

Steg till jämställda löner

- En vägledning i arbetet med lönekartläggning, en analys av löner och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män



Kommunal.

ledarna
SVERIGES CHEFSORGANISATION



UNIONEN

 Sveriges Ingenjörer



Innehåll

Aktiva åtgärder	4
Steg i lönekartlägningsarbetet	4
Samverkan och information	5
Alla anställda omfattas.....	5
Arbeten som är lika	7
Arbeten som är likvärdiga	9
Kvinnodominerade arbeten	10
Identifiera icke kvinnodominerade arbeten med lägre krav och högre lön.....	10
Att analysera resultat	11
Dokumentation.....	12
Sammanfattning lönekartlägningsarbetet.....	14
Utdrag ur diskrimineringslagens kapitel 3	15
Kontaktuppgifter till parterna	17

Lönekartläggning och analys

Lönekartläggning innebär att du som arbetsgivare ska kartlägga och analysera löneskillnader mellan kvinnor och män. Det kan kännas som en stor uppgift. Vi har därför gjort en vägledning som kan hjälpa dig som arbetsgivare på vägen. Denna vägledning är gjord med utgångspunkt i att du som arbetsgivare har kollektivavtal med Gröna arbetsgivare och någon av de fackliga motparterna Sveriges Ingenjörer, Unionen, Ledarna, Naturvetarna, Sveriges Veterinärförbund, GS- eller Svenska Kommunalarbetsförbundet.Handledningen lägger således ingen vikt vid frågor kring vad som händer om arbetsgivaren saknar kollektivavtal.

Alla arbetsgivare ska göra en lönekartläggning *varje år*.

Syftet med att genomföra lönekartläggningar är att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män som har lika eller likvärdigt arbete. Det är arbetsgivaren som har skyldighet att göra lönekartläggningen varje år men den ska ske i samverkan med de fackliga organisationer som är kollektivavtalsmotparter. En jämställd arbetsplats skapar ett mervärde genom att den lättare uppnår goda resultat och den blir dessutom attraktivare både för nuvarande men också framtida medarbetare.

Hur ska arbetet dokumenteras?

Har arbetsgivaren 10–24 anställda är det enbart arbetet med lönekartläggning och analys som behöver dokumenteras. Är det 25 eller fler anställda, finns utöver arbetet med lönekartläggning och analys som ska dokumenteras, också en skyldighet att dokumentera arbetet med aktiva åtgärder. Även arbetsgivare som har färre än 10 anställda behöver genomföra arbetet med lönekartläggning, men de behöver inte dokumentera arbetet skriftligt.

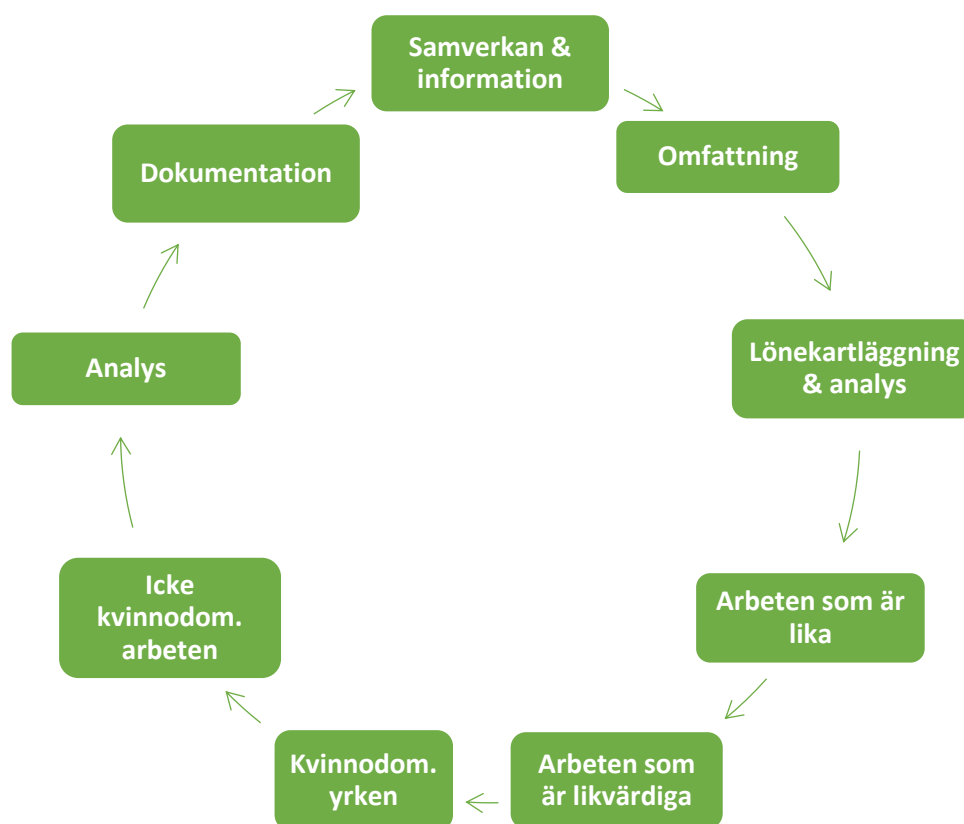
Denna vägledning är gjord av Gröna arbetsgivare, Sveriges Ingenjörer, Unionen, Ledarna, Naturvetarna, Sveriges Veterinärförbund, GS och Svenska Kommunalarbetsförbundet för att vara till stöd och hjälp för de lokala parterna som ska genomföra kartläggning och analys.

