tvingande

3 § Ett avtal som inskränker någons rättigheter eller skyldigheter enligt denna lag är utan verkan i den delen.

Diskriminering

4 § I denna lag avses med diskriminering

1. direkt diskriminering: att någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation, om missgynnandet har samband med kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder,

2. indirekt diskriminering: att någon missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringssätt som framstår som neutralt men som kan komma att särskilt missgynna personer med visst kön, viss könsöverskridande identitet eller uttryck, viss etnisk tillhörighet, viss religion eller annan trosuppfattning, visst funktionshinder, viss sexuell läggning eller viss ålder, såvida inte bestämmelsen, kriteriet eller förfaringssättet har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet,

3. trakasserier: ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder,

4. sexuella trakasserier: ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet,

5. instruktioner att diskriminera: order eller instruktioner att diskriminera någon på ett sätt som avses i 1-4 och som lämnas åt någon som står i lydnds- eller beroendeförhållande till den som lämnar ordern eller instruktionen eller som gentemot denna åtagit sig att fullgöra ett uppdrag.

Kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, funktionshinder, sexuell läggning och ålder

5 § I denna lag avses med

1. kön: att någon är kvinna eller man,

2. könsöverskridande identitet eller uttryck: att någon inte identifierar sig som kvinna eller man eller genom sin klädsel eller på annat sätt ger uttryck för att tillhöra ett annat kön,

3. etnisk tillhörighet: nationellt eller etniskt ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande,

4. funktionshinder: varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga som till följd av en skada eller en sjukdom fanns vid födelsen, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå,

5. sexuell läggning: homosexuell, bisexuell eller heterosexuell läggning, och

6. ålder: uppnådd levnadslängd.

Även den som avser att ändra eller har ändrat sin könstillhörighet omfattas av diskrimineringsgrunden kön.

## **2 kap. Förbud mot diskriminering och repressalier**

Arbetslivet

Diskrimineringsförbud

1 § En arbetsgivare får inte diskriminera den som hos arbetsgivaren

1. är arbetstagare,

2. gör en förfrågan om eller söker arbete,

3. söker eller fullgör praktik, eller

4. står till förfogande för att utföra eller utför arbete som inhyrd eller inlånad arbetskraft.

Diskrimineringsförbudet gäller även i det fall arbetsgivaren genom skäliga stöd- och anpassningsåtgärder kan se till att en arbetstagare, en arbetssökande eller en yrkespraktikant med ett funktionshinder kommer i en jämförbar situation med personer utan sådant funktionshinder.

Den som i arbetsgivarens ställe har rätt att besluta i frågor som rör någon som avses i första stycket ska likställas med arbetsgivaren.

2 § Förbudet i 1 § hindrar inte

1. särbehandling som föranleds av en egenskap som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna om, vid beslut om anställning, befordran eller utbildning för befordran, egenskapen på grund av arbetets natur eller det sammanhang där arbetet utförs utgör ett verkligt och avgörande yrkeskrav som har ett berättigat syfte och kravet är lämpligt och nödvändigt för att uppnå syftet,

2. åtgärder som är ett led i strävanden att främja jämställdhet mellan kvinnor och män och som avser annat än löne- eller andra anställningsvillkor,

3. tillämpning av åldersgränser för rätt till pensions-, efterlevande- eller invaliditetsförmåner i individuella avtal eller kollektivavtal, eller

4. särbehandling på grund av ålder, om den har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet.

Skyldighet att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier

3 § Om en arbetsgivare får kännedom om att en arbetstagare anser sig i samband med arbetet ha blivit utsatt för trakasserier eller sexuella trakasserier av någon som utför arbete eller fullgör praktik hos arbetsgivaren, är arbetsgivaren skyldig att utreda omständigheterna kring de uppgivna trakasserierna och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra trakasserier i framtiden.

Skyldigheten gäller också i förhållande till den som fullgör praktik eller utför arbete som inhyrd eller inlånad arbetskraft.

Uppgift om meriter

4 § Om en arbetssökande inte har anställts eller tagits ut till anställningsintervju, eller om en arbetstagare inte har befordrats eller tagits ut till utbildning för befordran, ska sökanden på begäran få en skriftlig uppgift av arbetsgivaren om vilken utbildning, yrkeserfarenhet och andra meriter den hade som togs ut till anställningsintervjun eller som fick arbetet eller utbildningsplatsen.

Utbildning

Diskrimineringsförbud

5 § Den som bedriver verksamhet som avses i skollagen (1985:1100) eller annan utbildningsverksamhet (utbildningsanordnare) får inte diskriminera något barn eller någon elev, student eller studerande som deltar i eller söker till verksamheten. Anställda och uppdragstagare i verksamheten ska likställas med utbildningsanordnaren när de handlar inom ramen för anställningen eller uppdraget.

