

Lönekartläggning

EN HANDBOK

UNIONEN



ledarna
SVERIGES CHEFSORGANISATION

IKEM
Innovations- och kemiindustrierna i Sverige



Na
NATURVETARNA



VAD SÄGER DISKRIMINERINGSLAGEN?	4
Arbetet ska ske i samverkan	5
Information och löneuppgifter	5

LÖNEKARTLÄGGNINGENS GENOMFÖRANDE	6
Steg 1 Bestämmelser och praxis om löne- och anställningsvillkor	6
Kartläggning	6
Analys	7
Åtgärder	7
Steg 2 Lika arbeten	8
Gruppering av lika arbete	8
Kartläggning	8
Analys	8
Åtgärder	8
Steg 3 Likvärdiga arbeten	10
Identifiera kvinnodominerade grupper	10
Identifiera likvärdigt arbete	10
Analys	11
Åtgärder	11
Högre krav men lägre lön	11
Analys	11
Åtgärder	11
Steg 4 Skriftlig dokumentation	12
Checklista för upprättande av dokumentation	12

OM PARTERNA INTE ÄR ÖVERENS	15
Samverkan	15
Genomförande av åtgärder	15
Diskriminering	15
Avtalstolkning	15

ETT EXEMPEL PÅ HUR EN LÖNEKARTLÄGGNING KAN GENOMFÖRAS	
Företaget AB	16
Möte 1 Genomgång av regler för löne- och anställningsvillkor	17
Möte 2 Genomgång av grupper med lika arbete	18
Möte 3 Genomgång av grupper med likvärdigt arbete	20
Möte 4 Genomgång av grupper med kvinnodominerat arbete med högre krav men lägre lön än ej kvinnodominerat arbete	21
Möte 5 Slutsatser och skriftlig dokumentation	22

Förord

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

Rätten till likabehandling avseende 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 varje 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 IKEM – Innovations- och kemiarbetsgivarna i Sverige, Unionen, IF Metall, Ledarna, Naturvetarna 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 lönekartlägningsarbetet, bland annat reglerna om samverkan mellan företaget och de anställda. Därefter beskrivs steg för steg hur kartläggning och analys enligt diskrimineringslagen kan genomföras samt vad den skriftliga dokumentationen ska innehålla. Skriften innehåller dessutom ett exempel på hur ett företag kan genomföra en lönekartläggning.

IF Metall

IKEM – Innovations- och kemiarbetsgivarna

Sveriges Ingenjörer

Unionen

Ledarna

Naturvetarna



Vad säger diskrimineringslagen?

Diskrimineringslagen kräver att alla osakliga löneskillnader rättas till. Alla arbetsgivare är skyldiga att varje år, som en del av de aktiva åtgärder som lagen föreskriver, kartlägga och analysera:

- Bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor som tillämpas hos arbetsgivaren
- Löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika
- Skillnader i lön och lönespridning mellan kvinnodominerade arbeten och likvärdiga ej kvinnodominerade arbeten
- Skillnader i lön och lönespridning mellan kvinnodominerade arbeten med högre krav men med lägre lön än ej kvinnodominerade arbeten.

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

Skillnader i lön mellan kvinnor och män ska kunna motiveras utifrån sakliga faktorer som till exempel kunskap, färdigheter, personliga egenskaper, uppnådda resultat eller marknadslöneläge. Analysen ska bygga på konkreta förhållanden och inte på lösa antaganden.

När kartläggningen har genomförts ska arbetsgivare som har minst 10 anställda skriftligen redovisa analys och åtgärder. Dokumentationen ska visa vilka åtgärder, i form av lönejusteringar eller liknande, som behöver vidtas för att utjämna eventuella osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor. Det ska också finnas en kostnadsberäkning och en tidplan. Målsättningen är att de osakliga skillnaderna rättas till så snart som möjligt, dock senast inom tre år.

Utöver kartläggningen ska det också finnas en redovisning och utvärdering av hur föregående års planerade åtgärder har genomförts, samt en redogörelse för hur samverkansskyldigheten har fullgjorts.

Företag med färre än 10 anställda behöver inte upprätta skriftlig dokumentation, 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.

Skillnader i lön mellan kvinnor och män ska kunna motiveras utifrån sakliga faktorer, som till exempel kunskap, färdigheter, personliga egenskaper, uppnådda resultat eller marknadslöneläge.

Arbetet ska ske i samverkan

Arbetsgivaren har ansvaret för att lönekartläggning och analys av löneskillnader genomförs och att skriftlig dokumentation upprättas. Men arbetet ska genomföras i samverkan. För de flesta företag som är medlemmar i IKEM innebär detta att samverkan ska ske med IF Metall, Unionen, Sveriges Ingenjörer, Naturvetarna 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 egna sätt att genomföra samverkan vid lönekartläggningar.