Aktiva åtgärder

Diskrimineringslagen (DL) har krav på att du som arbetsgivare ska arbeta med aktiva åtgärder för samtliga diskrimineringsgrunder. Aktiva åtgärder handlar dels om att förebygga och motverka diskriminering, dels att om främja lika rättigheter och möjligheter, - oavsett diskrimineringsgrund. Aktiva åtgärder har också ändamålet att *förebygga* diskriminering på en *strukturell nivå* till skillnad från diskrimineringsförbuden som syftar till att motverka att individer utsätts för diskriminerande handlingar. Kartläggning och analys av löner och andra anställningsvillkor, den så kallade lönekartläggningen är en del av arbetet med aktiva åtgärder. Denna broschyr handlar endast om lönekartläggning och analys. Du kan läsa mer om andra aktiva åtgärder på Diskrimineringsombudsmannens (DO) hemsida www.do.se eller i Industrirådets handledning om diskriminering och likabehandling som återfinns på alla förbundens hemsidor. Adresserna återfinns du längst bak handledningen.

Steg i lönekartlägningsarbetet

Här ser du exempel på steg i lönekartläggningens arbete. Varje del kommer att beskrivas mer utförligt. Denna bild illustrerar dock att det är ett hjul – det vill säga processen avstannar inte utan fortsätter att löpa över åren.



Samverkan och information

Arbetet med kartläggning, analys och upprättandet av dokumentation för lönekartläggningen ska göras i samverkan mellan arbetsgivaren och representanter för arbetstagarna. Normalt representeras arbetstagarna av fackliga organisationer som finns på arbetsplatsen, antingen via arbetsplatsombud eller via regionala/centrala representanter.

Arbetsgivaren ansvarar för lönekartläggningsarbetet och således även för att samverkan med arbetstagarna ska ske. Formerna för samverkan kan vara olika och det är viktigt att parterna diskuterar och lägger upp en tidsplan. Det kan vara bra att fastställa en tidsplan när på året som lönekartläggningsarbetet ska ske. Det arbetet bör hållas åtskilt från löneförhandlingarna.

Skilj på samverkan och förhandling. För att samverkan ska fungera är det viktigt att båda parter har en positiv inställning och god kompetens om hur lönekartläggningsarbetet ska bedrivas.

Arbetsstagarorganisationer i förhållande till vilka en arbetsgivare är bunden av kollektivavtal har enligt diskrimineringslagen (3 kap 12 § DL) rätt till information. Den information som de fackliga organisationerna har rätt till är den som behövs för att de ska kunna samverka vid kartläggning, analys och upprättande av dokumentation över lönekartläggningen. Lagen ger dock ingen generell rätt för en facklig organisation att ta del av samtliga arbetstagares löner i annat sammanhang än det som behövs för lönekartläggningen. Av diskrimineringslagen framgår att arbetsgivaren kan belägga de personer som deltar i samverkan om lönekartläggningen med tystnadsplikt enligt 21 och 22 §§ MBL.

Checklista om samverkan

- Lönekartläggningsgruppen bör inte vara för stor.
- Gruppen ska representera hela personalstyrkan och inte endast de fackliga organisationerna.
- Gruppen ska ha tillräckligt med kunskap i diskrimineringslagstiftningen, om innehållet i befattningar på arbetsplatsen och om tillämpade lönesystem.
- Samtliga i gruppen ska ha tillgång till relevant information.

Alla anställda omfattas

Samtliga anställda ska ingå i lönekartläggningen, oavsett anställningsform, arbetsställe, kollektivavtalsområde oavsett om de är fackligt organiserade eller inte. Du som arbetsgivare ska således ange det totala antalet arbetstagare fördelat på kvinnor respektive män. *Det är skillnaden mellan kvinnor och mäns löner som ska jämföras och inte de andra diskrimineringsgrunderna.* Däremot är VD eller personer med jämförlig företagsledande ställning undantagna från kartläggningen. Notera att om det finns flera olika arbetsplatser inom samma juridiska person, ska en lönekartläggning omfatta samtliga arbetsplatser. Detta kan lösas genom att en lönekartläggning företas för varje självständig arbetsplats och därefter sker en sammanställning och analys för hela företaget.

Lönekartläggning och analys av bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor

Kartlägg de bestämmelser och den praxis om löner och anställningsvillkor som tillämpas i företaget. Detta görs till exempel genom att lista alla regler, bestämmelser och praxis som påverkar arbetstagarnas löner. Bestämmelser om lön innefattar bland annat regler i gällande kollektivavtal, lönepolicys, arbetsvärderingssystem, praxis på arbetsplatsen och andra personalpolitiska dokument som på något sätt reglerar lön, lönesättning, förmåner, bonus eller annat som kan anses utgöra lön.

Lön är alla förmåner, i form av kontanter eller naturaförmåner, aktuella eller framtida, som arbetstagaren direkt eller indirekt får från arbetsgivaren i sin anställning. Förmåner, bonus och annat som arbetsgivaren utbetalar oavsett om detta sker med stöd i lag, kollektivavtal, enskilda avtal eller genom ensidig arbetsgivarreglering är således att betrakta som lön. Även sådana regler som arbetsgivaren ensidigt utformar ska tas med i kartläggningen, till exempel regler för bilförmån eller provision. Använder företaget lönesystem eller system för befattnings- eller arbetsvärdering i lönesättningen ska även dessa tas med.

