



Lönekartläggning

En handbok

Förord

Arbetet med att kartlägga och undanröja osakliga löneskillnader är en viktig del i löneprocessen. Det är ett av flera sätt att kvalitetssäkra en väl fungerande lokal lönebildning.

Rätten till likabehandling av lön oavsett kön har sin grund i såväl FN-konvention som EU-direktiv och diskrimineringslag. Diskrimineringslagen anger de regler som gäller för arbetsgivare, anställda och fackliga organisationer. Arbetsgivaren ska vart tredje år kartlägga och analysera löner och andra anställningsvillkor som tillämpas samt kartlägga och analysera löneskillnaderna mellan kvinnor och män. Detta påpekas också i de flesta löneavtal.

Denna skrift har tagits fram av Industri- och KemiGruppen, Unionen, IF Metall och Sveriges Ingenjörer som stöd för hur arbetet med en lönekartläggning kan genomföras. Tanken är att den ska vara användbar för både stora och små företag och tillämpbar på olika modeller för lönesättning. Det är viktigt att kartläggningen görs utifrån de specifika förutsättningar som gäller i varje enskilt företag.

Skriften inleds med en beskrivning av de grundläggande förutsättningarna för lönekartläggningsarbetet, bland annat reglerna om samverkan mellan företaget och de anställda. Därefter beskrivs steg för steg hur kartläggning och analys enligt diskrimineringslagen kan genomföras samt innehållet i handlingsplan för jämställda löner. Skriften innehåller dessutom ett exempel på hur ett företag genomfört en lönekartläggning.

Leif Ohlsson
IF Metall

Mari-Ann Hjulbäck
Sveriges Ingenjörer

Kerstin Brodowsky
Industri och KemiGruppen

Lars-Bonny Ramstedt
Unionen

Innehåll

| | |
|--|-----------|
| Vad säger diskrimineringslagen? | 4 |
| Arbetet ska ske i samverkan | 5 |
| Information och löneuppgifter | 5 |
| Lönekartläggningens genomförande | 6 |
| <i>Steg 1 Bestämmelser och praxis om löne- och anställningsvillkor</i> | 7 |
| Kartläggning | 7 |
| Analys | 8 |
| Åtgärder | 8 |
| <i>Steg 2 Lika arbeten</i> | 9 |
| Gruppering av lika arbete | 9 |
| Kartläggning | 9 |
| Analys | 10 |
| Åtgärder | 10 |
| <i>Steg 3 Likvärdiga arbeten</i> | 12 |
| Identifiera kvinnodominerade grupper | 12 |
| Identifiera likvärdigt arbete | 12 |
| Analys | 14 |
| Åtgärder | 14 |
| <i>Steg 4 Handlingsplan</i> | 15 |
| Checklista för upprättande av handlingsplan | 16 |
| Om parterna inte är överens | 17 |
| Samverkan | 17 |
| Genomförande av åtgärder | 17 |
| Diskriminering | 17 |
| Avtalstolkning | 17 |
| Företaget AB | |
| Ett exempel på hur en lönekartläggning kan genomföras | 18 |
| <i>Möte 1 Genomgång av regler för löne- och anställningsvillkor</i> | 18 |
| <i>Möte 2 Genomgång av grupper med lika arbete</i> | 20 |
| <i>Möte 3 Genomgång av grupper med likvärdigt arbete</i> | 22 |
| <i>Möte 4 Slutsatser och handlingsplan</i> | 23 |

Vad säger diskrimineringslagen?

Diskrimineringslagen kräver att alla osakliga löneskillnader rättas till. Lagen säger att alla arbetsgivare vart tredje år ska kartlägga och analysera:

- bestämmelser och praxis om lön och andra anställningsvillkor som tillämpas hos arbetsgivaren
- löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika
- skillnader i lön och lönespridning mellan kvinnodominerade grupper och likvärdiga icke kvinnodominerade grupper.

Arbetsgivaren ska i kartläggningen bedöma om det förekommer löneskillnader som har direkt eller indirekt samband med kön. Skill-

nader i lön mellan kvinnor och män ska kunna motiveras utifrån sakliga faktorer, till exempel kunskap, färdigheter, personliga egenskaper eller marknadslöneläget.

När kartläggningen har genomförts ska arbetsgivare som har minst 25 anställda upprätta en skriftlig handlingsplan, där kartläggningen och analysen redovisas. I planen ska 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 ska också finnas en kostnadsberäkning och en tidsplanering. Målsättningen ska 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 ska kartlägga och åtgärda osakliga löneskillnader.

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

Arbetet ska ske i samverkan

Arbetsgivaren har ansvaret för att lönekartläggning och analys av löneskillnader genomförs samt att en handlingsplan upprättas. Men arbetet ska genomföras i samverkan. För de flesta företag som är medlemmar i Industri- och KemiGruppen innebär detta att samverkan ska ske med IF Metall, Unionen, Sveriges Ingenjörer och Ledarna.

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 ska ske. På många arbetsplatser väljer parterna att använda befintliga samverkansorgan. Andra väljer ett annat sätt att genomföra samverkan vid lönekartläggningar.