Samverkan om lönekartläggningen bör inledas med ett samråd kring hur arbetet ska genomföras. Parterna kan då enas om tidplan, när under året arbetet med lönekartläggningen ska genomföras, vilka personer som ska delta i arbetet och hur arbetet ska läggas upp.

Arbetet bör hållas åtskilt från löneförhandlingarna. Framgår det av lönekartläggningen och analysen att osakliga löneskillnader finns i företaget ska åtgärder sättas in för att justera dessa så snart som möjligt, dock senast inom tre år.

Det är också viktigt att planera vilka resurser som behövs. Detta gäller särskilt om arbetet inte har gjorts tidigare, eftersom det vanligtvis tar längre tid första gången.

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 skriftlig dokumentation. Diskrimineringslagen ger ingen generell rätt för facken att få uppgifter om de 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 21–22 §§ Medbestämmandelagen, 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 skriftlig dokumentation kan delas in i fyra steg. Inom respektive steg finns flera arbetsmoment.

STEG 1

Bestämmelser och praxis om löne- och anställningsvillkor

- Kartläggning
- Analys
- Åtgärder

STEG 2

Lika arbeten

- Identifiering av lika arbeten
- Kartläggning
- Analys
- Åtgärder

STEG 3

Likvärdiga arbeten

- Identifiering av kvinnodominerade arbeten
- Identifiering av likvärdiga arbeten
- Identifiering av kvinnodominerade arbeten med högre krav men lägre lön jämfört med lägre värderade arbeten som inte är kvinnodominerade
- Analys
- Åtgärder

STEG 4

- Skriftlig dokumentation

STEG 1

Bestämmelser och praxis om löne- och anställningsvillkor

Kartläggning

Kartläggningen ska omfatta alla anställningsvillkor oavsett om de är individuella eller överenskomna i lokala eller centrala kollektivavtal. Tjänstebil, lunchförmåner och andra förmåner ska därför tas med i kartläggningen. Även företagets tillämpning av löneprocessen ska kartläggas i detta steg. OB-ersättning och övertidsersättning ska däremot inte tas med.

Även regler som arbetsgivaren ensidigt tillämpar ska kartläggas. Det innebär till exempel att eventuella belöningsystem, som bonus, och andra förmåner ska tas med.

I kartläggningen ska även de principer och kriterier som används för att bedöma arbetets svårighetsgrad och de anställdas kvalifikationer och prestationer anges.

Löneavtal för arbetare

De flesta löneavtalen mellan IF Metall och IKEM 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	Fastställd formel Uppmätt prestation	Typer Bonus, ackord Faktorer Leveranssäkerhet, kvalitet, genomloppstid Mätområde Enskild, grupp, företag
INDIVIDUELL LÖNEDEL	Personliga kvalifikationer (relaterade till arbetet)	Kvalifikationer Erfarenhet, utbildning, mångkunnighet (arbete utanför egen befattning) Skicklighet Ledningsförmåga, samarbetsförmåga, omdöme och initiativ
BEFATTNINGS-LÖNEDEL	Kraven i individens arbetsuppgifter (Skapar i förekommande fall löneskillnader inom ett arbete)	Kunskaper och färdigheter, ansvar, ansträngning, arbetsförhållanden
GRUND-LÖNEDEL	Kraven i arbetet. En del företag använder samma grundlön för alla (Skapar i förekommande fall löneskillnader mellan personer som har olika arbete)	Kunskaper och färdigheter, ansvar, ansträngning, arbetsförhållanden



Löneavtal för tjänstemän

På tjänstemannasidan 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.

Företagets tillämpning av löneprocessen ska kartläggas i detta steg i lönekartläggningen.

Analys

Kartläggningen av löne- och anställningsvillkoren ska ge underlag för att bedöma om reglerna är könsneutrala och tillämpas lika för kvinnor och män.

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

För tjänstemännen ska den lokala löneprocessen analyseras, för att säkerställa att den ger förutsättningar för en könsneutral tillämpning.

Genomlysningen är en förutsättning för att kunna ta ställning till om lönenivåer och löneskillnader sakligt kan motiveras.

Att bestämmelserna och den praxis som används på företaget är könsneutrala innebär dock inte per automatik att osakliga löneskillnader inte förekommer. Om de tillämpas på ett icke-könsneutralt sätt kan ändå osakliga löneskillnader uppstå. Det kommer analysen av löneskillnader i lika och likvärdiga arbeten som beskrivs i steg 2 och 3 att visa.

Åtgärder

Om bestämmelser eller praxis som används på företaget inte är könsneutralt konstruerade eller tillämpas felaktigt ska de rättas till. Åtgärderna ska föras in i den skriftliga dokumentationen.

