

## CHECKLISTA Vid lönekartläggning

Lönekartläggning på ett företag ska genomföras varje år enligt diskrimineringslagen (2008:567). Det ska ske i syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män. Varje år ska arbetsgivaren kartlägga och analysera:

*1. bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor som tillämpas hos arbetsgivaren, och*

*2. löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt.*

*I företag med minst 10 anställda ska lönekartläggningen skriftligen dokumenteras. I dokumentationen ska följande ingå*

- en redovisning av resultatet av kartläggningen och analysen av bestämmelserna om praxis om löner och andra anställningsvillkor som tillämpas hos arbetsgivaren.*
- en redovisning av resultatet av kartläggningen och analysen av löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt.*
- en redovisning av vilka lönejusteringar och andra åtgärder som behöver vidtas för att åtgärda förekommande löneskillnader som har direkt eller indirekt samband med kön,*
- en kostnadsberäkning och en tidsplanering utifrån målsättningen att de lönejusteringar som behöver vidtas ska genomföras så snart som möjligt och senast inom tre år,*
- en redovisning och utvärdering av hur föregående års planerade åtgärder har genomförts,*

### **1 Bilda en arbetsgrupp med representanter från arbetsgivare och fack**

Första steget i processen är att bilda en arbetsgrupp med representanter från fack och företaget eftersom lönekartläggningen ska ske i samverkan med facket. Finns det inte några lokala fackliga representanter sker samverkan direkt med arbetstagarrepresentanter.

I arbetsgruppen drar man sedan gemensamt upp riktlinjer för hur samverkan ska se ut, med en tidsram för de olika delarna och hur många gånger gruppen ska träffas. Det kan också vara bra att bestämma hur resultatet av lönekartläggningen ska förhålla sig till den vanliga förändringen av lön med lönesamtal och löneförhandling.

## Lönebestämmelser

### 2 Kartlägg lönebestämmelser och deras tillämpning ur könsperspektiv

Därpå följer första steget i kartläggningen, att ta reda på och sammanställa alla avtal, regler och deras tillämpning för ersättningar i form av lön, förmåner, bonus, kollektivavtal etc. I detta steg ingår också att kartlägga alla kriterier och principer som används vid lönesättning, exempelvis hur bedömningar görs av de anställdas kompetens och prestationer samt av arbetets svårighetsgrad.

Lista alla dessa faktorer så att det på ett enkelt sätt går att se vad det är som bestämmer lönerna i företaget. Detta görs för att kunna bedöma om lönekriterier är könsneutrala i den meningen att de inte gynnar någon av grupperna mer än de andra samt om kriterierna tillämpas på samma sätt för män och kvinnor.

## Lika arbete

### 3 Kartlägg löneskillnader för lika arbete (samma sorts uppgifter)

Här ska alla anställda ingå i en jämförelse som listas upp på ett sätt så lönerna kan jämföras för kvinnor och män som har likadana arbetsuppgifter, utifrån kategorier som till exempel säljare, ingenjör, avdelningschef etc. Det handlar alltså om att utifrån arbetsuppgifter gruppera de som har så pass lika arbeten att skillnaderna är betydelselösa för lönesättningen.

Dessa ställs med fördel upp i kolumner med antal kvinnor respektive män inom varje kategori samt sen också i antal procent av kvinnor och män inom kategorierna vilket senare kommer till användning när man avgör vilka arbeten som är kvinno- eller mansdominerade.

### 4 Analysera skillnader i lön för lika arbete

I detta steg ska eventuella löneskillnader mellan kvinnor och män analyseras. Arbetsgivaren ska analysera om förekommande löneskillnader har direkt eller indirekt samband med kön. Analysen ska särskilt avse skillnader mellan:

1. kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika,
2. en grupp med arbetstagare som utför arbete som är eller brukar anses vara kvinnodominerat och en grupp med arbetstagare som utför arbete som är att betrakta som likvärdigt med sådant arbete men inte är eller brukar anses vara kvinnodominerat, och
3. en grupp med arbetstagare som utför arbete som är eller brukar anses vara kvinnodominerat och en grupp med arbetstagare som utför arbete som inte är eller brukar anses vara kvinnodominerat men ger högre lön trots att kraven i arbetet bedömts vara lägre.

