

Lag om jämställdhet mellan kvinnor och män i arbetslivet;

utfärdad den 17 december 1979.

Enligt riksdagens beslut¹ föreskrivs följande.

Lagens ändamål

1 § Denna lag har till ändamål att främja kvinnors och mäns lika rätt i fråga om arbete, arbetsvillkor och utvecklingsmöjligheter i arbetet (jämställdhet i arbetslivet).

Förbud mot könsdiskriminering

2 § En arbetsgivare får inte missgynna en arbetstagare eller en arbetssökande på grund av hans eller hennes kön.

3 § Missgynnande på grund av kön föreligger när en arbetsgivare vid anställning eller befordran eller vid utbildning för befordran utser någon framför en annan av motsatt kön, fastän den som förbigås har bättre sakliga förutsättningar för arbetet eller utbildningen.

Detta gäller dock inte om arbetsgivaren kan visa att beslutet inte beror på någons kön eller att beslutet är ett led i strävanden att främja jämställdhet i arbetslivet eller att det är berättigat av hänsyn till ett ideellt eller annat särskilt intresse, som inte bör vika för intresset av jämställdhet i arbetslivet.

4 § Missgynnande på grund av kön föreligger även när en arbetsgivare

1. tillämpar sämre anställningsvillkor för en arbetstagare än dem som arbetsgivaren tillämpar för arbetstagare av motsatt kön när de utför arbete, som enligt kollektivavtal eller praxis inom verksamhetsområdet är att betrakta som lika eller som är likvärdigt enligt en överenskommen arbetsvärdering, om arbetsgivaren inte kan visa att de olika anställningsvilkoren beror på skillnader i arbetstagarnas sakliga förutsättningar för arbetet eller att de i varje fall inte beror på arbetstagarnas kön,

2. leder och fördelar arbetet på ett sådant sätt att en arbetstagare blir uppenbart oförmånligt behandlad i jämförelse med arbetstagare av motsatt kön, om arbetsgivaren inte kan visa att behandlingen inte beror på arbetstagarnas kön eller att det finns sådana skäl som anges i 3 § andra stycket.

3. säger upp ett anställningsavtal, omplacerar, permitterar eller avskedar någon eller vidtar en annan jämförlig åtgärd till skada för en arbetstagare, om åtgärden beror på arbetstagarens kön.

5 § Ett avtal är ogiltigt i den mån det föreskriver skillnader mellan kvinnor och män i fråga om anställningsvillkor eller det på annat sätt tillåter sådant missgynnande på grund av kön som anges i 3 och 4 §§.



Aktiva åtgärder för jämställdhet

6 § En arbetsgivare skall inom ramen för sin verksamhet bedriva ett målriktat arbete för att aktivt främja jämställdhet i arbetslivet.

I detta syfte skall arbetsgivaren vidta sådana åtgärder som, med hänsyn till arbetsgivarens resurser och omständigheterna i övrigt, kan krävas för att arbetsförhållandena skall lämpa sig för både kvinnor och män. Arbetsgivaren skall också verka för att lediga anställningar söks av båda könen samt genom utbildning och andra lämpliga åtgärder främja en jämn fördelning mellan kvinnor och män i skilda typer av arbete och inom olika kategorier av arbetstagare.

När det på en arbetsplats inte råder i huvudsak jämn fördelning mellan kvinnor och män i en viss typ av arbete eller inom en viss kategori av arbetstagare, skall arbetsgivaren vid nyanställningar särskilt anstränga sig för att få sökande av det underrepresenterade könet och söka se till att andelen arbetstagare av det könet efter hand ökar. Vad som nu har sagts gäller dock inte om särskilda skäl talar emot sådana åtgärder eller de rimligen inte kan krävas med hänsyn till arbetsgivarens resurser och omständigheterna i övrigt.

7 § I frågor som avses i 6 § får andra regler fastställas i kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation.

En arbetsgivare som är bunden av ett sådant kollektivavtal får tillämpa avtalet även på en arbetstagare eller en arbetsökande som inte är medlem av den avtalslutande arbetstagarorganisationen men sysselsätts i ett arbete som avses med avtalet eller söker ett sådant arbete.

Bedömningen av vad som enligt 6 § åligger en arbetsgivare som inte är bunden av kollektivavtal enligt första stycket skall göras med beaktande av kollektivavtal i jämförbara förhållanden.

Övriga bestämmelser

8 § Missgynnas en arbetstagare på grund av sitt kön genom en bestämmelse i ett avtal med arbetsgivaren eller genom att arbetsgivaren säger upp ett avtal eller vidtar en annan sådan rättshandling, skall bestämmelsen eller rättshandlingen förklaras ogiltig, om arbetstagaren begär det.

Sker missgynnande genom att arbetsgivaren förbigår någon på det sätt som anges i 3 §, skall arbetsgivaren betala skadestånd till den missgynnade för den kränkning som missgynnandet innebär. Begärs skadestånd av flera som har bättre sakliga förutsättningar för arbetet eller utbildningen än den som arbetsgivaren har utsett, delas det skadestånd som skulle ha utgått till den missgynnade lika mellan dem.

Missgynnas en arbetstagare på det sätt som anges i 4 §, skall arbetsgivaren betala arbetstagaren skadestånd för den förlust som uppkommer och för den kränkning som missgynnandet innebär.

Om det är skäligt, kan skadeståndet sättas ned eller helt falla bort.