EXEMPEL PÅ ANALYS AV LÖNESYSTEM FÖR ARBETARE

LÖNEDEL	PROBLEM UR JÄMSTÄLLDHETSSYNPUNKT	MÖJLIG ORSAK TILL LÖNESKILLNADER	EXEMPEL PÅ ÅTGÄRDER
RÖRLIG LÖNEDEL	Ej könsneutrala kriterier.	Kränliga regelverk. Otydlig koppling resultat – utfall.	Se över systemet.
INDIVIDUELL LÖNEDEL	Kvinnor får generellt lägre utfall.	Kriterierna värderas felaktigt i tillämpningen. Inga eller otydliga kriterier.	Förtydligande av bedömningskriterierna.
BEFATTNINGS-LÖNEDEL	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.
GRUND-LÖNEDEL	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.

STEG 2

Lika arbeten

Gruppering

För att göra en kartläggning av löneskillnader i lika arbete 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 av lika arbete där både kvinnor och män ingår så behöver inte någon ytterligare analys göras i denna del. Arbetet fortsätter då med steg 3 Likvärdiga arbeten.

Kartläggning

För varje grupp av lika arbete kartläggs löner och löneskillnader. 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 samt räkna upp deltidslöner till heltidslöner.

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

Löner och lönespridning kan redovisas på olika sätt. Ett sätt är att utgå från medelvärde eller median av lönerna för kvinnor respektive män inom varje lika arbete. I små grupper kan en individ med kraftigt avvikande lönenivå ha stor inverkan på ett medelvärde, men inte på medianvärdet.

Olika mått för att beräkna lönespridningen kan användas.

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	

Analys

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

Analysen ska utgå från företagets lönepolicy. Om den är könsneutralt utformad och tillämpas korrekt ska alla löneskillnader kunna förklaras och inga osakliga löneskillnader förekomma. Om företaget tillämpar individuell lönesättning, där individens kompetens, måluppfyllelse och prestation premieras, görs analysen 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 nödvändiga åtgärder. Exempel på vad som kan utgöra sakliga orsaker till löneskillnader utvecklas på sidan 11.

Kostnader och tidplan för att åtgärda osakliga löneskillnader vid lika arbete förs in i den skriftliga dokumentationen under steg 4.

På sidan 9 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. Tabellen 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 undviks att enskilda löner identifieras. I plotterdiagrammen visas gruppen B från exemplen 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 enskilda 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.

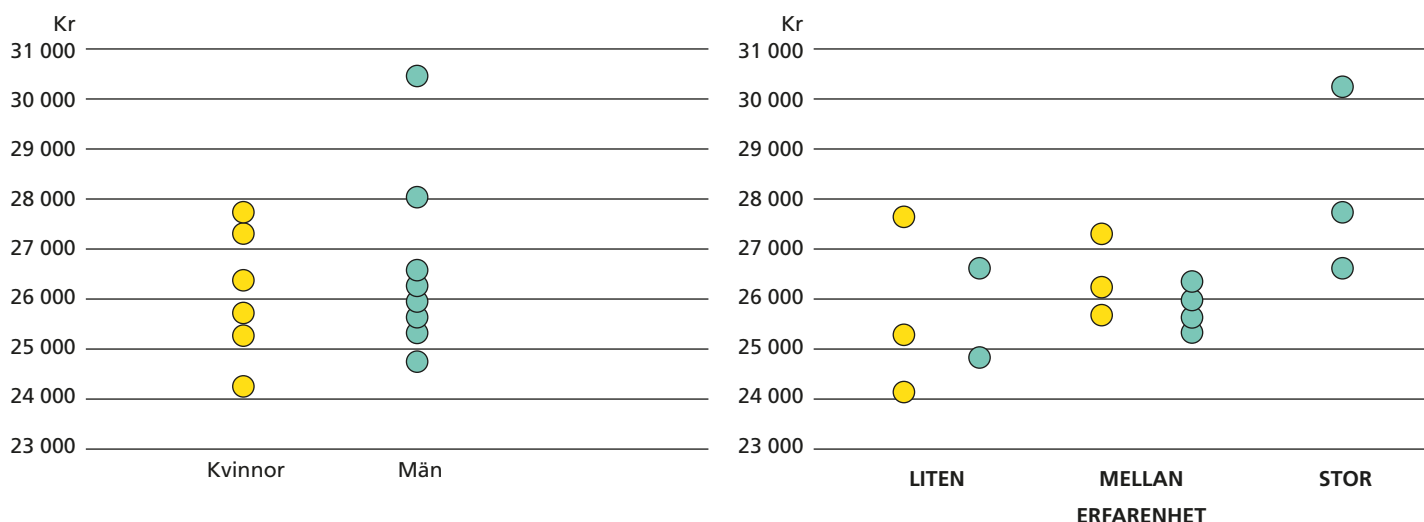
EXEMPEL A: TABELL MED UTSKRIVNA LÖNER

GRUPP LIKA ARBETE	KÖNSFÖRDELNING				MEDELLÖN			KV LÖN I PROC. AV MÄN	LÖNESPRIDNING			
	ANTAL		PROCENT		MEDELLÖN				KVINNOR		MÄN	
	KVINNOR	MÄN	KVINNOR	MÄN	KVINNOR	MÄN	KV+M		MIN	MAX	MIN	MAX
A	2	1	67	33	25 850	27 500	26 400	94	25 900	26 800		
B	6	9	40	60	26 123	26 656	26 443	98	24 200	27 800	24 900	30 400
C		5		100								
D	2		100									
E	2	2	50	50	31 556	34 300	32 928	92	31 300	33 000	33 800	36 800
F	1	4	20	80	36 482	35 767	35 910	102			32 200	40 100
G		1		100								
H	1		100									