Diskrimineringsförbudet gäller även i det fall en utbildningsanordnare genom skäliga åtgärder i fråga om lokalernas tillgänglighet och användbarhet kan se till att en person med funktionshinder, som söker eller har antagits till utbildning enligt högskolelagen (1992:1434) eller till utbildning som kan leda fram till en examen enligt lagen (1993:792) om tillstånd att utfärda vissa examina, kommer i en jämförbar situation med personer utan sådant funktionshinder.

6 § Förbudet i 5 § hindrar inte

1. åtgärder som är ett led i strävanden att främja jämställdhet mellan kvinnor och män vid tillträde till annan utbildning än sådan som avses i skollagen (1985:1100),

2. tillämpning av bestämmelser som tar hänsyn till ålder i fråga om förskoleverksamhet eller skolbarnsomsorg, utbildning i förskoleklass, i det obligatoriska skolväsendet eller i en fristående skola som motsvarar grundskolan, särskolan eller specialskolan, eller

3. särbehandling på grund av ålder, om den har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet.

Förbudet hindrar inte heller att en folkhögskola eller ett studieförbund vidtar åtgärder som är ett led i strävanden att främja lika rättigheter och möjligheter oavsett etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.

Skyldighet att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier

7 § Om en utbildningsanordnare får kännedom om att ett barn eller en elev, student eller studerande som deltar i eller söker till utbildningsanordnarens verksamhet anser sig i samband med verksamheten ha blivit utsatt för trakasserier eller sexuella trakasserier, är utbildningsanordnaren skyldig att utreda omständigheterna kring de uppgivna trakasserier och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra trakasserier i framtiden.

Uppgift om meriter

8 § Om en sökande har nekats tillträde till en utbildning, eller inte tagits ut till prov eller intervju om sådant förfarande tillämpas vid antagningen, ska sökanden på begäran få en skriftlig uppgift av utbildningsanordnaren om vilken utbildning eller andra meriter den hade som blev antagen till utbildningen eller togs ut till provet eller intervjun.

Arbetsmarknadspolitisk verksamhet och arbetsförmedling utan offentligt uppdrag

9 § Diskriminering av arbetssökande eller arbetstagare är förbjuden i fråga om arbetsmarknadspolitisk verksamhet och arbetsförmedling utan offentligt uppdrag.

Förbudet hindrar dock inte

1. åtgärder som är ett led i strävanden att främja jämställdhet mellan kvinnor och män eller lika rättigheter och möjligheter oavsett etnisk tillhörighet, eller

2. särbehandling på grund av ålder, om den har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet.

Start eller bedrivande av näringsverksamhet samt yrkesbehörighet

10 § Diskriminering är förbjuden i fråga om

1. ekonomiskt stöd, tillstånd, registrering eller liknande som behövs eller kan ha betydelse för att någon ska kunna starta eller bedriva näringsverksamhet, och

2. behörighet, legitimation, auktorisation, registrering, godkännande eller liknande som behövs eller kan ha betydelse för att någon ska kunna utöva ett visst yrke.

Förbuden hindrar inte särbehandling på grund av ålder, om den har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet.

Förbudet i första stycket 1 hindrar inte heller åtgärder i fråga om stöd som är ett led i strävanden att främja jämställdhet mellan kvinnor och män eller lika rättigheter och möjligheter oavsett etnisk tillhörighet.

Medlemskap i vissa organisationer

11 § Diskriminering är förbjuden i fråga om

1. medlemskap eller medverkan i en arbetstagarorganisation, arbetsgivarorganisation eller yrkesorganisation, och

2. förmåner som en sådan organisation tillhandahåller sina medlemmar.

Förbudet hindrar inte att en organisation tillhandahåller medlemmar av ena könet förmåner som är ett led i strävanden att främja jämställdhet mellan kvinnor och män.

Varor, tjänster och bostäder m.m.

12 § Diskriminering är förbjuden för den som

1. utanför privat- och familjelivet tillhandahåller varor, tjänster eller bostäder till allmänheten, eller

2. anordnar en allmän sammankomst eller en offentlig tillställning.

Den som i förhållande till allmänheten företräder den som avses i första stycket ska likställas med denne.

Förbudet gäller dock inte diskriminering som har samband med ålder. Förbudet mot diskriminering som har samband med kön gäller inte tillhandahållande av försäkringstjänster och hindrar inte heller att kvinnor och män i fråga om andra tjänster eller bostäder behandlas olika, om det har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet.

Hälso- och sjukvården samt socialtjänsten m.m.

