

## Lönekartläggning

### En vägledning

I avtalsrörelsen 2007 för området branschavtal Energi beslöts att en partsgemensam kansligrupp skulle undersöka vilket material rörande lönekartläggning som andra branscher tagit fram till stöd för de lokala parterna. Kansligruppen skulle därefter diskutera behovet av ett eget material. Sedan kansligruppen funnit att det är önskvärt att det finns ett material som är anpassat till den egna branschen har man tagit fram nedanstående gemensamma vägledning för de lokala parternas arbete med lönekartläggning.

#### Vad säger diskrimineringslagen

Diskrimineringslagen kräver att alla osakliga löneskillnader mellan män och kvinnor rättas till.

Lagen säger att alla arbetsgivare vart tredje år skall kartlägga och analysera:

- Bestämmelser och praxis om lön och andra anställningsvillkor som tillämpas hos arbetsgivaren
- Löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som att betrakta som lika
- Skillnader i lön och lönespridning mellan kvinnodominerade grupper och likvärdiga icke kvinnodominerade grupper.

Arbetsgivaren skall i kartläggningen bedöma om det förekommer löneskillnader som har direkt eller indirekt samband med kön. Skillnader i lön mellan kvinnor och män skall kunna motiveras utifrån sakliga faktorer, till exempel kunskap, färdigheter, personliga egenskaper eller marknadslöneläget.

När kartläggningen har genomförts skall arbetsgivare som har minst 25 anställda upprätta en skriftlig handlingsplan, där kartläggningen och analysen redovisas. I planen skall det anges vilka åtgärder, i form av lönejusteringar eller dylikt, som behöver vidtas för att utjämna eventuella osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor. Det skall också finnas en kostnadsberäkning och en tidsplanering. Målsättningen skall vara att de osakliga skillnaderna rättas till så snart som möjligt, dock senast inom tre år.

Företag med färre än 25 anställda behöver inte upprätta en skriftlig handlingsplan, men skall kartlägga och åtgärda osakliga löneskillnader.

Lönekartläggningen och analysen skall avse samtliga anställda på företaget oavsett facklig tillhörighet och anställningsform. Däremot är företagsledande personer vars lön och andra anställningsvillkor förhandlas direkt med bolagsstyrelsen undantagna.

### *Samverkan*

Arbetsgivaren har ansvaret för att lönekartläggning och analys av löneskillnader genomförs samt att en handlingsplan upprättas. Men arbetet skall ske i samverkan. För företag som är medlemmar i EnergiFöretagens Arbetsgivareförening innebär detta att samverkan inom området för Branschavtal Energi skall ske med Unionen, Sveriges Ingenjörer, Ledarna och SEKO.

Även om det inte finns lokal representation för någon eller några av de fackliga organisationerna har arbetsgivaren samverkansskyldighet med de anställda. Det kan till exempel ske genom att kontaktombud eller annan representant deltar.

Det finns inga regler som närmare beskriver hur samverkan skall ske. På många arbetsplatser väljer parterna att använda befintliga samverkansorgan. Andra väljer ett annat sätt att genomföra samverkan vid lönekartläggningar. Samverkan bör inledas med ett samråd kring hur arbetet skall genomföras. Parterna kan då enas om tidsplan, vilka personer som skall delta i arbetet och hur arbetet skall läggas upp.

Det är också viktigt att planera vilka resurser som behövs. Detta gäller särskilt om arbetet inte gjorts tidigare, eftersom det normalt tar längre tid första gången. Lönekartläggningen skall vara klar i god tid före löneförhandlingarna.

### *Information och löneuppgifter*

Arbetsgivaren skall förse de fackliga representanterna med den information som behövs för att de skall kunna delta i kartläggning, analys och upprättande av handlingsplan. Men diskrimineringslagen ger ingen generell rätt för facken att få uppgifter om samtliga anställdas löner. Arbetsgivarens skyldighet att lämna ut individuella löneuppgifter är begränsad till de situationer då uppgifterna är nödvändiga för att arbetet med lönekartläggningen och analysen skall kunna genomföras på ett meningsfullt sätt.

Arbetsgivaren kan i enlighet med reglerna i 21-22 §§ medbestämmandelagen belägga de personer som deltar i lönekartlägningsarbetet med tystnadsplikt. Detta kan t.ex. gälla uppgifter om enskilda individers löner. Tystnadsplikten diskuteras lämpligen i samband med att arbetet planeras.