EXEMPEL B: TABELL MED INDEXTAL

GRUPP LIKA ARBETE	KÖNSFÖRDELNING				KV SNITTLÖN I PROCENT AV MÄNNENS	LÖNESPRIDNING	
	ANTAL		PROCENT			KVINNOR	MÄN
	KVINNOR	MÄN	KVINNOR	MÄN			
A	2	1	67	33	94	4	
B	6	9	40	60	98	15	22
C		5		100			
D	2		100				
E	2	2	50	50	92	5	9
F	1	4	20	80	102		25
G		1		100			
H	1		100				

EXEMPEL C: PLOTTERDIAGRAM



STEG 3

Likvärdiga arbeten

Nästa steg i lönekartläggningen är att analysera löneskillnader mellan arbeten som är eller brukar vara kvinnodominerade och andra likvärdiga arbeten på företaget. Bakgrunden till denna bestämmelse är att kvinnliga yrken ofta utmärks av en undervärdering av kraven i arbetet med en lägre lön som följd.

Diskrimineringslagen anger också att om det finns ett kvinnodominerat arbete med lägre lön än icke kvinnodominerat arbete som har lägre krav men högre lön, ska analysen även innefatta en bedömning av denna löneskillnad.

Avsikten är att säkerställa att löneläget inte hålls nere på grund av kvinnodominans och därmed är ett uttryck för könsdiskriminering.

Identifiera kvinnodominerade arbeten

Arbeten som har mer än 60 procent kvinnor räknas som kvinnodominerade och arbeten med mer än 60 procent män som mansdominerade. Arbeten mellan 40 och 60 procent av vardera könet räknas som jämna. Ett arbete kan utföras av många personer men också av bara en enda.

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

Identifiera likvärdiga arbeten

Enligt diskrimineringslagen ska bedömningen av vilka arbeten som är likvärdiga genomföras på ett metodiskt och strukturerat sätt. Likvärdiga arbeten ska identifieras med hjälp av fyra kriterier; såsom kunskap och färdigheter, ansvar, ansträngning och arbetsförhållanden.

De fyra huvudkriterierna är allmänt hållna och bör definieras utifrån arbetsplatsens och arbetsuppgifternas krav.

När huvudkriterierna preciseras i delkriterier är det viktigt att man väljer kriterier som på ett könsneutralt sätt fångar krav som är viktiga 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.

Finns det systematiska arbetsbeskrivningar på företaget är de en bra utgångspunkt för anpassning av kriterier och delkriterier som ska användas vid värderingen.

Det praktiska arbetet med värderingen kan se ut på olika sätt. Hur värderingen görs beror på företagets verksamhet, inriktning och mål. 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.

Det är viktigt att kontrollera att det inte förekommer något systematiskt missgynnande.

De kvinnodominerade arbetena ska jämföras med likvärdiga arbeten som inte är kvinnodominerade (d v s jämna eller mansdominerade arbeten). Arbetena kan till innehållet vara mycket olika, men vid en sammantagen bedömning ändå betraktas som likvärdiga. Ett uppmärksammat exempel är när arbetsdomstolen fastslog att arbetet som barnmorska var likvärdigt med arbetet som sjukhustekniker.

Traditionellt finns 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.

Nedan finns ett exempel på hur värderingen kan ske. Varje arbete värderas utifrån de krav som ställs och ges ett antal poäng. Poängen viktas genom att de olika faktorernas betydelse bestäms. Arbeten inom samma poängintervall kan ses 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

GRUPPERING AV ARBETE	KUNSKAP FÄRDIGHET	ANSVAR	ANSTRÄNGNING	ARBETSFÖRHÅLLANDEN	TOTALT*
	VIKT 40 %	VIKT 30 %	VIKT 20 %	VIKT 10 %	
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 likvärdiga arbeten

HUVUDFAKTORER OCH EXEMPEL PÅ KRITERIER SOM KAN FINNAS MED FÖR IDENTIFIERING AV LIKVÄRDIGA ARBETEN ÄR:

Kunskaper och färdigheter

Till exempel formell utbildning, specialistutbildning, erfarenhet, fingerfärdighet, problemlösning och sociala färdigheter

Ansvar

Till exempel ansvar för personal, kunder, ekonomi, utrustning, förhandlingar eller ansvar för råd och information

Ansträngning

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 fysisk och psykosocial arbetsmiljö



Identifiera kvinnodominerade arbeten med högre krav men lägre lön

När värderingen av kraven i arbetet och indelningen i grupper av likvärdiga arbeten har gjorts ska kvinnodominerade arbeten som har högre krav i arbetet men lägre lön än arbeten med lägre krav markeras.

