

JÄMSTÄLLDHETSNÄMNDEN BESLUT

Ä 1-07

2008-05-06

Stockholm

SÖKANDE

Akademikerförbundet SSR

Box 12800

112 96 Stockholm

Ombud:

ombudsmannen DKM

MOTPART

Emmaboda kommun

Box 54

361 21 Emmaboda

Ombud:

jur. kand. GB

SAKEN

ansökan om vitesföreläggande enligt 35 § jämställdhetslagen (1991:433)

YRKANDEN M.M.

Akademikerförbundet SSR har yrkat att Jämställdhetsnämnden vid vite om 500 000 kr skall förelägga Emmaboda kommun att

1. kartlägga och analysera bestämmelser om löner och andra anställningsvillkor som tillämpas hos kommunen under år 2006,
2. kartlägga kraven i arbetet för socialsekreterarna och grupperar dem efter den i jämställdhetslagen angivna principen ”arbete som är att betrakta som lika”,
3. värdera kraven i arbetet för socialsekreterarna i de befattningar som blir resultatet av kartläggning och gruppering enligt punkt 2 och därvid komplettera värderingen av ansvarstagande med en faktor som tar upp ansvar för människors liv, hälsa och välbefinnande,
4. ta ställning till vilka icke-kvinnodominerade arbeten som socialsekreterarbefattningarna skall jämföras med utifrån jämställdhetslagens princip om ”arbete som är att betrakta som likvärdigt”,
5. utifrån enligt kollektivavtalet gällande kriterier för lönesättning analysera löneskillnaderna mellan socialsekreterarbefattningarna och de befattningar som man enligt punkt 4 funnit likvärdiga,
6. revidera handlingsplanen för jämställda löner om analysen enligt punkt 5 ger anledning till detta.

Förbundet har förtydligat att det tredje yrkandet skall prövas oavsett hur det andra yrkandet bedöms. Yrkandena fyra–sex är dock beroende av bedömningen av det tredje yrkandet.

Emmaboda kommun har bestritt samtliga yrkanden. Det yrkade vitesbeloppet har inte vitsordats som skäligt i sig.

Kommunen har yrkat ersättning för rättegångskostnader avseende ombudsarvode och kostnader för inställelse till sammanträde inför nämnden för partsföreträdare och förhörspersoner.

Förbundet har bestritt kommunens yrkande om ersättning för ombudskostnader. För det fall sådan ersättning kan utgå har förbundet för egen del yrkat ersättning för sina ombudskostnader och för utlägg.

PARTERNAS ARGUMENTATION I HUVUDSAK

Förbundet

I Emmaboda kommun finns ett lokalt samverkansavtal. Arbetsgivaren och de lokala fackliga organisationerna var under våren 2006 överens om att man för lönekartläggningen 2006 skulle använda sig av Sveriges Kommuner och Landstings system "Lönelänken". Detta skedde inom ramen för en referensgrupp. I september 2006 fick referensgruppens deltagare ett mejl från arbetsgivaren om att arbetsgivaren beslutat att anlita företaget SysArb AB för att utföra lönekartläggningen. Detta beslut fattades utan föregående samverkan med de lokala fackliga organisationerna. Kommunen tecknade ett treårigt avtal med SysArb avseende lönebildningsverktyget MIA. Arbetet utfördes av en arbetsgrupp bestående av företrädare för arbetsgivaren och SysArbs konsult. Resultatet presenterades den 29 november 2006. Det framgick då tydligt att beskrivningarna av innehållet i de värderade tjänsterna inte var korrekta. Förbundet påkallade en överläggning. Denna ägde rum den 23 januari 2007 och då presenterade förbundet de brister som förbun-

det menar finns i lönekartläggningen. Kommunen vägrade att göra om eller komplettera denna. Vid en senare central tvisteförhandling kom parterna överens om att frågan om val av lönekartläggningssystem typiskt sett kan vara en sådan fråga som bör tas upp i enlighet med det lokala samverkansavtalet. Förbundet har i detta ärende inför nämnden inget yrkande avseende den bristande samverkan som har förevarit. Att arbetsgivaren har brustit i sin samverkansskyldighet är dock ett skäl för nämnden att granska en lönekartläggning särskilt noggrant.