*Utdrag ur diskrimineringslagen avseende lönekartläggning bifogas.*

## **Lönekartläggningens genomförande**

Arbetet med kartläggning och analys av löner samt upprättande av en handlingsplan för jämställda löner kan delas in i fyra steg. Inom respektive steg finns olika arbetsmoment.

### **Steg 1**

Bestämmelser och praxis om löne- och anställningsvillkor

- Kartläggning
- Analys
- Åtgärder

### **Steg 2**

Lika arbeten

- Gruppering av lika arbeten
- Kartläggning
- Analys
- Åtgärder

### **Steg 3**

Likvärdiga arbeten

- Identifiera kvinnodominerade grupper
- Identifiera likvärdiga arbeten
- Analys
- Åtgärder

### **Steg 4**

Handlingsplan

## ***Steg 1 Bestämmelser och praxis om löne- och anställningsvillkor***

### *Kartläggning*

Kartläggningen skall omfatta alla anställningsvillkor oavsett om de är individuella eller överenskomna i lokala eller centrala kollektivavtal. Även regler som arbetsgivaren tillämpar ensidigt skall kartläggas. Det innebär till exempel att eventuella belöningssystem, som bonus, och andra förmåner skall tas med.

Även de principer och kriterier som används vid lönesättningen för att bedöma arbetets svårighetsgrad och de anställdas kvalifikationer och prestationer skall kartläggas.

På tjänstemannasidan förekommer inte lönesystem som i arbetaravtalen. Löneavtalen bygger i stället på att lönen skall sättas genom en i avtalen angiven process och att hänsyn därvid skall tas till ett antal faktorer i överensstämmelse med centrala och lokala avtal. Även företagets tillämpning av löneprocessen skall kartläggas i detta steg i lönekartläggningen.

### *Analys*

När kartläggningen av löne- och anställningsvillkoren är genomförd skall den analyseras. Syftet är att säkerställa att de bestämmelser och den praxis som används är könsneutrala. Traditionellt finns det en tendens att värdera arbetsuppgifter som utförs av kvinnor lägre än de som utförs av män. Monotona, repetitiva arbetsuppgifter behöver inte vara mindre påfrestande än tunga lyft, att kontakta nya kunder behöver inte vara svårare än att vårda de som redan finns.

Den lokala löneprocessen för tjänstemännen skall analyseras för att säkerställa att den ger förutsättningar för en könsneutral tillämpning.

Att bestämmelserna och den praxis som används på företaget är könsneutrala innebär inte med automatik att osakliga löneskillnader inte förekommer. Om de tillämpas på ett icke könsneutralt sätt kan ändå osakliga löneskillnader uppstå. Först när man kommit till steg 2 och 3 i lönekartläggningen kan detta avgöras.

### *Åtgärder*

Om bestämmelser eller praxis som används på företaget inte är könsneutralt konstruerade skall de rättas till. Åtgärderna skall föras in i handlingsplanen.

## ***Steg 2 Lika arbeten***

### *Gruppering av lika arbete*

För att göra en kartläggning av löneskillnader krävs att man gör en gruppering av dem som utför arbetsuppgifter som är att betrakta som lika eller i det närmaste lika. Det handlar om personer som har arbetsuppgifter som är så lika att skillnaderna saknar betydelse för lönesättningen. Anställda som har lika arbeten grupperas tillsammans oberoende av avtalstillhörighet, anställningsform eller organisatorisk placering.

Om det inte finns någon grupp med både kvinnor och män så behöver inte någon ytterligare analys göras i denna del. Arbetet fortsätter då med steg 3 Likvärdiga arbeten.

### *Kartläggning*

För varje grupp kartläggs löne- och anställningsvillkoren. För att jämförelsen skall bli korrekt krävs att lönerna är jämförbara med varandra. Det betyder att det kan vara nödvändigt att ta med tillägg och rörliga lönedelar och räkna upp deltidslöner till heltidslöner. Även andra anställningsvillkor än lön måste beaktas. Tjänstebil, lunchförmåner och andra förmåner skall därför tas med i kartläggningen. OB-ersättning och övertidsersättning skall däremot inte tas med.

Det är viktigt att ha i åtanke att kartläggningen utgör grunden för den analys som senare skall göras. Det är därför viktigt att man tar fram allt relevant bakgrundsmaterial och går igenom detta.

