

Ingenjör och lön

– guide om lönekartläggning

INNEHÅLL

Förord.....	3
Ingenjörens värde	4
Varför behövs lönekartläggning och analys?.....	5
Individuell lönesättning	6
Normer och normkritik.....	6
Förändringar i diskrimineringslagen	7
Diskrimineringslagens skydd för individ och kollektiv	7
Diskrimineringsförbud	8
Olika former av diskriminering	9
När det inte fungerar – diskrimineringsersättning	10
Aktiva åtgärder – att systematiskt motverka diskriminering.....	10
När det inte fungerar – vitesföreläggande.....	11
Lönekartläggning och analys.....	12
Samverkan	14
Lika arbete	16
Likvärdigt arbete.....	19
Brister i arbetet med lönekartläggning.....	22
Rättstvist vs lönekartläggning	23
Dokumentation.....	23
Utmaningar med lönekartläggning och analys	24
Steg för steg	27
Vidare läsning.....	29
Utdrag ur diskrimineringslagen.....	30

Förord

Som ingenjör bidrar du till tillväxt och välfärd – och för det ska du ha bra betalt. Förutom en bra lönenivå ska lönerna vara sakliga och fria från diskriminering eller osakliga skillnader. Sveriges Ingenjörer tar årligen fram lönestatistik som stöd i din löneutveckling, och under avtalsrörelsen genomsyrar jämställdhetsperspektivet våra avtalskrav.

Osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män finns i samhället i stort, och så även bland ingenjörer. Det är oacceptabelt. Det finns verktyg som är effektiva och framgångsrika för att komma tillrätta med osakliga löneskillnader. Lönekartläggning och analys är ett av dessa verktyg och Sveriges Ingenjörer välkomnar ny lagstiftning som innebär att lönekartläggning återigen ska genomföras årligen.

Den här broschyren om lönekartläggning och analys är framtagen för att hjälpa dig som är förtroendevald på arbetsplatsen och deltar i samverkan. Den vänder sig även till dig som är medlem och vill veta mer och vilket skydd som finns. Dessutom kan den vara vägledande för dig som är chef och medlem.

Camilla Frankelius
Förhandlingschef

Stockholm september 2017

Ingenjörens värde

Våra ingenjörers visioner leder oss steg för steg mot ett bättre samhälle. Det är deras innovationskraft som löser våra gemensamma problem, höjer standarden, genererar tillväxt och skapar fler jobb på vägen.

För att stötta våra framtidshopp i detta viktiga uppdrag finns Sveriges Ingenjörer – det enda fackförbundet med fullständigt fokus på just ingenjörer. Vi arbetar ständigt för att våra medlemmar ska ha goda arbetsvillkor, få möjlighet att utvecklas i sina yrkesroller, och framför allt: att de ska värderas precis så högt som de faktiskt förtjänar.

Sveriges Ingenjörer är medlem i Saco, som består av 23 självständiga förbund och samlar 680 000 akademiker. Ett av Sacos tydligaste värdeord för lönepolitik är att utbildning ska löna sig.

Sveriges Ingenjörer anser att lönesättningen ska vara individuell och differentierad och grundas på individens utbildning, prestation, ansvar, kompetens och erfarenhet. Lönen ska spegla ingenjörens bidrag till verksamheten. Det är av särskild vikt att ingenjörsgruppens lönestruktur utvecklas och ökar i önskvärd riktning utifrån ingenjörernas bidrag till verksamheten.



Varför behövs lönekartläggning och analys?

Den här skriften är en sammanfattning av krav, regler och förbud som återfinns i diskrimineringslagen. Den gör inte anspråk på att uttömmande förklara de arbetsrättsliga reglerna, eller att återge hela diskrimineringslagen. För det hänvisas du som läsare till diskrimineringslagen eller kommentarer om lagen.

Att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön mellan kvinnor och män är ett krav som diskrimineringslagen ställer på arbetsgivaren. Ett första steg för att komma tillrätta med osakliga löneskillnader kan tyckas självklart; för att göra något åt dem måste man först se om de finns (kartlägga) för att sedan se om upptäckta löneskillnader går att förklara (analysera). Lönekartläggning och analys är ett verktyg för att medvetandegöra arbetsgivare och förtroendevalda om osakliga och eventuellt diskriminerande löneskillnader på arbetsplatsen.

Att det råder en strukturell skillnad mellan kvinnors och mäns löner är kartlagt i många studier. Arbeten som är kvinnodominerade har lägre lön än mansdominerade arbeten. Kvinnor och män väljer olika utbildningar och arbetar därmed inom olika sektorer, yrken och positioner. Arbetsmarknaden kan därför beskrivas som både horisontellt och vertikalt könssegregerad eftersom det finns skillnader såväl var kvinnor och män arbetar som vilka positioner och befattningar kvinnor och män innehar. Vidare kan konstateras att utbildning och arbetsmarknad är kommunicerande käril som påverkar varandra.

Sveriges Ingenjörers lönestatistik (2016) visar att rålönegapet, skillnaden mellan kvinnors och mäns medellöner utan hänsyn till strukturella skillnader, är 12 procent. Efter att skillnader (t.ex. i befattning, utbildning) rensats bort med hjälp av en analysmodell återstår en oförklarad löneskillnad om 4,4 procent. Sveriges Ingenjörer kan inte förklara vad skillnaden består i med hjälp av tillgänglig statistik men det kan inte uteslutas att den kan vara osaklig eller till och med diskriminerande.

