

Jämställda löner

- börja med lönekartläggning och analys

En vägledning för dig som är förtroendevald

Förord

Efter många års minskat lönegap mellan kvinnor och män kan vi tyvärr notera att de oförklarade skillnaderna åter ökar. Skillnaden för tjänstemän inom privatsektor är anmärkningsvärt nog den högsta av alla sektorer och ökade 2021 med 0,2 procentenheter jämfört med resultaten från året innan.

För att denna tillbakagång inte ska få fäste så måste vi alla prioritera arbetet med lönekartläggningar, analys och åtgärder än högre i vårt fackliga arbete.

Om vi ska lyckas stänga det oförklarade lönegapet mellan kvinnor och män är det en absolut nödvändighet att *alla* arbetsgivare i samverkan med fackliga företrädare tar ett aktivt ansvar för att kvalitetssäkra lönerna ur jämställdhetsperspektiv. Du som förtroendevald kan göra stor skillnad genom dina insatser.

Många av er har lång erfarenhet av att samverka med arbetsgivaren i arbetet med lönekartläggning och analys men för andra kan det vara första gången. Oavsett era förkunskaper så är jag övertygad om att just du kan hitta något nytt i denna vägledning till ett lokalt arbete för jämställda löner.

Lycka till med nästa lönekartläggning!

Katarina Lundahl
Chefsekonom Unionen

Innehåll

Förord.....	1
Sammanfattning.....	4
Vi är väl redan bäst i världen på jämställdhet?.....	7
Lönegapet	7
Jämställdhet är viktigt för alla.....	9
Vad säger lagen? Och varför är det så många som inte följer den?	10
Arbetsgivare ska kartlägga och analysera löneskillnader....	10
Hur sköter DO sitt ansvar att utöva tillsyn?	11
Nämnden mot diskriminering	11
Kan ansvaret regleras i kollektivavtal?.....	11
Erfarenheter från förtroendevalda	13
Många arbetsgivare följer inte lagen.....	13
När lönekartläggning genomförs upptäcks ofta osakliga löneskillnader.....	15
Okunskap och ovilja	15
Många saknar tydliga kriterier för lönesättning	16
Arbetsgivares strategier för lönesättning.....	16
Centrala och lokala löneavtal.....	17
De flesta samverkar	17
Så bör osakliga löneskillnader justeras efter lönekartläggning	19
Att förbereda och genomföra lönekartläggning	21
Så blir klubben redo att samverka kring lönekartläggning	21
Utbildningar.....	22
Samverkan redan i planeringsfasen.....	22
Lönestatistik.....	23
Att ta in en konsult.....	23
Hur ska lönekartläggning stötta lönerevisionen?	24
Marknadshänsyn och sakliga skäl.....	24
Grupper som ska uppmärksammas speciellt.....	24

Dokumentera skriftligt.....	26
Uppföljning.....	26
Andra åtgärder.....	27
Bilaga 1: Om lönekartläggning i diskrimineringslagen.....	28

Sammanfattning

2021 frågade Unionen alla sina klubbar om hur ni såg på möjligheter och hinder för att lyckas med lönekartläggning med efterföljande analys och åtgärder på sin arbetsplats. Med hjälp av svaren har denna vägledning skapats för att öka kunskapen om hur du och dina kollegor rent praktiskt ska gå till väga i detta viktiga arbete.

Du får kunskap om vad som är viktigt att planera i förväg, vilka fakta ni behöver ta fram som bakgrundskunskap och vilka grupper som är extra viktiga att studera. Du får också stöd i hur ni ska samverka med arbetsgivaren och vilka möjligheter och risker det finns med att ta in externt stöd i arbetet. Dessutom ges tips på bra digitala och fysiska utbildningar.

Rapporten inleds med en genomgång av nuläget gällande jämställdhet i arbetslivet. Den visar att lönegapet mellan kvinnor och män fortfarande är så stort att det innebär att en genomsnittlig kvinnas inkomst av arbete är 3,7 miljoner kronor mindre än för en man under ett yrkesliv.

För att främja jämställdhet och motverka osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män finns i diskrimineringslagen förbud mot könsdiskriminering gällande löner och andra anställningsvillkor. Lagen ställer också krav på att arbetsgivare ska arbeta aktivt och målinriktat för att upptäcka, åtgärda och förhindra löneskillnader som har samband med kön och därför kan sägas vara osakliga.

För att kunna upptäcka om skillnader i lön har samband med kön ska arbetsgivare göra en kartläggning och analys av löneskillnader mellan kvinnor och män som utför lika respektive likvärdiga arbeten i organisationen

Vår undersökning visar alltför många arbetsgivare inte följer lagen fullt ut och att många av de förtroendevalda som svarade anser att arbetsgivarnas insatser för ett aktivt arbete för jämställda löner på deras arbetsplats inte är tillräckligt.

Drygt 30 procent av våra fackklubbar har arbetsgivare som inte genomfört en lönekartläggning under 2021 och fram till februari 2022. Detta är oerhört anmärkningsvärt, eftersom vi vet att hela 4 av 10 företag eller organisationer som genomförde lönekartläggning upptäckte löneskillnader mellan kvinnor och män som behöver rättas till.

Unionen anser att Diskrimineringsombudsmannen (DO) är allt för inaktiv i sin tillsyn av efterlevnaden av diskrimineringslagens bestämmelser om aktiva åtgärder och att myndigheten behöver få ett tydligare uppdrag för att utöva en effektiv tillsyn. Sanktionerna för de arbetsgivare som inte genomför årliga lönekartläggningar behöver också skärpas så att de verkligen blir ett effektivt styrinstrument.

Unionen anser att ansvaret för jämställda löner bäst hanteras av arbetsmarknadens parter som är ansvariga för lönebildningen. Därför vill Unionen att arbetsmarknadens parter ska kunna avtala om frågorna genom att delar av diskrimineringslagen görs semidispositiv. Ansvaret skulle då regleras i kollektivavtal genom att parterna kommer överens om hur man ska jobba för exempelvis jämställda löner på arbetsplatserna. Det skulle också innebära att parterna kan följa upp att alla arbetsgivare efterlever och fullgör sina skyldigheter.

Med en sådan möjlighet skulle DO kunna koncentrera sina resurser på de delar av arbetsmarknaden där frågorna inte regleras i centrala kollektivavtal.

Vår undersökning visar att det endast hälften av de tillfrågade anser att deras arbetsgivare har ett tillräckligt aktivt arbete för jämställda löner på arbetsplatsen. 1 av 3 tycker att arbetet delvis är aktivt och drygt 1 av 10 tycker att arbetsgivaren inte alls arbetar aktivt för jämställda löner.

Otillräckliga kunskaper hos arbetsgivaren om arbetet med lönekartläggning och analys lyfts fram som en viktig faktor för att lönekartläggning inte genomförts under utsatt tid. Dessutom anser 2 av 3 fackklubbar att det inte finns helt tydliga kriterier för lönesättning på deras arbetsplats.