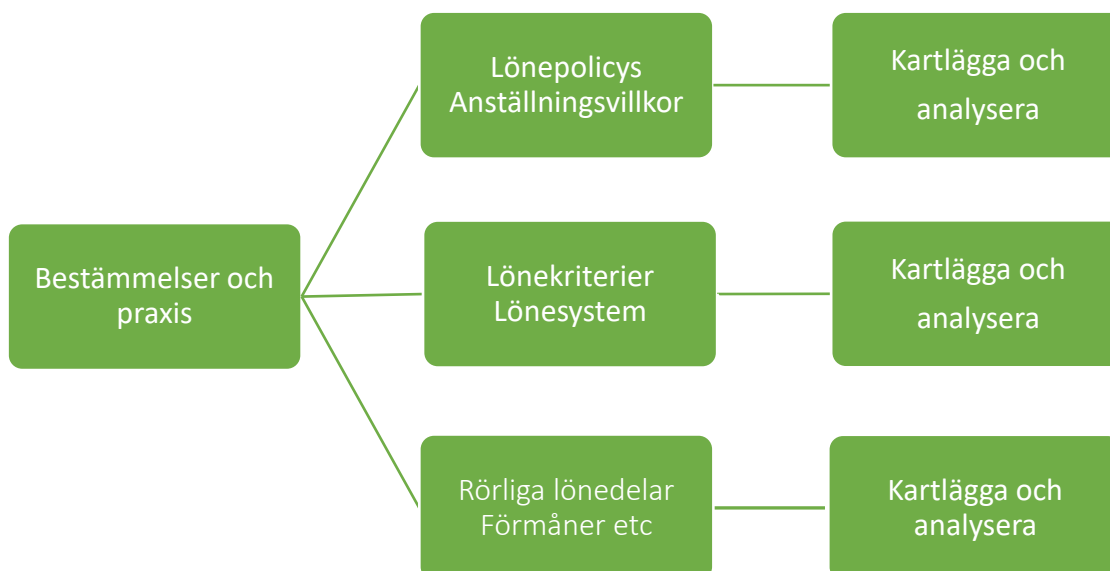
När bestämmelser och praxis om löner och arbetsvillkor har kartlagts ska de *analyseras*.

Analysen avser lönesystemet ur ett jämställdhetsperspektiv.

Bedöm om företagets löne- och anställningsvillkor är könsneutralt konstruerade och tillämpas lika för män och kvinnor. Leder villkoren till lönenivåer eller löneskillnader som inte är sakligt grundade? Analysen sker på strukturell nivå och inte på individnivå.

Åtgärder ska vidtas om bestämmelser eller praxis inte är könsneutrala eller tillämpas på ett icke-könsneutralt sätt (läs mer på sidan 12).

Exempel på kartläggning och analys av företagets bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor



1. Kartlägg de bestämmelser som påverkar lönerna:

- Lönepolicys
- Lönekriterier
- Lönesystem
- Anställningsavtal
- Rörliga lönedelar, bonussystem och dess regler
- Kriterier för inplacering i olika lönegrupper
- Marknadsanpassningar (omvärderande faktorer)
- Kriterier för bedömning av individers kvalifikationer
- Andra sido- och löneförmåner såsom tjänstebil, reseförmåner, försäkringar, arbetskläder
- Lönertillägg som kan betraktas som personliga

2. Analysera bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor som beskrivits i punkt 1.

Löner och anställningsförmåner för kvinnor och män kartläggs under punkt 1. Vi tittar mer i detalj på dessa regler. Syftet är att utröna om det finns löneskillnader mellan män och kvinnor till följd av dessa regler. Finns löneskillnader och dessa inte kan motiveras sakligt så ska detta åtgärdas.

Saklighet kan föreligga i dessa fall:

- När lönekriterier har analyserats och bedömts vara könsneutralt utformade. Det är viktigt att komma ihåg att även tillämpningen av lönekriterierna ska vara könsneutrala och inte missgynna varken kvinnor eller män.
- Då en löneskillnad har uppkommit på grund av längre erfarenhet och därmed högre kompetens. Arbetsgivaren ska dock säkerställa att kvinnors och mäns längre erfarenheter och högre kompetens genererar samma utslag på lönen.
- Fallet att en anställd har fått behålla en tidigare lön vid omplacering till lägre avlönat arbete kan vara ett sakligt skäl till löneskillnad. Även en bortförhandlad OB- eller övertidsersättning som ingår i lönen kan vara ett sakligt skäl till löneskillnad.
- Arbetsinnehållet kan vara ett sakligt skäl till löneskillnad om samtliga faktorer som karakteriserar de olika arbetena har synliggjorts och värderats i en lönekartläggning. Observera dock att om skillnaderna i arbetsinnehållet är för stora bör man överväga att placera arbetstagaren i en annan grupp.

Arbeten som är lika

Kartlägg alla arbeten som är lika

Lista alla arbeten och gruppera de som är lika. Redovisa även könsfördelningen. Med lika arbeten avses tjänster vars arbetsuppgifterna är att betrakta som lika eller i det närmaste lika. Detta betyder att viss skillnad i arbetsinnehåll kan förekomma även om arbetena är att betrakta som lika.

Anställningsformen, liksom var arbetet utförs samt avtalstillhörigheten, har ingen betydelse. Syftet med detta är att säkerställa att inga osakliga löneskillnader finns mellan kvinnor och män som utför

lika arbeten. Om en arbetstagare arbetar skift eller har någon annan arbetstidsform påverkar inte gruppindelningen. Vilken facklig organisation arbetstagarna tillhör eller om de är oorganiserade saknar också betydelse.