9 § En arbetsgivare, som inte följer föreskrifterna i 6 §, kan föreläggas vid vite att fullgöra sina skyldigheter. I föreläggandet skall anges hur och inom vilken tid som skyldigheterna skall fullgöras.

För en arbetsgivare, som inte fullgör sina förpliktelser enligt kollektivav-



tal som avses i 7 § första stycket, gäller vad som föreskrivs om påföljd i avtalet eller i lagen (1976: 580) om medbestämmande i arbetslivet.

10 § Regeringen utser en jämställdhetsombudsman och en jämställdhetsnämnd, vilka skall se till att denna lag efterlevs. Jämställdhetsombudsmannen skall därvid i första hand söka förmå arbetsgivare att frivilligt följa lagens föreskrifter. Ombudsmannen skall också i övrigt medverka i strävandena att främja jämställdhet i arbetslivet.

Jämställdhetsnämnden skall bestå av elva ledamöter. Ordföranden och ytterligare fyra ledamöter utses bland personer som inte företräder arbetsgivar- eller arbetstagarintressen. Ordföranden bör vara lagkunnig och ha erfarenhet som domare. Av de fyra ledamöterna bör två ha särskild insikt i förhållandena på arbetsmarknaden och två ha erfarenhet av arbete med frågor som rör jämställdhet mellan kvinnor och män. Av de övriga sex ledamöterna utses en efter förslag av Svenska arbetsgivareföreningen, en efter förslag av Svenska kommunförbundet och Landstingsförbundet, en efter förslag av statens arbetsgivarverk, en efter förslag av Landsorganisationen i Sverige, en efter förslag av Tjänstemännens centralorganisation och en efter förslag av Centralorganisationen SACO/SR. För varje ledamot skall finnas en ersättare. Vad som har föreskrivits om ledamöterna gäller även ersättarna. Vid behov får ordföranden tillkalla tillfälliga ersättare.

11 § En arbetsgivare är skyldig att på uppmaning av jämställdhetsombudsmannen lämna de uppgifter om förhållandena i arbetsgivarens verksamhet som kan vara av betydelse för ombudsmannens tillsyn enligt 10 § första stycket.

Arbetsgivaren är skyldig att lämna uppgifter om förhållandena i sin verksamhet även på uppmaning av jämställdhetsnämnden, när nämnden behandlar en framställning om vitesföreläggande enligt 9 § första stycket eller prövar ett vitesföreläggande som jämställdhetsombudsmannen har meddelat.

Om arbetsgivaren inte rättar sig efter en uppmaning enligt första eller andra stycket, kan uppmaningen följas av vitesföreläggande.

12 § Mål om tillämpning av 2-5 och 8 §§ handläggs enligt lagen (1974: 371) om rättegången i arbetstvister. Därvid anses som arbetstagar även arbetssökande och som arbetsgivare även den hos vilken någon har sökt arbete. Detsamma gäller vid tillämpning i en tvist om 2-5 och 8 §§ av reglerna om tvisteförhandling i lagen (1976: 580) om medbestämmande i arbetslivet.

I en sådan tvist får jämställdhetsombudsmannen föra talan för en enskild arbetstagar eller en arbetssökande, om den enskilde medger det och om ombudsmannen finner att en dom i tvisten är betydelsefull för rättstillämpningen. Sådan talan förs vid arbetsdomstolen. När en arbetstagarorganisation har rätt att föra talan för den enskilde enligt 4 kap. 5 § lagen om rättegången i arbetstvister, får dock jämställdhetsombudsmannen föra talan endast om organisationen inte gör det. Vad som i den lagen föreskrivs om den enskildes ställning i rättegången, tillämpas även när ombudsmannen för talan.

Förs talan med anledning av uppsägning eller avskedande, gäller i tillämpliga delar 34–37 §§, 38 § tredje stycket andra meningen, 39–41 §§ samt 42 § andra stycket lagen (1974:12) om anställningsskydd. I fråga om annan talan tillämpas 64–66 och 68 §§ lagen om medbestämmande i arbetslivet på motsvarande sätt. Talan som förs av jämställdhetsombudsmannen behandlas därvid som om talan hade förts av arbetstagaren eller av den arbetsökande på egna vägnar.

13 § Vitesföreläggande enligt 9 § första stycket meddelas av jämställdhetsnämnden efter framställning av jämställdhetsombudsmannen. Nämnden meddelar också vitesföreläggande enligt 11 § andra och tredje styckena. Vitesföreläggande enligt 11 § första och tredje styckena meddelas av jämställdhetsombudsmannen.

Mot ombudsmannens beslut att meddela vitesföreläggande får talan föras genom besvär hos jämställdhetsnämnden. Mot jämställdhetsnämndens beslut enligt denna lag får talan inte föras.

14 § Talan om utdömmande av vite som har förelagts enligt denna lag förs vid allmän domstol av åklagare. Sådan talan får väckas endast efter anmälan av jämställdhetsombudsmannen.

Denna lag träder i kraft den 1 juli 1980.

Ett avtal som har ingåtts före lagens ikraftträdande är utan verkan i den mån avtalet innefattar avvikelser från lagen. Har ett kollektivavtal tillkommit för ett sådant ändamål som anges i 7 § första stycket, gäller dock avtalet.

Ett avtal om pension, som har ingåtts före ikraftträdandet, får tills vidare tillämpas utan hinder av 5 §.

På regeringens vägnar

THORBJÖRN FÄLLDIN

KARIN ANDERSSON
(Arbetsmarknadsdepartementet)