Betydligt mer glädjande är att konstatera att det inte råder någon skillnad på gruppnivå under löneåret 2016 vad gäller ingångslöner för kvinnor och män som är civilingenjörer. På individnivå kan det skilja sig åt, men på gruppnivå finns inte något samband med kön.

Individuell lönesättning

Lönekartläggning och analys behöver inte betyda att alla ska ha lika lön för lika arbete. Skillnader får finnas så länge de är sakliga och inte har direkt eller indirekt samband med kön. Sveriges Ingenjörer förordar sakliga löneskillnader och individuell lönesättning där individens prestation ska leda till högre löneutveckling. Individuell lönesättning kräver tydliga lönekriterier och tydlig löneprocess. Individerna ska förstå vad lönen beror på, och framför allt vad hen ska göra för att påverka den.

Normer och normkritik

Normer och normkritik handlar om att resonera om och belysa vem som uppfattas som ”normal” och vem som uppfattas som avvikande, och effekter och konsekvenser av det synsättet. Genom att uppmärksamma och ifrågasätta normer kan vi påverka uppfattningen om vad som oreflekterat upplevs som ”normalt”. Normkritik är ett verktyg i arbetet med aktiva åtgärder (mer i avsnittet *Aktiva åtgärder – att systematiskt motverka diskriminering*) på så sätt att ett normkritiskt förhållningssätt i arbetet med lönekartläggning och analys kan synliggöra huruvida löneskillnader är sakliga eller osakliga. Att analysera kompetens, prestation och lönekriterier normkritiskt kan medvetandegöra och åskådliggöra om det finns mönster gällande vem som befordras eller premieras lönemässigt.

Förändringar i diskrimineringslagen

Diskrimineringslagen har utvidgats och nya krav har tillkommit i och med att nya regler trädde i kraft den 1 januari 2017. Arbetet med aktiva åtgärder ska ske enligt en uttalad systematik, och ska omfatta samtliga sju diskrimineringsgrunder. Lönekartläggning ska ske årligen, och ytterligare krav på analys av kvinnodominerade grupper har tillkommit. Det ställs vidare ett allmänt krav på dokumentation av arbetet med aktiva åtgärder istället för tidigare krav på jämställdhetsplan.

Diskrimineringslagens skydd för individ och kollektiv

Diskrimineringslagen ska både motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter. Diskrimineringslagen innehåller två olika system som är viktiga var och ett för sig men som också fungerar som kompletterande enheter till varandra; nämligen diskrimineringsförbudet och kraven på aktiva åtgärder. Diskrimineringsförbuden är den enskilda individens skydd vid kränkning, missgynnande eller trakasserier, förutsatt att det har samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna. Aktiva åtgärder är i första hand inte avsett att tillämpas i enskilda fall utan är av kollektiv natur. Det har ett framåtsyftande ändamål, och ska verka för att ansträngningar genomförs som ska motverka diskriminering. Efter förändringarna i diskrimineringslagen finns klara likheter med Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete.

Diskrimineringsförbud

I diskrimineringslagen finns sju diskrimineringsgrunder:

- 1 **KÖN:** att någon är kvinna eller man, även den som avser att ändra eller har ändrat sin könstillhörighet omfattas
- 2 **KÖNSÖVERSKRIDANDE IDENTITET ELLER UTTRYCK:** att någon inte identifierar sig som kvinna eller man, eller genom sin klädsel eller på annat sätt ger uttryck för att tillhöra ett annat kön, transperson
- 3 **ETNISK TILLHÖRIGHET:** nationellt eller etniskt ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande
- 4 **RELIGION ELLER ANNAN TROSUPPFATTNING¹**
- 5 **FUNKTIONSNEDSÄTTNING:** varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga som till följd av en skada eller en sjukdom som fanns vid födelsen, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå
- 6 **SEXUELL LÄGGNING:** homosexuell, bisexuell eller heterosexuell läggning
- 7 **ÅLDER:** uppnådd levnadslängd.

¹ Lagstiftaren har valt att inte ha någon definition i lagtexten. Diskrimineringsombudsmannen har definierat att med religion avses religiösa åskådningar som exempelvis hinduism, judendom, kristendom och islam. Annan trosuppfattning innefattar sådana övertygelser som har sin grund i eller samband med en religiös åskådning, till exempel buddism, ateism och agnosticism.

Olika former av diskriminering

En diskriminerande handling kan ske på olika sätt, och diskrimineringslagen har definierat sex olika sätt som diskriminering kan ske på:

- 1 **DIREKT DISKRIMINERING:** att missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan i en jämförbar situation, om det har samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna
- 2 **INDIREKT DISKRIMINERING:** att missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringsätt som framstår som neutralt, som kan missgynna personer med hänvisning till någon av de sju diskrimineringsgrunderna, såvida inte bestämmelsen, kriteriet eller förfaringsättet har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet
- 3 **BRISTANDE TILLGÄNGLIGHET:** att en person med en funktionsnedsättning missgynnas genom att skäligen åtgärder inte har vidtagits för att personen ska hamna i jämförbar situation
- 4 **TRAKASSERIER:** ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna
- 5 **SEXUELLA TRAKASSERIER:** ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet
- 6 **INSTRUKTIONER ATT DISKRIMINERA:** order eller instruktioner att diskriminera någon på ett sätt som avses i punkterna ovan.