Dessa arbeten ska i analysen jämföras med icke kvinnodominerade arbeten med lägre krav och högre lön.

Analys

Inom varje grupp av likvärdiga arbeten ska löner och lönespridning jämföras mellan kvinnodominerade arbeten och andra arbeten som inte är kvinnodominerade men likvärdiga. Syftet med analysen är att komma tillrätta med kvinnodominerade arbetens eventuella undervärdering. Om det finns löneskillnader kan det innebära att kvinnor och män behandlas olika vid lönesättning. Självfallet behöver inte alla likvärdiga arbeten ha samma lön men löneskillnaderna ska kunna förklaras med sakliga kriterier som har sin grund i lönepolitiken. Hela löneskillnaden ska förklaras.

Analys av skillnader i lönespridning kan visa på olika möjligheter till utveckling i arbetet. Flera forskningsresultat visar att lönespridningen ofta är mindre i kvinnodominerade arbeten.

Om kartläggningen visar att det finns kvinnodominerade arbeten som har högre krav i arbetet men lägre lön än lägre värderade arbeten måste orsakerna analyseras. Eftersom det är värderingen av själva arbetet som är i fokus för denna analys, då arbetena inte är likvärdiga, kan det vara en indikation på diskriminering. Löneskillnaderna kan tyda på att individuella arbetsprestationer i de kvinnodominerade arbetena värderas annorlunda än i icke kvinnodominerade arbeten inom företaget.

Åtgärder

Om löneskillnader mellan kvinnodominerade arbeten och andra likvärdiga arbeten inte kan förklaras av sakliga skäl ska arbetsgivaren genomföra de lönejusteringar och andra åtgärder som krävs.

Om det finns osakliga löneskillnader mellan kvinnodominerade arbeten med lägre lön trots att kraven för arbetet är högre jämfört med andra icke kvinnodominerade grupper ska de rättas till.

Åtgärder, kostnader och tidplan för att rätta till osakliga löneskillnader förs in i den skriftliga dokumentationen i steg 4.

Sakliga skäl för löneskillnader

Nedan utvecklas exempel på vad som kan utgöra sakliga skäl vid analys av löneskillnader mellan kvinnor och män i lika arbete och likvärdiga arbeten i steg 2 och 3.

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. För att detta ska vara en godtagbar förklaring krävs dock vanligen mer än allmänna förklaringar. Förklaringar av typ att arbetsgivaren betalar enligt kollektivavtal, att lönerna ligger i linje med vad andra arbetsgivare brukar betala eller att arbetstagare i det kvinnodominerade arbetet inte har någon alternativ arbetsmarknad ger i sig inte tillräcklig information om att det saknas ett samband mellan lönesättning och kön. Arbetsgivaren bör därför gå ett steg längre i sin analys angående marknadslönesituationen, så att denna bygger på konkreta förhållanden och inte på lösa antaganden.

STEG 4

Dokumentation

Arbetsgivare med minst tio arbetstagare ska varje år dokumentera arbetet med lönekartläggningen. Redovisningen ska innehålla resultatet av kartläggningen och analysen av löner och lönebestämmelser.

Om företaget har identifierat behov av lönejusteringar ska dessa kostnadsberäknas. Vidare ska åtgärderna tidplaneras.

Dokumentationen ska innehålla följande:

Resultatet

Resultatet av kartläggningen och analysen redovisas i dokumentationen oavsett om man funnit att lönejusteringar eller andra åtgärder behöver vidtas eller ej.

Åtgärder och lönejusteringar

Om det vid analysen framkommit att det finns löneskillnader mellan kvinnor och män som inte kan motiveras sakligt, anges vilka åtgärder som behöver vidtas för att uppnå lika lön för arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt.

Dokumentationen ska även innefatta åtgärder för att rätta till eventuella löneskillnader mellan kvinnodominerade arbeten och arbeten med lägre krav men högre lön.

Även andra åtgärder kan bli aktuella som ett resultat av lönekartläggningen. Till exempel att analysen visat på behov av tydligare lönekriterier eller kompetensutveckling för vissa arbetstagare.

Kostnadsberäkning

Uppskattade kostnader för bland annat lönejusteringar och andra åtgärder ska framgå av dokumentationen.

Tidplanering

Lönejusteringar och andra åtgärder ska ske så snart som möjligt, dock senast inom tre år. De tre åren räknas från den tidpunkt då den årliga kartläggningen och analysen är, eller skulle ha varit, klar.

Redovisning och utvärdering

En redovisning och utvärdering av hur föregående års planerade åtgärder har genomförts ska redovisas i dokumentationen.

Samverkan

Dokumentationen ska även innehålla en redogörelse för hur samverkansskyldigheten har fullgjorts.



