

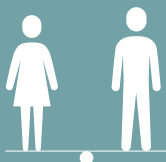
LÖNEKARTLÄGGNING I FASTIGOFÖRETAGEN

En partsgemensam skrift



FASTIGO

Fastighetsbranschens Arbetsgivarorganisation



Kvinnor och män har lika rätt i fråga om arbete, lön och andra anställningsvillkor samt möjlighet till utveckling i arbetet.

Löneskillnader som beror på kön får inte förekomma. För att upptäcka eventuella skillnader – eller för att bibehålla jämställda löner – behövs regelbundna lönekartläggningar och analyser.

Förutom att lönekartläggningen är ett lagstadgat krav och ett verktyg i jämställdhetsarbetet, ger den även bättre kunskap och kontroll över företagets övergripande lönestruktur.

En partsgemensam skrift av

Fastigo, Unionen, Vision, Ledarna, AiF (Akademikerförbunden inom Fastigos avtalsområde - Sveriges Ingenjörer, Akademikerförbundet SSR, Civilekonomerna, Jusek och Sveriges Arkitekter), Fastighetsanställdas Förbund och Kommunal

Målet med lönekartläggningen är framför allt att alla anställda ska behandlas lika oavsett kön. Detta ska gälla från det att man börjar sin anställning och under hela anställningstiden. Lönekartläggningen visar om lönesättningen på företaget påverkas av felaktiga värderingar och normer. Genom att förhindra, upptäcka och åtgärda osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män kan lönesättningen kvalitetssäkras.

Att kartlägga löner – **vad innebär det?**

Lönekartläggningen är liksom jämställdhetsarbetet i sin helhet, ett sätt att försäkra sig om att alla medarbetare har samma möjligheter att utvecklas. När medarbetarna upplever att förutsättningarna är lika för alla är det större chans att de blir mer motiverade i arbetet och presterar bättre.

Lönekartläggningen ger också bättre kunskap och kontroll över företagets övergripande lönestruktur. En korrekt lönestruktur visar att löneskillnader inom och mellan grupper av arbetstagare som utför lika eller likvärdiga arbetsuppgifter är baserad på sakliga grunder utifrån uppgifternas svårighetsgrad och arbetstagarnas kompetens och prestation. Kunskap om företagets lönestruktur är avgörande vid lönesättning i samband med rekrytering, befordran och vid den årliga lönerevisionen.

Vad säger diskrimineringslagen?

Alla arbetsgivare ska enligt diskrimineringslagen varje år kartlägga och analysera

- bestämmelser och praxis om lön och andra anställningsvillkor som tillämpas hos arbetsgivaren

- löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika
- löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som likvärdigt
- löneskillnader som finns mellan ett kvinnodominerat arbete (d v s arbete som mer än till 60 % utförs av kvinnor) och ett arbete som inte är kvinnodominerat, om arbetet som inte är kvinnodominerat har lägre krav men högre lön.



Lönekartläggningskraven – omfattning

Alla arbetsgivare ska enligt diskrimineringslagen och Fastigoföretagens samverkansavtal, varje år kartlägga och analysera kvinnors och mäns löner vid lika och likvärdigt arbete. Arbetsgivare med minst tio anställda ska skriftligen dokumentera detta arbete. Alla arbetstagare ska ingå i kartläggningen, oavsett anställningsform, sysselsättningsgrad, ställning i organisationen och kollektivavtalsområde. Däremot ska inte Vd ingå, då denna befattning har en särställning med hänsyn till ansvar och befogenheter. Lönekartläggningen har till syfte att förhindra, upptäcka och åtgärda osakliga löneskillnader. Den är därmed en del av jämställdhetsarbetet.

I kartläggningen ska arbetsgivaren bedöma om det förekommer löneskillnader som har direkt eller indirekt samband med kön. Det lagen kräver är med andra ord att alla så kallade osakliga löneskillnader vad gäller lön och andra anställningsvillkor rättas till. Det räcker inte att arbetsgivaren anser att det inte finns några osakliga löneskillnader, utan detta måste också konkret kunna visas. Skillnaderna i lön mellan kvinnor och män ska kunna förklaras utifrån sakliga faktorer, t ex kunskap, färdigheter, personliga egenskaper eller marknadslöneläget. Vid individuell lönesättning är det som regel nödvändigt att göra bedömningen på individnivå.