Angående förbundets *första yrkande*. Av 10 § första stycket jämställdhetslagen (1991:433) framgår att arbetsgivaren har att granska lönesystemet som sådant och göra en genomgång av arbetstagarnas löner. All relevant information skall tas fram; bl.a. uppgifter om de lönebestämmelser som tillämpas, de faktiska lönerna, anställningsvillkor, kriterier för indelning i betalningsgrupper eller annan klassificering, sidoförmåner och de kriterier som skall gälla för bedömningen av individens kvalifikationer och prestationer. Denna kartläggning och analys skall göras årligen. I den gjorda lönekartläggningen hänvisar kommunen till sin lönepolitik, daterad den 20 november 1997. Det är uppenbart att ett så gammalt dokument inte kan ligga till grund för en lönekartläggning 2006. Det innehåller inget av det en korrekt lönekartläggning skall innehålla. Att det anges att det i princip endast skall förekomma fasta löner indikerar att sidoförmåer kan förekomma. Det går inte att säga vad de rådande bristerna har fått för konsekvenser för socialsekreterarnas del.

Angående förbundets *andra yrkande*. Enligt 10 § jämställdhetslagen skall arbetsgivaren dela in arbetstagarna utifrån principen arbete som är att betrakta som lika. Det är EG-rättens begrepp "equal work" som skall tilläm-

pas, dvs. lika lön för samma arbete. Det behöver inte vara fråga om identitet mellan arbetsuppgifterna men skillnaderna skall vara mycket små. Kommunen har delat in samtliga socialsekreterare i en och samma grupp. Denna indelning är alltför grov och resultatet blir otillförlitligt. Detta är ett systematiskt fel. Socialsekreteraryrket är mycket mångfacetterat. En socialsekreterare kan t.ex. arbeta med försörjningsstöd, tvångslagstiftning eller flyktmottagande. Det råder stora skillnader mellan integrationshandläggare, försörjningsstödshandläggare och socialsekreterare inom individ- och familjeomsorgen.

Angående förbundets *tredje yrkande*. 10 § jämställdhetslagen innebär att arbetsgivaren skall göra en allsidig analys och sakligt värdera kraven i varje arbete. De kriterier som kommunen har använt är inte könsneutrala. Det saknas en viktig delfaktor; den som rör ansvaret för människors liv, hälsa och välbefinnande, säkerhet och utveckling. Denna faktor är typisk för socialsekreteraryrket liksom för många andra kvinnodominerade arbeten. Eftersom denna del av socialsekreterarnas arbete inte har värderats, har deras arbete undervärderats. En sådan delfaktor bör föras in under faktorn ansvar.

Angående förbundets *fjärde yrkande*. Arbetsgivaren skall identifiera vilka icke kvinnodominerade arbeten som är likvärdiga med det arbete som skall jämföras. Det går inte att säga vilken eller vilka yrkesgrupper socialsekreterarna skall jämföras med förrän en korrekt lönekartläggning har utförts i enlighet med yrkande ett–tre.

Angående förbundets *femte yrkande*. Det åligger kommunen att analysera de individuella löneskillnaderna utifrån de principer som framgår av kollekt-

tivavtalet. Många av de förklaringar i lönekartläggningen som har givits till att männen har högre lön än kvinnorna är inte godtagbara.

Angående förbundets *sjätte* yrkande. Den upprättade handlingsplanen för jämställda löner måste revideras utifrån resultatet av en korrekt genomförd lönekartläggning.