Vad bör dokumentationen innehålla?

Inledning

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

Beskriv när arbetet startat och när det har slutförts.

Föreligger samsyn om delarna i det partsgemensamma lönekartläggningsarbetet?

Utvärdering av föregående lönekartläggning och analys

Här beskrivs den partsgemensamma utvärderingen av föregående års arbete med lönekartläggningen. Har de planerade resultaten uppnåtts? Är det något som kvarstår och måste åtgärdas?

Redovisning av resultatet för kartläggning och analys gällande bestämmelser och praxis om löner och löneförmåner

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 den skriftliga dokumentationen 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

Redogör för vilka arbeten samverkansgruppen har identifierat som lika. Beskriv vad analysen av löneskillnader mellan kvinnor och män i lika arbete givit 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

Redogör för de grupper av arbeten som identifierats som likvärdiga. Redogör för vilka av dessa arbeten som är kvinnodominerade samt vilka icke kvinnodominerade arbeten som dessa jämförts med. Finns det löneskillnader vid dessa jämförelser? Är de sakliga? Hur ser lönespridningen ut?

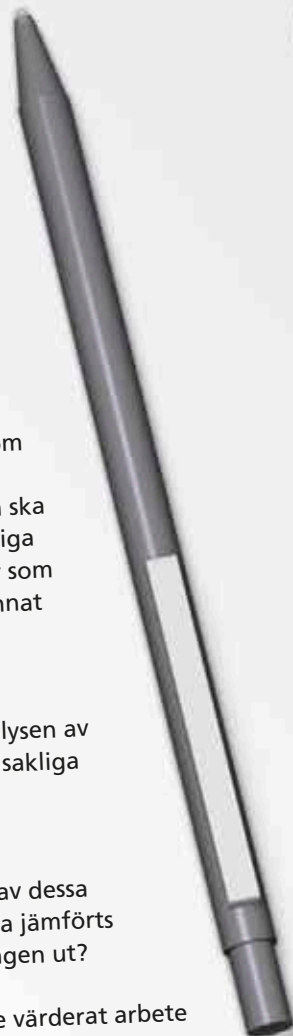
Finns det något kvinnodominerat arbete som har högre krav men lägre lön än ett lägre värderat arbete som inte är kvinnodominerat så ska lönenivå och lönespridning analyseras. Är löneskillnaderna sakligt motiverade?

Redogör för de åtgärder som behöver genomföras.

Redovisning av kostnadsberäkningar och tidplanering för åtgärder

Av den skriftliga dokumentationen ska framgå vilka åtgärder som planeras, vad de kostar och hur de ska genomföras. Åtgärderna ska tidsättas. Beskriv t ex vid vilken tidpunkt som korrigerande av en osaklig löneskillnad ska ske och om det ska ske i ett eller flera steg. Notera också vem som har ansvaret samt bestäm när nästa lönekartläggning ska genomföras.

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





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 (3 kap 8-9 §§ Diskrimineringslagen om lönekartläggning och analys, 13-14 §§ om skriftlig dokumentation och 12 § om information), eller om parterna är oeniga om huruvida 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 den centrala fackliga organisationen göra en framställan till Nämnden mot diskriminering om att arbetsgivaren vid vite ska föreläggas att fullgöra sina skyldigheter avseende arbetet med lönekartläggning, analys och dokumentation samt att lämna information enligt 3 kap. 12 §.

Innan den centrala fackliga organisationen kan göra en framställan till Nämnden mot diskriminering måste kontakt tas med Diskrimineringsombudsmannen (DO) för att säkerställa att DO inte har för avsikt att själv göra en framställan till nämnden avseende samma arbetsgivare. 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.

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.



Ett exempel på hur en lönekartläggning kan genomföras

Företaget AB

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 sju personer. Företrädare för såväl företaget som IF Metall, Unionen, Sveriges Ingenjörer, Naturvetarna och Ledarna 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 och kom överens om att löpande upprätta dokumentation. 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

Genomgång av grupper med kvinnodominerat arbete med högre krav men lägre lön än ej kvinnodominerade grupper.

MÖTE 5

Slutsatser och upprättande av skriftlig dokumentation.

MÖTE 1

Genomgång av regler för löne- och anställningsvillkor

Arbetsgruppen gick igenom företagets lönepolicy och dess praktiska tillämpning. Även villkoren för bonus, avlösning av övertidsersättning 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 partsgemensam 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 lönerrevision. 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.

MÖTE 2

Genomgång av grupper med lika arbete

Arbetsgruppen identifierade medarbetare med lika arbete och jämförde deras villkor samt 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 19.

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 19). Detta för att underlätta analysen om vad som skapar löneskillnader mellan könen. För att åskådliggöra löneskillnaderna togs olika typer av diagram fram.

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 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 där män erhållit fler utvecklingsblock än kvinnor. En löneskillnad finns dessutom i den individuella lönedelen.

