



Verktyg 5

KARTLÄGGNING, ANALYS OCH HANDLINGSPLAN FÖR JÄMSTÄLLDA LÖNER

CHECKLISTA

Här hittar du som har ansvar för företagets/organisationens lönekartläggning en metod för lönejämförelse och för att jämföra kvinnodominerade arbetens löner med övriga för att belysa strukturella löneskillnader mellan könen.

Verktøget lämpar sig också för dig som är löneförhandlare eller fackligt ombud och som vill arbeta aktivt för att förhindra skillnader i lön och anställningsvillkor mellan kvinnor och män.

Genom att följa ett exempel från det påhittade företaget "Fiktiva" lär du dig en metod för kartläggning, analys och handlingsplan för jämställda löner. Du får användbara mått och nyckeltal för lönejämförelser och tips om saker att speciellt uppmärksamma när du arbetar för sakligt motiverade och könsneutrala löner.

Efter checklistan följer en detaljerad beskrivning av varje moment. Du kan också komma till beskrivningen genom att klicka på den understrukna texten.

Kartläggning

1. Kartlägg och analysera bestämmelser och praxis om löner och anställningsvillkor.
2. Bestäm vilka arbeten som finns och som är att beteckna som är lika. Ange hur många kvinnor respektive män som finns i varje arbete.
3. Bestäm vilka arbeten som är likvärdiga. Använd metod som tar hänsyn till krav på kunskaper och färdigheter, ansvar, ansträngning och arbetsförhållanden. Gruppera likvärdiga arbeten efter svårighetsgrad.
4. Beräkna könsfördelningen och markera kvinnodominerade arbeten.
5. Beräkna medellön och/eller medianlön för kvinnor, män samt kvinnor och män tillsammans som utför lika arbete.
6. Beräkna kvinnornas lön i procent av männens för varje arbete.
7. Räkna ut lönespridningen för kvinnor respektive män i varje arbete.
8. Bestäm vilka tillägg som skall användas vid lönejämförelsen. Tillägg som ska jämföras är sådana som kan betraktas som personliga.



Analys

Eventuella skillnader i lön mellan kvinnor och män ska kunna förklaras utifrån motiverade sakliga skäl som inte har med den anställdes kön att göra.

9. Studera skillnader i medel-/medianlönen mellan kvinnor och män i lika arbeten.
10. Undersök den genomsnittliga lönen för kvinnor och män i kvinnodominerade arbeten och jämför med lönerna för andra likvärdiga arbeten.
11. Studera lönespridningen i varje arbete. Jämför spridningen för kvinnor respektive män i varje arbete. Jämför spridningen i kvinnodominerade arbeten och med övriga arbeten som är likvärdiga.
12. Gör en sammanställning av iakttagelser och förslag till åtgärder. Exempel på åtgärder är lönejusteringar, förändring av löneformer eller lönerutiner, kompetensutveckling eller annat som främjar en jämställd löneutveckling. Åtgärderna kan avse både grupper och individer.

Handlingsplan

13. Beräkna kostnaderna för åtgärderna. Använd den metod som företaget/organisationen brukar använda vid personalekonomiska beräkningar
14. Gör en tidsplan. Lönejusteringar och andra åtgärder ska ske så snart som möjligt och senast inom tre år. Ange vilken period planen gäller för och vem som ansvarar för åtgärderna.

Samverkan

15. Det är bra om det framgår av handlingsplanen att arbetsgivaren och arbetstagarnas företrädare har samverkat. Det kan räcka med att handlingsplanen är underskriven av samtliga inblandade parter eller beskriv hur samverkan har skett.

*Detta verktyg har kommit till stånd i samarbete mellan
Statistiska centralbyrån (SCB), Jämställdhetsombudsmannen (JämO)
och Länsstyrelsen i Västra Götaland
inom ramen för European Project on Equal Pay*



VERKTYG 5

KARTLÄGGNING, ANALYS OCH HANDLINGSPLAN FÖR JÄMSTÄLLDA LÖNER

A Jämställdhetslagen (JämL)

Lagens ändamål: 1 §

Denna lag har till ändamål att främja kvinnors och mäns lika rätt i fråga om arbete, anställnings- och andra arbetsvillkor samt utvecklingsmöjligheter i arbetet (jämställdhet i arbetslivet). Lagen siktar till att förbättra främst kvinnornas villkor i arbetslivet.

Samverkan: 2 §

Arbetsgivare och arbetstagare skall samverka om aktiva åtgärder för att jämställdhet i arbetslivet skall uppnås. De skall särskilt verka för att utjämna och förhindra skillnader i löner och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. De skall också främja lika möjligheter till löneutveckling för kvinnor och män.