Analysen görs utifrån det material som framkommit genom den tidigare genomförda kartläggningen av löneskillnader för lika arbeten. Hela löneskillnaden ska förklaras. Ta också gärna med lönespridning samt löneutveckling i analysen av hur det ser ut för kvinnor respektive män, detta kan ge svar på om kvinnor och män har samma möjligheter till löneutveckling samt om de får lika belöning för prestation. Skriv ned en saklig argumentation för varför de eventuella skillnaderna i löner mellan kvinnor och män med lika arbeten existerar. För att skillnader i lön ska ses som sakliga gäller att de inte beror på kön utan baseras på kriterier som: erfarenhet, skicklighet, prestation, kompetens, arbetets svårighetsgrad, bonusutfall eller andra kriterier företaget använder i lönesättningen som inte baseras på kön.

Observera att de arbeten som endast innehas av antingen kvinnor eller män inte behöver analyseras eftersom ingen jämförelse kan göras i detta steg.

## Likvärdigt arbete

### **5 Kartlägg löneskillnader mellan likvärdiga arbeten (samma ansvar etc.)**

I detta steg görs kartläggning och analys av löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbeten som bedöms som likvärdiga. Första steget är därför att göra en bedömning av vilka arbeten som är att betrakta som likvärdiga.

### **6 Gör en bedömning av vad som är likvärdigt arbete**

Ett arbete är att betrakta som likvärdigt med ett annat arbete om det utifrån en sammantagen bedömning av de krav arbetet ställer och dess natur kan anses ha lika värde som det andra arbetet. Bedömningen av de krav arbetet ställer ska göras med beaktande av kriterier som kunskap och färdigheter samt ansvar och ansträngning. Vid bedömningen av arbetets natur ska särskilt arbetsförhållandena beaktas.

Bedömning av vad som är likvärdigt arbete ska således göras utifrån vilka krav som ställs på arbetet i form av 1) kunskaper 2) färdigheter 3) ansvar 4) ansträngning och särskilt viktigt i bedömningen är 5) hur arbetsförhållandena ser ut. Dessa fem kriterier måste vara med utifrån diskrimineringslagen, även om andra krav utöver dessa också kan tas med.

Steg ett i en sådan här inventering är att poängsätta alla arbeten i företaget utifrån en skala där man bedömer hur mycket kunskaper, färdigheter etc. som krävs i varje arbete. Det är alltså kraven för varje position som bedöms, inte individen som innehar positionen. När varje enskild position i företaget fått sin poängsumma grupperas alla arbeten utifrån intervall i erhållna poäng, till exempel 21-25, 26-30, 31-35, etc. Det är sedan inom dessa poänggrupper man analyserar om det finns osakliga löneskillnader.

## **7 Analysera löneskillnader mellan likvärdiga arbeten**

I analysen jämför man de kvinnodominerade arbetena med alla icke kvinnodominerade arbeten inom samma poänggrupp. Det är medellön eller medianlön mellan likvärdiga arbeten som jämförs. Eventuella löneskillnader ska liksom tidigare ha sakliga grunder.

Ange vilka arbeten i varje poänggrupp som är kvinnodominerade, det vill säga om fler än 60 procent i en kategori, som till exempel säljare eller informatör, är kvinnor. Kontrollera därefter om det finns löneskillnader mellan dessa arbeten och icke kvinnodominerade inom samma poänggrupp. Analysera löneskillnaderna för att se om dessa har sakliga grunder eller inte.

För de eventuella löneskillnader som finns mellan kvinnor och män, som inte kan förklaras utifrån sakliga kriterier, ska liksom ovan åtgärder presenteras i handlingsplanen för hur de ska jämnas ut.

Observera att som tidigare nämnt så gäller att:

För att skillnader i lön ska ses som sakliga gäller att de inte beror på kön utan baseras på kriterier som: erfarenhet, skicklighet, prestation, kompetens, arbetets svårighetsgrad, bonusutfall eller andra kriterier företaget använder i lönesättningen som inte baseras på kön.

## **Uppföljning**

### **8 Planera åtgärder**

Det räcker inte att endast kartlägga och analysera löneskillnader mellan kvinnor och män enligt ovanstående punkter. Detta måste följas av en redovisning av vilka lönejusteringar och andra åtgärder som behöver vidtas för att åtgärda förekommande löneskillnader som har direkt eller indirekt samband med kön.

För de löneskillnader som bedöms som osakliga mot bakgrund av det ovan nämnda ska åtgärder presenteras i handlingsplanen för hur de ska justeras. Därtill ska en kostnadsberäkning och en tidsplanering upprättas utifrån målsättningen att de lönejusteringar som behöver vidtas ska genomföras så snart som möjligt och senast inom tre år.

### **9 Utvärdering**

I den skriftliga dokumentationen ska det även redogöras för hur föregående års planerade åtgärder har genomförts. I denna del är det, bland annat, relevant att utvärdera hur eventuella löneskillnader mellan kvinnor och män har justerats.