13 § Diskriminering är förbjuden i fråga om

1. hälso- och sjukvård och annan medicinsk verksamhet, och

2. verksamhet inom socialtjänsten samt stöd i form av färdtjänst och riksfärdtjänst och bostadsanpassningsbidrag.

Förbuden gäller dock inte diskriminering som har samband med ålder.

Förbuden som gäller hälso- och sjukvård och annan medicinsk verksamhet eller verksamhet inom socialtjänsten hindrar inte att kvinnor och män behandlas olika, om det har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet.

Socialförsäkringssystemet, arbetslöshetsförsäkringen och studiestöd

14 § Diskriminering är förbjuden i fråga om

1. socialförsäkringen och anslutande bidragssystem,

2. arbetslöshetsförsäkringen, och

3. statligt studiestöd.

Förbuden gäller dock inte diskriminering som har samband med ålder.

Förbudet mot diskriminering som har samband med kön i fråga om socialförsäkringen och anslutande bidragssystem hindrar inte heller tillämpning av bestämmelser om änkepension, hustrutillägg eller utbetalning av barnbidrag.

Värnplikt och civilplikt

Diskrimineringsförbud

15 § Diskriminering är förbjuden vid mönstring, antagningsprövning eller annan utredning om personliga förhållanden enligt lagen (1994:1809) om totalförsvarsplikt samt vid inskrivning för och under fullgörande av värnplikt eller civilplikt.

Förbudet gäller dock inte diskriminering som har samband med ålder.

Förbudet hindrar inte heller tillämpning av bestämmelser om

1. mönstrings- och tjänstgöringsskyldighet endast för män, eller att en totalförsvarspliktig inte ska kallas till mönstring eller inkallas till värnplikt eller civilplikt om han eller hon hänvisar till sin anslutning till visst religiöst samfund, eller

2. möjlighet för kvinnor att fullgöra värnplikt eller civilplikt i lagen (1994:1810) om möjlighet för kvinnor att fullgöra värnplikt eller civilplikt med längre grundutbildning.

Skyldighet att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier

16 § Om en myndighet eller en organisation som omfattas av förbudet i 15 § får kännedom om att en totalförsvarspliktig anser sig i samband med sådan verksamhet som avses i paragrafen ha blivit utsatt för trakasserier eller sexuella trakasserier, är myndigheten eller organisationen skyldig att utreda omständigheterna kring de uppgivna trakasserierna och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra trakasserier i framtiden.

Första stycket gäller dock inte trakasserier som har samband med ålder.

Offentlig anställning

17 § Diskriminering är förbjuden även i andra fall än som avses i 5 eller 9-15 §§ när den som helt eller delvis omfattas av lagen (1994:260) om offentlig anställning

1. bistår allmänheten med upplysningar, vägledning, råd eller annan sådan hjälp, eller

2. på annat sätt i anställningen har kontakter med allmänheten.

Förbudet gäller dock inte diskriminering som har samband med ålder.

Förbud mot repressalier

18 § En arbetsgivare får inte utsätta en arbetstagare för repressalier på grund av att arbetstagaren

1. anmält eller påtalat att arbetsgivaren handlat i strid med lagen,

2. medverkat i en utredning enligt lagen, eller

3. avvisat eller fogat sig i arbetsgivarens trakasserier eller sexuella trakasserier.

Förbudet gäller också i förhållande till den som hos arbetsgivaren

1. gör en förfrågan om eller söker arbete,

2. söker eller fullgör praktik, eller

3. står till förfogande för att utföra eller utför arbete som inhyrd eller inlånad arbetskraft.

Den som i arbetsgivarens ställe har rätt att besluta i frågor som rör någon som avses i första eller andra stycket ska likställas med arbetsgivaren.

19 § Den som påstås ha handlat i strid med bestämmelserna i 2 kap. 5, 7, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16 eller 17 § eller 3 kap. 15 eller 16 §, får inte utsätta en enskild person för repressalier på grund av att han eller hon

1. anmält eller påtalat ett sådant handlande,

2. medverkat i en utredning enligt lagen, eller

3. avvisat eller fogat sig i trakasserier eller sexuella trakasserier från den som påstås ha diskriminerat.

**3 kap. Aktiva åtgärder**

## Arbetslivet

### Samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare

1 § Arbetsgivare och arbetstagare ska samverka om aktiva åtgärder för att uppnå lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, och särskilt motverka diskriminering i arbetslivet på sådana grunder.

2 § Arbetsgivare och arbetstagare ska särskilt verka för att utjämna och förhindra skillnader i löner och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. De ska också främja lika möjligheter till löneutveckling för kvinnor och män.