Kommunen

Kommunen har genomfört en lönekartläggning och upprättat en handlingsplan som uppfyller kraven i 10 och 11 §§ jämställdhetslagen. Om Jämställdhetsnämnden skulle komma fram till att det föreligger några brister är kommunen beredd att frivilligt rätta till dessa. Det saknas därför under alla förhållanden grund att förelägga kommunen vite.

Det samverkansavtal som kommunen har tecknat med bl.a. SSR ersätter och kompletterar 11–14 §§ medbestämmandelagen. Samverkansgruppen är även jämställdhetskommitté. Kommunen tillsatte en arbetsgrupp för lönekartlägningsarbetet 2006. Denna utgjorde en facklig referensgrupp. Lönekartlägningsarbetet behandlades även i samverkansgruppen vid ett antal tillfällen under våren 2006. Under hösten 2006 ville kommunen upphandla en konsult för lönekartlägningsarbetet. Detta meddelades samverkansgruppens medlemmar; någon invändning mot detta framfördes inte. Det praktiska arbetet utfördes av företrädare för arbetsgivaren och SysArbs konsult. Det skedde löpande avrapporteringar till och samråd med jämställdhetskommittén. Då resultatet av den genomförda kartläggningen presenterades framfördes inga krav på ändringar av denna från de fackliga organisationerna. Kommunen uppfattade detta som att samtliga var överens

om att 2006 års lönekartlägningsarbete var avslutat och att man kunde använda resultatet för att gå vidare med 2007 års kartläggning. Först i december 2006 framfördes synpunkter på den gjorda kartläggningen från SSR:s centrala kansli. Krav på ändringar framställdes inte förrän vid överläggningen den 23 januari 2007. Kommunen har inte brustit i sin samverkansskyldighet.

Angående förbundets *första yrkande*. Kommunen har gjort den kartläggning och analys som lagen kräver. Kommunens lönepolitik presenteras i lönekartläggningen. Av denna framgår bl.a. vad som gäller angående bestämmelser, praxis, policy, löneprinciper, värderingsfaktorer, lönesättningskriterier, lönerevisioner, förändrade arbetsuppgifter, samverkan, medarbetarsamtal och sidoförmåner. Även om denna policy är beslutad 1997 har inget av väsentlig art hänt därefter. Av gällande kollektivavtal framgår också bl.a. vilka lönesättningsprinciper som skall gälla. Dessa återges inte i själva lönekartläggningen, men är väl kända av parterna.

Angående förbundets *andra yrkande*. Kommunen har utfört en korrekt gruppering av de då 855 anställda utifrån principen om lika arbete eller arbete som är att betrakta som lika. Det blev 43 grupper. Kommunen har inte avvikit från lagens synsätt, i vart fall inte på något grovt sätt. Den indelning som kommunen har gjort möjliggör den analys som skall göras enligt jämställdhetslagen. Att betrakta socialsekreterarna som en homogen grupp överensstämmer med det gängse synsättet på arbetsmarknaden. Så görs också i samband med löneklassificeringar. Det är möjligt att det i framtiden finns anledning att dela upp socialsekreterargruppen i flera grupper.

Angående förbundets *tredje yrkande*. En analys skall göras utifrån kraven på kunskap och färdigheter, ansvar, ansträngning och arbetsförhållanden. Man bör vara restriktiv med att tillämpa underfaktorer till dessa kriterier så att inte balansen mellan dem rubbas och därmed försvårar en korrekt jämförelse. Den av förbundet poängterade faktorn om ansvar för människors liv, hälsa och välbefinnande finns med under rubriken ansvarstagande i den gjorda lönekartläggningen. Denna faktor har således värderats. Det använda arbetsvärderingsverktyget är tillräckligt bra och möjliggör de analyser som krävs. Det är mycket likt det verktyg Jämställdhetsombudsmannen använder. Det används i mer än 60 av landets kommuner och även på högskoleområdet och i den privata sektorn.

Angående förbundets *fjärde yrkande*. Det finns inte någon icke kvinnodominerad grupp som utför ett arbete likvärdigt med socialsekreterarnas.