När det inte fungerar – diskrimineringsersättning

En arbetsgivare som gör sig skyldig till brott mot diskrimineringsförbuden kan dömas att till individen, som utsatts för den diskriminerande handlingen, betala såväl diskrimineringsersättning som ekonomiskt skadestånd.

Aktiva åtgärder – att systematiskt motverka diskriminering

Aktiva åtgärder är ett främjande och förebyggande arbete som syftar till att motverka diskriminering. Genom att arbeta systematiskt och proaktivt ska diskriminering elimineras. Arbetet med aktiva åtgärder ska omfatta samtliga diskrimineringsgrunder, och det ska ske enligt en systematik i fyra steg;

1) undersöka, 2) analysera, 3) åtgärda och 4) följa upp. Denna systematik ska tillämpas för alla sju diskrimineringsgrunder och de fem områden som lagen uttrycker:

- 1 **ARBETSFÖRHÅLLANDEN**
- 2 **BESTÄMMELSER OCH PRAXIS OM LÖNER OCH ANDRA ANSTÄLLNINGSVILLKOR**
- 3 **REKRYTERING OCH BEFORDRAN**
- 4 **UTBILDNING OCH ÖVRIG KOMPETENSUTVECKLING**
- 5 **MÖJLIGHETER ATT FÖRENA FÖRVÄRVSARBETE MED FÖRÄLDRASKAP.**

Förutom tidigare nämnda områden omfattar även arbetet med aktiva åtgärder följande krav på arbetsgivaren. Arbetsgivaren ska verka för att:

- främja en jämn könsfördelning
- ta fram riktlinjer och rutiner för att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier
- genomföra årliga lönekartläggningar

Sammanfattningsvis ställer lagstiftaren höga krav på arbetsgivaren att arbeta förebyggande och främjande, och att arbetsplatser ska vara fria från diskriminering i form av kränkningar, missgynnade och trakasserier.

När det inte fungerar – vitesföreläggande

Att inte uppfylla de krav som ställs i arbetet med aktiva åtgärder kan leda till att arbetsgivaren förläggs att vid äventyr av vite fullgöra lagens skyldigheter. Föreläggandet meddelas av Nämnden mot diskriminering. Ett vite tillfaller aldrig en enskild individ, utan syftar till att inskräpa betydelsen av lagkravet. Diskrimineringsombudsmannen eller central arbetstagarorganisation, så som Sveriges Ingenjörer, kan göra ett framställande om vite till Nämnden mot diskriminering.

Lönekartläggning och analys

Lönekartläggning och analys syftar till att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män. Arbetsgivaren ska varje år kartlägga och analysera:

- bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor som tillämpas hos arbetsgivaren
- löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt

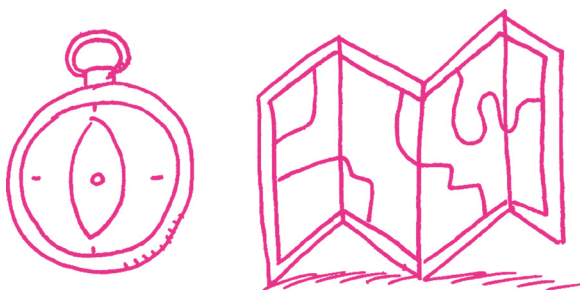
Alla löneförmåner ska kartläggas och analyseras, till exempel tjänstebil och bonussystem eller andra rörliga lönedelar. Om någon form av värderingssystem tillämpas vid lönesättning ska även denna finnas med i kartläggningen och analysen. Arbetsgivaren ska analysera om förekommande löneskillnader som lönekartläggningen visar har direkt eller indirekt samband med kön, och ska särskilt avse skillnaden mellan:

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

Att en arbetstagare utför ett mer kvalificerat arbete än ett annat arbete men likväl på grund av att arbetet är kvinnodominerat ges en lägre lön, är enligt EU-domstolen ett utslag av könsdiskriminering och därför har diskrimineringslagen utvidgats med den tredje och sista punkten.

I en rapport från Diskrimineringsombudsmannen² analyseras arbetsgivarnas arbete med lönekartläggning, och det konstateras att det råder en variation i hur arbetsgivare gör indelningen i grupper av lika och likvärdiga arbeten. Hur indelningen genomförs får stora konsekvenser för vilka löneskillnader som förekommer i analysen och hur de förklaras. Det råder även skillnad mellan vilka löner som inkluderas i kartläggningen och hur löneskillnaderna mäts. Det i sin tur skapar en variation i vilka löner som blir bedömda som osakliga eller sakliga. Variationen kan i vissa sammanhang leda till olika resultat vad avser förutsättningar för arbetsgivare att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män i lika och likvärdiga arbeten.

Diskrimineringsombudsmannen menar att resultaten i rapporten indikerar att det finns utvecklingsmöjligheter i arbetet med att motverka osakliga könsskillnader i lön. Ett sådant utvecklingsområde är att fler arbetstgares löner finns med i samtliga steg i kartläggning och analys, samt att systematiken i dokumentationen av arbetet kan utvecklas. Det senare omhändertas förhoppningsvis genom lagändringarna om dokumentationskrav som trädde i kraft i början av 2017.