Kartläggningen kan redovisas på olika sätt. En metod är att för varje grupp med lika arbete redovisa antal kvinnor respektive män, medellön för kvinnor respektive män, hela gruppens medellön, kvinnors medellön i procent av männens och lönespridning i form av högsta och lägsta lön för kvinnor respektive män. Vill man inte redovisa de faktiska medellönerna kan man stanna vid att endast ange kvinnornas medellön i procent av männens. Syftet är då att visa vad som behöver analyseras utan att de faktiska lönerna blir kända. Vid talet 100 har kvinnor och män samma medellön.

### *Analys*

Om kartläggningen visar att det finns löneskillnader mellan kvinnor och män skall skillnaderna analyseras. Det kan då visa sig att det behövs ytterligare underlag för att göra en riktig analys.

Analysen skall visa om grunderna för lönesättningen och förmånerna har tillämpats på ett sakligt sätt oberoende av kön. Analysen skall utgå från företagets lönepolicy. Om den är könsneutralt utformad och tillämpas korrekt skall inga osakliga löneskillnader uppkomma. Om företaget tillämpar individuell lönesättning, där personlig kompetens, måluppfyllelse och prestation premieras, kan analysen enbart göras på individnivå. Det kan då bli nödvändigt att redovisa individuella löner.

### *Åtgärder*

Om löneskillnader mellan kvinnor och män inte kan förklaras av sakliga skäl skall arbetsgivaren genomföra lönejusteringar och andra åtgärder. Det är framför allt löneprinciperna och lönekriterierna som tidigare definierats i steg 1 som skall ligga till grund för att förklara löneskillnader, givetvis under förutsättning att kriterierna är könsneutrala.

Även annat än det som anges i steg 1 kan utgöra sakliga skäl för löneskillnader. Det kan till exempel vara en arbetstagares övertidsavlösning eller att en arbetstagare nyligen har omplacerats från en mer kvalificerad befattning till en mindre kvalificerad. Även löneläget på arbetsmarknaden är en faktor som kan utgöra skäl för löneskillnader.

Kostnader och tidsplan för att åtgärda osakliga löneskillnader förs in i handlingsplanen.

### ***Steg 3 Likvärdiga arbeten***

Nästa steg i lönekartläggningen är att analysera löneskillnaden i de grupper som är eller brukar vara kvinnodominerade med andra likvärdiga grupper på företaget. Avsikten är att säkerställa att

löneläget inte hålls nere på grund av kvinnodominans. Bakgrunden till denna bestämmelse är att kvinnliga yrken ofta utmärkts av en undervärdering av kraven i arbetet med en lägre lön som följd.

### *Identifiera kvinnodominerade grupper*

Med kvinnodominerade grupper avses grupper där andelen kvinnor uppgår till eller överstiger 60%. Det är viktigt att notera att en grupp kan bestå av endast en person.

Om det inte finns några kvinnodominerade grupper på arbetsplatsen behöver ingen ytterligare analys göras i detta steg.

### *Identifiera likvärdigt arbete*

De kvinnodominerade grupperna ska jämföras med likvärdiga grupper där den manliga andelen överstiger 40% (d v s könsneutrala och mansdominerade grupper). Med likvärdiga menas två arbeten som utifrån en sammantagen bedömning av de krav som ställs samt dess natur kan anses ha lika värde. Arbetena kan till innehållet vara mycket olika, men kan vid en värdering ändå betraktas som likvärdiga. Ett uppmärksammat exempel är när arbetsdomstolen fastslog att arbetet som barnmorska var likvärdigt med arbetet som sjukhustekniker.

När man ska göra en bedömning av likvärdiga arbeten är det bra om det finns arbetsbeskrivningar som förutom arbetsuppgifter också beskriver ansträngning och arbetsförhållanden.

Enligt diskrimineringslagen skall genomgången genomföras på ett metodiskt och strukturerat sätt. Likvärdiga arbeten skall identifieras med hjälp av fyra huvudfaktorer; kunskap/färdighet, ansvar, ansträngning och arbetsförhållanden. Men det är ofta nödvändigt att använda ytterligare kriterier för att göra en relevant bedömning. Vid genomgången är det arbetets krav som skall jämföras, inte arbetstagarnas kompetens och prestationer. Kompetens och prestationer är av betydelse först när individuella löneskillnader analyseras.