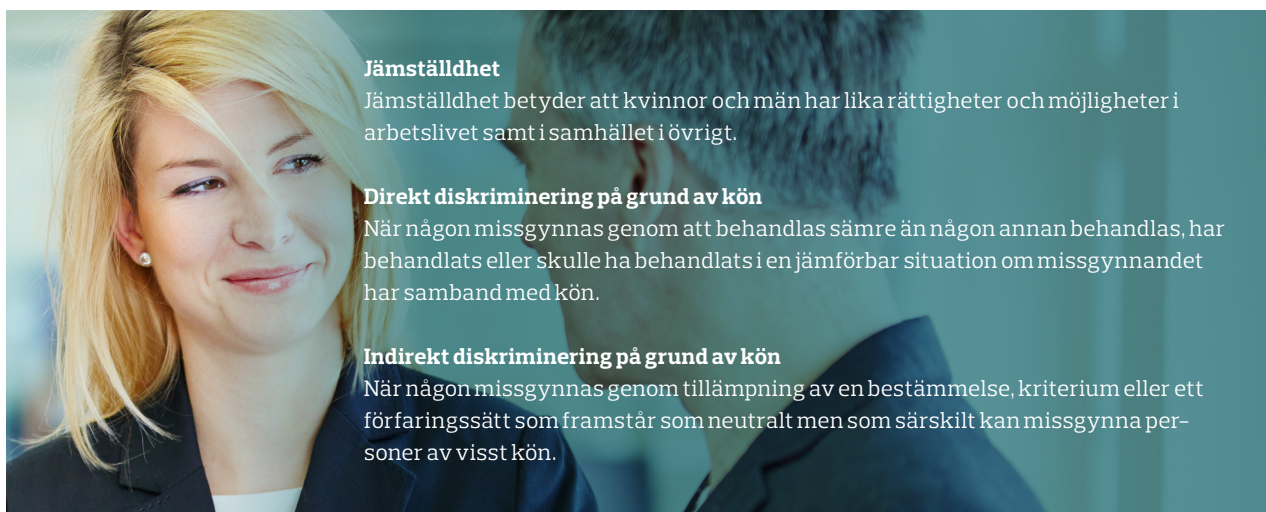
Arbetsgivare med minst tio anställda ska skriftligen dokumentera sitt lönekartläggningsarbete. Lönekartläggningsarbetet ingår som en del i arbetsgivarens arbete på arbetsplatsen med aktiva åtgärder för att förebygga och motverka diskriminering enligt diskrimineringslagens tredje kapitel.

Lönekartläggningsarbete i samverkan

Lönekartläggningen ska enligt diskrimineringslagen tas fram i samverkan mellan företaget och representanter för arbetstagarna. Samverkan innebär att arbetsgivare och arbetstagare tillsammans aktivt driver frågorna om att främja lika rättigheter och möjligheter för kvinnor och män. De anställda representeras vanligtvis av de fackliga organisationer som finns på arbetsplatsen. Saknas lokala fackklubbar ska arbetsgivaren samverka med arbetstagarna på annat sätt. Det är alltid arbetsgivaren som har det yttersta ansvaret för att kartläggningen verkligen blir av. Arbetstagarna och deras representanter har rättigheten att delta i detta arbete.

Arbetet med lönekartläggningen är inte en förhandlings- eller avtalsfråga. Lönekartläggningen genomförs i god tid före lönerevisionsarbetet och inte som en del av själva löneförhandlingen. De skillnader som upptäcks och inte kan förklaras av könsneutrala kriterier ska åtgärdas snarast, analyseras varför de uppstått och därmed förhindra att de uppstår igen.

Starta arbetet med att samråda om hur lönekartläggningen ska läggas upp, ta fram en tidplan, diskutera ansvarsfördelning och redovisningsformer med mera. Arbetet blir lättare om det finns bra riktlinjer för hur arbetet ska genomföras. Det är viktigt att arbetstagarrepresentanterna ges förutsättningar att vara delaktiga i arbetet. Går det inte att komma överens är det arbetsgivaren som avgör hur det ska gå till.



Jämställdhet
Jämställdhet betyder att kvinnor och män har lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet samt i samhället i övrigt.

Direkt diskriminering på grund av kön
När någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation om missgynnandet har samband med kön.

Indirekt diskriminering på grund av kön
När någon missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse, kriterium eller ett förfaringsätt som framstår som neutralt men som särskilt kan missgynna personer av visst kön.