Samverkan om lönekartläggningen bör inledas med ett samråd kring hur arbetet ska genomföras. Parterna kan då enas om tidsplan, vilka personer som ska delta i arbetet och hur arbetet ska 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 ska vara klar i god tid före löneförhandlingarna.

Information och löneuppgifter

Arbetsgivaren ska förse de fackliga representanterna med den information som behövs för att de ska 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 ska kunna genomföras på ett meningsfullt sätt.

Arbetsgivaren kan i enlighet med reglerna i MBL 21–22 §§, belägga de personer som deltar i lönekartlägningsarbetet med tystnadsplikt. Tystnadsplikten diskuteras lämpligen i samband med att arbetet planeras.

Lönekartläggningens genomförande

Arbetet med kartläggning och analys av löner samt upprättande av en handlingsplan 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



Kartläggning

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

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

Löneavtal för arbetare

De flesta löneavtalen mellan IF Metall och Industri- och KemiGruppen utgår från att de lokala parterna ska komma överens om lokala lönesystem. Lönesystemen kan vara utformade på olika sätt och kan bestå av flera lönedelar som baseras på olika grunder.

Nedanstående matris ger en schematisk beskrivning av olika beståndsdelar som ett lönesystem kan ha och vad dessa innebär. Observera att lokala lönesystem är olika utformade och att de olika delarna kan ha andra benämningar.

Exempel på olika beståndsdelar i ett lönesystem för arbetare

| Lönedel | Grund för löneskillnader | Exempel på faktorer |
|---------------------------|--|---|
| Rörlig lönedel (RLD) | Fastställd formel Uppmätt prestation | <i>Typer</i> t ex: bonus, ackord <i>Faktorer</i> t ex: leveranssäkerhet, kvalitet, genomloppstid <i>Mätområde</i> t.ex: enskild, grupp, företag |
| Individuell lönedel (ILD) | Personliga kvalifikationer (relaterade till arbetet) | <i>Kvalifikationer</i> t ex: erfarenhet, utbildning, mångkunnighet (arbete utanför egen befattning) <i>Skicklighet</i> t ex: ledningsförmåga, samarbetsförmåga, omdöme och initiativ |
| Befattningslönedel (BLD) | Kraven i individens arbetsuppgifter (Skapar i förekommande fall löneskillnader inom ett arbete) | t ex: kunskaper och färdigheter ansvar ansträngning arbetsförhållanden |
| Grundlönedel (GLD) | Kraven i arbetet. En del företag använder samma grundlön för alla. (Skapar i förekommande fall löneskillnader mellan personer som har olika arbete) | t ex: kunskaper och färdigheter ansvar ansträngning arbetsförhållanden |

Löneavtal för tjänstemän

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

Analys

När kartläggningen av löne- och anställningsvillkoren är genomförd ska 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 etc.

Analys av lönesystem

Lokala lönesystem som överenskommit på arbetsidan ska analyseras, för att säkerställa att de är könsneutrala. Matrisen nedan illustrerar hur analysen kan genomföras.

För tjänstemännen ska den lokala löneprocessen 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 köns neutralt 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 ska de rättas till. Åtgärderna ska föras in i handlingsplanen.

Exempel på analys av lönesystem för arbetare

| Lönedel | Problem ur jämställdhetssynpunkt | Möjlig orsak till löneskillnader | Exempel på åtgärder |
|---------------------------|--|--|--|
| Rörlig lönedel (RLD) | Ej könsneutrala kriterier. | Krämliga regelverk. Otydlig koppling resultat – utfall. | Se över systemet. |
| Individuell lönedel (ILD) | Kvinnor får generellt lägre utfall. | Kriterierna värderas felaktigt i tillämpningen. Inga eller otydliga kriterier. | Förtydligande av bedömningskriterierna. |
| Befattningslönedel (BLD) | Kvinnor får lägre utfall än män i arbeten där det sker utveckling. | Kvinnors möjlighet till utveckling är sämre. | Tydliggöra både kvinnors och mäns möjligheter till utveckling i arbetet. Tydliggöra när högre lön ska utgå. |
| Grundlönedel (GLD) | Arbeten som domineras av kvinnor har ofta ett lägre löneutfall. | Män och kvinnor som har likvärdigt arbete har inte samma grundlön. Likvärdigt arbete undervärderas. | Jämförelser av kraven i arbetena. |

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 vill säga 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 ska 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 ska därför tas med i kartläggningen. OB-ersättning och övertidsersättning ska däremot inte tas med.

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

Gruppering av anställda med lika arbete

| Grupper med "lika arbete" | Könsfördelning | | | |
|------------------------------|----------------|-----|---------|-----|
| | Antal | | Procent | |
| | Kvinnor | Män | Kvinnor | Män |
| A | 2 | 1 | 67 | 33 |
| B | 6 | 9 | 40 | 60 |
| C | | 5 | | 100 |
| D | 2 | | 100 | |
| E | 2 | 2 | 50 | 50 |
| F | 1 | 4 | 20 | 80 |
| G | | 1 | | 100 |
| H | 1 | | 100 | |

Kartläggningen kan redovisas på olika sätt. På sidan 11 visas tre olika exempel. I exempel A har lönerna skrivits ut. För varje grupp redovisas antal, könsfördelning, medellön och lönespridning i form av högsta och lägsta lön. Lönerna redovisas enbart för de grupper som består av båda könen.

