

Lönekartläggning

– en partsgemensam handledning

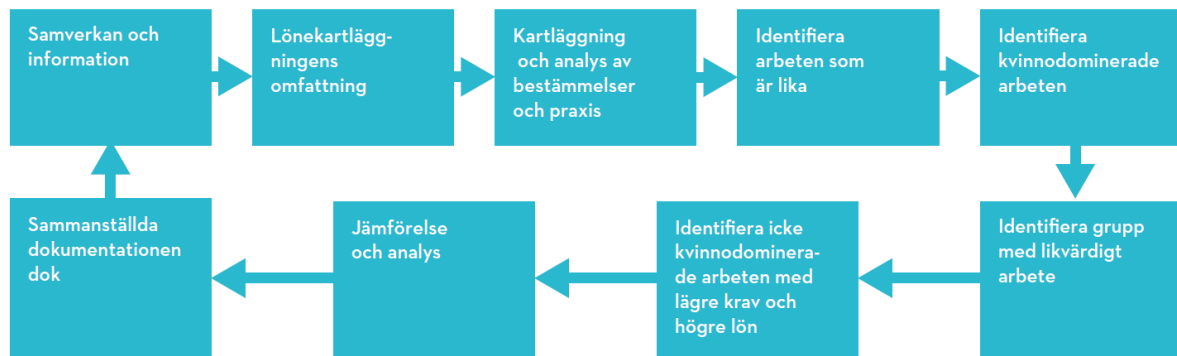
EnergiFöretagens Arbetsgivareförening, EFA, Unionen, Sveriges Ingenjörer, Ledarna, Seko

Innehåll

1	Inledning.....	2
2	Samverkan och information	2
3	Lönekartläggningens omfattning.....	3
4	Hur går lönekartläggningen till?.....	3
4.1	STEG 1 – KARTLÄGGNING OCH ANALYS AV BESTÄMMELSER OCH PRAXIS	3
4.2	STEG 2 – LIKA ARBETE	4
4.3	STEG 3 – LIKVÄRDIGA ARBETEN.....	9
4.4	STEG 4 – DOKUMENTATION.....	12
5	Exempel på dokumentation av arbetet med lönekartläggning.....	13

1 Inledning

Alla arbetsgivare ska varje år kartlägga och analysera löner och andra anställningsvillkor för arbetstagarna. Syftet är att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män. Företag med minst tio arbetstagare ska fortlöpande skriftligt dokumentera arbetet med lönekartläggning.



Ovanstående bild utgör en sammanfattning av lönekartläggningens olika moment. Nedan följer en mer detaljerad beskrivning av arbetsgången.

Denna partsgemensamma handledning är hämtad från *Diskriminering och likabehandling – En handledning* framtagen av Industrirådet, med vissa anpassningar till energibranschen.

2 Samverkan och information

Arbetet med kartläggning, analys och upprättande av dokumentation ska göras i samverkan mellan företaget och arbetstagarna. Normalt representeras arbetstagarna av de fackliga organisationer som finns på arbetsplatsen. Saknas facklig organisation inom företaget får företaget ta ställning till på vilket sätt arbetstagarna lämpligast ska ges möjlighet till samverkan.

Det kan vara bra att fastställa när under året arbetet med lönekartläggningen ska genomföras. Det arbetet bör hållas åtskilt från löneförhandlingarna. Framgår det av lönekartläggningen och analysen att omotiverade löneskillnader finns i företaget ska åtgärder sättas in för att justera de omotiverade löneskillnaderna senast i samband med löneförhandlingarna.

Arbetsgivaren ansvarar för lönekartläggningsarbetet och således även för att samverkan sker med arbetstagarna. Formerna för hur samverkan ska genomföras kan vara olika och det är viktigt att parterna diskuterar hur arbetet ska läggas upp och en ungefärlig tidsplan för arbetet bör tas fram. Det är viktigt att skilja mellan 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 rätt till information. Lagen ger dock ingen generell rätt för en facklig organisation att ta del av samtliga arbetstagares löner. 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. Av diskrimineringslagen framgår att arbetsgivaren kan belägga de personer som deltar i samverkan om lönekartläggningen med tystnadsplikt enligt 21 och 22 §§ MBL.