Ett arbete är att betrakta som likvärdigt med ett annat arbete om det utifrån en sammantagen bedömning av de krav arbetet ställer samt dess natur kan anses ha lika värde som det andra arbetet. Bedömningen av de krav arbetet ställer skall göras med beaktande av kriterier såsom kunskap och färdigheter, ansvar och ansträngning. Vid bedömningen av arbetets natur skall särskilt arbetsförhållandena beaktas. Lag (2000:773).

Kartläggning och analys: 10 §

I syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män skall arbetsgivaren varje år kartlägga och analysera bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor som tillämpas hos arbetsgivaren och löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt.

Arbetsgivaren skall bedöma om förekommande löneskillnader har direkt eller indirekt samband med kön. Bedömningen skall särskilt avse skillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika, och grupp med arbetstagare som utför arbete som är eller brukar anses vara kvinnodominerat och grupp med arbetstagare som utför arbete som är att betrakta som likvärdigt med sådant arbete men inte är eller brukar anses vara kvinnodominerat.



Handlingsplan: 11 §

Arbetsgivaren skall varje år upprätta en handlingsplan för jämställda löner och där redovisa resultatet av kartläggningen och analysen enligt 10 §. I planen skall anges vilka lönejusteringar och andra åtgärder som behöver vidtas för att uppnå lika lön för arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. Planen skall innehålla en kostnadsberäkning och en tidsplanering utifrån målsättningen att de lönejusteringar som behövs skall genomföras så snart som möjligt och senast inom tre år.

En redovisning och en utvärdering av hur de planerade åtgärderna genomförts skall tas in i efterföljande års handlingsplan.

Skyldigheten att upprätta en handlingsplan för jämställda löner gäller inte arbetsgivare som vid senaste kalenderårsskifte sysselsatte färre än tio arbetstagare.

Information till arbetstagarorganisation: 12 §

Arbetsgivaren skall förse en arbetstagarorganisation i förhållande till vilken arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal med den information som behövs för att organisationen skall kunna samverka vid kartläggning, analys och upprättande av handlingsplan för jämställda löner.

Avser informationen 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 tillämpas i stället bestämmelserna i 14 kap. 7, 9 och 10 §§ sekretesslagen (1980:100).

Kommentar till lagen

Krav på årlig lönekartläggning infördes redan 1994. Lagändringen 2001 innebar en skärpning och ett förtydligande i syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga löneskillnader som beror på kön.

Arbetsgivaren är ansvarig för kartlägningsarbetet. Detta arbete ska ske i samverkan med de fackliga organisationerna. Regering och riksdag har lagt ett stort ansvar och stora befogenheter på arbetsmarknadens parter. Parterna ska samverka och aktivt verka för att utjämna och förhindra osakliga löneskillnader samt främja lika möjligheter till löneutveckling för kvinnor och män. Den som förhandlar kan inte nöja sig med att lönerna är grundade på kollektivavtal utan måste förvissa sig om att kön inte påverkat lönen.

För att facket ska kunna samverka på ett effektivt sätt ska arbetsgivaren förse de fack som har kollektivavtal med arbetsgivaren den information som behövs för att medverka vid jämställdhetsanalysen av löner, något som även kan innebära att ta del av löneuppgifter utanför det egna avtalsområdet.



Central arbetstagarorganisation kan enligt 35 § JämL göra framställning om vitesföreläggande gentemot arbetsgivare som inte följer bestämmelserna om lönekartläggning.



Att tänka på:

- Se till att det finns bra årliga rutiner för kartläggningsarbetet.
- Lyft fram frågorna i samband med löneöversynen.
- Se till att handlingsplanen upprättas, följs upp och efterlevs.

För länkar till EU-direktiv och lagstiftning om jämställda löner, se www.equalpay.nu

B Kartläggning och analys av lönebestämmelser

► Det första steget är att kartlägga och analysera bestämmelser och praxis om löner och anställningsvillkor som tillämpas hos arbetsgivaren ur ett jämställdhetsperspektiv. Det innebär att både definitioner och tillämpningar ska vara könsneutrala.

Exempel på vad som ska analyseras

- Lönebestämmelser i kollektivavtal
- Kriterier för inplacering i olika lönegrupper
- Kriterier för att bedöma individens kvalifikationer och prestationer
- Regler för bonus- och incitamentsystem
- Andra löne-/sidoförmåner – ”fringe benefits” t.ex. försäkringar, tjänstebil, fritidshus, städhjälp, subventionerad lunch, arbetskläder, hälsokontroll, friskvård, fri tidning, telefon, varor/tjänster till reducerat pris, aktier/konvertibler/options.

C1 Så här gör du en lönekartläggning

Analysen ska omfatta de som är anställda hos arbetsgivaren. Det innebär i princip att alla ska ingå, oavsett anställningsform och ställning i organisationen.