Arbetet med lönekartläggning ska enligt lagen genomföras i samverkan med fackets representanter och så gör också 8 av 10 av de arbetsgivare som genomför kartläggningen. Drygt 6 av 10 av fackklubbarna är nöjda med den information de fått av arbetsgivaren medan cirka 1 av 10 är direkt missnöjda.

I 2 av 3 fall är det främst kvinnor som fått sina löner justerade på de arbetsplatser som i samband med lönekartläggningen upptäckt osakliga löneskillnader.

Många förtroendevalda efterlyser mer kunskap i ämnet och mer tid att ta till sig kunskapen. Unionen har därför skapat digitala utbildningstillfällen som dels är schemalagda dels är i form av e-utbildningar som kan ses när som helst.

Sist i rapporten finns en tydlig lista på vilka steg som ska utföras av klubbarna inför och i samband med lönekartläggningen.

Vi är väl redan bäst i världen på jämställdhet?

Tycker du att din arbetsplats är jämställd? Har alla oavsett kön likvärdiga möjligheter och förutsättningar för att bli anställda och fortsätta sin karriär inom företaget? Och hur ser det ut med lönerna – har ni kartlagt om det finns skillnader mellan kvinnor och män?

Du vet säkert redan att Sverige toppar listorna som ett av världens mest jämställda länder och det ska vi förstås vara mycket stolta över.¹ Men, att vi är världsbäst betyder inte att det råder jämställdhet eller total rättvisa i praktiken inom svensk arbetsmarknad.

Lönegapet

En av de mest uppenbara skillnaderna är det lönegap som uppstår/skapas mellan kvinnor och män från det att vi börjar vår första anställning och sedan blir större under perioden när många skaffar barn.

Enligt beräkningar av regeringens kommissionen för jämställda livsinkomster, så är den genomsnittliga inkomstskillnaden under ett helt yrkesliv 3,7 miljoner kronor mindre för en genomsnittlig kvinna än för en genomsnittlig man. Det är väldigt mycket pengar.

Om man dessutom ser på skillnader mellan kvinnors respektive mäns genomsnittliga livsinkomster från arbete, kapital och transferreringar så är skillnaden hela 6,3 miljoner kronor. I dagsläget når den genomsnittliga kvinnans livsinkomst, enligt denna beräkning, endast upp till 74 procent av den genomsnittliga mannens livsinkomster.²

¹ Gender Equality Index 2021 av European Institute for Gender Equality

² SOU 2022:4 Minska gapet, Åtgärder för jämställda livsinkomster, Kommissionen för jämställda livsinkomster

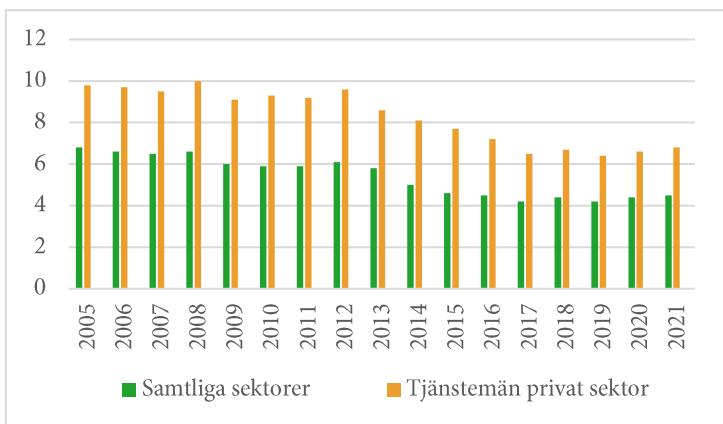
Arbetsinkomster, kapitalinkomster, transfereringar och livsinkomster 2018.
Kvinnor och män, 18-80 år. Under 63 levnadsår.

	Män	Kvinnor	Skillnad
Art	16 017 000	12 297 000	3 720 000
Kapitalinkomster	2 419 000	905 000	1 514 000
Transfereringar	6 342 000	5 243 000	1 099 000
Summa inkomster	24 778 000	18 445 000	6 333 000

Källa: Minska gapet, Åtgärder för jämställda livsinkomster. Betänkande av Kommissionen för jämställda livsinkomster. SOU 2022:4

Under många år minskade lönegapet mellan kvinnor och män relativt stadigt. Dessvärre visar det sig att den långsiktiga nedåtgående trenden nu har vänts till ökade skillnader. Det är svårt att slå fast orsaken med tanke på de senaste årens pandemi som påverkat arbetsmarknaden på många sätt men det är oroväckande.

Löneskillnad i procent mellan kvinnor och män (standardvägd) 2005-2021



Källa: Medlingsinstitutet och SCB

Den oförklarade löneskillnaden efter standardvägning (det vill säga när man har korregerat för skillnader i yrke, sektor, utbildning, ålder och om personen arbetar deltid) för 2021, var 4,5 procent för samtliga sektorer. Dessvärre är skillnaden för tjänstemän inom privatsektor den allra högsta av alla sektorer och har dessutom ökat

från 6,6 till 6,8 procent mellan 2020 och 2021.³

Normer och strukturer

Det talas ofta om att det oförklarade lönegapet beror på könsnormer och begränsande strukturer i samhället som är kopplade till föräldraskap; Hur ska en bra mamma vara? Hur ska en bra pappa vara? Det kan vara svåra att få syn på vilka normer som finns på just din arbetsplats men konsekvenserna av dem brukar vara tydliga, synliga och konkreta. De kan visa sig i lägre löner, sämre karriärutveckling och färre kompetensinvesteringar för kvinnor samt en skev könsfördelning på de bäst betalda tjänsterna.

Jämställdhet är viktigt för alla

Jämställdhet är verkligen inte en fråga som bara berör kvinnor. Alla tjänar på, och mår bra av, om det råder lika förhållanden och förutsättningar för alla oavsett kön att utvecklas till den person de vill vara och leva det liv de vill.

Att vi alla ska arbeta för ökad jämställdhet kan kännas självklart. Inte minst i Sverige där vi alltid tillhör toppen på listorna över de länder som är mest jämställda. Då är det lätt att glömma att vi inom många områden har en bra bit kvar för att förutsättningarna ska vara helt likvärdiga – och att skillnader som kan se små ut när vi mäter dem i procent, får väldigt stora effekter under en människas hela liv. Det är därför det är så viktigt att fack och arbetsgivare på varje arbetsplats genomför den lagstadgade lönekartläggningen för att kontinuerligt upptäcka, analysera och åtgärda skillnader i lön mellan män och kvinnor.

³ Löneskillnaden mellan kvinnor och män 2021, Medlingsinstitutet.

Vad säger lagen? Och varför är det så många som inte följer den?