3 Lönekartläggningens omfattning

Samtliga arbetstagare omfattas i lönekartlägningsarbetet, oavsett anställningsform, arbetsställe, kollektivavtalsområde, eller facklig tillhörighet. Även oorganiserade arbetstagare ska ingå i kartläggningen. Arbetsgivaren ska således ange det totala antalet arbetstagare fördelat på kvinnor respektive män. Däremot är VD eller personer med jämförlig företagsledande ställning undantagna från kartläggningen.

Notera att om flera olika arbetsplatser finns 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.

4 Hur går lönekartläggningen till?

4.1 STEG 1 – KARTLÄGGNING OCH ANALYS AV BESTÄMMELSER OCH PRAXIS

Kartläggning och analys av bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsförmåner som tillämpas inom företaget.

1. KARTLÄGGNING

Kartläggningen ska avse bland annat de olika avtal som är tillämpliga, dvs. de centrala kollektivavtalen, eventuella lokala kollektivavtal och de individuella anställningsavtalen. Även sådana regler som arbetsgivaren ensidigt utformar ska tas med i bedömningen. Exempelvis ska regler för bilförmåner, reseförmåner, försäkringar, arbetskläder, lönetillägg som anses vara personliga samt bonussystem tas med.

Även de principer som vid lönesättningen tillämpas för att bedöma arbetets svårighetsgrad och för att värdera individens kvalifikationer och prestationer ska klargöras. Det kan handla om löneprinciper som framgår av kollektivavtalet.

Använder företaget lönesystem eller system för befattningsvärdering eller arbetsvärdering som används i lönesättningen ska dessa tas med i kartläggningen.

2. ANALYS

Arbetsgivaren ska därefter analysera företagets bestämmelser och principer för löne- och anställningsvillkor. Bedöm om reglerna kan leda till att kvinnor och män behandlas olika av skäl som inte är sakliga.

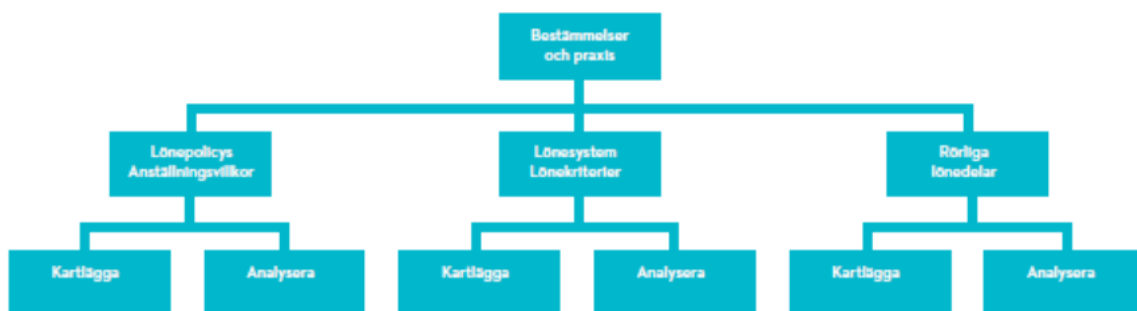
Om företaget vid lönesättningen tillämpar ett system för värdering av arbetsinnehåll och personliga kvalifikationer ska systemet analyseras; man ska bedöma om systemet och värderingsfaktorerna är könsneutralt konstruerade eller om det finns inbyggda diskrimineringsfaktorer. Ett skolbokmässigt exempel på felaktighet är om kroppsstyrka värderas högt utan att vara nödvändigt för arbetet.

Även om principerna för lönesättningen vid företaget är könsneutrala kan tillämpningen av dem vara osaklig. Detta framkommer i så fall i steg 2, under analysen av löneskillnader inom grupper med lika arbete eller under steg 3, under analysen av löneskillnader mellan en kvinnodominerad grupp och en grupp som utför likvärdigt arbete samt mellan en kvinnodominerad grupp och en grupp som inte är kvinnodominerad och där kraven för arbetet är lägre.