² Sakligt motiverad eller koppling till kön? En analys av arbetsgivares arbete med att motverka osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män

Samverkan

Samverkan innebär att arbetsgivare och förtroendevalda gemensamt verkar för att arbetet med att främja lika rättigheter och möjligheter genomförs aktivt på arbetsplatsen. Att samverka i arbetet med lönekartläggning och analys ger förtroendevalda en plattform att diskutera och påverka hur gruppering av arbetstagare i lika och likvärdiga grupper ska ske för att sedan kunna dissekera var löneskillnaderna finns och noggrant analysera om de är sakliga. Det innebär också en möjlighet att närmare undersöka om det råder strukturella skillnader mellan kvinnors och mäns löner. Det är ett viktigt arbete.

Det är inte reglerat i lagen hur samverkan ska ske, utan de vanliga samverkansformerna på arbetsplatsen kan användas. Arbetsgivaren har enskilt huvudansvaret för att lönekartläggning och analys genomförs enligt diskrimineringslagens krav, det kan aldrig förtroendevalda hållas ansvariga för. Samverkan i arbetet med lönekartläggning och analys kan påminna om förhandlingar (alternativt samverkan) inom medbestämmandefrågor på så sätt att förtroendevalda har möjlighet att få insyn i arbetet och kan komma med synpunkter och påverka, men råder det oenighet bestämmer arbetsgivaren. Därmed inte sagt att arbetsgivaren enskilt avgör eller bestämmer huruvida lagkravet är uppfyllt. Förtroendevalda som upplever att det finns brister eller direkta felaktigheter hur arbetet med lönekartläggning och analys genomförs kan ta ärendet vidare, som beskrevs ovan under rubriken *När det inte fungerar – vitesföreläggande*, eller i kommande avsnitt *Brister i arbetet med lönekartläggning*.

Diskrimineringslagen föreskriver ingen absolut rättighet att se allas löner, däremot indirekt, genom att förtroendevalda har rätt till den information som behövs för att kunna samverka i arbetet med aktiva åtgärder, där lönekartläggning och analys ingår, för att på så sätt ges förutsättningar att företräda sina medlemmar. Det gäller på arbetsplatser med kollektivavtal. Arbetsgivaren kan belägga information vid lönekartläggning och analys med tystnadsplikt enligt reglerna i medbestämmandelagen, MBL.

Det ska i dokumentationen som arbetsgivaren är skyldig att sammanställa finnas med en redogörelse för hur samverkansskyldigheten har fullgjorts. Mer om dokumentationskravet finns i avsnittet om dokumentation.

ATT TÄNKA PÅ SOM FÖRTROENDEVALD

- om ni har en styrelse – bestäm vem/vilka som ska delta i lönekartlägningsarbetet
- skapa ramarna för samverkan tillsammans med arbetsgivaren
- se om nuvarande samverkansformer fungerar, eller om de behöver formaliseras ytterligare
- diskutera när lönekartläggningen ska ske i förhållande till den årliga lönerevisionen
- ta reda på vad som står i löneavtalet om analys av diskriminerade/osakliga löneskillnader
- fundera på om ni har tillräcklig information eller om något saknas för att kunna samverka
- håll inte arbetet med aktiva åtgärder åtskilt från arbetet med lönekartläggning och analys

Lika arbete

Vid indelning av lika arbete ska inte facklig tillhörighet påverka, inte heller huruvida olika kollektivavtal tillämpas. Det är arbetsuppgifterna som styr gruppindelningen och avgör vad som anses vara lika arbete. Kvinnor och män som utför samma eller i det närmaste samma arbetsuppgifter grupperas tillsammans. Det är inte lagstadgat hur många arbetstagare som kan eller ska ingå i grupperingen av lika arbete. En grupp kan bestå av enbart en (1) person. Att ha för stora grupper, eller för grov indelning kan leda till svårigheter. Det är i slutändan arbetsgivaren som avgör hur gruppindelningen ska ske. Om lika arbeten saknas på arbetsplatsen behöver arbetsgivaren förklara varför så är fallet och det ska framgå i dokumentationen.

EXEMPEL A1 — LIKA ARBETE

	Antal K + M	Andel kvinnor	Medellön K + M	Kvinnors lön i% av männens lön
Arbete 1	30	63 %	40 100	98
Arbete 2	18	22 %	42 600	92
Arbete 3	7	29 %	34 900	96
Arbete 4	4	-	54 500	-
Arbete 5	2	100 %	40 500	-

Arbete 1, 2 och 3 består av både kvinnor och män. En jämförelse av lönerna ska göras i dessa grupper. Löneskillnaden ska analyseras och förklaras. Arbete 4 och 5 består enbart av män eller kvinnor och därför behöver ingen jämförelse göras.

Lönerna för arbetstagarna som grupperats i lika arbete kan sedan delas in i median, medellön, lönespridning och kvinnors lön i procent av männens lön. Genom att visa lönerna med dessa statistiska mått kommer det åskådliggöras var löneskillnaderna finns.

EXEMPEL A2 — LIKA ARBETE, MEDELLÖN

	Antal				Medellön		
	Kvinnor	Män	Totalt	Andel K	Kvinnor	Män	K + M
Arbete 1	19	11	30	63%	39 600	40 300	40 100
Arbete 2	4	14	18	22%	40 000	43 300	42 600
Arbete 3	2	5	7	29%	33 700	35 200	34 900
Arbete 4		4	4	-			54 500
Arbete 5	2		2	100%			40 500

Att kartlägga medellön för kvinnor respektive män kan ytterligare åskådliggöra löneskillnader.