Diskrimineringslagen (2008:567) ska motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Diskrimineringsombudsmannen (DO) ska utöva tillsyn över diskrimineringsförbuden.

Enkelt uttryckt består diskrimineringslagen av två delar: förbud mot att diskriminera och krav på att arbetsgivare och utbildningsanordnare främjar lika rättigheter och möjligheter genom aktiva åtgärder. Förbuden mot diskriminering syftar till att kompensera och ge upprättelse för människor som blivit utsatta för diskriminering eller repressalier.

Bestämmelserna om aktiva åtgärder ställer krav på ett aktivt förebyggande och främjande arbete. Den metod lagen anvisar är att undersöka om det finns risker för diskriminering eller repressalier eller om det finns andra hinder för enskildas rättigheter och möjligheter i verksamheten.

Diskrimineringsförbuden och bestämmelserna om aktiva åtgärder omfattar sju diskrimineringsgrunder: kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder. I denna rapport fokuserar vi på skillnader mellan kvinnor och män, det vill säga diskrimineringsgrunden kön.

Arbetsgivare ska kartlägga och analysera löneskillnader

Diskrimineringslagen ställer krav på att arbetsgivare ska arbeta aktivt och målinriktat för att upptäcka, åtgärda och förhindra löneskillnader som har samband med kön och därför kan sägas vara osakliga.

För att kunna upptäcka om skillnader i lön har samband med kön ska arbetsgivare göra en kartläggning och analys av löneskillnader mellan kvinnor och män som utför lika respektive likvärdiga arbeten i organisationen, en så kallad lönekartläggning. Arbetsgivarna ska dokumentera arbetet med lönekartläggningen och redovisa eventuella löneskillnader som ska rättas till. Arbetsgivarna är skyldiga att samverka i varje steg med de lokala fackliga företrädarna på arbetsplatsen.

Arbetsgivare som inte lever upp till sina skyldigheter vid vite kan föreläggas att fullgöra dem.

Läs den exakta lagtexten om lönekartläggning i Bilaga 1.

Hur sköter DO sitt ansvar att utöva tillsyn?

När vi frågade Unionens förtroendevalda i februari 2022 framkom att färre än 6 av 10 arbetsgivare genomförde en lönekartläggning under 2021.

Med tanke på lagens krav på att alla arbetsgivare ska genomföra lönekartläggning varje år är det mycket anmärkningsvärt, speciellt med tanke på att hela 4 av 10 arbetsgivare som genomförde lönekartläggning upptäckte löneskillnader mellan kvinnor och män som behövde rättas till.

Unionen anser att DO är allt för inaktiv i sin tillsyn över efterlevnaden av bestämmelserna om aktiva åtgärder och att myndigheten behöver få ett tydligare uppdrag att utföra en effektiv tillsyn. Sanktionerna för de arbetsgivare som inte genomför årliga lönekartläggningar behöver också skäppas så att de verkligen blir ett effektivt styrinstrument.

Nämnden mot diskriminering

Om en arbetsgivare inte följer reglerna om aktiva åtgärder kan DO göra en framställning om vitesföreläggande till Nämnden mot diskriminering. Nämnden kan sedan vid vite förelägga arbetsgivaren att fullgöra sina skyldigheter.

Om DO förklarar att de inte vill göra en framställning om vitesföreläggande så får istället en central arbetstagarorganisation, som den aktuella arbetsgivaren är bunden av med kollektivavtal, göra en sådan framställning.

För att Unionen ska kunna göra en framställning om vitesföreläggande så måste arbetsgivaren vara bunden av kollektivavtal. En enskild medlem i Unionen kan inte vända sig till Nämnden. Läs mer om rutiner för hantering av arbetsgivare som bryter mot diskrimineringslagens regler om aktiva åtgärder i [A-cirkulär 18:69](#).

Kan ansvaret regleras i kollektivavtal?

Unionen anser att arbetet för jämställda löner i första hand bör regleras i centrala kollektivavtal. Arbetsmarknadens parter är bäst rustade att utforma reglerna för det förebyggande arbetet mot diskriminering och främjandet av lika rättigheter och möjligheter och parterna har också bäst förutsättningar att ta ansvar att gällande regler faktiskt följs.

Därför vill Unionen att arbetsmarknadens parter ska kunna avtala om frågorna genom att delar av diskrimineringslagen görs semidispositiv.

Arbetsgivarens ansvar skulle då regleras i kollektivavtal genom att parterna kommer överens om hur man ska jobba för exempelvis jämställda löner på arbetsplatserna. Det skulle innebära att parterna också kan besluta om effektiva former för att följa upp att alla som har skyldigheter också fullgör dem.

Om arbetsgivaren inte följer kollektivavtalets bestämmelser skulle facket kunna använda ordinarie förhandlingsordning och tvistlösningsmekanismer och i sista hand driva ärendet till Arbetsdomstolen och stämma dem för kollektivavtalsbrott.

I dagsläget vill arbetsgivarna inte reglera formerna för arbetet för jämställda löner i kollektivavtalen eftersom de är oroliga för att det skulle innebära en risk för sanktioner både genom lag och kollektivavtal.

Din roll som förtroendevald

Om ni i klubben bedömer att er arbetsgivare inte lever upp till sina skyldigheter i fråga om lönekartläggning så är den första åtgärden alltid att genom samverkan försöka komma till rätta med detta. Lyckas ni inte så bör en lokal förhandling påkallas.

I förhandlingsframställan ska ni ange tydligt i vilket avseende som arbetsgivaren brister i efterlevnaden av sina skyldigheter. Kontakta samtidigt er avtalsanvarige ombudsman och var noga med att dokumentera alla era åtgärder och argument under er process. Det kan komma att bli till stor användning om ni går vidare med ert ärende.

Om arbetsgivaren trots lokal förhandling inte rättar sig ska ärendet lämnas över till central handläggning för bedömning av den avtalsansvariga ombudsmannen om central förhandling ska påkallas.

Om central förhandling eller annan hantering centralt blir aktuell får en bedömning därefter göras av om en framställning om vitesföreläggande ska göras till Nämnden mot diskriminering. Läs mer om det exakta tillvägagångssättet i [Unionens A-cirkulär 18:69](#).

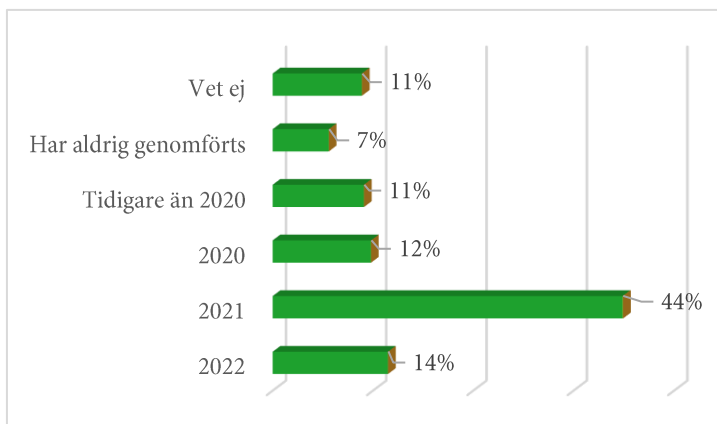
Erfarenheter från förtroendevalda

Under våren 2022 frågade vi alla klubbar hur arbetet för jämställda löner fungerat på era arbetsplatser.

