

## **Inrikes.**

Dagens ETC 2017-04-10

# **Få arbetsgivare anmäls för ojämställda löner**

**När Islands regering föreslår en lagstiftning mot ojämställda löner beskrivs de som världsledande i arbetet mot lönediskriminering.**

**Men i Sverige finns redan en hård lagstiftning – problemet är bara att den inte efterlevs.**

Som första land i världen att introducera en lag om lika lön oavsett kön har Island beskrivits som världsledande i sitt jämställdhetsarbete.

Dagens ETC har tidigare rapporterat att Annelie Nordström, arbetsmarknadspolitisk talesperson för Feministiskt initiativ och tidigare ordförande för Kommunal, hyllar förslaget och vill att Sverige ska följa efter.

### **Svenska lagen är tuffare**

Eberhard Stüber, jurist och en av Sveriges främsta experter på diskrimineringsrätt, är inte lika övertygad.

– I Sverige har man inte valt att gå den isländska certifieringsvägen, utan här har man använt sig av en tvingande lagstiftning direkt. Men det fungerar ungefär på samma sätt.

Han hävdar att det inte finns någon anledning för Sverige att införa ytterligare regelverk då vi redan har en lag som är väldigt tydlig och som till och med skärptes vid årsskiftet på en rad punkter.

– Jag gissar till och med att vår diskrimineringslag är tuffare än den isländska certifieringsordningen, men problemet är att den inte efterföljs, säger han.

Den svenska diskrimineringslagen ställer krav på arbetsgivare att årligen arbeta aktivt för att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön mellan kvinnor och män. Har arbetsgivaren minst tio anställda ska arbetet dokumenteras. Och nytt sedan årsskiftet är att löner och arbetsvillkor nu ska analyseras utifrån samtliga sju diskrimineringsgrunder.

### **Statlig förvaltningsmyndighet**

Diskrimineringsombudsmannen är den myndighet som ska se till att lagen efterlevs. Dessutom finns en statlig förvaltningsmyndighet, Nämnden mot diskriminering, som kan besluta om böter. Beloppet bestäms utefter arbetsgivarens ekonomiska situation och de viten som förekommit har legat på mellan 100 000 och 1 miljon kronor.

### **Extremt få anmälningar**

Men trots att det finns 30 000–35 000 arbetsgivare att granska sker det extremt sällan att en arbetsgivare anmäls till Nämnden mot diskriminering och ännu mer sällan att det leder till böter.

– De senaste tio åren har vite aktualiserats enbart en gång, och i genomsnitt har nämnden fått knappt ett ärende per år under denna period, säger Eberhard Stüber.

### **Bristen på resurser**

Detta hänger ihop med bristen på resurser, hävdar han. Medan Arbetsmiljöverket har 240 inspektörer, och snart ytterligare 45 efter ett beslut hos regeringen, har diskrimineringsombudsmannen bara 25–30 utredare.

– Efterlevnaden av arbetsmiljölagen är troligtvis bättre än den av diskrimineringslagen, säger Eberhard Stüber.

Att myndigheten har ont om resurser har uppmärksammats i en färsk avhandling av den före detta jämställdhetsombudsmannen Lena Svenaeus. Hon menar att myndigheten därför inte prioriterar tillsynsarbetet tillräckligt. Om en arbetsgivare brister i sitt förebyggande arbete slutar det oftast med ett konstaterande från diskrimineringsombudsmannen om att kraven inte uppfylls, och myndigheten lämnar därefter ärendet med några tips på hur de kan efterlevas.

– Av arbetsgivaren uppfattas därför diskrimineringslagen som någonting som man kan ta ganska lättvindigt, tror Eberhard Stüber.

### **Facken har ruttnat**

Men problemet stannar inte där. Eberhard Stüber riktar också skarp kritik mot hur Nämnden mot diskriminering låtit ärenden rulla på utan att kräva någon form av tvångsåtgärd. Av lagen framgår nämligen att ombudsmannen ska förmå arbetsgivare att frivilligt följa den. Och istället för att besluta om böter när ett ärende kommer in har nämnden därför gett arbetsgivaren nya möjligheter att förhala efterlevnaden av lagen. Flera ärenden som facken eller ombudsmannen anmält har på så vis fortsatt att rulla på i flera år utan resultat.

– Det är egentligen ett ganska starkt verktyg som facken har, att de kan anmäla till nämnden. Men facken har ruttnat. De har försökt, men känner att nämnden är helt meningslös och att man ödslar tid genom att vända sig dit, säger Stüber.

Nämndens senaste ordförande, Hans Ytterberg, ger honom ändå en viss glimt av hopp. Som ny ordförande klämde Hans Ytterberg för ett och ett halvt år sedan till med ett rejält vite på 2 miljoner kronor mot Försvarsmakten då de brast i sina jämställdhetsplaner. Eberhard Stüber önskar att Hans Ytterberg kan bidra med en skarpare tolkning av diskrimineringslagen.

– Jag hoppas bara att facken då också inser att vi har en ny ordförande i nämnden, och att de fortsätter att anmäla, säger han.

Malin Jansson

## **Fakta**

### **Islands certifiering**

Som Dagens ETC tidigare rapporterat introducerades den isländska certifieringsordningen 2012 då den isländska regeringen, isländska LO och arbetsgivarorganisationen Business Iceland tillsammans kom överens om en gemensam likalönstandard, en slags process för företag och offentliga institutioner att följa för att uppnå rättvisa löner.

Hittills har certifieringen byggt på frivillighet. Företagen har betalat för att bli granskade och för att få en kvalitetsstämpel som de sedan kan använda i marknadsföringssyfte vid affärsförbindelser. Men på internationella kvinnodagen i år meddelade den isländska regeringen att de vill gå steget längre och lagstifta fram en tvingande certifiering för alla arbetsgivare med minst 25 anställda.

### **Svenska diskrimineringslagen**

Diskrimineringslagen är uppdelad i två delar: förbud mot diskriminering och krav på aktiva åtgärder för att främja likabehandling. Arbetsgivare med minst tio anställda måste även göra en lönekartläggning varje år (tidigare var det var tredje år) i syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön mellan kvinnor och män. Diskrimineringsombudsmannen har tillsynsansvaret och om arbetsgivaren är passiv i sina aktiva åtgärder mot diskriminering finns möjlighet att göra en framställan till Nämnden mot diskriminering om vitesföreläggande. Även centrala arbetstagarorganisationer har denna möjlighet.

### **Ärenden i Nämnden mot diskriminering**

Försvarsmakten dömdes i maj 2016 att betala 2 miljoner kronor i vite om de inte inom fyra månader åtgärdat fyra brister i sina aktiva åtgärder mot lönediskriminering. Det handlade bland annat om att identifiera likvärdiga arbeten, att analysera om det vid skillnader i lön fanns sakliga skäl och om att analysera löneskillnader mellan arbetstagare i kvinnodominerade respektive icke kvinnodominerade grupper.

I maj 2010 avslag Nämnden mot diskriminering ett yrkande från diskrimineringsombudsmannen om vitesföreläggande mot Holmen Paper AB. Diskrimineringsombudsmannen hävdade att företagets lönekartläggning inte levde upp till lagens krav. Men under tiden som ärendet låg hos Nämnden gjorde företaget kompletteringar och ärendet avskrevs.

I maj 2008 yrkade Akademikerförbundet att Nämnden mot diskriminering skulle belägga Emmaboda kommun med ett vite för att lönekartläggningen inte levde upp till lagens krav, men nämnden avslag begäran.