I exempel B redovisas inte de faktiska lönerna utan de har räknats om till index. Om index är 100 har kvinnor och män samma medellön. Syftet är att visa vad som behöver analyseras utan att de faktiska lönerna redovisas. Kolumnen löneläge visar kvinnornas medellön i procent av männens medellön. Lönespridning visar skillnaden mellan kvinnornas respektive männens högsta och lägsta lön i förhållande till kvinnornas respektive männens medellön. Ju lägre tal desto mindre lönespridning.

Plotterdiagram som visas i exempel C har fördelen att samtidigt visa både helheten och varje enskild lön. Om skalan utelämnas på löneaxeln undviker man att enskilda löner identifieras. I plotterdiagrammen visas gruppen B från exemplet A och B. Varje gul prick är en kvinna, varje blå prick är en man. Diagrammen visar tydligt hur strukturen ser ut och om det är enstaka löner som avviker och har stor påverkan på medellön och index.

I det vänstra diagrammet är individerna fördelade enbart efter kön. I det högra diagrammet har ytterligare en faktor tagits med, erfarenhet. Det är en stor fördel för senare

analyser att det finns saklig information att tillgå om de faktorer som enligt lönepolicyn ska påverka lönen.

Analys

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

Analysen ska visa om grunderna för lönesättningen och förmånerna har tillämpats på ett sakligt sätt oberoende av kön. Analysen ska utgå från företagets lönepolicy. Om den är könsneutralt utformad och tillämpas korrekt ska 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 ska arbetsgivaren genomföra lönejusteringar och andra åtgärder. Exempel på vad som kan utgöra sakliga orsaker till löneskillnader utvecklas på sidan 14.

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

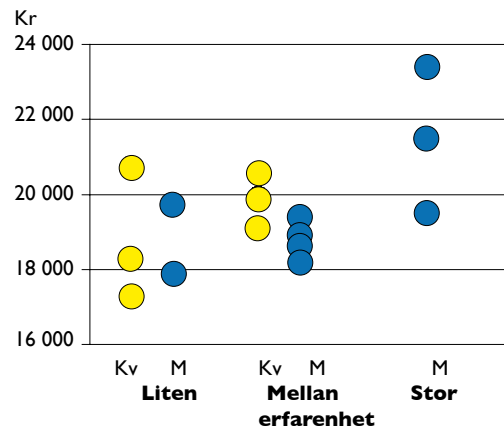
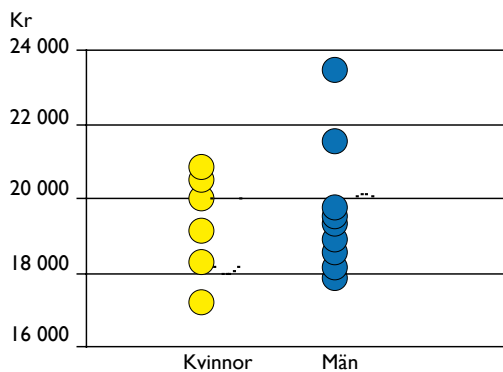
Exempel A Tabell med utskrivna löner

| Grupp "lika arbete" | Könsfördelning | | | | Medellön | | | Kv lön i proc. av män | Lönespridning | | | |
|---------------------------|----------------|-----|---------|-----|----------|--------|--------|-----------------------------------|---------------|--------|--------|--------|
| | Antal | | Procent | | Kv | Män | Kv+M | | Kv | | Män | |
| | Kv | Män | Kv | Män | | | | | Min | Max | Min | Max |
| A | 2 | 1 | 67 | 33 | 19 350 | 20 500 | 19 733 | 94 | 18 900 | 19 800 | - | - |
| B | 6 | 9 | 40 | 60 | 19 317 | 19 656 | 19 520 | 98 | 17 200 | 20 800 | 17 900 | 23 400 |
| C | - | 5 | - | 100 | - | - | - | - | - | - | - | - |
| D | 2 | - | 100 | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| E | 2 | 2 | 50 | 50 | 25 150 | 27 300 | 26 225 | 92 | 24 300 | 26 000 | 24 800 | 29 800 |
| F | 1 | 4 | 20 | 80 | 29 400 | 28 767 | 28 925 | 102 | - | - | 25 200 | 33 100 |
| G | - | 1 | - | 100 | - | - | - | - | - | - | - | - |
| H | 1 | - | 100 | - | - | - | - | - | - | - | - | - |

