

SFS 1994:292

Utkom från trycket
den 18 maj 1994

Lag om ändring i jämställdhetslagen (1991:433);

utfärdad den 5 maj 1994.

Enligt riksdagens beslut¹ föreskrivs i fråga om jämställdhetslagen (1991:433)

dels att 13 och 14 §§ skall upphöra att gälla,

dels att 2, 11, 12, 18 och 46 §§ skall ha följande lydelse,

¹ Prop. 1993/94:147, bet. 1993/94: AU 17, rskr. 1993/94:290.

dels att i lagen skall införas en ny paragraf, 9 a §, samt närmast före denna en ny rubrik av följande lydelse.

2 § Arbetsgivare och arbetstagare skall samverka för att jämställdhet i arbetslivet skall uppnås. De skall 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.

Lönefrågor

9 a § Arbetsgivaren skall, som ett led i verksamheten enligt 2 §, årligen kartlägga förekomsten av löneskillnader mellan kvinnor och män i skilda typer av arbete och för olika kategorier av arbetstagare.

Denna skyldighet gäller dock inte arbetsgivare som vid senaste kalenderårsskifte sysselsatte färre än tio arbetstagare.

11 § En jämställdhetsplan enligt 10 § skall innehålla en översikt över de åtgärder enligt 4 - 9 §§ som är behövliga på arbetsplatsen och ange vilka av dessa åtgärder som arbetsgivaren avser att påbörja eller genomföra under det kommande året.

I planen skall också översiktligt redovisas resultatet av den kartläggning som arbetsgivaren skall göra enligt 9 a § samt de åtgärder som motiveras av kartläggningen.

En redovisning av hur de planerade åtgärderna enligt första och andra styckena har genomförts skall tas in i efterföljande års plan.

12 § Kollektivavtal som träffas i hänseenden som anges i 4 - 11 §§ befriar inte arbetsgivaren från skyldighet att iaktta föreskrifterna i dessa paragrafer.

18 § Otillåten könsdiskriminering skall anses föreligga, när en arbetsgivare tillämpar lägre lön eller annars sämre anställningsvillkor för en arbetstagare än dem som arbetsgivaren tillämpar för arbetstagare av motsatt kön, när de utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt.

Detta gäller dock inte, om arbetsgivaren kan visa att de olika anställningsvillkoren beror på skillnader i arbetstagarnas sakliga förutsättningar för arbetet eller att de i varje fall inte vare sig direkt eller indirekt har samband med arbetstagarnas könstillhörighet.

46 § I en tvist enligt 45 § får Jämställdhetsombudsmannen föra talan för en enskild arbetstagare eller arbetssökande, om den enskilde medger det och om ombudsmannen finner att en dom i tvisten är betydelsefull för rättstillämpningen eller det annars finns särskilda skäl för det. För ombudsmannen talan för en enskild med stöd av denna lag, får ombudsmannen i samma rättegång föra också annan talan för den enskilde.

Talan förs vid Arbetsdomstolen.

SFS 1994:292

Denna lag träder i kraft den 1 juli 1994.

På regeringens vägnar

BENGT WESTERBERG

Susanne Billum
(Socialdepartementet)