Lönerna för en grupp med lika arbete behöver inte anges om gruppen enbart innehåller kvinnor eller enbart män och gruppen inte ska jämföras med någon annan grupp.

Analysera

Jämför kvinnors och mäns löner inom respektive grupp av lika arbete. Lönerna ska vara jämförbara oavsett löneformer. Det innebär till exempel att timlöner räknas om till månadslöner eller tvärtom och att deltidslöner räknas upp till heltidslöner. Även rent resultatbaserade löneformer redovisas. Ob- ersättning och övertidsersättning anses i detta sammanhang inte som lön och ska därför inte tas med. Skiftformstillägg som utgör kompensation för förkortad arbetstid ska räknas som lön. Däremot ska skiftformstillägg som inte utgör kompensation för förkortad arbetstid inte räknas som lön.

Ett sätt att redovisa lönerna är att utgå från medelvärde eller median av lönerna för kvinnor respektive män inom varje grupp. I stället för att ange lönesummorna för grupperna, kan skillnader i lön mellan kvinnor och män i en grupp åskådliggöras med hjälp av procenttal. Man anger då exempelvis hur stor procentandel genomsnittskvinnan har av genomsnittsmannens lön (det går även bra att använda medianvärden). Vid individuell lönesättning är det i regel nödvändigt att göra bedömningen på individnivå för att kunna bedöma om löneskillnaderna är sakliga.

Det är inte bara lönen som ska kartläggas och analyseras. Även anställningsförmåner ska noteras så att de kan beaktas i analysen. Detta kan göras på olika sätt. Ett alternativ är att lägga förmånens uppskattade värde till lönen. Ett annat alternativ är att ange lönen i uppställningen men för respektive grupp notera om anställningsförmåner förekommer. Bland annat rätt till bonus, bilförmån och lunchförmån bör framgå. Arbetsverktyg som är en förutsättning för tjänstens utförande, t ex tjänstebilar i vissa fall torde dock inte anses som en anställningsförmån i detta sammanhang. Är alla arbetstagare berättigade till en viss förmån kan detta konstateras utan att den noteras för varje arbetstagare.

När arbetstagare av bägge könen finns inom en grupp ska deras löner och anställningsförmåner jämföras. Om dessa jämförelser inte visar på några skillnader i löner eller förmåner mellan kvinnor och män kan analysen avslutas. Framkommer det däremot skillnader i lön mellan kvinnor och män inom en grupp som utför lika arbete ska orsaken till detta analyseras. Hela skillnaden ska kunna förklaras utifrån sakliga skäl som inte har samband med arbetstagarnas kön. Det är inte tillräckligt att ange ett antal tänkbara förklaringar till en löneskillnad.

En jämförelse av medellönerna är inte tillräcklig för att säkerställa att löneskillnader kan motiveras sakligt. Därför rekommenderas att varje individ inom samma typ av arbete/befattning stäms av mot högre avlönade kollegor med samma arbetsuppgifter. Genomförs inte detta steg riskeras en arbetsgivare att inte upptäcka även de mest uppenbara osakliga löneskillnaderna.

Åtgärder

Framgår det av jämförelsen att löneskillnader finns mellan kvinnor och män som utför lika arbete, och det inte går att förklara av sakligt skäl, ska åtgärder vidtas och löneskillnaden justeras.

Arbeten som är likvärdiga

I lagtexten används begreppet *arbeten som är likvärdiga* för att jämföra kvinnodominerat arbete med icke kvinnodominerat arbete där kraven som ställs på arbetena är likvärdiga. Diskrimineringslagen anger också att om det finns ett kvinnodominerat arbete med lägre lön än ett icke kvinnodominerat arbete som har lägre krav men högre lön, ska analysen även innefatta denna löneskillnad. Syftet med jämförelserna är att upptäcka om lönerna i ett yrke hålls nere på grund av en kvinnodominans, exempelvis yrken inom vård och omsorg men kan även vara inom andra yrken.

Exempel på parametrar för att jämföra arbeten som är likvärdiga

- Kunskap: utbildning och erfarenhet.
- Färdigheter: kommunikationsfärdigheter, sociala färdigheter, problemlösnings-förmåga, självständighet.
- Ansvar: för människor, personal och arbetsledning, ekonomi, projekt, inventarier.
- Ansträngning: monotona arbetsmoment, krav på koncentration eller övertid, stress, fysisk och psykisk belastning.
- Arbetsförhållanden: risker i arbetet, belastnings- och förslitningsskador, arbetsmiljöns inverkan som t ex ljud, ljus, luft, temperatur.

Identifiera likvärdigt arbete

Finns det kvinnodominerade grupper i företaget får det undersökas om det finns någon grupp att jämföra den kvinnodominerade gruppens löner och anställningsvillkor med inom företaget. Jämförelsegruppen (en av grupperna inom vilka arbetstagarna utför lika arbete) ska utföra arbete som är likvärdigt med den kvinnodominerade gruppens. Jämförelsegruppen ska inte vara kvinnodominerad, men behöver inte vara mansdominerad. Enligt lagen är arbeten likvärdiga om de utifrån en sammantagen bedömning av de krav de ställer och deras natur kan anses ha lika värde.