Ett arbete är att betrakta som likvärdigt med ett annat arbete om det utifrån en sammantagen bedömning av de krav arbetet ställer samt dess natur kan anses ha lika värde som det andra arbetet. Bedömningen av de krav arbetet ställer ska göras med beaktande av kriterier som kunskap och färdigheter, ansvar och ansträngning. Vid bedömningen av arbetets natur ska särskilt arbetsförhållandena beaktas.

### Målinriktat arbete

3 § Arbetsgivaren ska inom ramen för sin verksamhet bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.

Närmare föreskrifter om arbetsgivarens skyldigheter finns i 4- 13 §§.

### Arbetsförhållanden

4 § Arbetsgivaren ska genomföra sådana åtgärder som med hänsyn till arbetsgivarens resurser och omständigheterna i övrigt kan krävas för att arbetsförhållandena ska lämpa sig för alla arbetstagare oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.

5 § Arbetsgivaren ska underlätta för både kvinnliga och manliga arbetstagare att förena förvärvsarbete och föräldraskap.

6 § Arbetsgivaren ska vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att någon arbetstagare utsätts för trakasserier eller repressalier som har samband med kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning eller för sexuella trakasserier.

### Rekrytering

7 § Arbetsgivaren ska verka för att personer oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning ges möjlighet att söka lediga anställningar.

8 § Arbetsgivaren ska genom utbildning, kompetensutveckling och andra lämpliga åtgärder främja en jämn fördelning mellan kvinnor och män i skilda typer av arbete och inom olika kategorier av arbetstagare.

9 § När det på en arbetsplats inte råder en i huvudsak jämn fördelning mellan kvinnor och män i en viss typ av arbete eller inom en viss kategori av arbetstagare, ska arbetsgivaren vid nyanställningar särskilt anstränga sig för att få sökande av det underrepresenterade könet. Arbetsgivaren ska försöka se till att andelen arbetstagare av det underrepresenterade könet efter hand ökar.

Första stycket ska dock inte tillämpas, om särskilda skäl talar emot sådana åtgärder eller åtgärderna rimligen inte kan krävas med hänsyn till arbetsgivarens resurser och omständigheterna i övrigt.

#### Lönefrågor

10 § I syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män ska arbetsgivaren vart tredje år kartlägga och analysera

- bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor som tillämpas hos arbetsgivaren, och

- löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt.

Arbetsgivaren ska bedöma om förekommande löneskillnader har direkt eller indirekt samband med kön. Bedömningen ska särskilt avse skillnader mellan

- kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika, och

- grupp med arbetstagare som utför arbete som är eller brukar anses vara kvinnodominerat och grupp med arbetstagare som utför arbete som är att betrakta som likvärdigt med sådant arbete men inte är eller brukar anses vara kvinnodominerat.

11 § Arbetsgivaren ska vart tredje år upprätta en handlingsplan för jämställda löner och där redovisa resultatet av kartläggningen och analysen enligt 10 §. I planen ska anges vilka lönejusteringar och andra åtgärder som behöver vidtas för att uppnå lika lön för arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. Planen ska innehålla en kostnadsberäkning och

en tidsplanering utifrån målsättningen att de lönejusteringar som behövs ska genomföras så snart som möjligt och senast inom tre år.

En redovisning och en utvärdering av hur de planerade åtgärderna genomförts ska tas in i efterföljande handlingsplan.

Skyldigheten att upprätta en handlingsplan för jämställda löner gäller inte arbetsgivare som vid det senaste kalenderårsskiftet sysselsatte färre än 25 arbetstagare.

12 § Arbetsgivaren ska förse en arbetstagarorganisation i förhållande till vilken arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal med den information som behövs för att organisationen ska kunna samverka vid kartläggning, analys och upprättande av handlingsplan för jämställda löner.

Avser informationen uppgifter om lön eller andra förhållanden som berör en enskild arbetstagare gäller reglerna om tystnadsplikt och skadestånd i 21, 22 och 56 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet. I det allmännas verksamhet tillämpas i stället 14 kap. 7, 9 och 10 §§ sekretesslagen (1980:100).

#### Jämställdhetsplan

13 § Arbetsgivaren ska vart tredje år upprätta en plan för sitt jämställdhetsarbete. Planen ska innehålla en översikt över de åtgärder enligt 4-9 §§ som behövs på arbetsplatsen och en redogörelse för vilka av dessa åtgärder som arbetsgivaren avser att påbörja eller genomföra under de kommande åren.

Planen ska också innehålla en översiktlig redovisning av den handlingsplan för jämställda löner som arbetsgivaren ska göra enligt 11 §.

En redovisning av hur de planerade åtgärderna enligt första stycket har genomförts ska tas in i efterföljande plan.