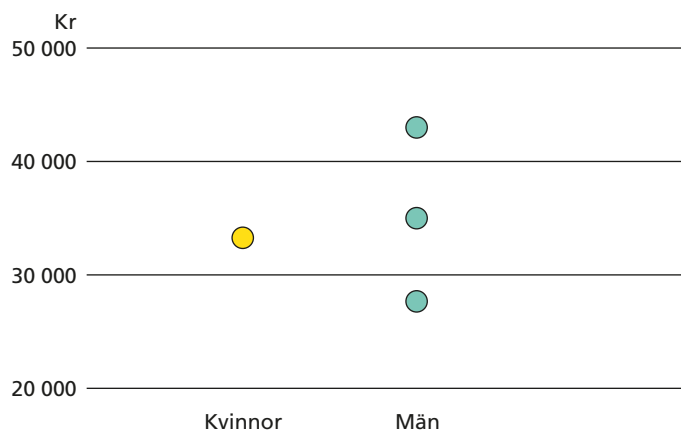
Åtgärder, grupper med lika arbete

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.

GRUPPER MED LIKA ARBETE

GRUPP	ANTAL KVINNOR	ANTAL MÄN	ANTAL TOTALT	ANDEL KVINNOR
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

LÖNESKILLNADER I GRUPP 7



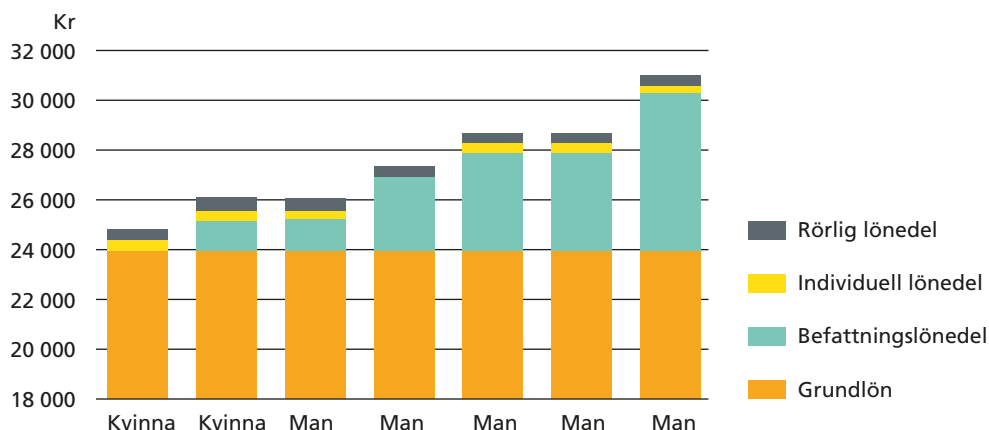
LÖNESPRIDNING I GRUPPER MED LIKA ARBETE

GRUPP	KÖNSFÖRDELNING				MEDELLÖN		KVINNORS LÖN I PROCENT AV MÄN	LÖNESPRIDNING	
	ANTAL		PROCENT		KVINNOR	MÄN		KVINNOR	MÄN
	KVINNOR	MÄN	KVINNOR	MÄN					
7	1	3	25	75	35 467	95	50		
8	1	2	33	67	31 575	104	3		
9	2	5	29	71	26 226	28 200	10	25	
11	3	2	60	40	26 256	27 350	6	8	

MEDELLÖN I RESPEKTIVE LÖNEDEL I GRUPPERNA 9 OCH 11

GRUPP	MEDELLÖN		MEDELLÖN I RESPEKTIVE LÖNEDEL							
	KVINNOR	MÄN	GRUNDLÖN		BEFATTNINGSLÖNEDEL		INDIVIDUELL LÖNEDEL		RÖRLIG LÖNEDEL	
			KVINNOR	MÄN	KVINNOR	MÄN	KVINNOR	MÄN	KVINNOR	MÄN
9	26 226	28 200	24 000	24 000	1 351	3 500	375	200	500	500
11	26 256	27 350	23 800	23 800	1 581	2 750	375	300	500	500

UTFALL I BEFATTNINGS-, INDIVIDUELL OCH RÖRLIG LÖNEDEL FÖR KVINNOR OCH MÄN I GRUPP 9



MÖTE 3

Genomgång av grupper med likvärdigt arbete

Identifiering av kvinnodominerade grupper

Arbetsgruppen identifierade fem kvinnodominerade grupper.

Identifiering av likvärdigt arbete

Arbetsgruppen bedömde att grupp 2 och 3 inte är likvärdiga med de kvinnodominerade arbetena, därför undantogs dessa grupper. Grupperna bestod av företagets VD och ekonomichef, där krav och ansvar avvek på ett tydligt sätt från andra grupper.