EXEMPEL A3 — LIKA ARBETE, LÖNESPRIDNING

	Kvinnors lön i % av männens lön	Lönespridning			
		Kvinnor		Män	
		Lägst lön	Högst lön	Lägst lön	Högst lön
Arbete 1	98%	29 500	52 700	30 200	54 000
Arbete 2	92%	30 000	52 000	31 500	56 500
Arbete 3	96%	29 500	37 900	29 700	45 000
Arbete 4	-			40 200	70 000
Arbete 5	-	29 500	49 500		

Genom att även redovisa lönespridningen kan det åskådliggöras hur möjligheter till löneutveckling skiljer sig åt för de olika arbetena, vilket kan vara ett viktigt verktyg i analysen.

Nästa steg är att analysera upptäckta löneskillnader. Om det enbart är kvinnor eller män i gruppen av lika arbeten behöver ingen analys göras, eftersom det är enbart mellan kvinnor och män inom grupp av lika arbeten som lagkravet gäller. Hela löneskillnaden ska kunna förklaras, vilket även inkluderar eventuella lönetillägg. Förklaringar till löneskillnaderna ska med fördel återfinnas bland lönekriterierna. En löneskillnad som inte kan förklaras ska justeras så snart som möjligt eller senast inom tre år. Treårsgränsen ska tolkas restriktivt.

Förtroendevalda ska i samverkan fundera på och bedöma huruvida arbetsgivarens förklaringar är godtagbara. Sakliga skillnader i form av prestation, erfarenhet eller skicklighet är godtagbara förutsatt att det inte bedöms till fördel för endera könet. Det är således viktigt att normkritiskt granska dels hur dessa kriterier tillämpas för kvinnor och män, dels om förklaringarna till upptäckta löneskillnader skiljer sig åt mellan kvinnor och män.



Likvärdigt arbete

Vid kartläggning av likvärdigt arbete är det kraven på arbetet som avgör gruppindelningen. Ett arbete är att betrakta som likvärdigt ett annat arbete om det utifrån en sammantagen bedömning av arbetets natur, och de krav som ställs på arbetet, kan anses ha lika värde som ett annat arbete. Bedömning av kraven ska göras utifrån fyra kriterier; kunskap och färdigheter samt ansvar och ansträngning. Vid bedömning av arbetets natur ska särskilt arbetsförhållanden beaktas. Genom att gruppera lika arbeten, utifrån ovan nämnda kriterier och med hänsyn tagen till vilken tyngd kriterierna har i verksamheten, kan kluster av likvärdiga arbeten bildas. Om det saknas likvärdiga arbeten måste arbetsgivaren förklara och motivera det i dokumentationen.

När kluster av likvärdiga arbeten har skapats ska kvinnodominerade grupper identifieras. För att ett arbete ska klassificeras som kvinnodominerat behöver 60 procent inom en grupp vara kvinnor. Jämförelsen av likvärdiga arbeten ska göras på gruppnivå mellan arbeten som är kvinnodominerade och arbeten som är icke-kvinnodominerade. Likvärdiga arbeten kan bestå av väldigt blandade grupper. Arbetsdomstolen har i ett fall konstaterat att intensivvårdssjuksköterska och medicinteknisk ingenjör har utfört arbete som är att betrakta som likvärdigt, och i ett annat fall konstaterades att kraven mellan barnmorska och klinikingenjör är att betrakta som likvärdigt.

Analysen av likvärdiga arbeten sker på gruppnivå. Syftet är att upptäcka skillnader i lön men också att upptäcka och åskådliggöra strukturell skillnad i lön mellan likvärdiga arbeten som är kvinnodominerade eller icke-kvinnodominerade. Dolda värderingar kan åskådliggöras som annars riskerar att inte upptäckas om analys enbart gjordes inom en grupp av lika arbeten. Att även kartlägga och analysera lönespridning kan visa om lönerna skiljer sig åt mellan grupperna, och om det har samband med om arbetet är kvinnodominerat eller ej. Om någon löneskillnad upptäcks ska hela skill-

naden kunna förklaras. En löneskillnad som inte kan förklaras ska justeras så snart som möjligt eller senast inom tre år. Treårsgränsen ska tolkas restriktivt.

EXEMPEL B — LIKVÄRDIGT ARBETE

		Könsfördelning			Medellön K + M	Lönespridning			
		Antal		Andel kvinnor		Kvinnor		Män	
		Kvinnor	Män			Lägst lön	Högst lön	Lägst lön	Högst lön
Grupp 1	Arbete 1	19	11	63%	40 100	29 500	52 700	30 200	54 000
	Arbete 2	4	14	22%	42 600	30 000	52 000	31 500	56 500
Grupp 2	Arbete 3	2	5	29%	34 900	29 500	37 900	29 700	45 000
	Arbete 4	-	4	-	54 500	-	-	40 200	70 000
Grupp 3	Arbete 5	2	-	100%	40 500	29 500	49 500	-	-

Grupp 1 består av arbete 1 och 2 som bedöms ha lika värde. Arbete 1 är kvinnodominerat och ska jämföras med arbete 2 som är icke-kvinnodominerat. Arbete 3 och 4 i grupp 2 bedöms vara likvärdiga. Kvinnodominerat arbete saknas i gruppen. Arbete 5 är inte likvärdigt något annat arbete. Ingen jämförelse behöver göras inom eller mellan grupp 2 och 3 i det här steget.

Ett nytt krav i diskrimineringslagen, som trädde i kraft den 1 januari 2017, är att analysen även ska omfatta 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. Kravet, som innebär en komplettering av arbetsgivarens skyldighet att analysera löneskillnader mellan grupper, har lagts till mot bakgrund av EU-rätten och uttalanden i tidigare förarbeten.