Skyldigheten att upprätta en jämställdhetsplan gäller inte arbetsgivare som vid det senaste kalenderårsskiftet sysselsatte färre än 25 arbetstagare.

#### Utbildning

##### Målinriktat arbete

14 § En utbildningsanordnare som bedriver utbildning eller annan verksamhet enligt skollagen (1985:1100), utbildning enligt högskolelagen (1992:1434)

eller utbildning som kan leda fram till en examen enligt lagen (1993:792) om tillstånd att utfärda vissa examina ska inom ramen för denna verksamhet bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja lika rättigheter och möjligheter för de barn, elever eller studenter som deltar i eller söker till verksamheten, oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder eller sexuell läggning.

Närmare föreskrifter om utbildningsanordnarens skyldigheter finns i 15 och 16 §§.

Att förebygga och förhindra trakasserier

15 § En utbildningsanordnare som avses i 14 § ska vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att något barn eller någon elev eller student som deltar i eller söker till verksamheten utsätts för trakasserier som har samband med kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder eller sexuell läggning eller för sexuella trakasserier.

Likabehandlingsplan

16 § En utbildningsanordnare som avses i 14 § ska varje år upprätta en plan med en översikt över de åtgärder som behövs för att dels främja lika rättigheter och möjligheter för de barn, elever eller studenter som deltar i eller söker till verksamheten, oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder eller sexuell läggning, dels förebygga och förhindra trakasserier som avses i 15 §. Planen ska innehålla en redogörelse för vilka av dessa åtgärder som utbildningsanordnaren avser att påbörja eller genomföra under det kommande året.

En redovisning av hur de planerade åtgärderna enligt första stycket har genomförts ska tas in i efterföljande års plan.

#### **4 kap. Tillsyn**

Diskrimineringsombudsmannen

Diskrimineringsombudsmannens uppgifter

1 § Diskrimineringsombudsmannen ska utöva tillsyn över att denna lag följs. Ombudsmannen ska i första hand försöka få dem som omfattas av lagen att frivilligt följa den.

Bestämmelser om ombudsmannens uppgifter finns också i lagen (2008:568) om Diskrimineringsombudsmannen.

2 § Av 6 kap. 2 § framgår att Diskrimineringsombudsmannen får föra talan i domstol för en enskild som medger det.

#### Uppgiftsskyldighet

3 § Den som omfattas av förbuden mot diskriminering och repressalier, av skyldigheten att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier eller av bestämmelserna om aktiva åtgärder i denna lag är skyldig att på begäran av Diskrimineringsombudsmannen

1. lämna de uppgifter om förhållandena i verksamheten som kan ha betydelse för tillsynen,
2. lämna uppgifter om meriter när ombudsmannen biträder en begäran av en enskild enligt 2 kap. 4 eller 8 §,
3. ge ombudsmannen tillträde till arbetsplatser eller andra lokaler där verksamheten bedrivs för undersökningar som kan ha betydelse för tillsynen, och
4. komma till överläggningar med ombudsmannen.

Skyldigheten enligt 1-3 gäller inte om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl som talar däremot.

#### Vite

4 § Den som inte rättar sig efter en begäran enligt 3 § får av Diskrimineringsombudsmannen föreläggas att vid vite fullgöra sin skyldighet. Ett beslut om vitesföreläggande får överklagas hos Nämnden mot diskriminering.

5 § Den som inte fullgör sina skyldigheter i fråga om aktiva åtgärder enligt 3 kap. 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 15 eller 16 § kan vid vite föreläggas att fullgöra dem. Ett sådant föreläggande meddelas av Nämnden mot diskriminering på framställning av Diskrimineringsombudsmannen. Föreläggandet kan riktas även mot staten som arbetsgivare eller som huvudman för utbildningsverksamhet.

Om ombudsmannen förklarat sig inte vilja göra en framställning till nämnden om vitesföreläggande, får en central arbetstagarorganisation i förhållande till vilken arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal göra en framställning i fråga om aktiva åtgärder i arbetslivet enligt 3 kap. 4-13 §§.

I framställningen ska anges vilka åtgärder som bör åläggas den som framställningen riktas mot, vilka skäl som åberopas till stöd för framställningen och vilken utredning som har gjorts.

#### Överklagandeförbud

6 § Andra beslut av Diskrimineringsombudsmannen enligt denna lag än beslut om vitesförelägganden enligt 4 § får inte överklagas.

#### Nämnden mot diskriminering

##### Nämndens uppgifter

7 § Nämnden mot diskriminering prövar framställningar om vitesförelägganden enligt 5 § och överklaganden av beslut om vitesförelägganden enligt 4 §. Vid handläggningen av ärendena tillämpas 8-15 §§.