Eftersom de fyra huvudfaktorerna är allmänt hållna bör de konkretiseras utifrån arbetsplatsens och arbetsuppgifternas krav. När huvudfaktorerna är allmänt hållna bör de konkretiseras utifrån arbetsplatsens och arbetsuppgifternas krav. När huvudfaktorerna konkretiseras i underkriterier är det viktigt att man väljer kriterier som på ett könsneutralt sätt fångar det som är viktigt för arbetet. Det är också en fördel om kriterierna har en kontinuitet från år till år, för att underlätta uppföljning av tidigare kartläggningar och analyser.

Det praktiska arbetet med värderingen kan se ut på olika sätt. Det är dock viktigt att kontrollera att det inte sker något systematiskt missgynnande. Hur värderingen görs beror på företagets verksamhet, inriktning och mål.

### *Exempel på identifiering av likvärdigt arbete*

Huvudfaktorer och exempel på kriterier som kan finnas med för identifiering av likvärdiga arbeten är:

#### Kunskap/färdigheter

- Kan vara formell utbildning, specialutbildning, erfarenhet, fingerfärdighet, problemlösning och sociala färdigheter.

#### Ansvar

- Kan innebära ansvar för personal, kunder, ekonomi, utrustning, förhandlingar samt ge råd och information.

#### Ansträngning

- Kan innebära både fysisk och psykisk påfrestning såsom tungt arbete, repetitiva arbetsmoment, obekväma arbetsställningar, ensidighet, bundenhet, ryckighet, varsamhet, uppmärksamhet, känslomässig ansträngning, stress och arbetsbelastning.

#### Arbetsförhållanden

- Bedömningen bör ta hänsyn till både den fysiska och psykosociala arbetsmiljön.

### *Analys*

När de grupper som skall analyseras har identifierats skall lönerna och de övriga anställningsvillkoren inom grupperna jämföras. Jämförelsen ska göras på samma sätt som när lika arbeten jämförs. Om det finns kvinnodominerade arbeten som har högre krav i arbetet, men lägre lön än arbeten som är könsblandade eller manligt dominerade bör dessa också analyseras.

Även lönespridning inom den kvinnodominerade gruppen och jämförelsegruppen skall analyseras. Om det finns skillnader kan det innebära att kvinnor och män behandlas olika vid lönesättning och utveckling i arbetet. Flera forskningsresultat visar att lönespridningen ofta är mindre i de kvinnodominerade grupperna än i andra grupper.

### *Åtgärder*

Om löneskillnader mellan kvinnor och män inte kan förklaras av sakliga skäl som är oberoende av kön ska arbetsgivaren genomföra lönejusteringar och andra åtgärder.

Det är framförallt löneprinciperna och lönekriterierna som tidigare definierats i steg 1 som ska ligga till grund för att förklara löneskillnader, givetvis under förutsättning att kriterierna är könsneutrala.

Även annat än det som anges i steg 1 kan utgöra sakliga skäl för löneskillnader. Till exempel kan det vara en arbetstagares övertidsavlösning eller att en arbetstagare nyligen omplacerats från en mer

kvalificerad befattning till en mindre kvalificerad. Även löneläget på arbetsmarknaden är en faktor som kan utgöra ett sakligt skäl för löneskillnader.

Kostnader och tidsplan för att åtgärda osakliga löneskillnader förs in i handlingsplanen.

#### ***Steg 4 Handlingsplan***

När kartläggning och analys har genomförts ska arbetsgivare som vid kalenderårets början hade minst 25 anställda upprätta en handlingsplan för jämställda löner. Handlingsplanen ska bland annat redovisa resultatet av kartläggningen och analysen samt vilka åtgärder som ska vidtas om det har framkommit att osakliga löneskillnader finns i företaget.

Osakliga löneskillnader ska åtgärdas snarast möjligt dock senast inom 3 år. Om osakliga löneskillnader upptäcks ska handlingsplanen beskriva hur skillnaderna ska elimineras. En handlingsplan måste upprättas även om det vid kartläggnings- och analysarbetet inte har framkommit att det finns några osakliga löneskillnader eftersom handlingsplanen ska redovisa resultaten från arbetet, oavsett vilket resultatet är.

En redovisning av handlingsplanen ska föras in i företagets jämställdhetsplan. Handlingsplanen för jämställda löner ska ha följande innehåll:

- *Utvärdering*
- Redovisning av:
  - löner och praxis
  - lika arbete
  - likvärdiga arbeten
- *Åtgärder, kostnadsberäkning, tidsplan*

Handlingsplanen ska kunna ligga till grund för genomförande av eventuella åtgärder samt dessutom kunna vara ett underlag för utvärdering vid nästa lönekartläggning. Hur handlingsplanen utformas i detalj avgörs lokalt. Rubrikindelning och uppbyggnad beror på vad som framkommer i lönekartlägningsarbetet.