Exempel B Tabell med indextal

| Grupp "lika arbete" | Könsfördelning | | | | Kv snittlön i proc. av männens | Lönespridning | |
|------------------------|----------------|-----|---------|-----|--------------------------------------|---------------|-----|
| | Antal | | Procent | | | Kv | Män |
| | Kv | Män | Kv | Män | | | |
| A | 2 | 1 | 67 | 33 | 94 | 5 | - |
| B | 6 | 9 | 40 | 60 | 98 | 19 | 28 |
| C | - | 5 | - | 100 | - | - | - |
| D | 2 | - | 100 | - | - | - | - |
| E | 2 | 2 | 50 | 50 | 92 | 7 | 18 |
| F | 1 | 4 | 20 | 80 | 102 | - | 27 |
| G | - | 1 | - | 100 | - | - | - |
| H | 1 | - | 100 | - | - | - | - |

Exempel C Plotterdiagram



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 utmärks 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 procent. 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 procent (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 ska genomgången genomföras på ett metodiskt och strukturerat sätt. Likvärdiga arbeten ska 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 ska 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 konkretiseras i under-

Exempel på uppställning av jämförande grupper

| Grupper med mer än 60 procent kvinnor | Grupper med mer än 40 procent män |
|---------------------------------------|-----------------------------------|
| A | B |
| D | C |
| H | E |
| | F |
| | G |

kriterier 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.

Nedan finns ett exempel på hur värderingen kan ske. Varje grupp tilldelas ett antal poäng utifrån de krav som ställs i arbetet. Poängen viktas genom att de olika faktorernas betydelse för arbetet bestäms. Grupper med ungefär samma poäng kan anses som likvärdiga.

Det är givetvis möjligt att använda andra matriser eller metoder för att jämföra olika arbeten. Det viktiga är att jämförelsen är systematiskt genomförd och baserad på relevanta kriterier.

Exempel på värdering av arbetsuppgifter

| | Kunskap färdighet | Ansvar | Ansträngning | Arbetsför- hållanden | |
|-------------------------|----------------------|--------------------|--------------------|-------------------------|---------|
| Gruppering av arbete | Vikt 40 procent | Vikt 30 procent | Vikt 20 procent | Vikt 10 procent | Totalt* |
| G | 4 | 4 | 2 | 1 | 3,3 |
| H | 3 | 3 | 3 | 1 | 2,8 |
| E | 3 | 2 | 3 | 2 | 2,6 |
| C | 3 | 2 | 2 | 3 | 2,5 |
| B | 2 | 2 | 3 | 3 | 2,3 |
| D | 2 | 1 | 3 | 1 | 1,8 |
| A | 2 | 2 | 1 | 2 | 1,8 |

1 = Små krav 2 = Medelstora krav 3 = Stora krav 4 = Mycket stora krav

*Totalpoängen är summan av varje faktors poäng multiplicerad med dess vikt

Identifiering av likvärdigt arbete

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

Kunskaper/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 ska analyseras har identifierats ska 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 ska analyseras. Om det finns skillnader kan det innebära att kvinnor och män behandlas olika vid lönesättning och utveckling i arbe-

tet. 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. Exempel på vad som kan utgöra sakliga skäl till löneskillnader utvecklas nedan. Kostnader och tidsplan för att åtgärda osakliga löneskillnader förs in i handlingsplanen.

Sakliga skäl för löneskillnader

Löneskillnader ska kunna förklaras av sakliga skäl. 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 har 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.

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 tre år. Om osakliga löneskillnader upptäcks ska handlingsplanen beskriva hur skillnaderna ska elimineras. En handlingsplan måste upprättas även om det vid kartlägnings- 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 lönekartläggningen 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, policies 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 icke-kvinnodominerade 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 lönekartläggning.

Om parterna inte är överens

Om företaget och de fackliga organisationerna inte kan enas kring hur samverkan ska genomföras kan endera parten påkalla en förhandling enligt MBL. Den ska påkallas inom fyra månader från kännedom om den omständighet som föranlett tvisten och senast inom två år efter det att omständigheten inträffat. Om parterna inte kan komma överens vid en lokal förhandling kan endera parten påkalla central förhandling. Det ska göras inom två månader från det att den lokala förhandlingen avslutades. Om parterna fortfarande inte kan komma överens, trots att frågan har förhandlats både lokalt och centralt, bestämmer arbetsgivaren hur samverkan ska genomföras.

Genomförande av åtgärder

Om företaget och facket är oeniga om huruvida företaget har genomfört de olika åtgärderna (enligt diskrimineringslagen 3 kap. 10 § om lönekartläggning, 11 § om handlingsplan och 12 § om information), eller om parterna är oeniga om åtgärderna har genomförts på rätt sätt, kan endera parten påkalla en lokal förhandling i frågan. Samma regler gäller som vid oenighet kring samverkan. Om den centrala förhandlingen inte leder till enighet kan facket dock vända sig till Diskrimineringsombudsmannen (DO). DO eller den centrala arbetstagarorganisationen kan göra en framställan hos Nämnden mot diskriminering. Framställan till nämnden ska ske inom tre månader efter att den centrala förhandlingen avslutats. Nämnden prövar därefter frågan

och kan meddela ett föreläggande som är förenat med vite. Om arbetsgivaren inte följer ett föreläggande kan DO vid tingsrätten ansöka om att vitet ska dömas ut.