##### Handläggningen av en framställning om vitesföreläggande

8 § Den som en framställning om vitesföreläggande riktas mot ska föreläggas att inom en viss tid yttra sig över framställningen och lämna de uppgifter om förhållandena i sin verksamhet som Nämnden mot diskriminering behöver för sin prövning.

När en arbetstagarorganisation gjort framställningen ska Diskrimineringsombudsmannen ges tillfälle att yttra sig.

9 § Nämnden mot diskriminering ska se till att ärendena blir tillräckligt utredda. När det behövs ska nämnden låta komplettera utredningen. Överflödiga utredningar får avvisas.

10 § Ärendena hos Nämnden mot diskriminering avgörs efter muntlig förhandling, utom när nämnden anser att någon sådan förhandling inte behövs.

11 § Till en förhandling ska Nämnden mot diskriminering kalla den som gjort framställningen hos nämnden och den som framställningen riktas mot. Om det behövs för utredningen, får nämnden också kalla andra till förhandlingen.

Nämnden får vid vite förelägga den som framställningen riktas mot eller dennes ställföreträdare att inställa sig personligen.

12 § Ett ärende om vitesföreläggande får avgöras, även om den som framställningen riktas mot inte yttrar sig i ärendet, inte medverkar till utredningen eller uteblir från en muntlig förhandling.

Om Diskrimineringsombudsmannen eller den arbetstagarorganisation som gjort framställningen om vitesföreläggande uteblir från en förhandling, förfaller framställningen om vitesföreläggande.

13 § Nämnden mot diskriminering får vid avgörandet av ett ärende om vitesföreläggande ålägga den som framställningen riktas mot att vidta andra åtgärder än sådana som begärts i framställningen, om de andra åtgärderna inte är uppenbart mera betungande för denne.

I beslutet ska nämnden ange hur och inom vilken tid åtgärderna ska påbörjas eller genomföras.

Nämndens beslut ska vara skriftligt och delges den som framställningen riktas mot.

Handläggningen av ett överklagat beslut om vitesföreläggande

14 § Vid handläggningen av ett överklagat beslut om vitesföreläggande tillämpas 9 och 10 §§.

15 § Till en förhandling ska Nämnden mot diskriminering kalla den som har överklagat beslutet om vitesföreläggande och Diskrimineringsombudsmannen. Om det behövs för utredningen, får nämnden också kalla andra till förhandlingen.

Nämnden får vid vite förelägga den som har överklagat beslutet eller dennes ställföreträdare att inställa sig personligen.

Överklagandeförbud

16 § Beslut enligt denna lag av Nämnden mot diskriminering får inte överklagas.

Utdömande av vite

17 § Talan om utdömande av vite som har förelagts enligt denna lag förs vid tingsrätt av Diskrimineringsombudsmannen.

I mål om utdömande av vite får tingsrätten bedöma även vitets lämplighet.

Överklagandenämnden för högskolan

18 § Ett beslut av ett universitet eller en högskola med staten, en kommun eller ett landsting som huvudman får, i fråga om utbildning enligt

högskolelagen (1992:1434), överklagas till Överklagandenämnden för högskolan på den grunden att beslutet strider mot

1. diskrimineringsförbudet i 2 kap. 5 § första stycket, om beslutet avser
  - a. tillträde till utbildning,
  - b. tillgodoräknande av utbildning,
  - c. anstånd med studier eller fortsättning av studier efter studieuppehåll,
  - d. byte av handledare,
  - e. indragning av handledare och andra resurser vid utbildning på forskarnivå,
  - f. utbildningsbidrag för doktorander, eller
  - g. en ingripande åtgärd mot en student,
2. diskrimineringsförbudet i 2 kap. 5 § andra stycket, eller
3. förbudet mot repressalier i 2 kap. 19 §.

Om överklagandenämnden finner att det överklagade beslutet strider mot något av förbuden och att detta kan antas ha inverkat på utgången, ska beslutet undanröjas och ärendet, om det behövs, visas åter till universitetet eller högskolan för ny prövning.

Om ett beslut kan överklagas enligt någon annan författning, ska överklagande ske i den där föreskrivna ordningen i stället för enligt första stycket.

19 § Beslut enligt denna lag av Överklagandenämnden för högskolan får inte överklagas.

## **5 kap. Ersättning och ogiltighet**

### Ersättning

1 § Den som bryter mot förbuden mot diskriminering eller repressalier eller som inte uppfyller sina skyldigheter att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier eller sexuella trakasserier enligt denna lag ska betala

diskrimineringsersättning för den kränkning som överträdelsen innebär. När ersättningen bestäms ska särskilt syftet att motverka sådana överträdelser av lagen beaktas. Ersättningen ska betalas till den som kränkts av överträdelsen.