Många arbetsgivare följer inte lagen

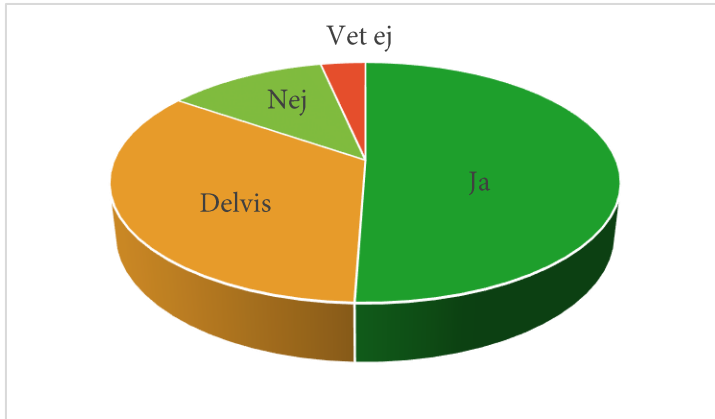
Endast 58 procent av klubbarna angav att det lagenligt genomförts en lönekartläggning under 2021 eller fram till i februari 2022 då undersökningen genomfördes.

När slutfördes er senaste lönekartläggning?



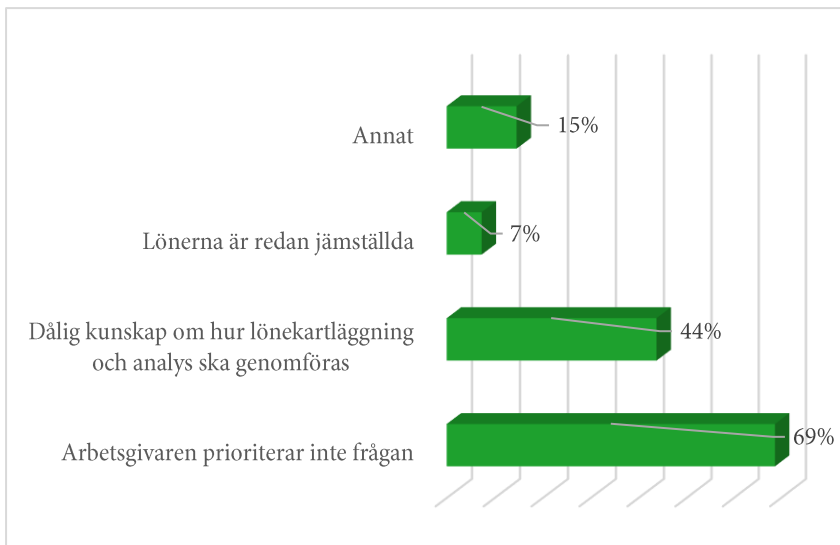
Knappt hälften av de förtroendevalda som svarade, anser att det finns ett aktivt arbete för jämställda löner på deras arbetsplats. En tredjedel tycker att arbetet delvis är aktivt.

Skulle du säga att ni har ett aktivt arbete för jämställda löner på din arbetsplats?



Drygt 1 av 10 säger att det inte finns ett aktivt arbete för jämställda löner på deras arbetsplats. De som inte har ett aktivt arbete menar att det beror på att arbetsgivaren inte prioriterar detta och/eller att arbetsgivarnas kunskap i frågan är för låg.

Vad beror det på att arbetsgivaren inte har ett aktivt arbete för jämställda löner?



När lönekartläggning genomförs upptäcks ofta osakliga löneskillnader

För 4 av 10 arbetsgivare så ledde arbetet med den senaste lönekartläggningen och analysen till att de upptäckte löneskillnader som behövde rättas till mellan kvinnor och män som utför lika arbete eller mellan kvinnodominerade arbeten och likvärdiga arbeten som inte är kvinnodominerade.

Att det så ofta upptäcks osakliga löneskillnader vid lönekartläggning visar tydligt att kartläggning och analys är en effektiv metod för att upptäcka och komma tillrätta med de delar av lönegapet som beror på ojämsställd lönesättning.

En löneskillnad är förstås inte alltid helt och hållet motiverad eller omotiverad. En del av löneskillnaden kan behöva minskas och till viss del korrigeras medan en del av den kan motiveras med sakliga skäl och därmed kvarstå.

Okunskap och ovilja

Nästan 2 av 10 fackklubbar anser att deras arbetsgivare inte har tillräckligt bra kunskaper om arbetet med lönekartläggning och analys.

Vilken är din bedömning av arbetsgivarens kunskap om arbetet med lönekartläggning och analys?



I anslutning till frågan anger många att det är personalen inom HR-funktionen som likställs med arbetsgivaren.

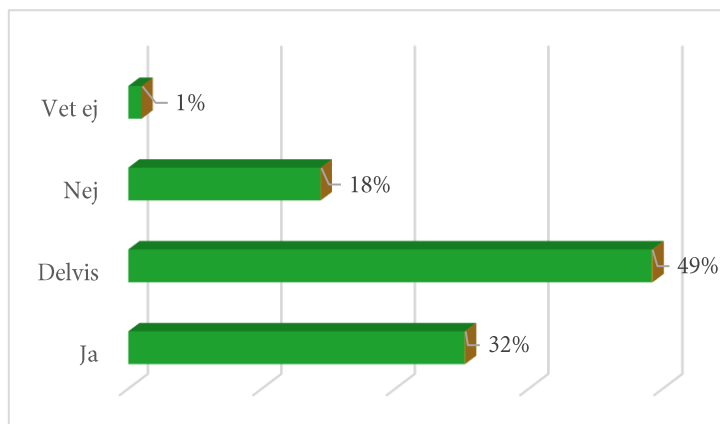
16 procent av fackklubbarna anser dessutom att deras arbetsgivare har en negativ inställning till arbetet med lönekartläggning och analys.

Många saknar tydliga kriterier för lönesättning

I vår undersökning anser 2 av 3 fackklubbar det inte finns helt tydliga kriterier för lönesättning på deras arbetsplats. Samtidigt vet vi att avsaknaden av lönekriterier och lönepolicys gör att det blir svårt att genomföra en bra lönekartläggning och att sätta sakliga och jämställda löner.

En väl genomförd lönekartläggning med en grundlig analys av bakomliggande faktorer kan påvisa ett behov av tydligare kriterier för hur löner sätts på en arbetsplats.

Upplever du att det finns tydliga kriterier för lönesättning på din arbetsplats?