Information och löneuppgifter

Att diskutera löner och genomföra en lönekartläggning kan upplevas som känsligt för alla inblandade parter. De som ingår i lönekartläggningsgruppen måste få den information som behövs för att kartläggningen, analysen och upprättandet av handlingsplanen ska kunna genomföras på ett meningsfullt sätt. Den fackliga organisationen har enligt diskrimineringslagen ingen generell rätt att ta del av samtliga anställdas löner. Behovet av att ta del av individuella löner uppstår i princip endast vid löneskillnad mellan individer med lika arbete om man inte på annat sätt kan genomföra analysen. Ofta kan löneskillnaderna tydliggöras i form av procentsiffror, lönespann eller diagram. Det intressanta är att diskutera och förklara vad skillnaderna består av.

Ibland kan det bli aktuellt med att belägga de personer som deltar i lönekartläggningsarbetet med tystnadsplikt enligt medbestämmandelagen (MBL).

Arbetsgivaren ska arbeta med aktiva åtgärder för att förebygga diskriminering.

Arbetsgivaren ska enligt diskrimineringslagen arbeta med aktiva åtgärder för att inom verksamheten motverka diskriminering och på annat sätt verka för lika rättigheter och möjligheter oavsett diskrimineringsgrund. Arbete med aktiva åtgärder på arbetsplatsen ska genomföras fortlöpande och i samverkan med arbetstagarna. Arbetsgivare med minst 25 anställda ska också löpande under året dokumentera arbetet med aktiva åtgärder och inom områdena

- arbetsförhållanden
- bestämmelser om praxis om löner och andra anställningsvillkor
- rekrytering och befordran
- utbildning och övrig kompetensutveckling
- möjligheter att förena förvärsarbete med föräldraskap.

Det årliga genomförda lönekartläggningsarbetet utgör en del av arbetsgivarens aktiva åtgärder för att förebygga diskriminering.

Individuell lönesättning

Fastigos löneavtal bygger på individuell och differentierad lönesättning. Lönen ska sättas efter samma principer för alla arbetstagare i företaget. Vid lönesättningen ska man ta hänsyn till arbetsuppgifternas svårighetsgrad, individuell kompetens, skicklighet och uppnådda arbetsresultat. Även marknadskrafterna kan påverka lönesättningen. Skillnader i lön som beror på kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder, får inte förekomma enligt lag och löneavtal.

Individuell lönesättning står inte i konflikt med diskrimineringslagen så länge kriterierna vid lönesättningen är sakliga och könsneutrala.

Olika lön för lika eller likvärdigt arbete kan vara sakligt om exempelvis individernas prestation är olika. Arbetsgivaren måste dock kunna motivera hela löneskillnaden med sakliga grunder.

Lika lön för lika arbete behöver inte heller vara en garanti för att löner är jämställda. En löneskillnad kan vara sakligt motiverad enligt grunderna för individuell lönesättning.

Lönebegrepp

Inför lönekartläggningen ska aktuella månadslöner tas fram och deltidslöner räknas upp till heltid. Dessutom ska alla eventuella löneförmåner och sidoförmåner tas med, till exempel förmånsbil och rikskuponger.

Median- och medellön

I arbetet med kartläggning och analys ska medellön och/eller medianlön tas fram. Medellön är lönesumman dividerat med antalet personer i gruppen. I små grupper kan en individ med en kraftigt avvikande lönenivå ha stor påverkan på medelvärdet i gruppen. Medianlön är det mittersta värdet, det vill säga lika många personer har lägre respektive högre lön.

Klassigo

En lönekartläggning förutsätter att man kan klassificera olika arbeten i relation till en gemensam standard. Klassificeringen ska ta hänsyn till faktiskt arbetsinnehåll och inte begränsas till ett visst avtalsområde. Ett bra verktyg för detta är Klassigo, som är ett könsneutralt klassificeringssystem.

Klassigo-systemet består av fyra siffror, varav den tredje visar tjänstens grupperingsnivå.

Nivån i tjänsten kan indikera att två arbeten kan vara att betrakta som likvärdiga. Det är vanligtvis utifrån denna som kartläggningen av arbeten som betraktas som likvärdiga börjar.