Angående förbundets *femte yrkande*. Kommunen har utfört den analys som jämställdhetslagen kräver. De förklaringar till löneskillnader som har givits är adekvata.

Angående förbundets *sjätte yrkande*. Kommunen har upprättat en handlingsplan i enlighet med 11 § jämställdhetslagen.

Angående yrkandet om *ersättning för ombudsarvode*. Det torde finnas skäl att tillämpa 18 kap. 1 § rättegångsbalken analogt i detta hänseende.

SKÄL

Utredningen

Jämställdhetsnämnden har tagit del av handlingarna och hållit muntlig förhandling. Förhör har hållits med integrationshandläggaren ME, socialsekreteraren US och konsulten AH på begäran av förbundet medan konsulten TS och personalkonsulten ELSC har hörts på kommunens begäran.

Jämställdhetsombudsmannen har yttrat sig i ärendet.

Utgångspunkter

Förbundet har gjort gällande att kommunens lönekartläggning för år 2006 inte motsvarar kraven i jämställdhetslagen (1991:433) och att kommunen därför vid vite skall föreläggas att avhjälpa bristerna. Kommunen har bestritt förbundets talan.

En arbetsgivare som inte följer någon av föreskrifterna i 4–13 §§ jämställdhetslagen kan vid vite föreläggas att fullgöra sina skyldigheter (35 §).

I syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män skall arbetsgivaren enligt 10 § varje 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 skall bedöma om förekommande löneskillnader har direkt eller indirekt samband med kön. Bedömningen skall 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.

Enligt 11 § skall arbetsgivaren varje år upprätta en handlingsplan för jämställda löner och där redovisa resultatet av kartläggningen och analysen enligt 10 §. I planen skall det 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 skall innehålla en kostnadsberäkning och en tidsplanering.

Nämndens bedömning utgår från vad som sålunda anges vara syftet med en lönekartläggning, alltså att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män. De krav som nämnden ställer på kartläggningen bör inte vara högre än vad som behövs för att detta syfte skall kunna uppnås (se nämndens beslut den 2 februari 2004 i ärende 4-03). Ett vitesföreläggande kan utfärdas som påtryckningsmedel om lönekartläggningen är otillräcklig som beslutsunderlag och således inte gör det möjligt att uppnå lagens syfte (prop. 1999/2000:143 s. 63). Det måste då kunna preciseras hur lagens delvis ganska övergripande krav har satts åt sidan i ett visst fall. Genom föreläggandet skall arbetsgivaren således få klart för sig vilka åtgärder som skall vidtas.

Samverkan

Förbundet har som en allmän utgångspunkt gjort gällande att kommunen inte i tillräcklig omfattning har samverkat om lönekartläggningen, något som kommunen har bestritt.

Arbetsgivare och arbetstagare skall samverka om aktiva åtgärder 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. De skall också främja lika möjligheter till löneutveckling för kvinnor och män. (2 § första stycket jämställdhetslagen)

Enligt motiven till jämställdhetslagen främjas syftet med kartläggningen och analysen om arbetstagersidan medverkar aktivt. Det anses lämpligt att samverkan inleds genom att arbetsgivaren vid en överläggning samråder med arbetstagersidan om hur arbetet enligt 10 § skall läggas upp och därefter bereder möjlighet för arbetstagarnas företrädare att delta vid kartläggning och analys av lönesystem och löneskillnader. Det har också bedömts som lämpligt att samverkan sker enligt de former för arbetstagarinflytande som redan finns på arbetsplatsen. I motiven framhålls dock att det inte finns något krav på arbetsgivaren att komma överens med arbetstagersidan.

Jämställdhetsnämnden har i ett tidigare beslut funnit att samverkansfrågan kan få betydelse också i ett ärende om lönekartläggning (nämndens beslut i ärende 4-03). Enligt nämnden bör således kartläggningen granskas särskilt noga, om samverkan med arbetstagersidan har varit bristfällig.