Diskriminering

Om parterna är oeniga om en anställd lönediskriminerats eller inte ska lokal förhandling begäras inom fyra månader från det att man fått kännedom om diskrimineringen eller senast inom två år efter det att lönediskrimineringen inträffat. Central förhandling ska begäras inom två månader efter att den lokala förhandlingen avslutats. Om inte heller den centrala förhandlingen leder till enighet kan frågan föras till Arbetsdomstolen. Det ska göras inom tre månader från den dag då den centrala förhandlingen avslutats.

Avtalstolkning

Av de flesta löneavtal framgår att de lokala parterna inför förhandlingar om löner ska analysera kvinnornas löner i förhållande till männens. Framgår det av denna analys att diskriminerande skillnader finns i företaget ska dessa åtgärdas. Om enighet om tillämpningen av avtalet inte kan nås vid lokal förhandling kan central förhandling begäras.

Enligt en del löneavtal kan frågan föras till en nämnd för lönefrågor om den centrala förhandlingen inte leder till enighet. Det ska ske inom tre månader efter det att den centrala förhandlingen avslutats.

Företaget AB

Ett exempel på hur en lönekartläggning kan genomföras

Vi visar här hur Företaget AB gjorde sin lönekartläggning. Företaget har 30 anställda. Hälften av de anställda är arbetare, hälften tjänstemän.

Samverkan mellan de lokala parterna

På företaget tillsatte man en lönekartläggningsgrupp bestående av fem personer. Företrädare för såväl företaget som IF Metall, Unionen och Sveriges Ingenjörer deltog.

Planeringsmöte och tidplan för arbetet

Arbetet startade med att arbetsgivaren kallade lönekartläggningsgruppen till ett planeringsmöte under september månad. Vid mötet bokades fyra nya möten och slutdatum för lönekartläggningen bestämdes till den 30 november. Under planeringsmötet gick man gemensamt igenom förutsättningarna för arbetet. Man beslutade också om tystnadsplikt för de inblandade när det gäller eventuell information om individuella löner.

Så här såg planeringen ut:

Möte 1: Genomgång av regler för löne- och anställningsvillkor.

Möte 2: Genomgång av grupper med lika arbete.

Möte 3: Genomgång av grupper med likvärdigt arbete.

Möte 4: Slutsatser och handlingsplan.

Möte 1

Genomgång av regler för löne- och anställningsvillkor

Arbetsgruppen gick igenom företagets lönepolicy och dess praktiska tillämpning. Även villkoren för bonus, avlösning av övertidserättning samt förekommande lönetillägg och förmåner kartlades.

Kartläggning av regler för löne- och anställningsvillkor

Arbetsgruppen konstaterade att lönepolicyn som följde riktlinjerna i de centrala löneavtalen är gemensam för samtliga medarbetare på företaget. Lönen påverkas av arbetets svårighetsgrad samt medarbetarens engagemang, kompetens och prestationer. För att företaget ska kunna rekrytera och behålla rätt medarbetare kan även marknadslöneläget ha betydelse för lönesättningen. Lönepolicyn stimulerar till att såväl företaget som medarbetarna utvecklas.

Den konkreta lönesättningen skiljer sig åt mellan tjänstemän och arbetare.

Tjänstemän

Lönen för tjänstemännen är individuell och differentierad. Kvaliteten i lönesättningsarbetet säkerställs genom att det finns en parts-gemensam lönegrupp som arbetar med löneprocessen vid företaget. Gruppen gör en årlig utvärdering av löneprocessen och lönekriterierna, genomför erforderliga justeringar och går igenom lönepolicyn inför varje lönerevi-

sion. Respektive tjänstemannaförbund gör en genomgång av lönestrukturen för sina medlemmar. Därefter startar dialogen om mål, resultat och lön mellan chef och medarbetare.

För att säkerställa att lönearbetet sker på ett jämställt sätt gör lönekartläggningsgruppen en genomgång av ovanstående arbete och undersöker hur tillämpningen sker. Vid utvecklingen av löneprocessen beaktas jämställdhetsfrågorna.

Vid kartläggningen konstateras att chefer, vissa specialister och säljare har avtalat bort övertidsersättningen. Chefer och säljare erbjuds förmånsbil. Säljarna har även säljprovision utifrån försäljningsresultatet. Samtliga medarbetare har möjlighet till årlig bonus om förbestämda verksamhetsmål uppnås.

Arbetare

Företaget och IF Metall har, utifrån lönepolicyn, tagit fram ett lönesystem som består av fyra delar:

- Grundlön – beror på hur svårt arbetet är. Lönesystemet har tre olika grundlöner.
- Befattningslönedel – utges utöver grundlönen beroende på hur många utvecklingsblock arbetstagaren klarar. Varje block har ett värde beroende på hur lång tid det tar att lära sig.

- Individuell lönedel – grundas på hur väl arbetaren utför arbetet och uppfyllelsen av ett antal fastslagna bedömningskriterier.
- Rörlig lönedel – beror på produktionsresultatet och är lika för alla.