Tabell:

Underlag till lönekartläggning

Nivå	Klassigo	Antal män	Antal Kvinnor	Procent män	Procent kvinnor	Medellön män	Medellön kvinnor	Medellön män + kvinnor	Differens medellön	Kvinnors lön i procent av männens lön
1	2310	5	7	41,7	58,3	25947	24706	25223	1241	95,2
	3210		1		100,0		27400	27400		
2	2220	3	1	75,0	25,0	29403	29424	29408	-21	100,1
	2320	8	4	66,7	33,3	28469	28356	28431	113	99,6
	2420	1		100,0		36000		36000		
	3220	1	2	33,3	66,7	29050	30190	29810	-1140	103,9
	4220		2		100,0		30747	30747		
3	4420		1		100,0		30900	30900		
	2130	1		100,0		41000		41000		
	2239	1	1	50,0	50,0	39500	39000	39250	500	98,7
	2430	1		100,0		38500		38500		
	4230		1		100,0		34000	34000		
4	2149	1		100,0		56000		56000		
	3249	1		100,0		54000		54000		
	4249		1		100,0		55500	55500		

Lönekartläggning – steg för steg

Kartläggningsarbetet ska inledas med uppföljning av tidigare års handlingsplaner och kontroll av att planerade lönejusteringar och andra åtgärder är genomförda. Åtgärderna ska genomföras så snart som möjligt dock senast inom tre år efter att kartläggningen blev klar. Enligt diskrimineringslagen ska kartläggning och analys ske av

- bestämmelser och praxis om lön och andra anställningsvillkor som tillämpas hos arbetsgivaren
- löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika
- löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som likvärdigt
- löneskillnader som finns mellan ett kvinnodominerat arbete (d v s arbete som mer än till 60 % utförs av kvinnor) och ett arbete som inte är kvinnodominerat, om arbetet som inte är kvinnodominerat har lägre krav men högre lön.

Steg I: Bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor

Kartläggning

Den första delen i lönekartläggningsarbetet är att kartlägga och analysera bestämmelser och praxis som ligger till grund för lönesättningen. Detta är många gånger den viktigaste delen i arbetet med lönekartläggningen.

I kartläggningen ingår exempelvis

- lönebestämmelser i kollektivavtalen
- företags lönepolicy som beskriver hur affärsidé och mål hänger ihop med krav på medarbetaren
- företags kriterier för bedömning av arbetstagarnas kvalifikationer och prestationer
- marknadens påverkan på lönesättningen
- regler för bonus- eller incitamentsystem
- andra löne- eller sidoförmåner (försäkringar, förmånsbil, subventionerad lunch, städhjälp, arbetskläder, hälsokontroll, friskvård, fri tidning, telefon etc.)
- bortförhandlad övertidsersättning, extra semesterdagar och löneväxling.

Analys

Syftet med analysen är att säkerställa att företagets löne- och anställningsvillkor är könsneutrala. Analysen måste även omfatta förmåner av andra slag än kontant lön för att se om dessa behövs för tjänsten och att de ges till både kvinnor och män. Annars kan förmånen vara indirekt diskriminerande, om förmånen företrädesvis ges till personer som arbetar med typiskt sett mansdominerade arbetsuppgifter. Det bör vara tydligt inom företaget när en förmån utges och under vilka förutsättningar, men även vad som är att betrakta som en förmån och vad som är ett arbetsredskap.

Steg 2. Lika arbete

Nästa steg är att kartlägga och analysera löneskillnader mellan kvinnor och män som utför lika eller i det närmaste lika arbete. Syftet är att undersöka om det kan konstateras löneskillnader som helt eller delvis, direkt eller indirekt, har samband med kön. Skillnader i lön för både kvinnor och män ska förklaras.