För att veta vilka arbeten som är likvärdiga ska en sammantagen bedömning göras av de krav som arbetet ställer på arbetstagarna i de olika arbetena. Med hjälp av kriterierna som framgår i diskrimineringslagen; kunskap och färdigheter, ansvar, fysisk och psykisk ansträngning och arbetsförhållanden, ska en allsidig belysning göras av de olika arbetena. Observera att även andra kriterier kan vara relevanta vid bedömningen. Ofta blir det här fråga om att jämföra arbeten av helt olika slag. Arbetsdomstolen har i en dom ansett att en barnmorskas arbete varit att betraktas som likvärdigt en klinikingenjörs arbete. Även arbeten som omfattas av olika kollektivavtal kan vara likvärdiga och ska då jämföras.

Kartlägg

Ange vilket/vilka arbeten som är kvinnodominerade och likvärdiga med andra arbeten som inte är kvinnodominerade. Syftet med arbetet kring likvärdiga arbeten är att säkerställa att kvinnodominerande arbeten avlönas i enlighet med de svårighetskrav som arbetet ställer och som är i paritet med mansdominerade eller könsblandade arbeten.

För att fastställa om arbetena är likvärdiga krävs någon form av arbetsvärdering (större företag). Genom att även göra en viktning av kriterierna utifrån verksamhetens mål får de den inbördes tyngd som motsvarar verksamheten inriktning.

För mindre företag kan en övergripande sammanvägning av dessa faktorer vara tillräckligt för att utrona om två arbeten är likvärdiga eller inte. Notera att två arbeten till innehållet kan vara mycket

olika men ändå betraktas som likvärdiga och det är alltså inte hur enskilda individer utför arbetet som ska bedömas.

Analysera

Löne- och anställningsvillkor hos de kvinnodominerade grupperna ställs mot den jämförelsegrupp som identifierats. Även här kan procenttal användas. Orsaken till eventuella skillnader mellan grupperna analyseras enligt de principer som tidigare anges.

Åtgärder

Framgår det av jämförelsen att löneskillnader finns mellan kvinnor och män som utför likvärdigt arbete, och det inte går att förklara av sakligt skäl, ska åtgärder vidtas och löneskillnaden justeras.

- Om likvärdiga arbeten finns, ska det anges vilka arbeten det gäller.
- Om inga likvärdiga arbeten finns, ska det finnas ett resonemang om på vilka grunder man kommit fram till detta, och det ska framgå i dokumentationen.

Kvinnodominerade arbeten

Ange hur många kvinnor respektive män som utför arbetena och markera de arbeten som är eller brukar vara kvinnodominerade. Ett arbete klassificeras *som kvinnodominerat om 60 procent* eller fler av arbetstagarna är kvinnor eller om det traditionellt sätt är kvinnodominerat. Detta innebär att mansdominerade och könsblandade arbeten är grupper där *den manliga andelen överstiger 40 procent*. Ett arbete som består av endast en kvinnlig arbetare är således att betrakta som kvinnodominerat. Finns det inget kvinnodominerat arbete behövs ingen vidare analys företas.

Lagstiftaren föreskriver att arbetsgivaren även ska jämföra den kvinnodominerade gruppens löner och anställningsförmåner med arbeten som inte är kvinnodominerade och där kraven för arbetet är lägre men lönen högre. Det kan nämligen utgöra könsdiskriminering att en arbetstagare som utför ett kvinnodominerat och mer kvalificerat arbete ges en lägre lön än en arbetstagare som utför ett icke kvinnodominerat och mindre kvalificerat arbete. Finns icke kvinnodominerade grupper med lägre krav i arbetet men som trots detta har en högre lönenivå, kan detta vara en indikation på diskriminering. Liksom beträffande grupper med likvärdigt arbete, kan det hända att det inte finns någon jämförelsegrupp.

Identifiera icke kvinnodominerade arbeten med lägre krav och högre lön

Lagstiftaren föreskriver att arbetsgivaren även ska jämföra den kvinnodominerade gruppens löner och anställningsförmåner med arbeten som inte är kvinnodominerade och där kraven för arbetet är lägre men lönen högre. Det kan nämligen utgöra könsdiskriminering att en arbetstagare som utför ett kvinnodominerat och mer kvalificerat arbete ges en lägre lön än en arbetstagare som utför ett icke kvinnodominerat och mindre kvalificerat arbete.

Kartlägg

Ett sätt att kartlägga är att utgå ifrån de grupper ni tagit fram under föregående punkt, arbete som är att anse som likvärdigt.

Analysera

Vid denna analys måste arbetsgivaren först värdera kraven för de olika arbetena. En uppställning kan vara ett hjälpmedel vid värdering av kraven på olika arbeten. Kravnivån för respektive kriterium anges i en skala från små till mycket stora eller med poäng (som kan viktas). Eftersom det är värderingen av själva arbetet som är i fokus för denna analys, då grupperna inte utför arbete som kan anses vara likvärdiga, måste arbetsgivaren därefter ta fram uppgifter om lönenivåer och lönespridning inom respektive grupp. Finns icke kvinnodominerade grupper med lägre krav i arbetet men som trots detta har en högre lönenivå, kan detta vara en indikation på diskriminering. Liksom beträffande grupper med likvärdigt arbete, kan det hända att det inte finns någon jämförelsegrupp.

Åtgärder

Framgår det av jämförelsen att löneskillnader finns mellan kvinnor och män som utför likvärdiga arbeten, och det inte går att förklara av sakligt skäl, ska åtgärder vidtas och löneskillnaden justeras.