Även arbetarna har möjlighet till årlig bonus om de förbestämda målen uppnås.

Analys av regler för löne- och anställningsvillkor

Vid analysen konstaterade arbetsgruppen att lönepolicy, lönesystem och anställningsvillkor är könsneutralt konstruerade men att det finns oklarheter när det gäller befattningslönedelen. Denna oklarhet kan i sin tur leda till att kvinnor och män behandlas olika.

Åtgärder av regler för löne- och anställningsvillkor

Arbetsgruppen beslöt att företaget och IF Metall, till nästa år, ska tydliggöra hur befattningslönedelen ska tillämpas i praktiken.

Arbetsgruppen identifierade medarbetare med lika arbete och jämförde deras villkor och grupperade dem.

Gruppering av lika arbete

Arbetsgruppen fann elva grupper med lika arbeten.

Kartläggning av grupper med lika arbete

Kartläggningen fortsatte för de grupper som bestod av både kvinnor och män. Se tabell på sid 21.

Först beräknades genomsnittslöner för kvinnor och män, kvinnors löneandel av männens samt lönespridning.

Eftersom arbetarna omfattas av ett lönesystem kompletterades dessa grupper med genomsnittslöner i de olika lönedelarna. (Definition av lönedelarna – se sid 7). Detta för att underlätta analysen om vad som skapar löneskillnader mellan könen. För att åskådliggöra löneskillnaderna togs olika typer av diagram fram.

Grupper med lika arbete

| Grupp | Antal kvinnor | Antal män | Antal totalt | Andel kv |
|-------|---------------|-----------|--------------|----------|
| 1 | 2 | | 2 | 100 |
| 2 | | 1 | 1 | 0 |
| 3 | | 1 | 1 | 0 |
| 4 | 1 | | 1 | 100 |
| 5 | 1 | | 1 | 100 |
| 6 | 2 | | 2 | 100 |
| 7 | 1 | 3 | 4 | 25 |
| 8 | 1 | 2 | 3 | 33 |
| 9 | 2 | 5 | 7 | 29 |
| 10 | | 3 | 3 | 0 |
| 11 | 3 | 2 | 5 | 60 |

Analys av grupper med lika arbete

Tjänstemän

Arbetsgruppen konstaterade att kvinnan i grupp 7 har 95 procent av männens lön. Löneskillnaden kunde förklaras genom att männens medellön kraftigt påverkas av att en av männen, på grund av högre kompetens och större ansvar, har betydligt högre lön. Alla i gruppen erbjuds förmånsbil och omfattas av samma könsneutrala säljprovision. I Grupp 8 har kvinnan högst lön.

Arbetare

Grundlönen – GLD – är och ska vara lika för kvinnor och män i grupper med lika arbete eftersom grundlönen är kopplad direkt till grundarbetet för befattningen. Skillnader finns däremot i befattningslönen – BLD – där män erhållit fler utvecklingsblock än kvinnor. En löneskillnad finns dessutom i den individuella lönedelen – ILD.

Åtgärder, grupper med lika arbete

Löneskillnaderna i grupp 9 och 11 kunde sakligt motiveras utifrån lönesystemet. Skillnaderna förklarades i huvudsak på utfallet i befattningslönedelen. Då arbetsgruppen noterat att männen snabbare passerade genom utvecklingsblocken beslöts att tillämpningen ses över genom att samtliga arbetare intervjuas om hur de upplever att befattningslönedelen hanteras.

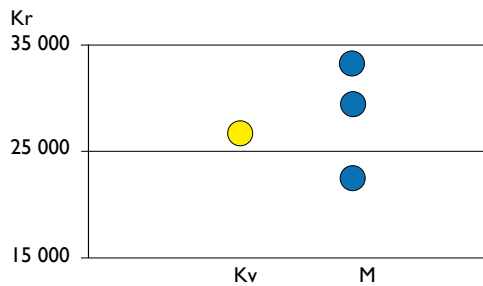
Lönespridning i grupper med lika arbete

| Grupp | Könsfördelning | | | | Medellön | | Kv lön i procent av män | Lönespridning i procent | |
|-------|----------------|---|-----------------|----|----------|--------|-------------------------|-------------------------|----|
| | Antal | | Andel i procent | | | | | | |
| | kv | m | kv | m | kv | m | | kv | m |
| 7 | 1 | 3 | 25 | 75 | - | 28 467 | 95 | - | 39 |
| 8 | 1 | 2 | 33 | 67 | - | 24 575 | 104 | - | 3 |
| 9 | 2 | 5 | 29 | 71 | 19 625 | 21 200 | 93 | 10 | 25 |
| 11 | 3 | 2 | 60 | 40 | 19 517 | 20 350 | 96 | 6 | 8 |