Kartläggning

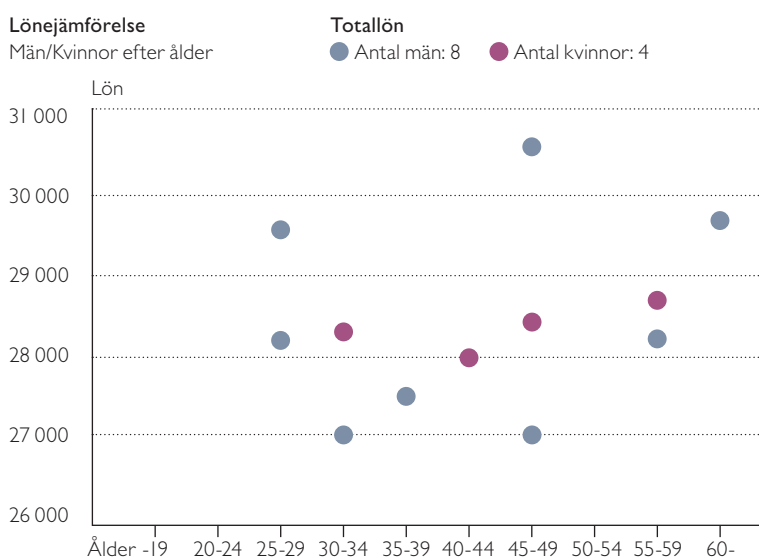
Gruppera anställda med lika arbete, det vill säga kvinnor och män som utför samma eller nästan samma arbetsuppgifter. Det är det faktiska arbetsinnehållet som avgör om två arbeten är att betrakta som lika, inte kollektivavtals- eller organisationstillhörighet eller hur arbetsuppgifterna utförs. Befattningsbeskrivningar är till stor hjälp och Klassigo kan användas vid indelningen i grupper med lika arbeten, men det är viktigt att koden stämmer överens med det faktiska arbete som utförs.

I Klassigo kan samma kod innehålla befattningar som har olika arbetsuppgifter. De betraktas därför inte i lagens mening som lika. Därför krävs det en noggrann analys för att se om arbeten inom samma kod är att betrakta som lika. Inom en grupp kan det förekomma variationer i arbetsuppgifterna, vilket gör att gruppen behöver delas upp i undergrupper. Ange hur många kvinnor respektive män som finns i varje grupp. Vid analysen av lika arbeten är det endast grupper som har både kvinnor och män

som ska kartläggas och analyseras. Finns det bara en individ eller om endast ett kön är representerat inom en grupp behöver ingen jämförelse göras i detta steg.

Räkna fram medel- eller medianlönerna för kvinnor respektive män som utför lika arbete.

Ta fram lönespridning för varje arbete som visar skillnaden mellan den högst och den lägst avlönade arbetstagaren.



Exempel. Lönejämförelse mellan olika åldrar.
Klassigo 232 Specialbetonat fastighetsarbete.

Analys

Analysera skillnader i lön, lönespridning och löneutveckling mellan kvinnor och män inom respektive grupp. Löneskillnader ska förklaras utifrån sakliga skäl som inte har samband med kön. Även manliga anställdas lön ska kunna förklaras utifrån sakliga skäl. Att ange ett antal tänkbara förklaringar till en löneskillnad är inte tillräckligt. Undersök om lönespridningen för kvinnor skiljer sig från männens och om kvinnor och män har samma möjlighet att påverka sin lön utifrån individuella kriterier.

Eftersom Fastigos kollektivavtal förutsätter individuell lönesättning måste analysen i regel gå ner på individnivå för att man ska kunna bedöma om det finns sakliga skäl för löneskillnaderna. Förklaringar till löneskillnader utifrån individuell lönesättning ska hänga samman med företagets lönekriterier.

Faktorer som kan påverka och förklara skillnader i lön:

- Marknadslönesituationen: Vid brist på viss kompetens vid rekrytering kan den som ska anställas få en lön som avviker från lönenivån inom yrkesgruppen som arbetstagaren ska tillhöra.
- Skillnader i arbetsinnehåll: Inom samma grupp kan det finnas skillnader i arbetsinnehåll. Till exempel kan arbetstagarnas ansvar variera.
- Ålder och anställningstid: Kan ha betydelse beroende på hur många lönerevisioner arbetstagaren har varit med om.
- Omplacering från högre avlönat arbete: En arbetstagare som blivit omplacerad till ett mindre krävande arbete kan ha fått behålla sin högre lön.
- Övertidsavlösning: Under vissa förutsättningar kan en arbetstagares rätt till övertidsersättning avtalas bort och kompenseras med högre lön (och/eller fler semesterdagar).

Tabell: Lika arbete

Klassigo	Antal män	Antal kvinnor	Medellön män	Medellön kvinnor	Medellön män + kvinnor	Differens medellön	Kvinnors lön i procent av männens lön
2310	5	7	25947	24706	25223	1241	95,2
2220	3	1	29403	29424	29408	-21	100,1
2320	8	4	28469	28356	28431	113	99,6
3220	1	2	29050	30190	29810	-1140	103,9

Klassigo

Utifrån samma Klassigo-kod görs analys om två arbeten kan vara att betrakta som lika.