En arbetsgivare som bryter mot 2 kap. 1 första stycket eller 18 § ska också betala ersättning för den förlust som uppkommer. Detta gäller dock inte förlust som uppkommer vid beslut som rör anställning eller befordran.

Om det finns särskilda skäl kan ersättningen sättas ned helt eller delvis.

2 § Om en arbetstagare i verksamhet som avses i 2 kap. 9, 10, 11, 13, 14, 15 eller 17 § diskriminerar någon eller utsätter någon för repressalier ska diskrimineringsersättningen betalas av arbetsgivaren. Den som för annans räkning utför arbete under omständigheter liknande dem i ett anställningsförhållande ska likställas med arbetstagare.

Om en utbildningsanordnare bryter mot 2 kap. 5, 7 eller 19 § ska ersättningen betalas av huvudmannen för verksamheten.

Ogiltighet

3 § Om någon diskrimineras genom en bestämmelse i ett individuellt avtal eller i ett kollektivavtal på ett sätt som är förbjudet enligt denna lag, ska bestämmelsen jämkas eller förklaras ogiltig om den som diskriminerats begär det. Har bestämmelsen sådan betydelse för avtalet att det inte skäligen kan krävas att detta i övrigt ska gälla med oförändrat innehåll, får avtalet jämkas även i annat hänseende eller i sin helhet förklaras ogiltigt.

Om någon diskrimineras genom uppsägning av ett avtal eller genom en annan sådan rättshandling, ska rättshandlingen förklaras ogiltig om den som diskriminerats begär det.

Om någon diskrimineras genom en ordningsregel eller liknande intern bestämmelse på arbetsplatsen ska bestämmelsen jämkas eller förklaras sakna verkan om den som diskriminerats begär det.

## **6 kap. Rättegången**

Tillämpliga regler

1 § Mål om tillämpningen av 2 kap. 1, 2, 3 eller 18 § ska handläggas enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister. I sådana mål ska som arbetstagare anses också den som gör en förfrågan om eller söker arbete och den som söker eller fullgör praktik eller står till förfogande för att

utföra eller utför arbete som inhyrd eller inlånad arbetskraft. Den hos vilken praktiken eller arbetet utförs eller skulle ha utförts ska anses som arbetsgivare. Detta gäller också när reglerna om tvisteförhandling i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet tillämpas.

Mål om tillämpningen av 2 kap. 5, 6, 7, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17 eller 19 § ska prövas av allmän domstol och handläggas enligt bestämmelserna i rättegångsbalken om rättegången i tvistemål när förlikning om saken är tillåten.

Rätt att föra talan

2 § Diskrimineringsombudsmannen, eller en ideell förening som enligt sina stadgar har att ta till vara sina medlemmars intressen och som inte är en sådan arbetstagarorganisation som avses i tredje stycket, får som part föra talan för en enskild som medger det. När ombudsmannen eller föreningen för sådan talan får ombudsmannen eller föreningen i samma rättegång också föra annan talan för den enskilde om han eller hon medger det. I mål enligt 1 § första stycket förs ombudsmannens talan i Arbetsdomstolen. För barn under 18 år som inte har ingått äktenskap krävs vårdnadshavarens eller vårdnadshavarnas medgivande.

För att få föra talan ska föreningen med hänsyn till sin verksamhet och sitt intresse i saken, sina ekonomiska förutsättningar att föra talan och förhållandena i övrigt vara lämpad att företräda den enskilde i målet.

När en arbetstagarorganisation har rätt att föra talan för den enskilde enligt 4 kap. 5 § lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister, får ombudsmannen eller föreningen föra talan bara om arbetstagarorganisationen inte gör det.

Bevisbörda

3 § Om den som anser sig ha blivit diskriminerad eller utsatt för repressalier visar omständigheter som ger anledning att anta att han eller hon har blivit diskriminerad eller utsatt för repressalier, är det svaranden som ska visa att diskriminering eller repressalier inte har förekommit.

Preskription

Arbetslivet

4 § Om någon för talan med anledning av uppsägning eller avskedande ska följande bestämmelser i lagen (1982:80) om anställningsskydd tillämpas:

- 40 § om tidsfrist för talan om ogiltigförklaring,
- 41 § om tidsfrist för talan om skadestånd eller andra fordringsanspråk, och
- 42 § om förlorad talerätt på grund av preskription.

Om någon för annan talan mot en arbetsgivare än sådan som avses i första stycket ska följande bestämmelser i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet tillämpas:

- 64 § om tidsfrist för påkallande av förhandling,
- 65 § om tidsfrist för väckande av talan,
- 66 § om förlängd tidsfrist för den som inte företräds av en arbetstagarorganisation, med den skillnaden att den tidsfrist som anges i 66 § första stycket första meningen ska vara två månader, och
- 68 § om förlorad talerätt på grund av preskription.