3. ÅTGÄRDER

Åtgärder ska vidtas om bestämmelser eller praxis leder till att kvinnor och män behandlas olika av skäl som inte är sakliga (se steg 4).

4.2 STEG 2 – LIKA ARBETE



Jämförelser mellan kvinnor och män inom grupper med lika arbete.

Löner och anställningsförmåner för kvinnor och män som har lika arbete ska undersökas. Syftet är att utröna om det finns löneskillnader. Om löneskillnader finns kontrolleras om dessa kan motiveras av sakliga skäl som är oberoende av kön. Finns löneskillnader som inte kan motiveras sakligt ska detta åtgärdas.

1. IDENTIFIERA ARBETEN SOM ÄR LIKA

Bilda grupper av arbetstagare som utför arbetsuppgifter som är att betrakta som lika eller i stort sett lika. Om det finns skillnader mellan arbetsuppgifterna som har betydelse för lönesättningen ska de inte ingå i samma grupp.

Ofta är det lämpligt att utgå från indelningar av arbetstagarna i olika grupper som redan har gjorts inom företaget. Om någon typ av system för arbetsvärdering finns kan det vara lämpligt att använda de indelningar som finns i systemet också i lönekartläggningsarbetet.

Man bör dock observera att till exempel samma poängsättning i ett arbetsvärderingssystem inte i sig innebär att arbetena är lika i diskrimineringslagens mening. För att alla i en grupp ska anses utföra lika arbete kan således justeringar av gruppindelningarna i systemet krävas.

Lagen innehåller emellertid inte något krav på att en arbetsgivare ska använda systematisk arbetsvärdering som underlag för gruppindelningarna.

Exempel på grupper som utför lika arbete kan vara kontrollrumstekniker, säljare, ekonomer, distributionselektriker, lagerarbetare, processoperatörer, systemutvecklare, driftingenjör, utvecklingsingenjör, produktionschefer, konstruktörer, projektledare, beredare eller administratör. Om det exempelvis finns olika krav på tekniskt kunnande inom exempelvis yrkeskategorin distributionselektriker bör man bilda olika grupper utifrån dessa krav.

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

2. KARTLÄGG LÖNE- OCH ANSTÄLLNINGSVILLKOR

För att senare kunna göra jämförelser av kvinnors och mäns förmåner behöver information om arbetstagares olika löne- och anställningsvillkor sammanställas.

LÖNER

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 oövertidsersättning 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. Medellön är lönesumman dividerat med antalet personer. Medianlön är det mittersta värdet, dvs. lika många personer har lägre lön respektive högre lön. I små grupper kan en individ med kraftigt avvikande lönenivå ha stor inverkan på ett medelvärde, men inte på medianvärdet.

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.

När jämförelser ska göras framgår av steg 2 avsnitt 3 och steg 3 avsnitt 3 och 4.

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).

Uppgifter om lönespridningen i en grupp är ett effektivt hjälpmedel vid analysen (se steg 2 avsnitt 3).

Uppgifterna om könsfördelningen i olika arbeten är nödvändiga för identifiering av kvinnodominerade grupper. Mer om detta i steg 3. Om individuell lönesättning tillämpas måste man i regel gå ner på individnivå för att kunna bedöma om det finns något sakligt, av kön oberoende, skäl för de löneskillnader som finns.

ANSTÄLLNINGSFÖRMÅNER

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 (t.ex. genom att använda det skattemässiga förmånsvärdet). Ett annat alternativ är att ange lönen i uppställningen men för respektive grupp notera om anställningsförmåner förekommer.

I så fall får man titta närmare på gruppens löner och anställningsförmåner vid jämförelsen.

Bland annat rätt till bonus, bilförmån och lunchförmån bör framgå. Tjänstebilar som är en förutsättning för arbetets utförande 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.

3. JÄMFÖR OCH ANALYSERA LÖNER OCH ANSTÄLLNINGSFÖRMÅNER

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.

ANALYSMETODER

Det finns inte några direkta regler om vilken metod som ska användas vid analysen. Den kan göras på olika sätt.