Antal män samt Antal kvinnor

Visar om en grupp har både kvinnor och män. Jämförelse ska ske inom grupper som har både kvinnor och män.

Medellön män, Medellön kvinnor samt Differens medellön

Kvinnors medellön ska jämföras mot männens medellön inom samma Klassigo-kod.

Kvinnors lön i procent av männens lön

Visar differensen i procent mellan kvinnors och mäns medellön inom samma Klassigo-kod. Även om kvinnors medellön är 100 procent av männens, måste en djupare analys göras. Det kan vara så att det ska vara skillnad i medellön inom gruppen.

Steg 3. Likvärdigt arbete

I nästa steg ska löneskillnader mellan kvinnor och män som utför likvärdigt arbete kartläggas och analyseras. För att bedöma om två arbeten är att betrakta som likvärdiga görs en bedömning av arbetets krav när det gäller arbetsuppgifter och arbetsförhållanden. Det är enbart kraven i arbetet som ska bedömas, inte personerna som utför arbetet. Syftet är att undersöka om det finns en strukturell undervärdering av kvinnodominerade arbeten ur ett lönehänseende.



Kartläggning

Gruppera anställda med likvärdiga arbeten utifrån befattningarnas nivågruppering. Det är lämpligt att utgå från nivån i Klassigo-koden för respektive tjänst. Ange vilka av dessa grupper som är kvinnodominerade respektive icke kvinnodominerade för att kunna göra en jämförelse mellan dem.

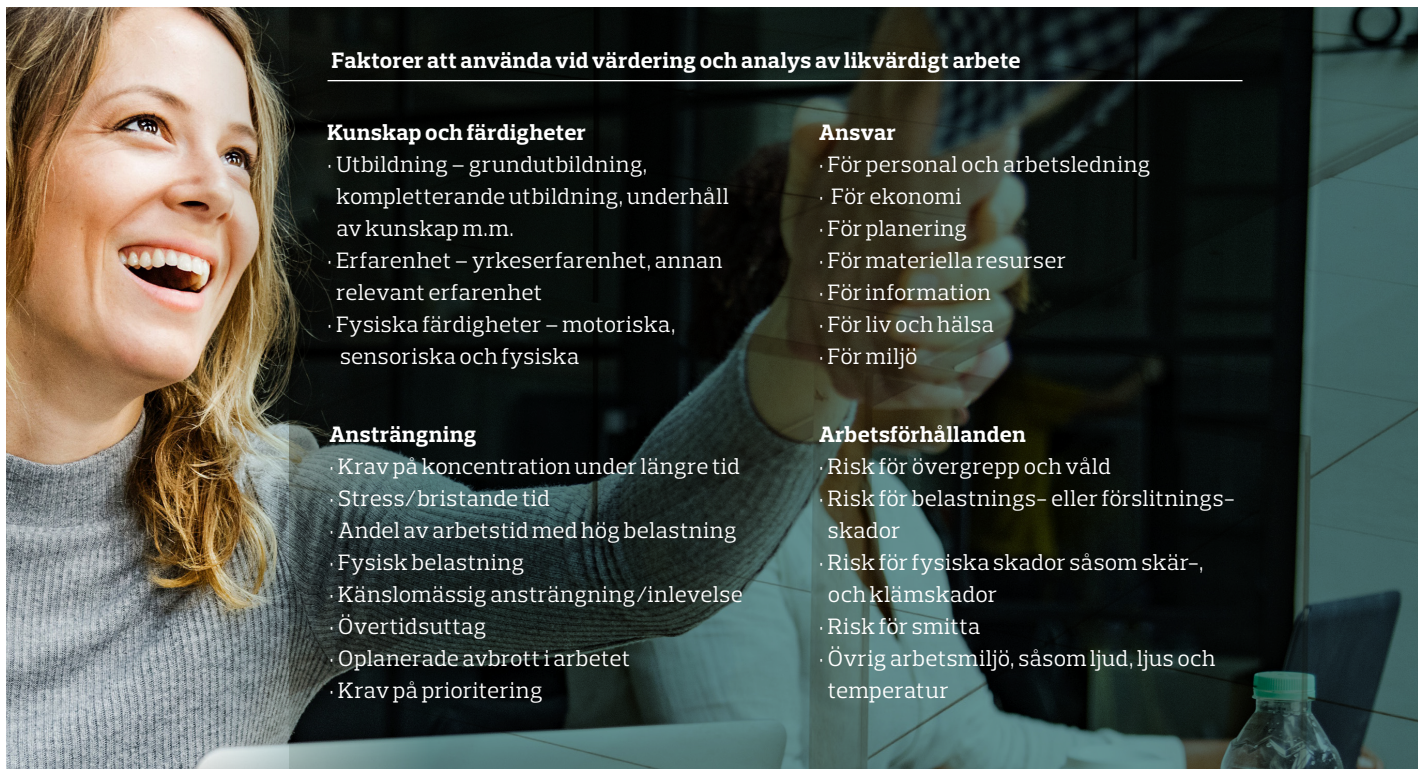
Räkna fram medel- eller medianlönerna för kvinnodominerade grupper respektive icke kvinnodominerade grupper. Ta med samtliga arbetstagare i gruppen, det vill säga både kvinnor och män.