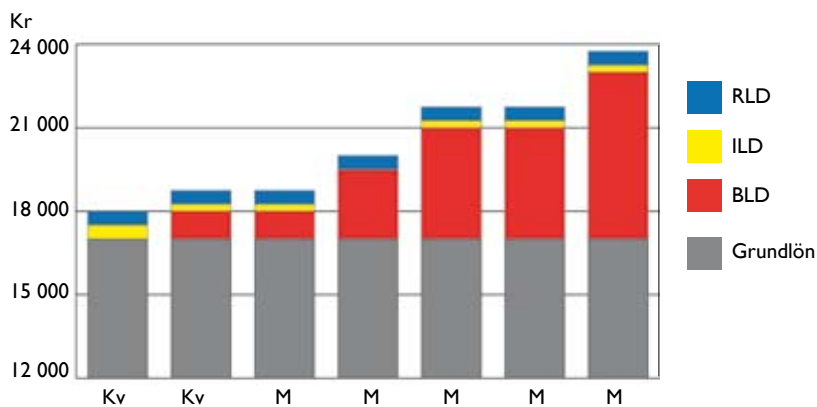
Medellön i respektive lönedel i grupperna 9 och 11

| Grupp | Medellön | | Medellön i respektive lönedel | | | | | | | |
|-------|----------|--------|-------------------------------|--------|-------|-------|-----|-----|-----|-----|
| | kv | m | GLD | | BLD | | ILD | | RLD | |
| | | | kv | m | kv | m | kv | m | kv | m |
| 9 | 19 625 | 21 200 | 17 000 | 17 000 | 1 750 | 3 500 | 375 | 200 | 500 | 500 |
| 11 | 19 517 | 20 350 | 16 800 | 16 800 | 1 842 | 2 750 | 375 | 300 | 500 | 500 |

Löneskillnader i grupp 7



Utfall i befattnings-, individuell och rörlig lönedel för kvinnor och män i grupp 9



Arbetsgruppen identifierade kvinnodominerade grupper med likvärdigt arbete.

Identifiering av kvinnodominerade grupper

Arbetsgruppen identifierade fem kvinnodominerade grupper.

Identifiering av likvärdigt arbete

Arbetsgruppen ansåg det uppenbart att grupp 2 och 3 inte är likvärdiga med de kvinnodominerade arbetena, därför undantogs dessa grupper.

För att bedöma vilka grupper som är likvärdiga användes faktorer kunskaper och färdigheter, ansvar, anställning och arbetsförhållanden.

Faktorerna preciserades och värderingsskalan som bestämdes var:

2 poäng – små krav

4 poäng – medelstora krav

6 poäng – stora krav

8 poäng – mycket stora krav.

Faktorerna viktades så att kunskaper och färdigheter samt ansvar betydde dubbelt så mycket. Se tabellen nedan. Resultatet av värderingen blev:

1. Grupperna 1 och 5 är kvinnligt dominerade, men det finns inga likvärdiga grupper att jämföra med.
2. Grupperna 7 och 8 betraktas som likvärdiga. Båda grupperna är dock manligt dominerade varför ingen ytterligare analys har gjorts.
3. Grupp 10 är manligt dominerad, men det finns ingen likvärdig grupp att jämföra med.
4. Grupp 6 och 9 betraktas som likvärdiga och ytterligare analys ska göras eftersom

Identifierade kvinnodominerade grupper

| Grupp | Antal kvinnor | Antal män | Antal totalt | Andel kvinnor |
|-------|---------------|-----------|--------------|---------------|
| 1 | 1 | 0 | 1 | 100 |
| 4 | 1 | 0 | 1 | 100 |
| 5 | 1 | 0 | 1 | 100 |
| 6 | 2 | 0 | 2 | 100 |
| 11 | 3 | 2 | 5 | 60 |

Värdering av likvärdigt arbete

| Grupp | Procent kvinnor | Kunskap färdighet - utbildning - erfarenhet | Ansvar - ekonomi - tillgångar - personal | Ansträngning - påfrestning - stress | Arbetsförhållanden - buller - kyla | Totalt antal poäng |
|-------|-----------------|---|---|---|--|--------------------|
| 1 | 100 | 6 x 2 | 8 x 2 | 4 | 2 | 34 |
| 7 | 25 | 6 x 2 | 6 x 2 | 4 | 4 | 32 |
| 8 | 33 | 6 x 2 | 6 x 2 | 6 | 2 | 32 |
| 5 | 100 | 6 x 2 | 6 x 2 | 4 | 2 | 30 |
| 10 | 0 | 6 x 2 | 4 x 2 | 4 | 4 | 28 |
| 6 | 100 | 4 x 2 | 4 x 2 | 6 | 2 | 24 |
| 9 | 29 | 4 x 2 | 4 x 2 | 4 | 4 | 24 |
| 4 | 100 | 4 x 2 | 2 x 2 | 6 | 4 | 22 |
| 11 | 60 | 4 x 2 | 4 x 2 | 4 | 2 | 22 |

grupp 6 är kvinnodominerad och grupp 9 är manligt dominerad.

5. Grupp 4 och 11 är båda kvinnodominerade varför ingen ytterligare analys har gjorts.

Analys av grupper med likvärdigt arbete

Arbetsgruppen analyserade lön och anställningsvillkor för grupp 6 (kvinnodominerad) jämfört med det likvärdiga arbetet i grupp 9 (manligt dominerad). Se tabell nedan.