För att bedöma vilka grupper som är likvärdiga användes faktorerna; kunskaper och färdigheter, ansvar, ansträngning 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

IDENTIFIERADE KVINNODOMINERADE GRUPPER

GRUPP	ANTAL KVINNOR	ANTAL MÅN	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	ARBETS-FÖRHÅLLENDE 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



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 grupp 6 är kvinnodominerad och grupp 9 är manligt dominerad.
5. Grupp 4 och 11 är båda kvinnodominerade varför ingen ytterligare analys har gjorts.



MÖTE 4

Genomgång av grupper med kvinnodominerat arbete med högre krav men lägre lön än ej kvinnodominerat arbete

Arbetsgruppen utgick från den gruppindelning och värdering som genomförts i tidigare möten. Utifrån detta kunde man identifiera en kvinnodominerad grupp (grupp 5) där kvalifikationskraven var högre än i en icke kvinnodominerad grupp (grupp 9), men där de senare trots detta hade en högre medellön. Som ett andra steg analyserade arbetsgruppen lön och anställningsvillkor för grupperna 5 och 9.

LÖNESPRIDNING I GRUPP 5 OCH 9

GRUPP	PROCENT KVINNOR	GENOMSNIITTS-LÖN HELA GRUPPEN	LÄGSTA LÖN	HÖGSTA LÖN
5	100	29 800	29 800	29 800
9	29	27 729	26 100	30 700

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 lönesättningen. Arbetsgruppen fann dock 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/månad. Åtgärden genomförs omgående.

LÖNESPRIDNING I GRUPP 6 OCH 9

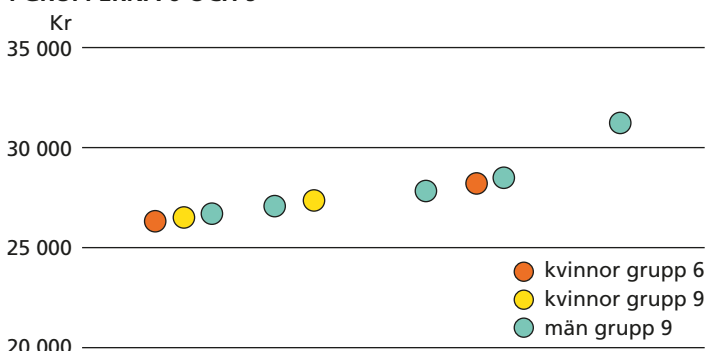
GRUPP	PROCENT KVINNOR	GENOMSNIITTS-LÖN HELA GRUPPEN	LÄGSTA LÖN	HÖGSTA LÖN
6	100	27 150	26 000	28 300
9	29	27 729	26 100	30 700

Resultatet visar att genomsnittslönen för grupp 5 är högre än för grupp 9, men att högsta lön för grupp 9 överstiger grupp 5. Analysen visar att skillnaden beror på att grupp 5 endast består av en person, medan grupp 9 består av ett flertal medarbetare varav en avviker med en högre lön än övriga. Skälet till detta är att medarbetaren arbetat mycket länge och tillgodogjort sig en stor bredd och stor erfarenhet inom företaget. Medarbetaren har dessutom nyligen klivit ned en ansvarsnivå men bibehållit sin lön.

Åtgärder, grupper med kvinnodominerat arbete med högre krav men lägre lön än ej kvinnodominerat arbete

Arbetsgruppen fann att skillnaderna i lön sakligt kunde motiveras utifrån en större bredd av arbetsuppgifter samt historisk lön och föreslog därför ingen åtgärd.

LÖNESKILLNADER MELLAN KVINNOR OCH MÄN I GRUPPERNA 6 OCH 9



MÖTE 5

Slutsatser och skriftlig dokumentation

Arbetsgruppen avslutade arbetet med att upprätta en sammanställning av den dokumentation som tagits fram under arbetets gång.

Den skriftliga dokumentationen presenteras på sid 23.

Skriftlig dokumentation

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 arbete och skriftliga dokumentation

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 med både kvinnor och män. 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. Analysen visar att lönen för den mest erfarna kvinnan i grupp 6 bör höjas med 300 kronor.

Kartläggning och analys av grupper med kvinnodominerat arbete med högre krav men lägre lön än ej kvinnodominerade grupper

Grupp 5 är kvinnodominerad och har högre grad av krav än grupp 9. Grupp 9 har en lägre genomsnittslön än grupp 5 men en högre högsta lön. Detta kan förklaras av kompetensmässiga och historiska skäl och föranleder ingen åtgärd.

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.



UNIONEN



Ledarna
SVERIGES CHEFSORGANISATION

IKEM
Innovations- och kemiindustrierna i Sverige



Na
NATURVETARNA

Arbetet med lönekartläggning är viktigt genom att det bidrar till en bättre individuell, differentierad och lokal lönebildning. I den här skriften har vi redogjort för hur lönekartläggningen kan genomföras.

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

IF Metall: 08-786 80 00 | IKEM: 010-455 38 50 | Unionen: 0770-870 870
Sveriges Ingenjörer: 08-613 80 00 | Ledarna: 0200-87 11 11 | Naturvetarna: 08-466 24 80