Begreppet lika lön för likvärdigt arbete förutsätter att man kan värdera olika arbeten i relation till en gemensam standard. Analysen ska ske med hänsyn till faktiskt arbetsinnehåll och inte begränsas till ett visst avtalsområde.

Lönerna ska vara jämförbara trots olika löneformer. Det innebär t.ex. att timlöner räknas om till månadslöner eller tvärtom och att deltidslöner räknas upp till heltidslöner.



C2 Lika arbeten

Definition: Ett arbete kan utföras av en eller flera personer som utför samma eller i det närmaste samma arbetsuppgifter.

Olika beteckningar kan förekomma där enda skillnaden är könet på den som utför arbetet. Detta kan ha betydelse för status och lönenivå. I kartläggningen anges de som lika arbeten.

► Bestäm vilka arbeten som finns och som är att betrakta som lika. Ange hur många kvinnor respektive män som finns i varje arbete.

C3 Likvärdiga arbeten

Definition: Ett arbete är att betrakta som likvärdigt med ett annat arbete om det utifrån en sammantagen bedömning av de krav arbetet ställer kan anses ha lika värde som det andra arbetet. Bedömningen av de krav arbetet ställer ska göras med beaktande av kriterier såsom kunskap och färdigheter, ansvar, ansträngning och arbetsförhållanden.

Bedömningen av arbetskraven ska ske på ett konsekvent sätt utan hänsyn till vem som utför arbetet. Använd en metod som tar hänsyn till de ovan nämnda kriterierna (se verktyg 3 och 4).

- Definiera på vilka grunder olika arbeten ska betraktas som likvärdiga.
- Gruppera likvärdiga arbeten
- Ordna grupperna i fallande eller stigande svårighetsgrad



Likvärdiga arbeten i företaget FIKTIVA

Grupp	Arbete	Antal		
		Kv	M	
1	Avdelningschef	1	2	
2	Arbetsledare	1	2	
3	Informatör	2		Arbeten inom grupp 3 är likvärdiga.
3	Ingenjör		2	
3	Säljare	2	2	
3	Ekonom	1	1	
4	Montör	2	24	Arbeten inom grupp 4 är likvärdiga.
4	Reparatör		5	
4	Sekreterare	2		
4	Lab.personal	8		
5	Chaufför		2	Arbeten inom grupp 5 är likvärdiga.
5	Lager	1	3	
5	Städare	2	1	
5	Reception	1		

C4 Könsfördelning

Statistik visar att lönerna ofta sjunker när andelen kvinnor inom ett arbete ökar och att även män i kvinnodominerat arbete kan ha lägre lön än män i andra arbeten. Genom att jämföra kvinnodominerade arbets löner med övriga kan man belysa strukturella löneskillnader mellan könen.

- ▶ Beräkna andel kvinnor respektive män, dvs. könsfördelningen.
- ▶ Markera vilka arbeten som betraktas som eller brukar anses vara kvinnodominerade. Om det finns mer än 60 % kvinnor i arbetet är det kvinnodominerat.



Kvinnodominerade arbeten i företaget FIKTIVA

Grupp	Arbete	Könsfördelning			
		Antal		Procent	
		Kv	M	Kv	M
1	Avdelningschef	1	2	33	67
2	Arbetsledare	1	2	33	67
3	Informatör	2		100	
3	Ingenjör		2		100
3	Säljare	2	2	50	50
3	Ekonom	1	1	50	50
4	Montör	2	24	8	92
4	Reparatör		5		100
4	Sekreterare	2		100	
4	Lab.personal	8		100	
5	Chaufför		2		100
5	Lager	1	3	25	75
5	Städare	2	1	67	33
5	Reception	1		100	

Kvinnodominerade arbeten

C5 Genomsnittslöner

- ▶ Beräkna medellön och/eller medianlön för
 - kvinnor
 - män
 - kvinnor och män tillsammans som utför lika arbete

- ▶ Beräkna kvinnornas lön i procent av männens för varje arbete.

Definition: Medellön eller genomsnittlig lön (aritmetiskt medelvärde) är ett vanligt mått som används för att beskriva en grups lönenivå. Lönen kan uttryckas i månadslön eller timlön. Medellönen beräknas som summan av alla individers lön (som ingår i gruppen) dividerad med antalet individer i gruppen. Medellönen anger fördelningens tyngdpunkt. Det innebär att måttet är känsligt för extrema värden (dvs. mycket låga/höga löner).

Definition: Medianlön (P50) är den lön som den mittersta individen i en grupp har då individerna ordnas från lägsta till högsta lön. Om antalet individer är jämnt, dvs. ingen individ är den mittersta, beräknas aritmetiska medelvärdet av de två mittersta individernas lön. Således har hälften av individerna en lön som är lägre än medianlönen och hälften en lön som är högre.