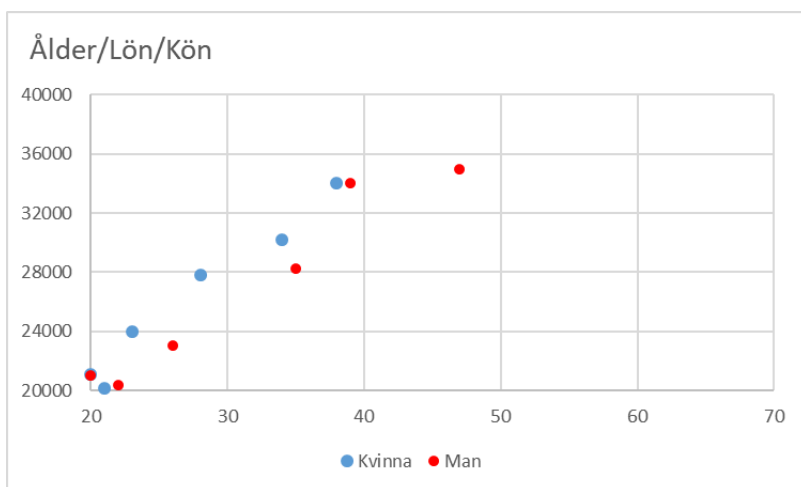
Att analysera resultat

Metod

Det finns inte några direkta regler i lagstiftningen om vilken metod som ska användas vid analysen. Den kan göras på olika sätt, t ex i plotterdiagram eller via att studera avståndet mellan olika percentiler eller övre och undre kvartil, eller något annat spridningsmått.

En metod för att hitta orsaker till löneskillnader inom en grupp är att studera lönespridningen, exempelvis i ett plotterdiagram. Man kan då upptäcka om individer kraftigt påverkat ett medelvärde. Lönen för en person i en grupp kan vara klart avvikande och orsaken till detta får då undersökas. En anledning till detta skulle kunna vara en tidigare omplacering från ett arbete med ett högre löneläge eller att en arbetstagare är förhållandevis nyanställd. Föreligger en sådan acceptabel förklaring vid tidpunkten för lönekartläggningen kan ett nytt medel eller medianvärde räknas fram där dessa personers löner inte tas med.

Exempel på plotterdiagram



Inom större företag görs analysen ofta med utgångspunkt från en genomgång av olika former av statistiskt underlag. I mindre företag är det ofta tillräckligt med en diskussion om löneskillnaderna med utgångspunkt från vad som är sakliga skäl för lönesättningen.

Sakliga skäl?

Exempel på sakliga, av kön oberoende, skäl för löneskillnader kan vara bland annat prestation, marknadslönesituationen och skillnader i arbetsinnehåll. Om arbetstagarna har olika utbildning och erfarenhet som har betydelse för verksamheten kan det vara ett sakligt skäl för löneskillnad. Det kan exempelvis vara så att av två som arbetar på lagret har den ena ett mer övergripande ansvar.

Avvägningen när skillnaderna i arbetsinnehåll blir så stora att de inte ska tillhöra samma grupp måste alltså ske från fall till fall. Det går inte att formulera någon allmängiltig regel.

Det är viktigt att de kriterier som ligger till grund för lönesättningen är konkreta. Det är svårt att redan vid gruppindelningen beakta alla skillnader i arbetsinnehåll. Även om arbeten som är så olika att det påverkar lönen egentligen inte ska höra till samma grupp, visar det sig ofta i praktiken att löneskillnader mellan arbetstagare i samma grupp kan förklaras med skillnader i arbetsinnehåll.

Det kan förekomma att lönesättningen är differentierad efter individuella eller andra grunder. Det innebär att olika prestationer kan vara sakliga skäl för löneskillnader. Att en arbetstagare utför sitt arbete på ett skickligare och mer effektivt sätt än en annan kan vara en förklaring till en högre lön. Även teoretiska och praktiska kunskaper, omdöme och initiativ, ansvar, ledaregenskaper samt samarbets- och ledningsförmåga kan påverka lönesättningen.

Marknadslönesituationen kan utgöra en godtagbar förklaring till att lönen skiljer sig åt mellan likvärdiga arbeten. För att marknadslönesituationen ska kunna tas till intäkt för att utgöra en godtagbar förklaring till skillnader i lönesättningen krävs dock vanligen mer än allmänna förklaringar.

Andra skäl för löneskillnader som kan vara sakliga; omplacering från högre avlönat arbete, anställningstid och övertidsavlösning.

Föräldralediga

Föräldralediga får inte missgynnas av skäl som har samband med föräldraledigheten, om inte missgynnandet eller olikbehandlingen är en nödvändig följd av ledigheten. Föräldralediga ska därmed inte, såsom var fallet tidigare, behandlas på samma sätt som arbetstagare som är lediga av andra skäl, exempelvis på grund av studier. *I stället ska föräldralediga jämföras med icke lediga arbetstagare.* De ska i princip alltså betraktas som om de arbetar som vanligt. I lönekartläggningshänseende gäller att en eftersläpning i lön som har samband med föräldraledigheten normalt inte kan anses som sakligt skäl för löneskillnader.

Om inte sakliga skäl

I de fall där löneskillnaderna mellan kvinnor och män inte kan förklaras av sakliga skäl ska det åtgärdas. Icke sakliga skäl är skäl beroende av kön.

Arbetsgivaren ska genomföra lönejusteringar och andra åtgärder för att uppnå lika lön för dels arbeten och prestationer som lika, dels som är likvärdiga samt dels för de kvinnodominerade grupper där lönen visat sig vara lägre trots att kraven för arbetet varit högre i jämförelse med andra icke kvinnodominerade grupper.

Dokumentera lönekartläggningen

Det finns en skyldighet att dokumentera hur arbetet har gått till. Här skiljer sig skyldigheterna åt beroende på hur många anställda som finns på företaget.