Resultatet visar stor likhet i lönesättning. Arbetsgruppen fann dock att en justering av lönen för den mest erfarna kvinnan i grupp 6 vara befogad. Genom denna löneökning kommer lönespridningen inom gruppen att öka. En ökad lönespridning visar att individuella prestationer ännu mer kan påverka löneutfallet.

Åtgärder för grupper med likvärdigt arbete

Arbetsgruppen föreslog att lönen för en person i den kvinnodominerade gruppen 6 höjs med 300 kr/månaden. Då höjningen inte var så stor föreslog arbetsgruppen att hela höjningen genomförs på en gång.

Möte 4

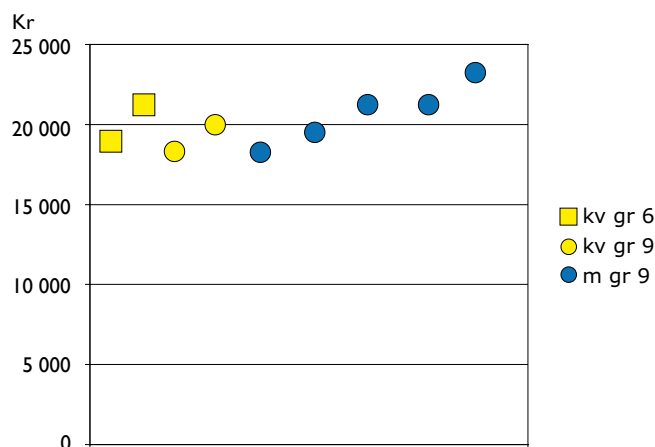
Slutsatser och handlingsplan

Arbetsgruppen avslutade arbetet med att skriva ett förslag till handlingsplan. Efter att företagsledningen godkänt planen lades den in i företagets jämställdhetsplan. Handlingsplanen presenteras på sid 24.

Lönespridning i grupp och 6 och 9

| Grupp | Procent kvinnor | Genomsnittslön hela gruppen | Minsta lön | Högsta lön |
|-------|-----------------|-----------------------------|------------|------------|
| 6 | 100 | 20 150 | 19 000 | 21 300 |
| 9 | 29 | 20 729 | 19 100 | 23 700 |

Löneskillnader mellan kvinnor och män i grupperna 6 och 9



Handlingsplan

Hur samverkan skett

Arbetet har gjorts i samverkan mellan företaget och de fackliga organisationerna.

Arbetet startade 7 september och avslutades 5 november.

Utvärdering av föregående handlingsplan

Samtliga åtgärder som planerades har genomförts.

Kartläggning och analys av regler för löne- och anställningsvillkor

Reglerna är i sig könsneutrala. I syfte att säkerställa att både kvinnor och män ges samma möjlighet till utveckling ska tillämpningen av befattningslönedelen undersökas genom intervjuer med chefer och medarbetare. Om det visar sig att kvinnor missgynnas ska omfattande utbildning av produktionsledarna genomföras.

Kartläggning och analys av grupper med lika arbete

Det finns fyra grupper med lika arbete. I tre av dessa har kvinnorna lägre snittlön än männen.

Löneskillnaderna kan dock förklaras. Löneskillnaderna i grupp 9 och 11 förklarades med befattningslönedelen vars tillämpning ska undersökas.

Kartläggning och analys av kvinnodominerade grupper med likvärdigt arbete

Grupperna 7 och 8 är likvärdiga men båda grupperna är manligt dominerade. Grupp 4 och 11 är likvärdiga men båda grupperna är kvinnodominerade. Ingen ytterligare analys har därför gjorts.

Grupp 6 och 9 är också likvärdiga. Grupp 6 är kvinnodominerad och grupp 9 är manligt dominerad. Lönesättningen är lika i de båda grupperna, men lönen för den mest erfarna kvinnan i grupp 6 bör höjas med 300 kronor.

Kostnadsberäkning och tidsplan

Följande åtgärder ska genomföras:

1. undersökning av befattningslönedelens tillämpning
2. lönehöjning med 300 kr/mån.

Undersökningen beräknas kosta 5 000 kr i betald ledighet under intervjuerna. Höjning av lön beräknas kosta 5 200 kr per år inkl arbetsgivaravgift. Höjningen görs från 1 oktober.

Arbetet med nästa lönekartläggning startar i september.

I den här skriften har vi redogjort för hur lönekartläggningen kan genomföras. Arbetet med lönekartläggning är viktigt genom att det bidrar till en bättre individuell, differentierad och lokal lönebildning. Vår avsikt är att denna skrift ska underlätta arbetet med att göra en lönekartläggning.

Naturligtvis erbjuder respektive part också utbildning, stöd och rådgivning kring lönekartläggning och jämställdhet. Kontakta oss gärna om ni har frågor.

IF Metall: 08-786 80 00

Industri- och KemiGruppen: 08-762 67 55

Unionen: 08-508 970 00

Sveriges Ingenjörer: 08-613 80 00



IFMETALL



INDUSTRI-
OCH KEMI
GRUPPEN



Sveriges Ingenjörer

UNIONEN