C6 Lönespridning

- Räkna ut lönespridningen för kvinnor respektive män i varje arbete

I en grupp av lika arbete kan lönerna variera olika mycket. Ett sätt att visa detta är att studera lönespridningen. Det finns olika metoder att använda vid beräkning av lönespridning. Avståndet mellan övre och undre kvartil (P75 och P25), P90 och P10 eller högsta och lägsta lönen anger alla hur stor lönespridningen är i gruppen. Detta kan uttryckas som skillnaden i kronor mellan de två lönerna, eller som kvoten, uttryckt i procent, t.ex. $P90/P10 \cdot 100$.

Vilket lönespridningsmått som bör användas i kartläggningen beror på hur stor gruppen är. Om det finns färre än 20 anställda bör lägsta och högsta lön studeras.

C7 Tillägg

- Bestäm vilka tillägg som skall användas vid lönejämförelsen. Tillägg som ska jämföras är sådana som kan betraktas som personliga. Exempel på det är funktionstillägg, projektledartillägg, chefslönetillägg. I EG-rättslig mening kan lön utgöra alla former av direkta eller indirekta förmåner som har sin grund i ett anställningsavtal eller anställningsförhållande.

När du är klar med stegen C 1–C 7 är du klar med lönekartläggningen.

Lönekartläggning i företaget FIKTIVA

Grupp	Arbete	Könsfördelning				Medellön				Lönespridning			
		Antal		Procent		Kvinnor	Män	Kv+M	Kv:s lön i % av M:s	Kvinnor		Män	
		Kv	M	Kv	M					Lägst lön	Högst lön	Lägst lön	Högst lön
1	Avdelningschef	1	2	33	67	31 000	35 000	33 700	89			30 500	39 500
2	Arbetsledare	1	2	33	67	21 000	24 000	23 000	88			21 000	27 000
3	Informatör	2		100		19 000		19 000		19 000	19 000		
3	Ingenjör		2		100		22 000	22 000				20 000	24 000
3	Säljare	2	2	50	50	20 500	19 500	20 000	105	19 000	22 000	18 000	21 000
3	Ekonom	1	1	50	50	21 000	22 000	21 500	95				
4	Montör	2	24	8	92	17 500	19 000	18 900	92	17 000	18 000	16 000	21 000
4	Reparatör		5		100		18 500	18 500				16 000	22 000
4	Sekreterare	2		100		18 000		18 000		17 500	18 500		
4	Lab.personal	8		100		17 000		17 000		16 500	17 500		
5	Chaufför		2		100		16 000	16 000				14 000	18 000
5	Lager	1	3	25	75	15 000	15 000	15 000	100			15 000	15 000
5	Städare	2	1	67	33	13 500	13 500	13 500	100	13 000	14 000		
5	Reception	1		100		16 000		16 000					



D1 Så här gör du en löneanalys

Eventuella skillnader i lön ska kunna förklaras utifrån motiverade sakliga skäl som inte har med den anställdes kön att göra. Exempel på sakliga skäl är skillnader i skicklighet och prestation och omvärldsrelaterade faktorer, t.ex. svårighet att rekrytera till visst arbete. (Se närmare under avsnitt E5.)

D2 Jämförelse vid lika arbete

- ▶ Studera skillnader i medel-/medianlön mellan kvinnor och män i lika arbeten
 - Kvinnor har lägre medel-/medianlön i x antal arbeten
 - Kvinnor och män har lika medel-/medianlön i y antal arbeten
 - Kvinnor har högre medel-/medianlön i z antal arbeten

lakttagelser och analys och förslag till åtgärder:

Jämförelse vid lika arbete i företaget FIKTIVA

Grupp	Arbete	Könsfördelning				Medellön			
		Antal		Procent		Kvinnor	Män	Kv+M	Kv:s lön i % av M:s
		Kv	M	Kv	M				
1	Avdelningschef	1	2	33	67	31 000	35 000	33 700	89
2	Arbetsledare	1	2	33	67	21 000	24 000	23 000	88
3	Informatör	2		100		19 000		19 000	
3	Ingenjör		2		100		22 000	22 000	
3	Säljare	2	2	50	50	20 500	19 500	20 000	105
3	Ekonom	1	1	50	50	21 000	22 000	21 500	95
4	Montör	2	24	8	92	17 500	19 000	18 900	92
4	Reparatör		5		100		18 500	18 500	
4	Sekreterare	2		100		18 000		18 000	
4	Lab.personal	8		100		17 000		17 000	
5	Chaufför		2		100		16 000	16 000	
5	Lager	1	3	25	75	15 000	15 000	15 000	100
5	Städare	2	1	67	33	13 500	13 500	13 500	100
5	Reception	1		100		16 000		16 000	

Analys, se F.