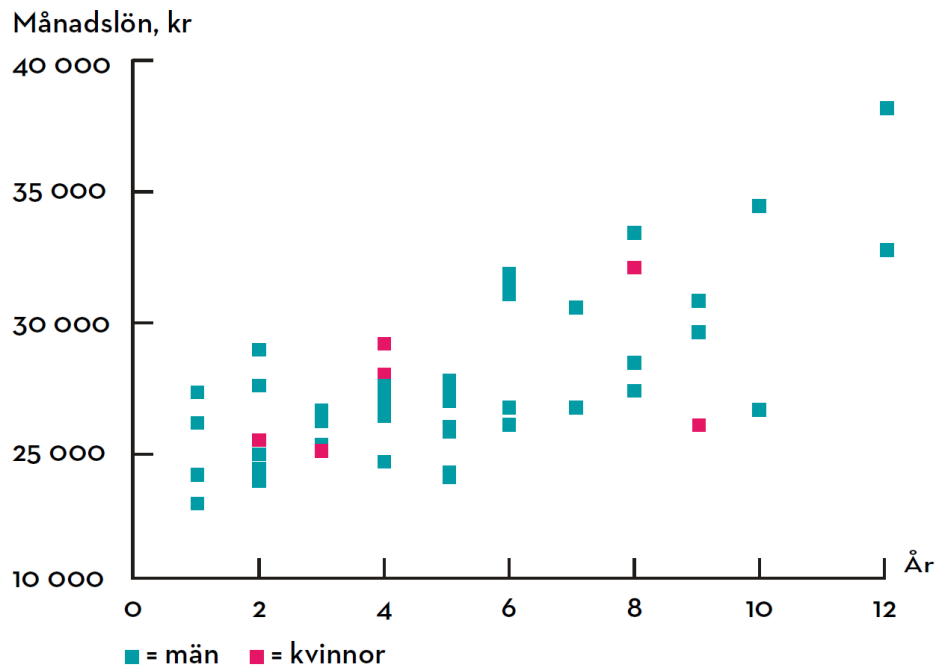
LÖNESPRIDNING

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.

Ett annat sätt att studera lönespridningen är att studera avståndet mellan olika percentiler eller övre och undre kvartil, eller något annat spridningsmått.

Exempel på plotterdiagram



OLIKA TYPER AV STATISTIK

Inom större företag görs analysen ofta med utgångspunkt från en genomgång av olika former av statistiskt underlag.

MINDRE FÖRETAG

I mindre företag är det ofta tillräckligt med en diskussion om löneskillnaderna med utgångspunkt från vad som är sakliga skäl för lönesättningen.

SAKLIGA SKÄL FÖR LÖNESKILLNADER

Diskussionerna om löneskillnader förs med utgångspunkt i de faktorer för lönesättningen som identifierats vid kartläggningen (se steg 1 avsnitt 1). Att endast hänvisa till att lönerna är kollektivavtalsenliga är inte tillräckligt.

Exempel på sakliga, av kön oberoende, skäl för löneskillnader kan vara bland annat prestation, marknadslönesituationen och skillnader i arbetsinnehåll. Det är viktigt att de kriterier som ligger till grund för lönesättningen är konkreta.

PRESTATION

Inom energibranschen är lönesättningen differentierad efter individuella prestationer. Det innebär att olika prestationer kan vara sakliga skäl för löneskillnader.

SKICKLIGHET

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.

ERFARENHET OCH UTBILDNING

Om arbetstagarna har olika utbildning och erfarenhet som har betydelse för verksamheten kan det vara ett sakligt skäl för löneskillnad.

MÅNGKUNNIGHET OCH FLEXIBILITET

I verksamheten utförs i allmänhet ett stort antal olika arbetsuppgifter och respektive medarbetare gör ofta en större eller mindre del av dessa uppgifter. En större mångkunnighet motiverar ofta en högre lön.