Arbetsgivares strategier för lönesättning

Arbetsgivarens strategi för sin lönesättning ska bidra till att verksamhetens övergripande mål förverkligas genom att skapa förutsättningar för att företaget eller organisationen kan attrahera den kompetens som behövs.

Företags eller organisationer lönekriterier anger dels hur arbetsinnehållet i olika befattningar/roller ska värderas och dels hur individens prestation ska värderas. Värderingen av arbetskraven kan till exempel göras utifrån faktorer som nivån på kunskaper och färdigheter, graden av ansvar och ansträngning samt under vilka förhållanden som arbetet utförs. Dessa faktorer ska därefter vägas i förhållande till hur viktiga respektive faktor är för verksamheten.

En gruppering av befattningarna/rollerna efter en värdering av

arbetskraven utgör grunden för lönestrukturen, det vill säga skillnader i lönenivåer mellan grupperna.

Därefter kan varje individs bedömas utifrån hur den utför sina arbetsuppgifter.

Tänk på att verksamhetens förutsättningar kan variera och att kriterier avseende löner därför kan och bör se olika ut.

Utöver lönekriterier bör arbetsgivaren också skapa en policy för när och i vilka situationer lönerna ändras under året, till exempel vid befordran eller vid byte av arbetsuppgifter, samt på vilket sätt arbetsgivarens löner ska förhålla sig till marknadens påverkan och på vilket sätt rörliga löner tillämpas.

Unionen centralt anser att fler arbetsgivare bör utbilda sina chefer i lönesättning utifrån ett jämställdhetsperspektiv. Förutom att arbeta fram jämställda lönesättande kriterier bör arbetsgivarna ta fram en policy för hur exempelvis föräldralediga ska hanteras i lönesättningen.

Arbetsgivaren svarar för formuleringen av dessa strategidokument, men hur den ska tillämpas bör diskuteras med er inom det lokala facket.

Centrala och lokala löneavtal

Det centrala löneavtalet ingår i [det kollektivavtal som gäller just din bransch](#). Ibland kallas det branschlöneavtal. Kollektivavtalet innehåller regler inte bara för löner och löneökningar utan även för andra typer av ersättningar och anställningsvillkor.

Ditt centrala kollektivavtal, som innehåller ett centralt löneavtal, tecknas mellan Unionen och de arbetsgivarförbund som finns inom den bransch du är anställd. Det är ett avtal där de som förhandlar bestämmer ramarna för hur lönerna ska sättas inom branschen.

Det centrala avtalet är ett ramavtal och ger bara ramen för arbetet med löner. Det innehåller många olika delar som man på företagsnivå behöver ta ställning till när avtalet ska tillämpas. Därför sluter i många fall Unionens klubb och arbetsgivaren även lokala löneavtal på företagsnivå, när det centrala ramavtalet är klart. Det lokala löneavtalet handlar då om hur det centrala löneavtalet ska tillämpas på just det företaget.

De flesta samverkar

Arbetsgivaren är ansvarig för att lönekartläggning, analys och åtgärder genomförs och att arbetet sker i *samverkan* med

representanter för arbetstagarna. I de fall där det finns en eller flera fackligt förtroendevalda på arbetsplatsen är det i första hand dem som arbetsgivaren ska samverka med.

På många arbetsplatser tar arbetsgivarna sitt ansvar för jämställdhet på stort allvar. På vissa arbetsplatser är Unionenklubbarnas arbete betydligt mer utmanande.

Bland de förtroendevalda som uppgett att arbetsgivaren genomfört en lönekartläggning så säger 8 av 10 att det skett i samverkan med klubben.

Av årets undersökning framgår att Unionens fackklubb inte fått vara delaktiga i genomförandet av lönekartläggningen och analysen av resultatet, på 2 av 10 arbetsplatser.

Att så många som en femtedel av Unionenklubbarna uppger att deras arbetsgivare valt att genomföra en lönekartläggning utan att Unionenklubben har varit delaktig är mycket bekymmersamt.

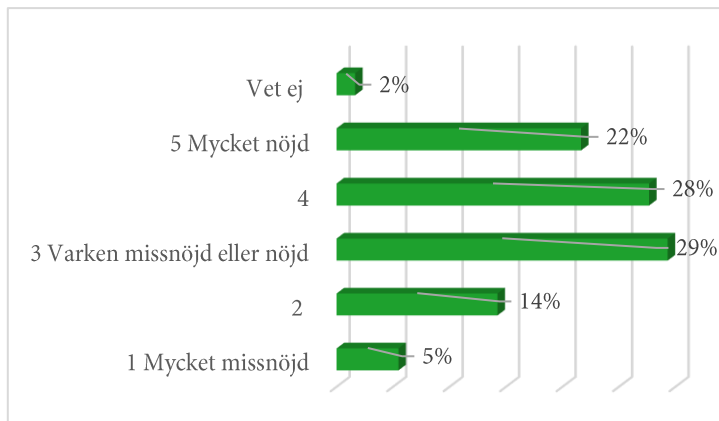
De arbetsgivare som inte samverkar lever inte upp till diskrimineringslagens krav på hur en lönekartläggning och analys ska gå till och riskerar också i stor utsträckning att missa osakliga löneskillnader som annars hade kunnat identifieras.

Som förtroendevald i Unionen är det viktigt att just du tar ditt ansvar för att försöka förmå arbetsgivare att uppnå eller bibehålla jämställda löner på företaget eller i organisationen. Om arbetsgivaren inte själv tar initiativ till att genomföra en lönekartläggning och analys bör du påpeka att det är en lagstadgad skyldighet att genomföra detta arbete och att det ska ske i samverkan mellan arbetsgivaren och arbetstagarrepresentanter. Läs mer i [A-cirkulär 17:02 om regler för aktiva åtgärder mot diskriminering](#).

Av de som genomfört en lönekartläggning i samverkan med arbetsgivaren är drygt 60 procent nöjda med den information de fått av arbetsgivaren medan cirka en av tio är direkt missnöjda.

När det gäller vilken påverkan som klubben haft i arbetet med lönekartläggning och analys så är större delen av klubbarna mer nöjda än missnöjda.

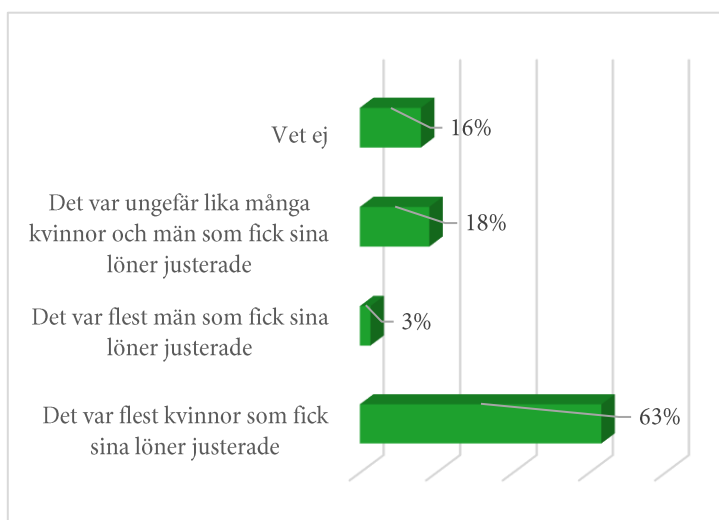
Hur nöjda skulle du säga att ni från klubbens sida är med den påverkan ni haft på arbetet med lönekartläggning och analys?