D 3 Jämförelse vid likvärdiga arbeten

► Undersök om det finns kvinnodominerade arbeten inom en grupp av likvärdigt arbete. Är lönen för kvinnor och män (Kv+M) lägre i ett sådant arbete än i andra arbeten inom gruppen?

- Ja
- Nej

läkttagelser och analys och förslag till åtgärder:

Jämförelse i likvärdiga arbeten vid företaget FIKTIVA

Grupp	Arbete	Könsfördelning				Medellön		
		Antal		Procent		Kvinnor	Män	Kv+M
		Kv	M	Kv	M			
1	Avdelningschef	1	2	33	67	31 000	35 000	33 700
2	Arbetsledare	1	2	33	67	21 000	24 000	23 000
3	Informatör	2		100		19 000		19 000
3	Ingenjör		2		100		22 000	22 000
3	Säljare	2	2	50	50	20 500	19 500	20 000
3	Ekonom	1	1	50	50	21 000	22 000	21 500
4	Montör	2	24	8	92	17 500	19 000	18 900
4	Reparatör		5		100		18 500	18 500
4	Sekreterare	2		100		18 000		18 000
4	Lab.personal	8		100		17 000		17 000
5	Chaufför		2		100		16 000	16 000
5	Lager	1	3	25	75	15 000	15 000	15 000
5	Städare	2	1	67	33	13 500	13 500	13 500
5	Reception	1		100		16 000		16 000

I grupp 3 är Informatör kvinnodominerat och ska jämföras med Ingenjör, Säljare och Ekonom som är mansdominerade eller blandade. Det innebär att medellönen för Informatör (Kv+M) ska jämföras med medellönen för de andra arbetena (Kv+M).

I grupp 4 finns två kvinnodominerade arbeten. Medellönen för var och en av dem ska jämföras med övriga arbeten i grupp 4 som är mansdominerade eller blandade.

Även i grupp 5 finns två kvinnodominerade arbeten. Medellönen för var och en av dem ska jämföras med övriga arbeten i grupp 5 som är mansdominerade eller blandade.

Analys, se F.



D 4 Analys av lönespridning

► Studera lönespridningen i lika arbeten. Jämför det lägsta och högsta värdet (eller P10 och P90) i varje arbete för kvinnor respektive män. Gör samma jämförelse mellan kvinnodominerade arbeten och övriga som är likvärdiga.

lakttagelser och analys och förslag till åtgärder:

Lönespridning i företaget FIKTIVA

Grupp	Arbete	Könsfördelning				Medellön				Lönespridning			
		Antal		Procent		Kvinnor	Män	Kv+M	Kv:s lön i % av M:s	Kvinnor		Män	
		Kv	M	Kv	M					Lägst lön	Högst lön	Lägst lön	Högst lön
1	Avdelningschef	1	2	33	67	31 000	35 000	33 700	89			30 500	39 500
2	Arbetsledare	1	2	33	67	21 000	24 000	23 000	88			21 000	27 000
3	Informatör	2		100		19 000		19 000		19 000	19 000		
3	Ingenjör		2		100		22 000	22 000				20 000	24 000
3	Säljare	2	2	50	50	20 500	19 500	20 000	105	19 000	22 000	18 000	21 000
3	Ekonom	1	1	50	50	21 000	22 000	21 500	95				
4	Montör	2	24	8	92	17 500	19 000	18 900	92	17 000	18 000	16 000	21 000
4	Reparatör		5		100		18 500	18 500				16 000	22 000
4	Sekreterare	2		100		18 000		18 000		17 500	18 500		
4	Lab.personal	8		100		17 000		17 000		16 500	17 500		
5	Chaufför		2		100		16 000	16 000				14 000	18 000
5	Lager	1	3	25	75	15 000	15 000	15 000	100			15 000	15 000
5	Städare	2	1	67	33	13 500	13 500	13 500	100	13 000	14 000		
5	Reception	1		100		16 000		16 000					