Av utredningen i detta fall får anses framgå att arbetet med lönekartläggningen bedrevs av en partsgemensam arbetsgrupp under våren 2006 men

att kommunen i början av hösten beslutade att lämna ett uppdrag till en extern konsult. Bakgrunden till beslutet synes ha varit att det med kommunens synsätt visat sig svårt att komma framåt med arbetet i den partssammansatta arbetsgruppen. Lönekartläggningen genomfördes sedan av konsulten och kommunens företrädare. De fackliga företrädarna informerades om beslutet att anlita en konsult, och resultatet av kartläggningen presenterades för dem under hösten 2006.

Det framgår inte närmare i vad mån de fackliga organisationerna fick information och tillfälle till samråd under den tid som konsulten arbetade med kartläggningen. Någon mera direkt delaktighet synes det i vart fall inte ha varit fråga om, och i huvudsak får kommunen anses ha bestämt inriktning och genomförande av kartläggningen utan att arbetstagarna deltog aktivt. De fackliga organisationerna synes inte under arbetets gång ha fört fram några invändningar mot kommunens tillvägagångssätt och inte heller ha riktat några mer genomgripande invändningar mot resultatet av kartläggningen när det presenterades. Kritiken har förts fram av förbundet först en tid därefter, sedan arbetet avslutats.

Samverkan mellan arbetsgivaren och arbetstagersidan har således inte stått i full överensstämmelse med jämställdhetslagen. Enligt nämndens uppfattning är bristerna dock inte sådana att granskningen av lönekartläggningen bör avvika från vad som normalt skall ske i ett ärende om vitesföreläggande.

Förbundets första yrkande

Förbundets första yrkande om vitesföreläggande avser kartläggningen och analysen av bestämmelser om löner och andra anställningsvillkor hos kommunen.

Kartläggningen skall utgöra ett första moment i det arbete som bedrivs för att komma till rätta med ojämlikheter i löner mellan kvinnor och män. Avsikten är att få fram all relevant information om lönebestämmelser i kollektivavtal och bestämmelser om andra löneförmåner inklusive sidoförmåner. Till denna fas i arbetet hör också att sammanställa information om kriterier för inplacering i betalningsgrupper eller annan klassificering av arbetets svårighetsgrad, liksom kriterier och system för att bedöma individens kvalifikationer och prestationer. För samtliga arbetstagare skall det samlas in information om löneförmåner och andra fakta av betydelse för bedömningen, t.ex. kön, ålder och utbildning av relevans för anställningen. Den efterföljande analysen skall göras med ett jämställdhetsperspektiv och i enlighet med syftet att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga löneskillnader. Det som skall analyseras är om löneskillnaderna mellan kvinnor och män har samband med kön. (Prop. 1999/2000:143 s. 66 f.)

Förbundets första yrkande tar sikte på lönekartläggningen och analysen i stort. Bland annat har förbundet uppehållit sig vid det förhållandet att kommunens lönepolicy har varit oförändrad sedan år 1997 och därför, enligt förbundet, inte kan läggas till grund för en granskning av lönerna år 2006. Enligt kommunens uppfattning innehåller lönepolicyn alla de uppgifter som behövs.

Genom lönekartläggningen och analysen skall det alltså vara möjligt att bedöma om osakliga löneskillnader finns hos arbetsgivaren, och resultatet skall utgöra ett underlag för det fortsatta arbetet. Lönekartläggningen innehåller i detta fall en redogörelse för den lönepolitik som tillämpas hos kommunen. Redogörelsen är ganska allmänt hållen och innehåller moment som förändrade arbetsuppgifter, delegation och förhandlingsordning, samverkan, medarbetarsamtal samt lönerevision. Där redovisas också vilka principer för lönesättning som tillämpas med angivande av såväl övergripande som mer preciserade kriterier.