MARKNADSLÖNESITUATIONEN

Eftersom personerna inom en grupp utför lika arbete är marknadslönesituationen ofta densamma för dem. I vissa fall kan dock till exempel brist på efterfrågad kompetens vid en rekrytering medföra att den som nyrekryteras får en lön som avviker från lönenivån inom den grupp denna kommer att tillhöra.

SKILLNADER I ARBETSINNEHÅLL

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 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.

ANDRA SKÄL FÖR LÖNESKILLNADER SOM KAN VARA SAKLIGA

OMPLACERING FRÅN HÖGRE AVLÖNAT ARBETE

Det kan också finnas särskilda omständigheter som förklarar en specifik lön. Exempelvis kan det vara fråga om en arbetstagare som efter omplacering till ett mindre krävande arbete fått behålla den tidigare lönen.

ANSTÄLLNINGSTID

Anställningstid är i sig inte en parameter för lönesättningen enligt löneprinciperna i kollektivavtalen. Ofta har dock en arbetstagare med lång anställningstid erfarenheter som har relevans vid lönejämförelser.

Det förekommer också att anställningstid är en faktor i ett lönesystem.

ÖVERTIDSAVLÖSNING

Om en tjänstemans rätt till övertidsersättning avtalats bort kan det vara en förklaring till att dennes lön är högre än en annan arbetstagares.

FÖRÄLDRALEDIGA

Föräldralediga får inte missgynnas av skäl som har samband med föräldraledigheten, om inte missgynnandet eller olikbehandlingen är en nödvändig följd av ledigheten.

För att en åtgärd ska anses utgöra en nödvändig följd av ledigheten krävs att det är fråga om en given konsekvens av själva ledigheten som inte går att undvika om inte den föräldralediga arbetstagaren särskilt ska gynnas i förhållande till andra arbetstagare.

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. Det ligger utanför ramen för denna skrift att ge råd och riktlinjer för lönesättningen av föräldralediga. I lönekartläggningshänseende gäller att en eftersläpning i lön som har samband med föräldraledigheten normalt inte kan anses som sakligt skäl för löneskillnader.

4. ÅTGÄRDER

Där löneskillnaderna mellan kvinnor och män inte kan förklaras av sakliga skäl som är oberoende av kön ska arbetsgivaren genomföra lönejusteringar och andra åtgärder för att uppnå lika lön för arbeten och prestationer som är att betrakta som lika (se steg 4).

4.3 STEG 3 – LIKVÄRDIGA ARBETEN

Jämförelse mellan kvinnodominerade grupper och grupper med likvärdigt arbete (icke kvinnodominerade) respektive grupper där kraven för arbetet är lägre (icke kvinnodominerade).

Lönekartläggningen ska särskilt belysa situationen för grupper av arbetstagare som utför arbeten som är kvinnodominerade.

Enligt förarbetena till diskrimineringslagen är bakgrunden till bestämmelsen att forskning visat att yrken som vanligtvis utförs av kvinnor, vård och omsorg om barn, sjuka eller äldre, socialt arbete, personalarbete, allmänna kontorsgöromål med flera yrkesområden, utmärks av en undervärdering av kraven i arbetet. Detta skulle ha samband med att det är eller brukar

vara företrädesvis kvinnor som utför arbetet. Det skulle medföra att lägre lön betalades inte bara till kvinnor utan även till män inom yrket.

Syftet med jämförelserna är att upptäcka om lönerna i ett yrke hålls nere på grund av en kvinnodominans. I lagförarbetena framhålls att granskningen bör ägnas just de yrkesområden där man har anledning att misstänka att det kan finnas skevheter i lönesättningen.

1. IDENTIFIERA KVINNODOMINERADE ARBETEN

Med kvinnodominerad grupp avses grupp (inom vilken arbetstagarna utför lika arbete) som utför arbete som är eller brukar anses vara kvinnodominerat. Utgångspunkten för bedömningen är att ett arbete anses kvinnodominerat om mer än 60 procent av arbetstagarna inom en grupp är kvinnor.