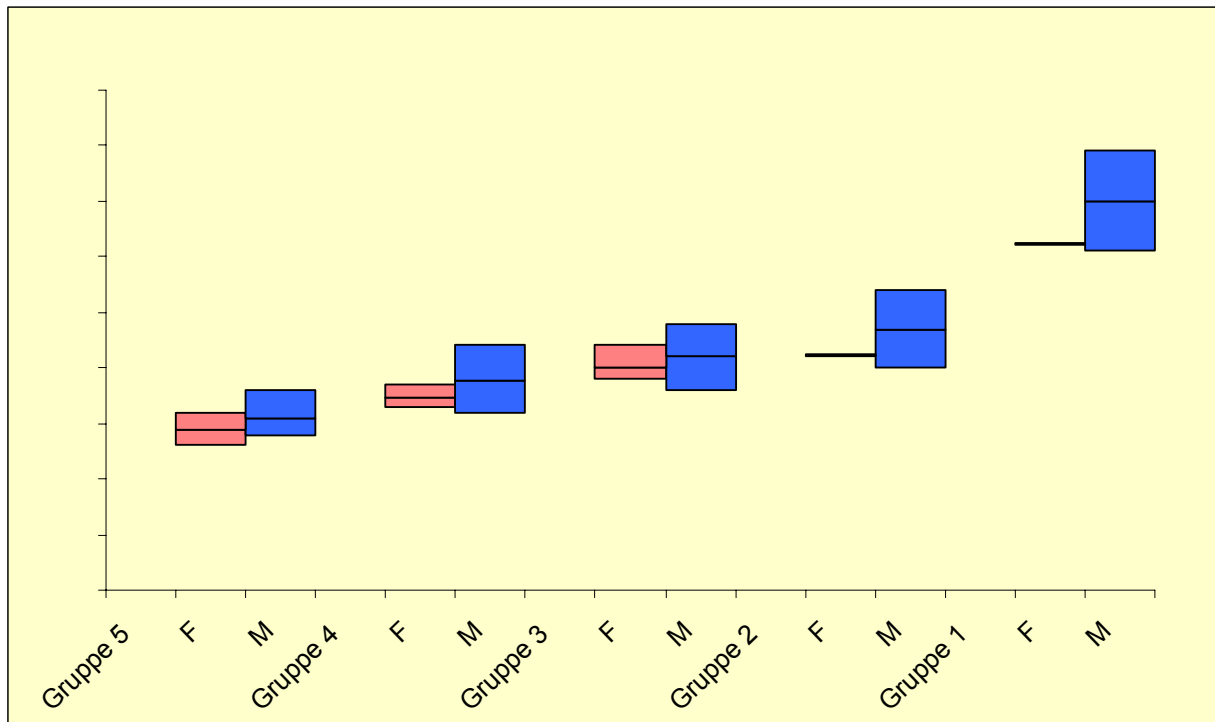
Analys, se F.

D5 Analys av lönestrukturen

► Innan du går vidare kan det vara bra att se lönestrukturen. Jämställdhetslagen kräver inte att lönestrukturen analyseras, men många tycker det ger en bra helhetsbild. En grafisk presentation av lönestrukturen visar löneskillnader på ett enkelt och tydligt sätt.



Lönespridning i företaget FIKTIVA



E1 Att tänka på vid analysen

- ▶ Om kartläggningen visar att kvinnor och män i genomsnitt har lika lön för lika och likvärdigt arbete kan du gå direkt vidare till G. Handlingsplan.
- ▶ Om inte, fortsatt analysen. Var speciellt uppmärksam på följande när du arbetar för sakliga och könsneutrala löner:

E2 Rutiner vid nyanställning

- ▶ Undersök om det finns tillvägagångssätt vid nyanställning som missgynnar kvinnor t.ex. att kvinnor inplaceras lägre på löneskalan än män. Om den lägre inplaceringen beror på att kvinnliga sökanden oftast begär lägre lön än manliga behöver kanske arbetsgivaren ta ett mer aktivt ansvar för rätt inplacering.
- ▶ Om kvinnor betalas sämre än sina manliga företrädare för samma arbete: Kontrollera om uppgifter och ansvar är desamma eller har ändrats och om eventuella ändringar motiverar en lägre lön.



E3 Prestation och skicklighet

Lönesättningen ska vara saklig oavsett hur arbetsgivaren valt att utforma sitt lönesystem. Systemet ska vara genomskinligt så att det går att bedöma om löneskillnader är sakliga eller om de har samband med kön. Om individuell lönesättning tillämpas krävs principer för hur de anställdas sätt att utföra arbetet ska bedömas. Hela löneskillnaden ska kunna förklaras. Förklaringar ska vara konkreta och begripliga. Svepande förklaringar ska undvikas.

- ▶ Undersök om det finns sakliga skäl till löneskillnader. Skälen ska framgå av lönesystemet och kan t.ex. vara: resultat, skicklighet, prestation, erfarenhet, kompetens, anställningstid, etc.
- ▶ Undersök om medel-/medianlönen för en av arbetena kan ha påverkats av att en anställd avtalsenligt fått behålla en högre lön efter omplacering.
- ▶ Om tariffön eller någon avtalsgruppering tillämpas: undersök om villkoren för en viss löneinplacering tillämpas lika oavsett kön.

E4 Lönespridning

Kvinnor och män ska ha lika möjligheter till löneutveckling. Om lönespridningen är mindre för kvinnor än för män kan det vara ett tecken på att möjligheterna till löneutveckling är olika.

Undersök om lönespridningen för kvinnor skiljer sig från männens vid lika arbeten eller vid likvärdiga arbeten.