EXEMPEL C — ANALYS AV GRUPPER

		Könsfördelning			Lönespridning				
		Antal				Kvinnor		Män	
		Kvinnor	Män	Andel kvinnor	Medellön K + M	Lägst lön	Högst lön	Lägst lön	Högst lön
Grupp 1	Arbete 1	19	11	63%	40 100	29 500	52 700	30 200	54 000
	Arbete 2	4	14	22%	42 600	30 000	52 000	31 500	56 500
Grupp 2	Arbete 3	2	5	29%	34 900	29 500	37 900	29 700	45 000
	Arbete 4	-	4	-	54 500	-	-	40 200	70 000
Grupp 3	Arbete 5	2	-	100%	40 500	29 500	49 500	-	-

Arbete 1, grupp 1, är kvinnodominerat och har lägre lön men högre krav än arbete 4, grupp 2. Dessa ska jämföras och löneskillnaderna ska analyseras och förklaras.

Brister i arbetet med lönekartläggning

Om förtroendevalda upplever att arbetsgivaren brister i sitt arbete med lönekartläggning och analys och inte uppfyller lagkraven kan framställan till diskrimineringsombudsmannen eller Nämnden mot diskriminering göras via Sveriges Ingenjörer. Det gäller till exempel om kartläggning och analys inte genomförts årligen, om informationen har varit så bristfällig att samverkan har varit tandlös, eller grupperingen av lika eller likvärdiga arbeten genomförts på ett sätt som inte kan anses uppfylla lagkraven. Huruvida arbetsgivaren har uppfyllt sina skyldigheter bedöms ytterst av Nämnden mot diskriminering.

CHECKLISTA VID EVENTUELLA BRISTER I ARBETET

Har ni upptäckt brister i arbetet med lönekartläggning och analys och funderar på om arbetsgivaren uppfyller sina skyldigheter enligt kraven i diskrimineringslagen?

- Dokumentera vad som inte har fungerat och vad det ger för konsekvenser
- Beroende på hur allvarliga bristerna är behöver det övervägas om nästa steg är att påtala dessa i ett möte eller om förhandling ska påkallas.
- Om ingen förändring sker kan Sveriges Ingenjörer göra en framställan till diskrimineringsombudsmannen eller till Nämnden mot diskriminering
- Håll isär vad som är rättstvist och vad som ska lösas inom arbetet med lönekartläggning och analys

Förtroendevalda och medlemmar är alltid välkomna att kontakta Sveriges Ingenjörers rådgivning för råd och stöd.
08-613 80 00

Rättstvist vs lönekartläggning

Processen med lönekartläggning och analys ska hållas åtskilt från diskrimineringsärenden eftersom dessa är rättstvister. En arbetsgivare som missgynnar en anställd vid lönesättning, av skäl som har direkt eller indirekt samband med personens kön eller någon av de andra diskrimineringsgrunderna, gör sig skyldig till brott mot diskrimineringsförbudet. Förhandlingsordningen för diskrimineringsärenden, rättstvister, är lokal förhandling, central förhandling och slutligen arbetsdomstolen. Det är en process som sker utanför arbetet med lönekartläggning och analys.

Dokumentation

Tidigare fanns krav om jämställdhetsplaner, men de är sedan den 1 januari 2017 ersatta av ett allmänt dokumentationskrav. Skyldigheten att skriftligen dokumentera hela arbetet med aktiva åtgärder gäller arbetsgivare med 25 eller fler arbetstagare.

Dokumentationen ska innehålla en redogörelse av arbetet med aktiva åtgärder inom de områden som lagen föreskriver, och som beskrivits i avsnittet om aktiva åtgärder. Dokumentationen ska också innehålla en redogörelse för de åtgärder som vidtas och planeras för att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier eller repressalier. Det gäller även arbetet med att främja en jämn könsfördelning inom olika arbeten samt på ledande positioner.

Dokumentation av lönekartläggningen och analysen ska innehålla en redovisning av 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 de lönejusteringar som behöver vidtas, ska genomföras så snart som möjligt och senast inom tre år. En redovisning och utvärdering ska finnas med i dokumentationen avseende hur föregående års planerade åtgärder har genomförts. En redogörelse för hur samverkansskyldigheten har fullgjorts ska ingå i dokumentationen.

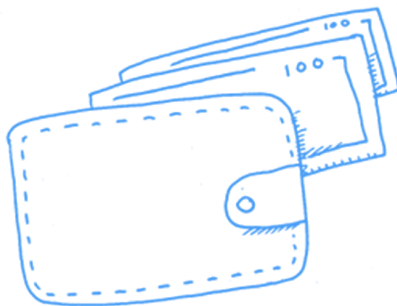
Arbetsgivare med färre än 25 arbetstagare är inte skyldiga att dokumentera hela arbetet med aktiva åtgärder, enbart arbetet med lönekartläggning och analys. Arbetsgivare med färre än tio arbetstagare är inte skyldiga att dokumentera lönekartlägningsarbetet. Inget hindrar dock att en överenskommelse träffas om att så ska ske ändå. Det förtjänar att poängteras att arbetsgivare som är undantagna från dokumentationskravet fortfarande är skyldiga att bedriva ett arbete med aktiva åtgärder för att främja lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet, inklusive att genomföra lönekartläggning och analys.