Så bör osakliga löneskillnader justeras efter lönekartläggning

I 2 av 3 fall är det främst kvinnor som fått sina löner justerade på de arbetsplatser som efter lönekartläggning upptäckt osakliga löneskillnader. I en femtedel av de fall då osakliga löneskillnader har identifierats har ungefär lika många kvinnor och män fått sina löner justerade.

Hur såg könsfördelningen ut bland de medarbetare som fick sina löner justerade som en följd av lönekartläggningen och analysen?

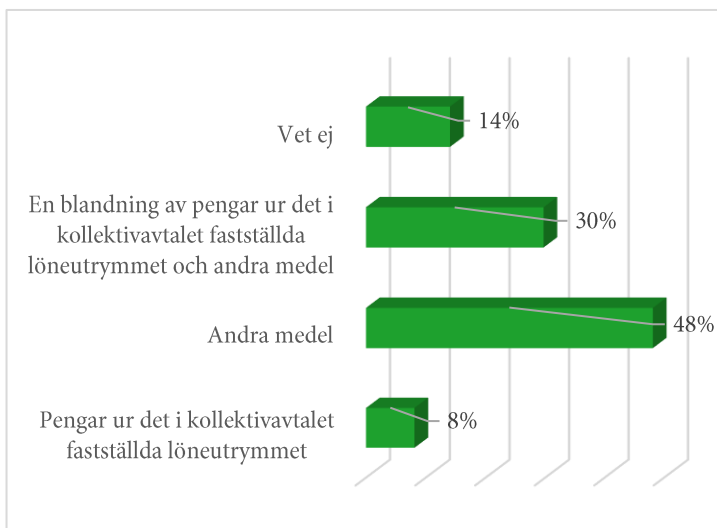


Unionens anser att de pengar som används för lönejusteringar, som behöver genomföras som en konsekvens av genomförd lönekartläggning och analys, ska tas från andra medel än det i kollektivavtalet fastställda löneutrymmet.

Den kostnad som uppstår för arbetsgivaren är ett resultat av en osaklig lönesättning och det är därför rimligt att arbetsgivaren finansierar det med andra medel än de som är avsatta för de anställdas ordinarie löneutveckling.

Vår undersökning visar att närmare hälften av arbetsgivarna gör just så men att det fortfarande nästan är 1 av 10 arbetsgivare som använder de medel som avsatts för ordinarie löneökningar. Restande arbetsgivare använder både medel från ordinarie löneökningar och andra pengar för att rätta till de osakliga löneskillnader som upptäckts.

Vilka medel användes för att genomföra de lönejusteringar som ni i arbetet med lönekartläggningen och analysen kom fram till behövdes?



Unionen anser att jämställdhet och mångfald i grunden är viktiga demokrati- och rättvisefrågor, och även kan betraktas som en lönsamhetsfråga. Jämställda löner är en mycket viktig del av detta men det finns många andra faktorer som också är av stor betydelse.

Att arbetsmiljön ger lika förutsättningar för att kvinnor och män kan prestera enligt sin fulla potential är en grundläggande förutsättning. Unionen har exempelvis uppmärksammat behovet av nolltolerans mot sexuella trakasserier som till stor del drabbar unga kvinnor och andra med otrygga anställningsvillkor.

Unionen arbetar också aktivt med att påverka och skapa förutsättningar för ett föräldravänligt arbetsliv. Ansvaret och insatserna för hem och småbarn tas fortfarande till stor del av kvinnor. Kvinnor fortsätter att yrkesarbeta samtidigt som deras omsorgsinsatser tar flera timmar mer av dygnets vakna tid än vad det gör för män. Då är det extra viktigt att arbetsplatserna skapar ett föräldravänligt klimat som ger flexibla arbetsförhållanden och tydliga policys för vård av barn) och vob (arbetsplatserna skapar ett föräldravänligt klimat som ger flexibla arbetsförhållanden och tydliga policys för vård av barn) och vob (arbetsplatserna skapar ett föräldravänligt klimat som ger flexibla arbetsförhållanden och tydliga policys för vård av barn).

Unionen anser att ett systematiskt arbete för jämställdhet och mångfald ökar innovationskraften, produktiviteten och lönsamheten i ett företag och i förlängningen får positiva effekter för företagets konkurrenskraft. Unionen vill därför bidra till att fler företag både ser den egna potentialen att bidra till ökad jämställdhet och mångfald samt inser affärsnyttan med ett systematiskt jämställdhets- och mångfaldsarbete.

Att förbereda och genomföra lönekartläggning

För att kunna driva ett aktivt jämställdhetsarbete så är det viktigt att du och dina klubbkamrater har landat i era egna tankar om varför jämställdhet är viktigt. Med det som grund kan ni definiera vad som kan vara hinder på just er arbetsplats.

Utan en egen förankring kan det vara svårt att arbeta aktivt, strategiskt och målinriktat för jämställda löner på arbetsplatsen. Det ger också en styrka i era argument om ledningen inte följer lagen om aktiva åtgärder för att motverka diskriminering.

Så blir klubben redo att samverka kring lönekartläggning

Att det genomförs en lönekartläggning på din arbetsplats kan som sagt både ses som ett kvitto på att jämställdhet är en viktig fråga och som ett första viktigt steg mot att din arbetsplats ska bli jämställd.

Enligt diskrimineringslagen är det arbetsgivaren som är skyldig att genomföra kartläggning och analys av lönesättningen varje år i samverkan med facket. En viktig förutsättning för denna samverkan ska bli framgångsrik är att samtliga samverkande parter upplever att deras inspel och synpunkter tas tillvara.

Eftersom alla arbetsgivare inte på eget initiativ följer lagen om årlig lönekartläggning vet vi att det ibland är de fackliga klubbarna som

måste driva på för att det ska hända. Vi vet också att alla förtroendevalda inte känner sig tillräckligt insatta i hur det går till att genomföra en lönekartläggning i praktiken och att det kan göra att klubben inte mår med att vara de som driver på.

I Unionens undersökning svarar många förtroendevalda att de saknar både kunskap och tid att ta till sig kunskapen. Av de svarande efterfrågar utbildningar och vissa nämner att utbildningarna helst ska vara anpassade just efter bristen på tid.