Likvärdiga grupper

För att kunna avgöra om grupperna är likvärdiga krävs en djupare analys eftersom Klassigo klassificerar men inte värderar olika arbeten. Det viktiga är att de lokala parterna hittar en modell för att värdera de olika arbetsuppgifterna som finns i organisationen. Ta hjälp av de faktorer som finns i diskrimineringslagen: kunskaper och färdigheter, ansvar, ansträngning samt arbetsförhållanden. Dessa kan sedan delas in i en mängd underfaktorer (se faktaruta nedan).

Analysera varje tjänst utifrån samma faktorer för att se om två arbeten är att betrakta som likvärdiga eller inte. Faktorerna ska vara objektiva, konkreta och könsneutrala.

Klara tydliga rollbeskrivningar med krav på utbildning och erfarenhet samt beskrivning av ansvar och befogenheter underlättar arbetet.



Faktorer att använda vid värdering och analys av likvärdigt arbete

Kunskap och färdigheter · Utbildning – grundutbildning, kompletterande utbildning, underhåll av kunskap m.m. · Erfarenhet – yrkeserfarenhet, annan relevant erfarenhet · Fysiska färdigheter – motoriska, sensoriska och fysiska	Ansvar · För personal och arbetsledning · För ekonomi · För planering · För materiella resurser · För information · För liv och hälsa · För miljö
Ansträngning · Krav på koncentration under längre tid · Stress/bristande tid · Andel av arbetstid med hög belastning · Fysisk belastning · Känslomässig ansträngning/inlevelse · Övertidsuttag · Oplanerade avbrott i arbetet · Krav på prioritering	Arbetsförhållanden · Risk för övergrepp och våld · Risk för belastnings- eller förslitnings-skador · Risk för fysiska skador såsom skär-, och klämskador · Risk för smitta · Övrig arbetsmiljö, såsom ljud, ljus och temperatur

Analys

Analysera de löneskillnader som har kommit fram inom grupper med likvärdigt arbete. Analysen sker normalt på gruppnivå i syfte att upptäcka den strukturella undervärdering som kan vara förknippade med typiska kvinnodominerande arbetsuppgifter. Om det finns skillnader i lön mellan grupper med likvärdigt arbete ska orsaken till detta analyseras. Hela skillnaden ska kunna förklaras utifrån objektiva och sakliga skäl, argument som inte har samband med kön.

Kontrollera om lönespridningen inom kvinnodominerade grupper skiljer sig väsentligt från lönespridning inom grupper som inte är kvinnodominerade.

Viktigt att ta hänsyn till vid analys av löneskillnad

- Kriterier/faktorer – värdering av respektive tjänst
- Rollbeskrivning för respektive tjänst
- Lönekriterier för individuell lönesättning
- Företagets löneprocess
- Marknadslön
- Andra löneförmåner som inte ingår i lönebegreppet

Steg 4. Högre värderat och lägre lönesatt kvinnodominerat arbete

Ytterligare en kartläggning och analys som ska göras är om det finns en grupp av arbetstagare som utför arbete som är kvinnodominerat och som har lägre lön än en grupp som utför ett annat arbete, trots att kraven i det kvinnodominerade arbetet bedöms vara högre. Det är samma typ av lönejämförelse som ska göras i denna situation som mellan likvärdiga arbeten.