Om talan rör ersättning med anledning av ett anställningsbeslut som har meddelats av en arbetsgivare med offentlig ställning, räknas tidsfristerna enligt andra stycket från den dag då anställningsbeslutet vann laga kraft.

5 § I mål enligt 1 § första stycket kan Diskrimineringsombudsmannen avbryta preskription, utom i fall som avser ogiltigförklaring av uppsägning eller avskedande, genom att skriftligen meddela arbetsgivaren att ombudsmannen utnyttjar sin rätt till preskriptionsavbrott. Om preskription avbrutits genom ett sådant meddelande löper ny preskriptionstid enligt 4 § från dagen för avbrottet.

Preskription kan inte avbrytas mer än en gång.

Andra samhällsområden

6 § Annan talan än som avses i 4 § ska väckas inom två år från det att den påtalade handlingen företogs eller en skyldighet senast skulle ha fullgjorts. I annat fall är rätten till talan förlorad.

Om talan rör en person som var under 18 år när handlingen företogs eller skyldigheten senast skulle ha fullgjorts räknas tidsfristen enligt första stycket från den dag då personen fyllde 18 år.

Rättegångskostnader

7 § I mål enligt 1 § andra stycket kan det förordnas att vardera parten ska bära sin rättegångskostnad, om den part som har förlorat målet hade skälig anledning att få tvisten prövad. Detta gäller dock inte när Diskrimineringsombudsmannen för talan för en enskild enligt 2 §.

I mål enligt 1 § första stycket gäller i stället 5 kap. 2 § lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister.

Övriga bestämmelser

8 § Om någon för talan med anledning av uppsägning eller avskedande ska följande bestämmelser i lagen (1982:80) om anställningsskydd tillämpas:

- 34 § om en uppsägnings giltighet m.m.,
- 35 § om ett avskedandes giltighet m.m.,
- 37 § om avstängning när en uppsägning eller ett avskedande ogiltigförklarats,
- 39 § första stycket första meningen om anställningsförhållandes upplösning, och
- 43 § första stycket andra meningen och andra stycket om skyndsam handläggning m.m.

9 § Talan om ersättning med anledning av ett beslut om anställning som har meddelats av en arbetsgivare med offentlig ställning får inte prövas innan anställningsbeslutet har vunnit laga kraft.

10 § Bestämmelserna i rättegångsbalken om part ska gälla även den för vilken Diskrimineringsombudsmannen eller en förening för talan enligt denna lag såvitt gäller jävsförhållande, pågående rättegång, personlig inställelse samt förhör under sanningsförsäkran och andra frågor som rör bevisningen.

När en enskild för talan enligt denna lag får Diskrimineringsombudsmannen eller en förening inte väcka talan för den enskilde om samma sak.

11 § Rättens avgörande i ett mål där Diskrimineringsombudsmannen eller en förening för talan för en enskild får överklagas av den enskilde, om det får överklagas av ombudsmannen eller föreningen.

När rättens avgörande i ett mål som avses i första stycket har vunnit laga kraft får saken inte prövas på nytt på talan av vare sig den enskilde eller Diskrimineringsombudsmannen eller föreningen.

### **Övergångsbestämmelser**

2008:567

1. Denna lag träder i kraft den 1 januari 2009.

2. Genom lagen upphävs

- jämställdhetslagen (1991:433),

- lagen (1999:130) om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning,

- lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av funktionshinder,

- lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning,

- lagen (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan,

- lagen (2003:307) om förbud mot diskriminering, och

- lagen (2006:67) om förbud mot diskriminering och annan kränkande behandling av barn och elever.

3. De upphävda lagarna gäller fortfarande i fråga om diskriminering och repressalier som ägt rum före ikraftträdandet. De uppgifter som enligt de upphävda lagarna vilar på en ombudsman ska efter ikraftträdandet fullgöras av Diskrimineringsombudsmannen. De uppgifter som enligt de upphävda lagarna vilar på Jämställdhetsnämnden eller Nämnden mot diskriminering ska efter ikraftträdandet fullgöras av Nämnden mot diskriminering.

4. Arbetsgivarens skyldighet enligt 3 kap. 10 § ska fullgöras första gången 2009 eller det år då bestämmelsen första gången blir tillämplig.

5. Arbetsgivarens skyldigheter enligt 3 kap. 11 och 13 §§ ska fullgöras första gången året närmast efter det kalenderårsskifte då arbetsgivaren sysselsatte minst 25 arbetstagare eller året därefter, om skyldigheten enligt 3 kap. 10 § ska fullgöras det året.