Utbildningar

Ett tips för dig som är förtroendevald är att kolla in Unionens utbildningsutbud där det finns en e-kurs "[Lönekartläggning och analys enligt diskrimineringslagen](#)" som du kan ta del av när som helst. I den får du veta vilka skyldigheter arbetsgivaren har enligt 3 kap 8–10 § diskrimineringslagen, sju steg för samverkan, kartläggning, analys och dokumentation samt viktiga begrepp som används.

Där hittar du också "[Lönekartläggning och analys](#)" som är en fortsättningskurs som blandar självstudier online med tre kursledarleda webbseminarium. Du får veta mer om varför lönekartläggning är så viktig, hur en lönekartläggning går till och vad som är bra att tänka på inför lönekartläggningen på din egen arbetsplats.

Syftet med kursen är att du ska få den kunskap du behöver för att vara en aktiv samverkanspart i arbetet med lönekartläggning och analys på din arbetsplats. På kursen träffar du andra förtroendevalda som står inför samma process och får tips och råd från kursledarna och andra medverkande som vet hur lönekartläggning och analys går till.

Diskrimineringsombudsmannen erbjuder också en [e-utbildning om lönekartläggning](#), som visar dig steg för steg hur du ska göra.

Samverkan redan i planeringsfasen

Inför att arbetet med lönekartläggning och analys ska påbörjas är det viktigt att ni från klubbens sida tar upp frågan om samverkansformer med arbetsgivaren. Utgångspunkten är att arbetet i sin helhet ska bedrivas i samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagarrepresentanter.

Ni bör tillsammans lägga upp en plan för de olika stegen i arbetet, komma överens om vilka som ska ingå i arbetet, hur ofta och när ni ska träffas samt vilka underlag som behöver tas fram inför de olika samverkanstillfällena

I planeringsfasen är det lämpligt att lyfta frågan om huruvida de personer som ska genomföra arbetet med lönekartläggning och analys har den kunskap och kompetens som krävs för att utföra arbetet på ett tillfredsställande sätt.

Om det finns behov av att inhämta kunskap eller genomföra kompetensutvecklingsinsatser är det förstås en fördel om såväl arbetsgivarrepresentanter som arbetstagarrepresentanter gör detta tillsammans innan själva arbetet med lönekartläggningen och analysen påbörjas.

Lönestatistik

Aktuell lönestatistik är användbart i arbetet med kartläggning, analys och åtgärder. Du som jobbar inom industrin och byggsidan samt inom vissa delar av tjänstesektorn kan alltid ta del av [Unionens egen insamlade lönestatistik](#). Du som jobbar i andra av Unionens branscher, till exempel IT, Telekom, Transport med mera, kan omfattas av statistik som är gemensam med arbetsgivarna.

Att ta in en konsult

En möjlighet är att arbetsgivaren anlitar konsultstöd i arbetet med lönekartläggning och analys. Då är det viktigt att påminna om att arbetet ska genomföras i samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare och att ni får möjlighet att lära er hantverket under processens gång.

Konsulten kan exempelvis bidra med att ta fram behövt underlag, dokumentera arbetet och vara ett processstöd. Själva analysen och bedömningen av vilka eventuella lönejusteringar eller andra åtgärder som behöver genomföras ska emellertid ske i samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare.

Om arbetsgivaren på eget bevåg eller med hjälp av en konsult har genomfört en lönekartläggning och analys utan fackets inblandning, har ni ingen skyldighet att skriva under eller på annat sätt ställa er bakom det genomförda arbetet. Påtala istället behovet av att ni så snart som möjligt kommer överens om hur ni framöver ska samverka i arbetet med lönekartläggning och analys på ett sätt som ligger i linje med diskrimineringslagens intentioner.

Ditt kollektivavtal kan innehålla regler

Ett antal av Unionens kollektivavtal innehåller regler om årlig löneanalys. De reglerna ska ses som ett komplement till diskrimineringslagens bestämmelser om lönekartläggning och analys.

Det är fullt möjligt att integrera arbetet med lönekartläggning och analys i arbetet med den löneanalys som ska ske enligt

kollektivavtalet. Det är dock viktigt att ni i sådana fall försäkrar er om att den metodik och systematik som diskrimineringslagen föreskriver också används i löneanalysen.

Hur ska lönekartläggning stötta lönerevisionen?

Om ni redan har bra strukturer och rutiner för den vanliga lönerevisionen så är det viktigt att bestämma hur genomförandet av lönekartläggning och analysen ska förhålla sig till det arbetet. Många arbetsgivare och Unionenklubbar arbetar med en årshjulsmodell i lönearbetet där en lönekartläggning kan utgöra en bra grund inför löneanalysen som i sin tur ska genomföras inför lönerevisionen.

Tänk på att göra en kartläggning och jämställdhetsanalys av de bestämmelser om löner och andra anställningsvillkor som tillämpas hos er arbetsgivare. Det är i bestämmelserna om löner och andra anställningsvillkor som förklaringarna till löneskillnader mellan kvinnor och män som utför lika eller likvärdigt arbete, kan finnas. Om detta steg inte genomförs så finns det en risk för att de löneskillnader som ni upptäcker motiveras med bestämmelser om löner och andra anställningsvillkor som inte alltid är könsneutrala eller tillämpas likvärdigt för kvinnor och män. Det är alltså viktigt att ramarna för lönesättningen är könsneutrala för att arbetet med analysen av eventuella löneskillnader ska fungera fullt ut.