Kommunens lönepolitik får – även om den ursprungligen antogs år 1997 – anses innehålla de grundläggande uppgifter som behövs för kartläggning av löner och andra anställningsförmåner. Särskilda uppgifter om sidoförmåner saknas visserligen, något som dock av kommunen har förklarats med att sådana förmåner knappast utgår. Av lönekartläggningen i övrigt framgår också de aktuella uppgifter om bl.a. arbetstagarnas ålder, kön och utbildning som behövs för en faktisk analys av de rådande förhållandena.

Mot bakgrund härav och med hänsyn till att förbundet inte har kunnat peka på någon särskild brist som kan föranleda ett vitesföreläggande skall förbundets yrkande avslås i denna del.

Förbundets andra yrkande

När arbetsgivaren kartlägger och analyserar löneskillnader mellan kvinnor och män som utför lika eller likvärdiga arbeten, skall jämförelsen utgå från

en indelning i grupper. Basen för jämförelsen skall alltså vara arbetstagare med samma eller i det närmaste samma arbetsuppgifter och anställningar med samma faktiska arbetsinnehåll. Till en grupp förs personer vars arbete enligt vedertagna bedömningar brukar betraktas som lika. Det har förutsatts att grupperna skall kunna vara av varierande storlek, och en grupp kan bestå av ett ganska stort antal personer men också av en enda person. Skulle parterna vara oense om grupperingen, bör Jämställdhetsnämnden enligt lagmotiven utfärda ett vitesföreläggande bara om arbetsgivaren helt underlåter att göra en gruppering eller gör den på ett sätt som påtagligt avviker från lagens krav (prop. 1999/2000:143 s. 73 f.).

I kommunens lönekartläggning har de cirka 850 arbetstagarna först indelats i drygt 40 grupper efter vad kommunen betraktat som lika eller i huvudsak lika arbeten. Vidare har det gjorts en ny uppdelning avseende likvärdiga arbeten i 19 grupper. Alla 14 socialsekreterarna hänfördes till en och samma grupp.

Förbundets påstående i denna del är att socialsekreterarna skall delas in i fler grupper efter den i lagen angivna principen om arbeten som är att betrakta som lika. Bland annat genom de förhör som hållits inför nämnden har förbundet särskilt lyft fram skillnaderna mellan arbeten som integrationshandläggare, försörjningsstödshandläggare och socialsekreterare inom individ- och familjeomsorgen.

Enligt nämndens uppfattning kan det i och för sig urskiljas vissa skillnader mellan de olika arbeten som socialsekreterarna har inom kommunen. Det kan inte anses strida mot en vedertagen uppfattning på arbetsmarknaden att socialsekreterarna – i vart fall i en mindre kommun med förhållandevis få

socialsekreterare – anses ha lika arbeten. Det bör dock betonas att en sådan gruppindelning inte behöver vara en gång för alla given. I den mån skillnaderna mellan olika socialsekreterares arbeten accentueras eller om arbetsuppgifterna blir föremål för en ytterligare specialisering kan det finnas starkare skäl att göra en uppdelning av socialsekreterarna i flera grupper vid en lönejämförelse.

Förbundets yrkande skall avslås också i denna del.

Förbundets tredje yrkande

Förbundet har på denna punkt gjort gällande att kommunen – oavsett gruppindelningen – inte har använt könsneutrala kriterier och faktorer vid sin arbetsvärdering av bl.a. socialsekreterarna. Således skulle det saknas en viktig delfaktor, nämligen den som rör ansvaret för människors liv, hälsa och välbefinnande. Kommunen har på sin sida anfört att faktorn har beaktats inom ramen för kriteriet ansvar.

