

Bilaga 2

till Jämställdhetsnämndens beslut
den 5 december 2006 i ärende Ä 1-05

Charlotta Kraffts avvikande mening

Inledningsvis vill jag betona att jag oreserverat ställer mig bakom nämndens beslut att avslå JämO:s yrkande om vitesförläggande. Däremot har jag skiljaktig mening i fråga om ett av de skäl som nämnden lagt till grund för detta beslut.

Enligt min mening har Försvarmakten fullgjort sin skyldighet enligt 10 § Jämställdhetslagen genom att delegera uppdraget att kartlägga, analysera och upprätta handlingsplan till respektive chef för varje organisationsenhet. Denne chef har ansvar att utöva arbetsgivarens befogenheter och skyldigheter för personalen vid enheten. Försvarmakten har också angett förutsättningarna för denna delegering genom att ange principerna för lönesättning inom myndigheten, fokuserade frågor för jämställdhetsarbetet samt former och tidplaner för hur arbetet ska bedrivas. Utifrån ett arbetstagarperspektiv är denna ordning funktionell. Den lägger en god grund för handlingsinriktat och ansvarsfullt samspel mellan de lokala parterna inom myndigheten och är tydlig för den enskilde anställda.

I system med individuell lönesättning, där lönebildningen sker lokalt med delegerat arbetsgivaransvar, är det enligt min bedömning inte adekvat att på central nivå analysera osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män för lika och likvärdigt arbete. Ju längre bort från den lokala verksamheten, desto större risk är det att bedömningar utifrån analysen utförs av aktörer som saknar nödvändig kännedom om såväl verksamheterna och dess förutsättningar som de anställda, deras kompetens, uppdrag och arbetsvillkor. Det finns därmed ingen anledning att vidga kretsen av bedömare utöver det område för vilket arbetsgivaransvaret är definierat.

En samlande analys på central nivå, som görs utöver organisationsenheternas skyldighet enligt 10 § Jämställdhetslagen, kan likväl vara av stort värde. En förbandsövergripande analys, som kan genomföras partsgemensamt, borde kunna utgöra en viktig del av myndighetens lednings- och kontrollsystem. Genom att till exempel analysera om alla anställda inom myndigheten erbjudits tillfälle till lönesamtal, som upplevts som meningsfullt och rättvisande, kan såväl jämställdheten som lönebildningen inom myndigheten främjas.

Charlotta Krafft