Utmaningar med lönekartläggning och analys

Marknaden är ett argument som används för att förklara löneskillnader, och den förklaringen kan stämma och vara korrekt. Men det kan också vara något som behöver analyseras närmare. Lönenivå för nyanställd kanske sticker ut, och de måste således också granskas och ska kunna motiveras sakligt utifrån arbetsgivarens kriterier för lönesättning. Hur återfinns marknadsmässiga löner i lönekriterierna? Förklarar argumentet om marknaden hela eller delar av skillnaden? Marknaden kan även vara till ingenjörens fördel, ett argument för att nå högre lönenivåer. Marknaden är därmed ett tudelat svärd, men kan och bör analyseras närmare.

Individuell lönesättning kan behöva analyseras på individnivå. Det kan vara både en förutsättning och en omöjlighet. På arbetsplatser med många anställda kan en lönekartläggning och analys på individnivå vara svår att genomföra. Samtidigt kan den skillnad som upptäckts ha sin förklaring just på individnivå. Sveriges Ingenjörers löneavtal och lönepolitik förordar individuell lönesättning. Analys på individnivå måste därför efterfrågas när det krävs för att klarlägga att löneskillnaden varken är osaklig eller diskriminerande. Att begära det i varje enskilt fall kan vara svårt eller omöjligt att genomföra.

En förutsättning för att kunna kartlägga och analysera upptäckta löneskillnader är att förtroendevalda ges den information som behövs för att kunna samverka. Flera företag tillämpar olika typer av arbetsvärderingssystem. Om dessa system tillämpas för gruppering av lika och likvärdiga arbeten behöver förtroendevalda tillräcklig information för att arbetet med lönekartläggning och analys ska vara meningsfullt. Vilken typ av information som förtroendevalda kan kräva klargörs inte i diskrimineringslagen, det behöver därför finnas med på agendan när samverkansformerna diskuteras.



ATT TÄNKA PÅ SOM FÖRTROENDEVALD

Nedan följer ett antal frågor och påståenden som kan vara bra att fundera på när ni samverkar om lönekartläggning och analys:

- Hur har grupperingen av lika arbeten gått till? Är våra medlemmar rätt grupperade? Är grupperna lagom stora?
- Hur har grupperingen av likvärdiga arbeten gått till? Finns det likvärdiga arbete på arbetsplatsen?
- Tillämpas arbetsvärderingssystem för att gruppera arbetstagarna? Får ni i så fall tillräckligt med information för att kunna samverka?
- Är förklaringarna godtagbara, eller upplevs de som efterhandskonstruktion för att förklara upptäckta skillnader?
- Har lönekriterierna fastställts i samverkan? Riskerar de att premiera endera könet?
- Räcker det att se löneskillnader på den nivå arbetsgivaren presenterar, eller behöver ni ytterligare information?
- Behöver analysen av löneskillnader göras på individnivå för att bedöma om de är sakliga?
- Återfinns arbetsgivarens förklaringar av upptäckta skillnader i lönekriterierna?
- Kan ni som fackliga representanter uppmärksamma dolda värderingar till endera könets fördel, som innebär att deras prestation värderas högre?
- Har kvinnor och män med lika eller likvärdiga arbeten samma förmåner eller inte (bonus, tjänstebil mm)? Var medveten om normer och strukturella skillnader mellan män och kvinnor.

Steg för steg

Sammanfattning av lönekartläggning och analys i åtta steg

- 1 SAMVERKAN
Inled med en gemensam överläggning om hur arbetet ska fungera, och diskutera hur samverkansformerna ska se ut.
- 2 KARTLÄGGNING OCH ANALYS AV LÖNEBESTÄMMELSER
Kartlägg och analysera bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män.
- 3 IDENTIFIERA GRUPPER AV LIKA ARBETE
Arbetstagare med lika (eller i det närmaste lika) arbete inordnas i samma grupp. Analysera förekommande löneskillnader mellan män och kvinnor inom gruppen för att utröna om de är sakliga eller ej. Har upptäckta löneskillnader direkt eller indirekt samband med kön?
- 4 GRUPPERA OCH VIKTA LIKVÄRDIGA ARBETEN
Grupper av likvärdiga arbeten bildas genom att lika arbeten grupperas utifrån en sammantagen bedömning av de krav som ställs på arbetet. Bedömningen av kraven görs med beaktande av de kriterier som framgår i diskrimineringslagen, kunskap och färdigheter samt ansvar och ansträngning. Kriterierna behöver viktas för att nå den inbördes tyngd som arbetsplatsens inriktning tillskriver dem.
- 5 IDENTIFIERA KVINNODOMINERADE GRUPPER
Identifiera kvinnodominerade arbeten inom likvärdiga arbeten. Analysera förekommande löneskillnader på gruppnivå för att se om det finns strukturella skillnader i lön mellan kvinnodominerade och icke-kvinnodominerade arbeten. Är löneskillnaderna sakliga eller ej? Har upptäckta löneskillnader direkt eller indirekt samband med kön?

6 ANALYSERA KVINNODOMINERADE ARBETEN MED LÄGRE LÖN OCH HÖGRE KRAV

Identifiera kvinnodominerad grupp och jämför den med en icke-kvinnodominerad grupp som har högre lön trots att kraven i arbetet bedöms vara lägre. Är löneskillnaderna sakliga eller ej? Har upptäckta löneskillnader direkt eller indirekt samband med kön?