En kartläggning och analys av löneskillnaderna förutsätter en strukturerad genomgång av de krav som ett arbete ställer. Den metod för arbetsvärdering som då används måste vara könsneutral. Kriterier och underfaktorer måste vara så utformade att de på ett likformigt sätt speglar innehållet i både kvinnors och mäns arbeten. Arbetet skall belysas allsidigt och värderas med ledning av huvudkriterier såsom kunskap och färdigheter, ansvar, ansträngning och arbetsförhållanden. Att ha ansvar för människors liv, hälsa eller välbefinnande har ansetts vara en viktig del av arbetet för vissa yrkeskategorier, och det har i motiven till jämställdhetslagen framhållits att det

i äldre system för arbetsvärdering var vanligt att mycket få underfaktorer tagit upp aspekter på kvinnodominerat arbete som emotionell ansträngning och ansvar för människors hälsa, något som fått till följd att arbeten med sådana krav har blivit undervärderade. (2 § andra stycket jämställdhetslagen, prop. 1993/94:147 s. 53 f., och prop. 1999/2000:143 s. 68 ff.)

Kommunen har inte bestritt att ansvar för människors liv, hälsa och välbefinnande skall beaktas vid värderingen av bl.a. socialsekreterarnas arbete. Invändningen är i stället att så skett. Den skriftliga dokumentationen av lönekartläggningen visar inte att ansvaret för människor har beaktats. TS och ELSC, som båda medverkade vid arbetet med lönekartläggningen, har dock inför nämnden förklarat att faktorn beaktades och rent faktiskt påverkade det värde som åsattes bl.a. socialsekreterarnas arbete. Att detta inte återspeglas i den skriftliga lönekartläggningen har enligt deras uppgifter berott på ett rent förbiseende. Enligt nämndens uppfattning saknas det anledning att ifrågasätta uppgifterna. Inte heller i övrigt har det kommit fram något stöd för slutsatsen att kvinnors arbete genom valet av kriterier eller faktorer eller tillämpningen av dem i detta fall har blivit undervärderat på det sätt som förbundet har påstått.

Inte heller förbundets tredje yrkande kan därför vinna bifall.

Förbundets fjärde–sjätte yrkande

Vid den bedömning som nämnden har gjort av förbundets tredje yrkande aktualiseras inte någon prövning av fjärde, femte eller sjätte yrkandet.

Ersättning för kostnader

Kommunen har yrkat ersättning av allmänna medel för de kostnader som föranletts av att såväl företrädare för kommunen som förhörspersoner har inställt sig inför nämnden. Därutöver har kommunen fordrat ersättning av förbundet för sina ombudskostnader. Förbundet har bestritt ersättnings-skyldighet och anført att part inte kan tillerkännas ersättning för rättegångs-kostnader av motparten i ett ärende om vitesföreläggande.

Kommunen bör med stöd av 15–17 §§ förordningen (2007:1033) med in-struktion för Jämställdhetsnämnden tillerkännas yrkad ersättning av allmän-na medel för de kostnader som uppkommit i samband med att företrädare för kommunen och förhörspersoner har inställt sig vid nämndens samman-träden.

Det saknas stöd i de författningar som reglerar nämndens verksamhet för att ålägga part ersättningsskyldighet för motparts rättegångskostnader. Det finns inte någon generell regel om kostnadsersättning inom förvaltningsrät-ten. Inte heller bör det – vilket kommunen hävdar – komma i fråga att ana-logiskt tillämpa rättegångsbalkens bestämmelser. Kommunens yrkande om ersättning för ombudsarvode kan därmed inte bifallas.

BESLUT

1. Jämställdhetsnämnden avslår Akademikerförbundet SSR:s yrkande om vitesföreläggande.
2. Emmaboda kommun tillerkänns ersättning av allmänna medel med fjortusentrehundraåtta (14 308) kr.
3. Jämställdhetsnämnden avslår Emmaboda kommuns yrkande om ersättning för ombudsarvode.

Beslutet får inte överklagas (43 § jämställdhetslagen).

Gudmund Toijer

I avgörandet har deltagit Gudmund Toijer, ordförande, Sören Öman, Susanne Fransson, Bengt Johansson, Göran Söderlöf, Anita Fink-Knudsen, Berit Göthberg, Ingemar Hamskär och Charlotta Krafft. Enhälligt.

Sekreterare: Anna Flodin