Syftet med dokumentationen är att den ska underlätta det fortlöpande arbetet med aktiva åtgärder genom att arbetsgivaren kan följa upp vad som tidigare genomförts och därmed inte behöver börja om från början varje gång. Genom dokumentationen kan det också säkerställas att lagens skyldigheter efterlevts och arbetsgivaren kan påvisa att arbetet med aktiva åtgärder har genomförts.

*Arbetsgivare som vid ingången av kalenderåret sysselsätter färre än **tio** arbetstagare* har en skyldighet att uppfylla lagens krav på aktiva åtgärder men behöver inte skriftligen dokumentera arbetet. Däremot uppmuntras även arbetsplatser med färre anställda att ha en mindre dokumentation till stöd i det årliga arbetet med lönekartläggning.

*En arbetsgivare som vid ingången av kalenderåret sysselsatte mellan **10 och 24** arbetstagare* ska under året skriftligen dokumentera arbetet med *lönekartläggningen* och på vilket sätt *samverkansskyldigheten* fullgjorts i fråga om lönekartläggningen.

Dokumentationen för arbetsgivare med minst 10 eller fler anställda ska innehålla följande:

- *Resultat:* Resultatet av kartläggningen och analysen redovisas i dokumentationen oavsett om man funnit att lönejusteringar eller andra åtgärder behöver vidtas eller inte.
- *Åtgärder och Lönejusteringar:* Om det vid analysen visat sig att det finns löneskillnader mellan kvinnor och män som inte kan motiveras sakligt, anges vilka åtgärder som behöver vidtas för att uppnå lika lön för arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. Även andra åtgärder kan bli aktuella som ett resultat av kartläggning och analys, till exempel att man beslutar att utarbeta tydligare lönekriterier eller om kompetensutveckling för vissa arbetstagare.
- *Kostnadsberäkning:* De uppskattade kostnaderna som uppkommer för bland annat lönejusteringar ska framgå av planen.
- *Tidplan, lönejusteringar:* och andra åtgärder ska ske så snart som möjligt, och senast inom tre år. De tre åren räknas från den tidpunkt då den årliga kartläggningen och analysen är, eller skulle ha varit, klar.
- *Redovisning och utvärdering:* En redovisning och utvärdering av hur de planerade åtgärderna genomförts ska redovisas i dokumentationen.
- *Samverkan:* En redogörelse för hur samverkansskyldigheten har fullgjorts ska finnas med i dokumentationen.

*En arbetsgivare som vid ingången av kalenderåret sysselsatte **25 eller fler** arbetstagare* ska under året skriftligen dokumentera arbetet med *aktiva åtgärder* inklusive lönekartläggningen. Arbetsgivaren ska i sin dokumentation redogöra för de olika delarna av arbetet med aktiva åtgärder (undersökning, analys, m.m.) och ska omfatta de delar av verksamheten (anställningsförhållanden, bestämmelser och praxis om löner och anställningsvillkor, m.m.).

Dokumentationen ska innehålla följande delar:

1. En redogörelse för alla delar av arbetet som avser de områden som anges i lagen. Arbetsgivaren ska redogöra för undersökningen, analysen samt de förebyggande och främjande åtgärder som vidtagits eller planerats. Redogörelsen ska ta sikte på samtliga delar av arbetsgivarens verksamhet som lagen anger (arbetsförhållanden, bestämmelser och praxis

om löner och andra anställningsvillkor, rekrytering och befordran, utbildning och övrig kompetensutveckling samt möjligheten att förena förvärvsarbete med föräldraskap).

2. En redogörelse för de åtgärder som vidtas och planeras i syfte att förhindra diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier samt främja en jämn könsfördelning på arbetsplatsen.
3. En redovisning av resultatet av lönekartläggningen och den analys som utförts.
4. En redovisning av vilka lönejusteringar och andra åtgärder som behöver vidtas för att åtgärda förekommande löneskillnader som har direkt eller indirekt samband med kön.
5. En kostnadsberäkning och en tidsplanering utifrån målsättningen att lönejusteringar som behöver vidtas ska genomföras så snart som möjligt och senast inom tre år.
6. En redovisning och utvärdering av hur föregående års planerade åtgärder har genomförts.
7. En redogörelse för hur samverkansskyldigheten fullgörs.

Sammanfattning lönekartlägningsarbetet

Sammanfattning lönekartläggning 10 anställda eller färre

- Alla arbetsgivare ska samverka och genomföra lönekartläggning samt analys.
- Krav på dokumentation saknas men kan vara bra att göra.

SAMVERA-LÖNEKARTLÄGG-ANALYSERA-BLICKA BAKÅT- PLANERA

Sammanfattning lönekartläggning 10 - 24 anställda

- Alla arbetsgivare ska göra en lönekartläggning varje år. Om verksamheten har fler än tio anställda så ska arbetet med kartläggningen dokumenteras.
- Kartlägg först praxis och lönebestämmelser för arbetsplatsen.
- Analysera bestämmelser och praxis.
- Kartlägg arbeten som är lika. Analysera resultat. Åtgärder om behov finns.
- Identifiera likvärdigt arbetet, kartlägg och analysera. Åtgärder?
- Identifiera kvinnodominerade arbeten och arbete som inte är kvinnodominerat, men har lägre krav och högre lön. Kartlägg och analysera. Åtgärder?
- Man kartlägger och analyserar. Syftet är att upptäcka om det finns direkta eller indirekta skillnader i lönerna som har ett samband med kön.

