

Lönekartläggning

Tillsammans med arbetsgivaren ska du som förtroendevald följa processen i löneavtalet och samverka för att motverka diskriminering.

Jämställdhet är en central del av en lönsam och hållbar arbetsmarknad. Forskning har visat att jämställda företag har bättre lönsamhet och arbetsmiljö. Kvinnor och män ska ha samma rättigheter och skyldigheter i arbetslivet och erhålla en saklig lön fri från diskriminering.

Målet med lönekartläggning i rollen som förtroendevald

- Samverka proaktivt med arbetsgivaren i arbetet med lönekartläggning och analys
- Säkerställa att arbetsgivarens arbete med lönerna är i linje med kollektivavtal och löneavtal
- Agera om löneskillnader som har samband med kön inte åtgärdas.

Jämställda löner behöver inte betyda att det ska vara lika lön för lika arbete. Löneavtalet förespråkar individuell och differentierad lön, men löneskillnaderna ska vara sakligt motiverade och får inte ha något samband med i första hand kön eller någon annan diskrimineringsgrund.

Enligt diskrimineringslagen ska en lönekartläggning och analys genomföras på arbetsplatsen varje år. Syftet är att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga löneskillnader som har samband med kön. Målet är jämställda löner. Lönekartläggning och analys ska ske i samverkan mellan medarbetare och arbetsgivare. Som förtroendevald företräder du samtliga anställda oavsett facklig tillhörighet.

Vid kartläggningen, utgå från kriterier som till exempel kunskap, färdigheter, ansvar, ansträngning och arbetsförhållanden. Men naturligtvis också utifrån det gällande löneavtal som finns på din arbetsplats.

Vad ska kartläggas?

Följande ska kartläggas och analyseras:

- Bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor som tillämpas på arbetsplatsen
- Löneskillnader mellan kvinnor och män som utför likvärdigt arbete
- Löneskillnader mellan grupper av arbetstagare som utför arbete som är kvinnodominerat jämförs med en grupp med arbetstagare vars arbete är att betrakta som likvärdigt med nämnda grupp.

I det fall ni upptäcker löneskillnader vid kartläggningen som har samband med kön måste de justeras så snart som möjligt men senast inom en treårsperiod enligt diskrimineringslagen.

Lönerna ska vara könsneutrala och villkoren ska tillämpas på samma sätt för kvinnor och män. Upptäcks det skillnader är det viktigt att analysera vad löneskillnaderna beror på.

Utöver de lagstadgade kraven kan även andra faktorer som prestationer, erfarenhet, anställningstid med mera tas med i kartläggningen.

Enligt Diskrimineringsombudsmannen (DO) avgör nedanstående komponenter vilken lön en arbetstagare ska ha:

Yrket svarar på frågan vad arbetstagaren gör. Vilket arbete utför personen? Vilken befattning eller roll har hen? Olika yrken och yrkesroller ligger i olika löneklasser.

Individuell prestation svarar på frågan om hur arbetstagaren har utfört arbetet. Ett bra resultat och yrkesskicklighet avspeglar sig ofta i lönen.

Marknadspåverkan handlar om arbetsmarknadens tillgång och efterfrågan när det gäller arbetskraft. Det går inte alltid att sätta en lön på en individ som stämmer helt och hållet med kraven i arbetet och individens prestation. Ibland kan marknadsfaktorer spela en avgörande roll, till exempel om det råder brist på en viss typ av kompetens som arbetsgivaren behöver på en viss ort eller vid en viss tidpunkt.

Sidoförmåner är olika typer av förmåner som kan komma hela eller delar av arbetsstyrkan till den. Eventuella förmåner räknas med när en arbetstagares eller en gruppns lön ska jämföras med andra.

De olika komponenterna kan ha olika stor betydelse, men tillsammans utgör de grunden för en arbetstagares lön. Det är därför viktigt att fundera igenom vilket genomslag de olika komponenterna ska ha på ersättningen. Denna process brukar kallas viktning. De olika komponenterna och deras inbördes betydelse, eller vikt, brukar uttryckas som organisationens lönepolitik.

Vilka arbeten är kvinnodominerade?

Eftersom syftet med kartläggningen och analysen av löner är att upptäcka och åtgärda löneskillnader som har samband med kön, är nästa steg att notera de arbeten som är kvinnodominerade. Ett arbete är kvinnodominerat om det till mer än 60 procent utövas av kvinnor. Därefter ska löneläget för var och ett av de kvinnodominerade arbetena jämföras med löneläget för var och ett av de likvärdiga eller lägre värderade arbetena som inte är kvinnodominerade. Det är arbetet som helhet som ska jämföras med andra arbeten. Osaklig lön kan till exempel drabba även män i kvinnodominerade arbeten.

Dokumentation

Arbetet med lönekartläggning och analys ska enligt lag dokumenteras.

Dokumentationen är även ett viktigt underlag för det fackliga arbetet inför nästa års samverkan med lönekartläggning och analys.

Följande ska dokumenteras:

- Hur föregående års planerade åtgärder har genomförts
- Resultatet av årets kartläggning och analys
- Vilka lönejusteringar som behöver göras för att åtgärda löneskillnader som har samband med kön
- Beräkningar av kostnaderna för lönejusteringarna och en tidsplan

Möjlighet till utbildning

Vi rekommenderar att du som förtroendevald går DO:s e-utbildning i lönekartläggning.

→ [Länk till DO:s hemsida](#)

Diskrimineringslagen 3 kapitel §§ 8-10

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 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. 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 §§. Lag (2016:828).

Dokumentationen ska innehålla:

1. en redogörelse för alla delar av arbetet som det beskrivs i 2 och 3 §§ och som avser de områden som anges i 5 §,
2. en redogörelse för de åtgärder som vidtas och planeras enligt 6 och 7 §§,
3. en redovisning av resultatet av kartläggningen och analysen enligt 8-10 §§,
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 de 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, och
7. en redogörelse för hur samverkansskyldigheten enligt 11 § fullgörs. Lag (2016:828).