#### *Checklista för upprättande av handlingsplan*

##### *Inledning*

Här görs lämpligen en övergripande beskrivning av hur arbetet med lönekartläggning bedrivits och hur samverkan skett.

Beskriv när arbetet startat och när det slutförts.

Föreligger samsyn om delarna i det partsgemensamma lönekartlägningsarbetet?



*Utvärdering av föregående handlingsplan*

Här beskrivs den partsgemensamma utvärderingen av föregående handlingsplan. Har resultat uppnåtts för det som planerats i föregående handlingsplan? Är det något som kvarstår och måste åtgärdas?

*Redovisning av resultatet av kartläggning och analys av bestämmelser och praxis om löner och löneförmåner (STEG 1)*

Här redogörs för vad som kartlagts och analyserats vad gäller bestämmelser och praxis som tillämpas vid lönesättningen i företaget. Det kan vara lokala och centrala kollektivavtal, policys och kriterier som tillämpas i företaget. Resultatet av kartläggningen och analysen ska redovisas. Om resultatet är att det finns bestämmelser och praxis som kan medföra osakliga löneskillnader så ska det i handlingsplanen också redovisas vilka åtgärder som ska vidtas. Är det något som direkt ska ändras? Finns det behov av att utbilda eller på annat sätt medvetandegöra chefer eller medarbetare?

*Redovisning av kartläggning och analys gällande lika arbete (STEG 2)*

Redogör för vilka arbeten samverkansgruppen har identifierat som lika. Redogör för resultatet av analysen av de anställdas villkor inom de grupper som har lika arbeten. Beskriv de löneskillnader som finns och om de är att betrakta som sakliga eller ej. Redogör för de åtgärder som behöver genomföras.

*Redovisning av kartläggning och analys gällande likvärdiga arbeten (STEG 3)*

Redogör för de grupper av arbeten som identifierats som likvärdiga. Redogör för vilka av dessa grupper som är kvinnodominerade samt vilka ickekvinnodominerade grupper som dessa jämförts med. Finns det löneskillnader vid dessa jämförelser? Är de sakliga? Hur ser lönespridningen ut? Finns det kvinnodominerade grupper med högre krav, men lägre lön, än lägre värderade icke kvinnodominerade grupper? Om åtgärder behöver vidtas ska de beskrivas i handlingsplanen.

*Redovisning av kostnadsberäkningar och tidsplanering för åtgärder*

I handlingsplanen ska visas vilka åtgärder som planeras, vad de kostar och hur de ska genomföras. Planeringen ska tidsättas. Beskriv t.ex. vid vilken tidpunkt höjning av en osaklig löneskillnad ska ske och om det ska ske i ett eller flera steg. Notera också vem som har ansvar för vad. Bestäm också när nästa lönekartläggning ska genomföras.

Handlingsplanen ska både ligga till grund för det fortsatta arbetet med eventuella åtgärder och för utvärderingen av lönekartläggningen.

## Diskrimineringslag;

SFS 2008:567

-----

### 3 kap. Aktiva åtgärder

#### Arbetslivet

*Samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare*

##### 1 §

Arbetsgivare och arbetstagare ska samverka om aktiva åtgärder för att uppnå lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, och särskilt motverka diskriminering i arbetslivet på sådana grunder.

-----

#### Lönefrågor

##### 10 §

I syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män ska arbetsgivaren vart tredje 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 ska bedöma om förekommande löneskillnader har direkt eller indirekt samband med kön. Bedömningen ska 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.

##### 11 §

Arbetsgivaren ska vart tredje år upprätta en handlingsplan för jämställda löner och där redovisa resultatet av kartläggningen och analysen enligt 10 §. I planen ska 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 ska innehålla en kostnadsberäkning och en tidsplanering utifrån målsättningen att de lönejusteringar som behövs ska genomföras så snart som möjligt och senast inom tre år.

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

Skyldigheten att upprätta en handlingsplan för jämställda löner gäller inte arbetsgivare som vid det senaste kalenderårsskiftet sysselsatte färre än 25 arbetstagare.

##### 12 §

Arbetsgivaren ska förse en arbetstagarorganisation i förhållande till vilken arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal med den information som behövs för att organisationen ska 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 allmänna verksamhet tillämpas i stället 14 kap. 7, 9 och 10 §§ sekretesslagen (1980:100).

-----