I exemplet nedan har den kvinnodominerade koden 4230 på nivå 3 en lägre medellön än den icke kvinnodominerade koden 2420 på nivå 2. Analys ska därför göras av denna löneskillnad.

Tabell:
Likvärdigt arbete

Nivå	Klassigo	Antal män	Antal kvinnor	Procent män	Procent kvinnor	Medellön män	Medellön kvinnor	Medellön män + kvinnor	Differens medellön	Kvinnors lön i procent av männens lön
2	2220	3	1	75,0	25,0	29403	29424	29408	-21	100,1
	2320	8	4	66,7	33,3	28469	28356	28431	113	99,6
	2420	1		100,0		36000		36000		
	3220	1	2	33,3	66,7	29050	30190	29810	-1140	103,9
	4220		2		100,0		30747	30747		
	4420		1		100,0		30900	30900		
3	2130	1		100,0		41000		41000		
	2239	1	1	50,0	50,0	39500	39000	39250	500	98,7
	2430	1		100,0		38500		38500		
	4230		1		100,0		34000	34000		

Nivå:

Grundläggande för vilka arbeten som kan vara att betrakta som likvärdiga, då nivån visar nivå av ansvar, befogenheter med mera.

Klassigo:

Anger vilka koder som finns i respektive nivå. jämförelse ska alltid ske mellan koder, inte mellan samtliga individer i en nivå.

Antal män, Antal kvinnor, Procent män samt Procent kvinnor:

Visar om en grupp är att betrakta som kvinno-dominerad eller inte. jämförelse ska ske mellan grupp som är kvinno-dominerad och grupp som inte är kvinnodominerad. Se definition i faktaruta "Kvinnodominerat arbete – icke kvinnodominerat arbete".

Medellön män + kvinnor:

Hela gruppens medellön ska jämföras med andra grupper medellön, inte medellön uppdelad på kvinnor och män.



Steg 5. Dokumentation av lönekartläggningsarbetet

Arbetsgivare med minst 10 anställda ska dokumentera lönekartläggningsarbetet.

Dokumentationen ska innehålla följande:

- En redovisning av resultatet av kartläggningen och analysen.
- Vilka justeringar av lön som krävs för att uppnå en könsneutral lönestruktur.
Finns det löneskillnader som inte är könsneutrala ska arbetsgivaren genomföra lönejusteringar för att uppnå jämställd lön. Kostnaden för justeringarna ska beräknas och ingå i en handlingsplan.
- Vilka andra åtgärder som är motiverade. Det kan exempelvis vara att ändra företagets regler för förmåner, bonusprogram eller liknande.
- Vem som är ansvarig för vilka åtgärder samt en tidplan för justeringar. Åtgärderna ska ske snarast möjligt, dock senast inom tre år efter att den årliga kartläggningen och analysen är klar.
- En utvärdering av de åtgärder som genomförts sedan förra kartläggningen.
- Hur företaget ska arbeta med kompetensutvecklings- och rekryteringsfrågor ur jämställdhetssynpunkt.
- En redogörelse för hur samverkansskyldigheten fullgjorts.

Fastigo

Sveavägen 31, 5 tr. • 111 34 Stockholm • Tel 08-676 69 00 • www.fastigo.se

Unionen

105 32 Stockholm • Tel 0770-870 870 • www.unionen.se

Vision

Box 7825 • 103 97 Stockholm • Tel 0771-44 00 00 • www.vision.se

Ledarna

Box 12069 • 102 22 Stockholm • Tel 0200-87 11 11 • www.ledarna.se

Sveriges Ingenjörer

Box 1419 • 111 84 Stockholm • Tel 08-613 80 000 • www.sverigesingenjorer.se

Sveriges Arkitekter

Box 5027 • 102 41 Stockholm • Tel 08-50 55 77 00 • www.arkitekt.se

Fastighetsanställdas Förbund

Box 70446 • 107 25 Stockholm • Tel 08-696 11 50 • www.fastighets.se

Kommunal

Box 19039 • 104 32 Stockholm • Tel 010-442 70 00 • www.kommunal.se

Akademikerförbundet SSR

Box 12800 • 112 69 Stockholm • Tel 08-617 44 00 • www.akademssr.se

Civilekonomerna

Box 4720 • 116 92 Stockholm • Tel 08-556 912 00 • www.civilekonomerna.se

Jusek

Box 5167 • 102 44 Stockholm • Tel 08-665 29 00 • www.jusek.se