- ▶ Undersök om möjligheten till löneutveckling utifrån individuella kriterier har fått lika stor påverkan på kvinnors som mäns löner.
- ▶ Gå igenom kriterierna för prestationsbedömning och tillämpningen av dem.
- ▶ Undersök om det finns (dolda) värderingar som gör att mäns prestationer blir mer synliga och värderas högre än kvinnors prestationer.



E5 Omvärldsrelaterade faktorer

Analysen ska bara omfatta anställda hos arbetsgivaren. Men löne- och anställningsvillkor påverkas av den övriga arbetsmarknaden. Det kan vara lämpligt att det - av lönepolitiken framgår hur man hämtar information om löner i omvärlden, hur man låter det påverka lönesättningen och hur ofta man ska hantera omvärldsrelaterade lönenivåer.

Allmänna hänvisningar som "Vi betalar enligt kollektivavtal", "Lönerna ligger i linje med vad andra arbetsgivare brukar betala" eller "Anställda i det kvinnodominerade arbetet har ingen alternativ arbetsmarknad" är inte tillräckliga för att kravet på analys är uppfyllt. Analysen måste gå ett steg längre och kritiskt granska hållbarheten i sådana påståenden.

► Exempel på frågor:

- Hur bestämmer man vilka arbeten som ska anses vara bristyrken?
- Finns samsyn med fackliga organisationer om vilka arbeten som är bristyrken?
- Finns strategier för att minska lönen om det inte längre råder arbetskraftsbrist inom ett yrke?
- Har man försökt behålla kompetenta medarbetare genom att vara en attraktiv arbetsgivare på andra sätt än att höja lönerna?
- Har man vid rekrytering försökt annonsera tjänsten mer än en gång?
- Har man försökt vidga gruppen som man vanligtvis rekryterar från internt/externt?
- Har redan anställda fått möjlighet till kompetensutveckling?

E6 Könsuppdelade arbeten

Många arbetsplatser kännetecknas av att kvinnor och män utför olika typer av arbete. Horisontell segregering innebär att kvinnor och män utför olika arbetsuppgifter. Kvinnor arbetar oftare med vård- och service och män med tekniska uppgifter. Vertikal segregering innebär att andelen kvinnor minskar ju högre man kommer i organisationen.

Att få till en bestående förändring av löneskillnader mellan könen innebär att utmana det etablerade mönstret med könsuppdelade arbeten.

► Exempel på åtgärder:

- Verka för att lediga anställningar söks av både kvinnor och män och särskilt av det underrepresenterade könet
- Utbildning av rekryteringsansvariga
- Program för att öka andelen kvinnor på högre befattningar t ex ledarutveckling, delat ledarskap, mentorprogram.
- Utveckla kontakter med skola och arbetsförmedling.



- Göra riktade insatser gentemot underrepresenterat kön i samband med arbetspraktik

F Sammanställning av iakttagelser

Gör en sammanställning av iakttagelser och förslag till åtgärder.

Analys i företaget FIKTIVA	Åtgärd
B: Bestämmelser och praxis om löner och anställningsvillkor	
Företagets kriterier för individuell lönesättning är oklara och dåligt kända bland chefer och anställda.	Utveckla tydliga lönekriterier. Utbildning för chefer och anställda.
D2: Löneskillnader mellan kvinnor och män i <i>lika</i> arbeten	
Den kvinnliga avdelningschefen är nyanställd liksom den ena manliga. Löneskillnaden är sakligt motiverad.	Ingen
De kvinnliga säljarnas löner motiveras av bättre försäljningsresultat.	Ingen
Den kvinnliga arbetsledarens lön är för låg jämförd med manliga arbetsledares lön.	Lönejustering för en arbetsledare.
Den manliga ekonomens högre lön motiveras av betydligt längre yrkeserfarenhet	Ingen
De kvinnliga montörernas lägre lön beror på att de ännu inte kunnat utföra alla arbetsmoment.	Kompetensutveckling
D3: Löneskillnader mellan <i>likvärdiga</i> arbeten. Företaget har fem grupper med likvärdiga arbeten. Fem arbeten är kvinnodominerade och i tre av dessa ska löneskillnader åtgärdas.	
Grupp 3: Informatörer ligger lägst i gruppen. Säljarnas lön kan motiveras då den baseras på försäljningsresultat. Analysen har visat att det inte finns sakliga skäl till löneskillnaderna mellan de tre övriga grupperna.	Lönejustering för två informatörer.
Grupp 4: Montörer och reparatörer har större lönespridning än de kvinnodominerade arbetena. Det tyder på att kvinnornas prestationer inte uppmärksammas i samma utsträckning som männens. Laboratoriepersonalen har dessutom lägre medellön än övriga likvärdiga arbeten.	En ökad löneutveckling bland sekreterare och laboratoriepersonal. Lönejustering för åtta lab.personal. Löneutvecklingen för 5 reparatörer och 24 montörer bromsas jämfört med förväntad löneutveckling.
Grupp 5: Arbetet som städare är likvärdigt med lager och chaufför. Det har inte framkommit sakliga skäl till löneskillnaderna. Receptionist ligger i nivå med lager och chaufför.	Lönejustering för tre städare.