7 JUSTERA OSAKLIGA LÖNESKILLNADER

Löneskillnader som inte går att förklara ska justeras så snart som möjligt, men senast inom tre år. Treårsgränsen ska tolkas restriktivt. Kostnadsberäkning och tidsplanering ska finnas med i dokumentationen.

8 DOKUMENTATION

Arbetsgivare med 25 eller fler arbetstagare ska dokumentera hela arbetet med aktiva åtgärder, inklusive lönekartläggning. Arbetsgivare med 10-24 arbetstagare ska enbart dokumentera arbetet med lönekartläggningen.



Vidare läsning

RAPPORTER FRÅN SVERIGES INGENJÖRER

Nedan följer ett axplock, se sverigesingenjorer.se för mer information.

- Ingenjören och jämställdhet
- Ingenjör och förälder – en guide om föräldraledighet
- Rön om lön och kön
- Teknikens kvinnor – perspektiv på en mångfacetterad historia

RAPPORTER OCH FAKTA FRÅN SACO

Nedan följer ett axplock, se saco.se för mer information

- Förklarat och oförklarat mellan kvinnor och män
- Sacos jämställdhetspolicy; Så skapar vi ett jämställt arbetsliv
- Livslön – välja studier, arbete, familj

RAPPORTER OCH HANDLEDNING FRÅN

DISKRIMINERINGSOMBUDSMANNEN

Nedan följer ett axplock, se do.se för mer information

- Sakligt motiverad eller koppling till kön? En analys av arbetsgivares arbete med att motverka osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män
- Hundra möjligheter att rekrytera utan att diskriminera
- E-utbildning lönekartläggning

Utdrag ur diskrimineringslagen

3 KAP. AKTIVA ÅTGÄRDER

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 tidsplaneras och genomföras så snart som möjligt. Lag (2016:828).

ARBETSLIVET*Arbetsgivarens arbete med aktiva åtgärder*

4 § Arbetsgivaren ska inom ramen för sin verksamhet bedriva ett arbete med aktiva åtgärder på det sätt som anges i 2 och 3 §§. Lag (2016:828).

5 § Arbetsgivarens arbete med aktiva åtgärder ska omfatta

1. arbetsförhållanden,
2. bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor,
3. rekrytering och befordran,
4. utbildning och övrig kompetensutveckling, och
5. möjligheter att förena förvärvsarbete med föräldraskap. Lag (2016:828).

6 § Arbetsgivaren ska ha riktlinjer och rutiner för verksamheten i syfte att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och sådana repressalier som avses i 2 kap. 18 §.

Arbetsgivaren ska följa upp och utvärdera de riktlinjer och rutiner som finns enligt första stycket. Lag (2016:828).

7 § Arbetsgivaren ska genom utbildning, annan kompetensutveckling och andra lämpliga åtgärder främja en jämn könsfördelning i skilda typer av arbeten, inom olika kategorier av arbetstagare och på ledande positioner.

Arbetsgivaren ska följa upp och utvärdera de åtgärder som vidtas enligt första stycket. 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 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).

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 arbetstagar, 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

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).

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).

UTBILDNING

Utbildningsanordnare

15 § Med utbildningsanordnare avses i detta kapitel den som bedriver

1. utbildning eller annan verksamhet enligt skollagen (2010:800),
2. utbildning enligt högskolelagen (1992:1434), eller
3. utbildning som kan leda fram till en examen enligt lagen (1993:792) om tillstånd att utfärda vissa examina. Lag (2016:828).

Utbildningsanordnarens arbete med aktiva åtgärder

16 § Utbildningsanordnaren ska inom ramen för sin verksamhet bedriva ett arbete med aktiva åtgärder på det sätt som anges i 2 och 3 §§. Lag (2016:828).

17 § Arbetet med aktiva åtgärder hos en utbildningsanordnare som avses i 15 § 2 och 3 ska omfatta

1. antagnings- och rekryteringsförfarande,
2. undervisningsformer och organisering av utbildningen,
3. examinationer och bedömningar av studenternas prestationer,
4. studiemiljö, och
5. möjligheter att förena studier med föräldraskap. Lag (2016:828).

18 § Utbildningsanordnaren ska ha riktlinjer och rutiner för verksamheten i syfte att förhindra trakasserier och sexuella trakasserier.

Utbildningsanordnaren ska följa upp och utvärdera de riktlinjer och rutiner som finns enligt första stycket. Lag (2016:828).

SAMVERKAN

19 § I arbetet med aktiva åtgärder ska utbildningsanordnaren samverka med dem som deltar i sådan utbildning som avses i 15 § och med anställda i verksamheten. Lag (2016:828).

DOKUMENTATION

20 § Utbildningsanordnaren ska varje år skriftligen dokumentera arbetet med aktiva åtgärder enligt 16 och 18 §§. För en sådan utbildningsanordnare som avses i 15 § 2 och 3 avser dokumentations-skyldigheten de områden som anges i 17 §.

Dokumentationen ska innehålla

1. en redogörelse för alla delar av arbetet som det beskrivs i 2 och 3 §§,
2. en redogörelse för de åtgärder som vidtas och planeras enligt 18 §, och
3. en redogörelse för hur samverkansskyldigheten enligt 19 § fullgörs. Lag (2016:828).

SVERIGES INGENJÖRER

Box 1419, 11184 Stockholm
Malmskillnadsgatan 48
tel 08-613 80 00
info@sverigesingenjorer.se
sverigesingenjorer.se