SAMVERA-LÖNEKARTLÄGG-ANALYSERA-BLICKA BAKÅT- PLANERA-DOKUMENTERA

Sammanfattning lönekartläggning 25 eller fler anställda

- Alla arbetsgivare ska göra en lönekartläggning varje år. Om verksamheten har fler än tio anställda så ska arbetet med kartläggningen dokumenteras.
- Om verksamheten har fler än 25 personer anställda under kalenderåret ska även arbetet med aktiva åtgärder dokumenteras.
- Kartlägg först praxis och lönebestämmelser för arbetsplatsen.
- Analysera bestämmelser och praxis.
- Kartlägg arbeten som är lika. Analysera resultat. Åtger om behov finns.
- Identifiera likvärdigt arbetet, kartlägg och analysera. Åtgärder?
- Identifiera kvinnodominerade arbeten och arbete som inte är kvinnodominerat, men har lägre krav och högre lön. Kartlägg och analysera. Åtgärder?
- Man kartlägger och analyserar. Syftet är att upptäcka om det finns direkta eller indirekta skillnader i lönerna som har ett samband med kön.

SAMVERKA-LÖNEKARTLÄGG-ANALYSERA-BLICKA BAKÅT - PLANERA-DOKUMENTERA

Utdrag ur diskrimineringslagens kapitel 3

Inledande bestämmelser

1 §

Aktiva åtgärder är ett förebyggande och främjande arbete för att inom en verksamhet motverka diskriminering och på annat sätt verka för lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Lag (2016:828).

Arbetet med aktiva åtgärder

2 §

Arbetet med aktiva åtgärder innebär att bedriva ett förebyggande och främjande arbete genom att

1. undersöka om det finns risker för diskriminering eller repressalier eller om det finns andra hinder för enskildas lika rättigheter och möjligheter i verksamheten,
2. analysera orsaker till upptäckta risker och hinder,
3. vidta de förebyggande och främjande åtgärder som skäligen kan krävas, och
4. följa upp och utvärdera arbetet enligt 1-3. Lag (2016:828).

3 § Arbetet med aktiva åtgärder ska genomföras fortlöpande.

Åtgärder ska tidplaneras och genomföras så snart som möjligt. Lag (2016:828).

Arbetsgivarens arbete med lönekartläggning

8 §

I syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män ska arbetsgivaren varje år 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. Lag (2016:828).

9 §

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. Lag (2016:828).

10 §

Ett arbete är att betrakta som likvärdigt med ett annat arbete om det utifrån en sammantagen bedömning av de krav som arbetet ställer och dess natur kan anses ha lika värde som det andra arbetet. Bedömningen av de krav som 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. Lag (2016:828).

Samverkan

11 §

I arbetet med aktiva åtgärder ska arbetsgivare och arbetstagare samverka. Lag (2016:828).

Information som behövs för samverkan

12 §

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. I det allmännas verksamhet gäller i stället 10 kap. 11–14 §§ och 12 kap. 2 § offentlighets- och sekretesslagen (2009:400). Lag (2016:828).

Dokumentation

13 §

En arbetsgivare som vid ingången av kalenderåret sysselsatte 25 eller fler arbetstagare ska under året skriftligen dokumentera arbetet med aktiva åtgärder enligt 4–10 §§.

Dokumentationen ska innehålla:

- En redogörelse för alla delar av arbetet som det beskrivs i 2 och 3 §§ och som avser de områden som anges i 5 §,
- En redogörelse för de åtgärder som vidtas och planeras enligt 6 och 7 §§,
- 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, och
- En redogörelse för hur samverkansskyldigheten enligt 11 § fullgörs. Lag (2016:828).

14 §

En arbetsgivare som vid ingången av kalenderåret sysselsatte mellan 10 och 24 arbetstagare ska under året skriftligen dokumentera arbetet med lönekartläggningen enligt 8–10 §§.

Dokumentationen ska innehålla de uppgifter som framgår av 13 § 3–6 och en redogörelse för hur samverkansskyldigheten enligt 11 § fullgörs i fråga om arbetet med lönekartläggningen. Lag (2016:828).

Kontaktuppgifter till parterna

Gröna arbetsgivare

Storgatan 19
Box 55525, 102 04 Stockholm
08-762 72 40
info@grona.org
www.grona.org

Sveriges Ingenjörer

Malmskillnadsgatan 48
Box 1419, 111 84 Stockholm
08-613 80 00
info@sverigesingenjorer.se
www.sverigesingenjorer.se

Unionen

Olof Palmes Gata 17
105 32 Stockholm
08-504 15 000
kontakt@unionen.se
www.unionen.se

Ledarna

S:t Eriksgatan 26
Box 120 69, 102 22 Stockholm
08-598 99 000
ledarna@ledarna.se
www.ledarna.se

Naturvetarna

Planiavägen 13
Box 760, 131 24 Nacka
08-466 24 80
info@naturvetarna.se eller fornamn.efternamn@naturvetarna.se
www.naturvetarna.se

Sveriges Veterinärförbund

Kungsholms Hamnplan 7
Box 12709, 112 94 Stockholm
08-545 558 20
kansli@svf.se
www.svf.se

GS-facket

Olof Palmes Gata 31, 5tr
Box 1152, 111 81 Stockholm
010-470 83 00
kontakt@gsfacket.se
www.gsfacket.se

Kommunal

Hagagatan 2
Box 19039, 104 32 Stockholm
08-442 70 00
kommunal.forbundet@kommunal.se
www.kommunal.se