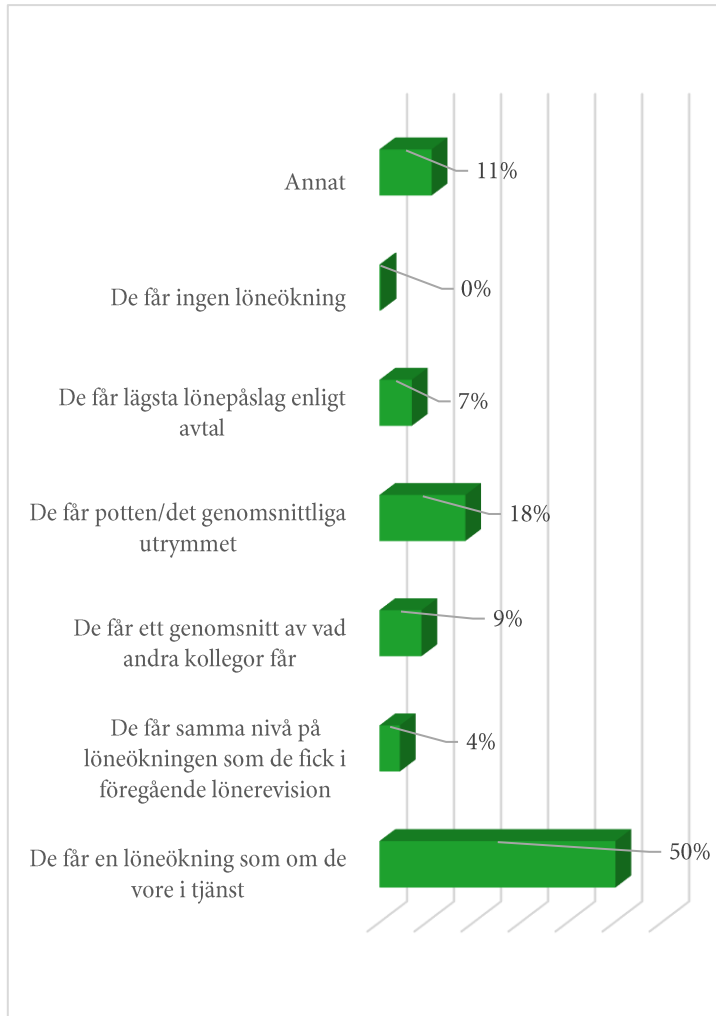
Marknadshänsyn och sakliga skäl

Det finns inget som hindrar att marknadshänsyn påverkar lönesättningen på företaget eller i organisationen. Unionen rekommenderar dock att djuplodande analyser och noggranna överväganden läggs till grund för när och hur marknaden ska påverka lönesättningen och att detta formuleras i en policy. Det är också viktigt att kontinuerligt bedöma om yrken som tidigare betraktats som bristyrken fortfarande är det. Du kan med fördel lyfta frågan om hur historiska marknadslöner ska hanteras i framtida lönerevisioner.

Grupper som ska uppmärksammas speciellt

Det finns vissa grupper som kan behöva uppmärksammas särskilt när ni genomför lönekartläggningen och analysen. Tänk speciellt på medarbetare som är eller har varit föräldralediga eftersom de inte får missgynnas (enligt föräldraledighetslagen). En medarbetare som planerar att vara, är eller har varit föräldraledig får inte halka efter i lönehänseende av den orsaken. Av Unionens senaste genomförda undersökning ser vi att allt för många av de som varit föräldralediga inte får sina löner reviderade på ett sätt som överensstämmer med svensk lag – dvs genom att få en löneökning som om de vore i tjänst.

Hur hanteras föräldralediga i era lönerevisioner?



En annan viktig grupp som bör uppmärksammas är medarbetare som har varit långtidssjukskrivna och har halkat efter i lön. Diskutera gärna med arbetsgivaren om det finns behov av kompetensutvecklingsinsatser så att medarbetarna i fråga kan närma sig sina kollegor i lön.

Dokumentera skriftligt

Om ni är tio anställda eller fler hos arbetsgivaren ska arbetet med lönekartläggning och analys dokumenteras skriftligt. Dokumentationen ska upprättas oavsett om löneskillnader som behöver rättas till har identifierats eller inte.

Dokumentationen ska innehålla:

- en redogörelse för hur arbetsgivaren har samverkat med arbetstagarrepresentanter i lönekartläggningen och analysen
- en redovisning av resultatet av kartläggningen och analysen
- 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 (från det att lönekartläggningen och analys enligt lagen skulle ha varit klar)
- en redovisning och utvärdering av hur föregående års planerade åtgärder har genomförts

För att undvika dubbelarbete är det bra att dokumentera arbetet med lönekartläggning och analysen löpande.

Uppföljning

Arbetet med lönekartläggning och analys återkommer varje år och det är därför viktigt att följa upp både att processerna fungerade och resultatet för att identifiera vad som eventuellt kan göras bättre nästa gång.

Har de osakliga löneskillnader som upptäckts åtgärdats? Har arbetsgivaren gjort det på rätt sätt?

Andra åtgärder, som exempelvis förslag på utbildning i jämställd lönesättning, bör också följas upp och effekten utvärderas.

Om en viss åtgärd inte genomförts som planerat bör anledningen till detta utredas. Hur kan ni säkerställa att åtgärden vidtas det kommande året i stället?

Resultatet av uppföljning och utvärderingen är ett viktigt underlag

inför det efterföljande årets arbete med lönekartläggning och analys.

Andra åtgärder

I arbetet med lönekartläggning och analys behöver ni också uppmärksamma behov av andra åtgärder än lönejusteringar. Det kan exempelvis handla om åtgärder som en översyn av lönesättande kriterier, kompetensutveckling av arbetstagare med lågt löneläge eller ogynnsam löneutveckling samt utbildningar för lönesättande chefer.

Bilaga 1: Om lönekartläggning i diskrimineringslagen

Diskrimineringslagens 3 kapitel innehåller bestämmelser om aktiva åtgärder. Det är av detta lagrum som skyldigheten att genomföra lönekartläggning och analys framgår.

Av 11 § framgår att arbetet med aktiva åtgärder ska genomföras i samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare.

Av 8 § framgår att arbetsgivaren i syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män varje år ska 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.

Av 9 § framgår att arbetsgivaren ska analysera om förekommande löneskillnader har direkt eller indirekt samband med kön samt att analysen särskilt ska 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.

Av 10 § framgår att 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.

Av 12 § framgår att arbetsgivaren ska förse en arbetstagarorganisation som arbetsgivaren är bunden till av kollektivavtal med den information som behövs för att organisationen ska kunna samverka i arbetet med aktiva åtgärder.

Om informationen avser uppgifter om lön eller andra förhållanden som berör en enskild arbetstagare, gäller reglerna om tystnadsplikt och skadestånd i 21, 22 och 56 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

Av 13 § respektive 14 § framgår att en arbetsgivare som vid ingången av kalenderåret sysselsatte 10 eller fler arbetstagare skriftligen ska dokumentera arbetet med lönekartläggning och analys.

Dokumentationen ska innehålla:

- en redovisning av resultatet av kartläggningen och analysen enligt 8--10 §§
- 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 samt en redogörelse för hur samverkansskyldigheten enligt 11 § fullgörs.

Denna rapport ger dig som är förtroendevald kunskaper om hur du går till väga för att samverka med din arbetsgivare i arbetet med lönekartläggning och analys på just din arbetsplats.

Du får fakta, tips och argument som kan vara till nytta i arbetet för jämställda löner. Du får ökade kunskaper om hur ni kan analysera orsakerna till löneskillnaderna och om vikten av att därefter vidta åtgärder och följa upp arbetet för jämställda löner.

Vägledningen bygger på svaren från Unionens undersökning om hur förtroendevalda såg på möjligheter och hinder för att lyckas i arbetet med lönekartläggning och analys under 2021.

unionen

SVERIGES STÖRSTA FACKFÖRBUND

Hos oss är alla tjänstemän i det privata arbetslivet välkomna, oavsett utbildning och befattning.

Bland våra medlemmar hittar du många chefer och dessutom både egenföretagare och studenter.

Vår vision är att tillsammans skapa framgång, trygghet och glädje i arbetslivet.