Måttet 60 procent är endast en riktpunkt för bedömningen. I första hand bör bedömningen om ett visst arbete är kvinnodominerat utgå från förhållandet i företagets egen verksamhet. Om mer än 60 procent av arbetstagarna inom visst arbete eller viss kategori av arbetstagare är eller brukar vara kvinnor, så är arbetet ifråga att klassificera som kvinnodominerat. Det bör betonas att det inte är meningen att det ska göras någon historisk efterforskning i olika arbeten.

Lagstiftaren har angett att en grupp i det här sammanhanget kan bestå av en person.

Inom energibranschen förekommer det att det inte finns någon grupp med kvinnodominerat arbete. Om så är fallet kan naturligtvis inte heller några jämförelser göras.

2. IDENTIFIERA GRUPPER MED LIKVÄRDIGT ARBETE

Finns det kvinnodominerade grupper i företaget får det undersökas om det finns någon grupp att jämföra den kvinnodominerade gruppens löner och anställningsförmåner med.

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 diskrimineringslagen är arbeten likvärdiga om de utifrån en sammantagen bedömning av de krav de ställer och deras natur kan anses ha lika värde. Vid bedömningen av kraven används huvudkriterierna kunskap och färdigheter, ansvar, ansträngning och arbetsförhållanden. Individens prestationer ska inte beaktas här. Ofta blir det här fråga om att jämföra arbeten av helt olika slag. Arbetsdomstolen har i en dom ansett att en barnmorskas arbete varit likvärdigt med en klinikingenjör.

Även arbeten som omfattas av olika kollektivavtal kan vara likvärdiga och ska då jämföras.

Lagen kräver att en strukturerad genomgång och metod används för att hitta likvärdiga arbeten. Det krävs inte att företaget använder systematisk arbetsvärdering. Oftast klaras jämförelserna ut vid en genomgång av de olika arbetena med utgångspunkt från de faktorer som lagen anger. I mycket stora företag där personer med lika arbeten kan finnas på många olika platser i organisationen kan dock en jämförelse med utgångspunkt från lagens faktorer bli så omfattande att det är enklare att använda ett system. Det kan hända att det inte går att finna någon jämförelsegrupp.

3. 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.

Vid denna analys måste arbetsgivaren först värdera, om så inte framgår av värderingen enligt punkten 2, kraven för de olika arbetena.

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.

4. JÄMFÖRELSE OCH ANALYS

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 anges ovan under steg 2 avsnitt 3.

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. Förklaringar av typ att arbetsgivaren betalar enligt kollektivavtal, att lönerna ligger i linje med vad andra arbetsgivare brukar betala eller att arbetstagare i det kvinnodominerade arbetet inte har någon alternativ arbetsmarknad ger i sig inte tillräcklig information om att det saknas ett samband mellan lönesättning och kön. Arbetsgivaren bör därför gå ett steg längre i sin analys angående marknadslönesituationen, så att denna bygger på konkreta förhållanden och inte på lösa antagen.

5. LÖNESPRIDNING

Skillnaden i lönespridning mellan de kvinnodominerade grupperna och respektive jämförelsegrupp ska också studeras. I lagförarbetena anges att lönespridningen inom kvinnodominerade grupper ofta är mindre än inom andra grupper. Detta skulle kunna tyda på att individuella arbetsprestationer i den kvinnodominerade gruppen värderas annorlunda än i andra grupper i företaget. Om så visar sig vara fallet behöver orsakerna analyseras.

6. ÅTGÄRDER

I de fall där löneskillnaderna mellan kvinnor och män inte kan förklaras av sakliga skäl som är oberoende av kön, ska arbetsgivaren genomföra lönejusteringar och andra åtgärder för att uppnå lika lön för dels arbeten och prestationer som är att betrakta som 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 (se steg 4).

4.4 STEG 4 – DOKUMENTATION

Dokumentation av arbetet med lönekartläggning

Arbetsgivare med minst tio arbetstagare ska varje år sammanställa en dokumentation över arbetet med lönekartläggning. Denna ska ingå i den övergripande dokumentationen om arbetet med aktiva åtgärder som enligt diskrimineringslagen ska utföras under året. Kravet på dokumentation innebär att tidigare krav på handlingsplan för jämställda löner utgår.