Därefter ska handlingsplanen för jämställda löner göras.



G Handlingsplan för jämställda löner

► Beräkna kostnader

Handlingsplanen ska innehålla en kostnadsberäkning. Använd den metod som företaget/organisationen brukar använda vid personalekonomiska beräkningar.

► Tidsplan

Lönejusteringar och andra åtgärder ska ske så snart som möjligt och senast inom tre år. De tre åren ska räknas från den tidpunkt då den årliga kartläggningen och analysen är klar eller enligt lagen senast borde vara klar.

Analys i företaget FIKTIVA	Åtgärd	Kostnad /månad			När klart?	Ansvarig
		År 1	År 2	År 3		
B: Bestämmelser och praxis om löner och anställningsvillkor						
Företagets kriterier för individuell lönesättning är oklara och dåligt kända bland chefer och anställda.	Utveckla tydliga lönekriterier. Utbildning för chefer och anställda.	15 000 per år	10 000 per år		Oktober år 2	Ledningsgrupp
D2: Löneskillnader mellan kvinnor och män i lika arbeten						
Den kvinnliga avdelningschefen är nyanställd liksom den ena manliga. Löneskillnaden är sakligt motiverad.	Ingen					
De kvinnliga säljarnas löner motiveras av bättre försäljningsresultat.	Ingen					
Den kvinnliga arbetsledarens lön är för låg jämförd med manliga arbetsledares lön.	Lönejustering för en arbetsledare.	1 000	1 000		Översyn år 2	Ansvarig chef
Den manliga ekonomens högre lön motiveras av betydligt längre yrkeserfarenhet	Ingen					
De kvinnliga montörernas lägre lön beror på att de ännu inte kunnat utföra alla arbetsmoment.	Kompetensutveckling	Finansieras inom ordinarie verksamhet			Juli år 2	Ansvarig chef
D3: Löneskillnader mellan likvärdiga arbeten. Företaget har fem grupper med likvärdiga arbeten. Fem arbeten är kvinnodominerade och i tre av dessa ska löneskillnader åtgärdas.						
Grupp 3: Informatörer ligger lägst i gruppen. Säljarnas lön kan motiveras då den baseras på försäljningsresultat. Analysen har visat att det inte finns sakliga skäl till löneskillnaderna mellan de tre övriga grupperna.	Lönejustering för två informatörer.	2 000	2 000	2 000	Översyn år 2	Ansvarig chef
Grupp 4: Montörer och reparatörer har större lönespridning än de kvinnodominerade arbetena. Det tyder på att kvinnornas prestationer inte uppmärksammas i samma utsträckning som männens. Laboratoriepersonalen har dessutom lägre medellön än övriga likvärdiga arbeten.	En ökad löneutveckling bland sekreterare och laboratoriepersonal. Lönejustering för åtta lab.personal. Löneutvecklingen för 5 reparatörer och 24 montörer bromsas jämfört med förväntad löneutveckling.	5 500	5 500	5 500	Översyn år 3	Ansvarig chef
Grupp 5: Arbetet som städare är likvärdigt med lager och chaufför. Det har inte framkommit sakliga skäl till löneskillnaderna. Receptionist ligger i nivå med lager och chaufför.	Lönejustering för tre städare.	1 500	1 500	1 500	Översyn år 3	Ansvarig chef
Summa lönejusteringar per år excl. sociala avgifter (lön x 12)		120 000	120 000	108 000		
Summa övriga åtgärder per år		15 000	10 000			
Planen gäller från 1 januari år 1 till 31 december år 1						

1 I beräkningarna ingår även lägre löneökning för manliga montörer och reparatörer. När analysen visar att vissa inbördes lönerelationer behöver förändras kan det innebära att några får en bromsad och några en ökad löneutveckling i förhållande till ett genomsnitt.





H Samverkan

Det är bra om det framgår av handlingsplanen att arbetsgivaren och arbetstagarnas företrädare har samverkat. Det kan räcka med att handlingsplanen är underskriven av samtliga inblandade parter eller man kan beskriva hur samverkan har skett, som i nedanstående exempel:

I samband med lönekartläggningen har en arbetsgrupp bildats för att analysera och diskutera materialet. Likaså har gruppen varit med om att fastställa handlingsplan.

Gruppen har bestått av N.N (VD), N. N. (kontaktperson SIF), N.N.(kontaktperson Metall).