Dokumentationen ska innehålla följande:

RESULTATET

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. Åtgärder ska även avse skillnader som påvisats genom en jämförelse mellan kvinnodominerade grupper och grupper där kraven på arbetet är lägre.

Exempelvis anges lönejusteringar som behövs för att komma till rätta med osakliga löneskillnader. 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.

TIDSPLANERING

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.

5 Exempel på dokumentation av arbetet med lönekartläggning

Samverkan

Företaget har i samverkan med de lokala fackliga organisationerna genomfört kartläggning och analys av löner m.m. enligt diskrimineringslagen. Parterna har varit överens om både hur arbetet ska bedrivas och resultatet av analyserna.

Uppföljning från föregående år

Förra årets lönekartläggning och analys mynnade ut i att två medarbetare inom arbete A skulle få sina löner justerade med X respektive X kr i månaden. Lönejusteringarna har genomförts som planerat.

Bestämmelser och löner och andra anställningsvillkor

Parterna har gått igenom tillämpliga avtal som reglerar löner och anställningsvillkor (löneförmåner) samt de faktorer som tillämpas i lönesättningen.

Ett behov av att tydligare definiera vad respektive graderingssteg på bedömningsskalan innebär identifierades. Denna åtgärd genomfördes före lönerevisionen.

Parterna kom överens om att även medarbetare inom det kvinnodominerade arbetet B ska erbjudas Ipad eftersom deras behov i stort sett motsvarar behoven inom de icke kvinnodominerade arbetena C och D som har tillgång till Ipad.

Ansvarig: HR-chefen

Budget: X kr

När klart: 31 oktober

Lika arbete

Inom arbetet E har det vid analysen konstaterats att en osaklig löneskillnad föreligger. Två kvinnliga arbetstagare har lägre lön än deras manliga kollegor, trots att de besitter samma kompetens. Mot bakgrund av detta ska deras löner höjas med X kr i månaden.

Ansvarig: HR-chefen

Budget: X kr/år

När klart: 1 juni

Lika arbete

Inom arbete F har det visat sig att tre kvinnliga arbetstagare inte kan utföra alla arbetsmoment eftersom de inte har kompetens att arbeta i datorprogrammet BBB. Vid lönekartläggningen har det konstaterats att de tre kvinnliga arbetstagarna har en lägre lön i jämförelse med sina manliga kollegor eftersom de saknar denna kompetens. Mot bakgrund av detta ska de tre kvinnliga arbetstagarna genomgå utbildning i systemet BBB för att på så sätt kunna närma sig sina kollegor i lönehänseende.

Ansvarig: Berörda arbetstagares närmaste chef

Budget: X kr.

När klart: 30 september.

Likvärdigt arbete

Parterna har identifierat två grupper som anses vara kvinnodominerade.

Lönerna för dessa grupper har jämförts med grupper som i detta sammanhang har bedömts ha likvärdiga arbeten och som inte är kvinnodominerade.

För den ena kvinnodominerade gruppen, G, kunde konstateras att det förelåg en skillnad i medellön (eller medianlön) i förhållande till den icke-dominerade jämförelsegruppen H, och att denna var osaklig. Efter analys och diskussion konstaterades att lönerna därför ska justeras enligt följande:

AT1: X kr

AT2: X kr

AT3: X kr

AT4: X kr

Ansvarig: HR-chefen

Budget: X kr/år

När klart: 1 juni

Parterna har även identifierat en andra grupp som anses vara kvinnodominerad, H. Lönerna för gruppen H har jämförts med en grupp som inte är kvinnodominerad och där kraven för arbetet är lägre, I. Efter analys har konstaterats att lönespridningen är mindre i den kvinnodominerade gruppen H och att den individuella prestationen inte påverkat lönesättningen i lika hög grad i den kvinnodominerade gruppen som i jämförelsegruppen I. Därför kommer de chefer som sätter lön för den kvinnodominerade gruppen H att erhålla utbildning om lönesättning och löneprincipernas innehåll.

Ansvarig: HR-chefen

När klart: 1 januari nästa år