

7. Använd den nya lagstiftningen för att utveckla lönekartläggningen

TISDAG 13.00-14.00
SELMA LAGERLÖF

7. Använd den nya lagstiftningen för att utveckla lönekartläggningen

Marie Trollvik, löneexpert, Lönelotsarna

Använd den nya lagstiftningen för att utveckla lönekartläggningen

Marie Trollvik

Lönelotsarna

Forum jämställdhet 6 februari 2018

Diskrimineringslagens 3 kap. 8–14 §§

Syfte: Upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor

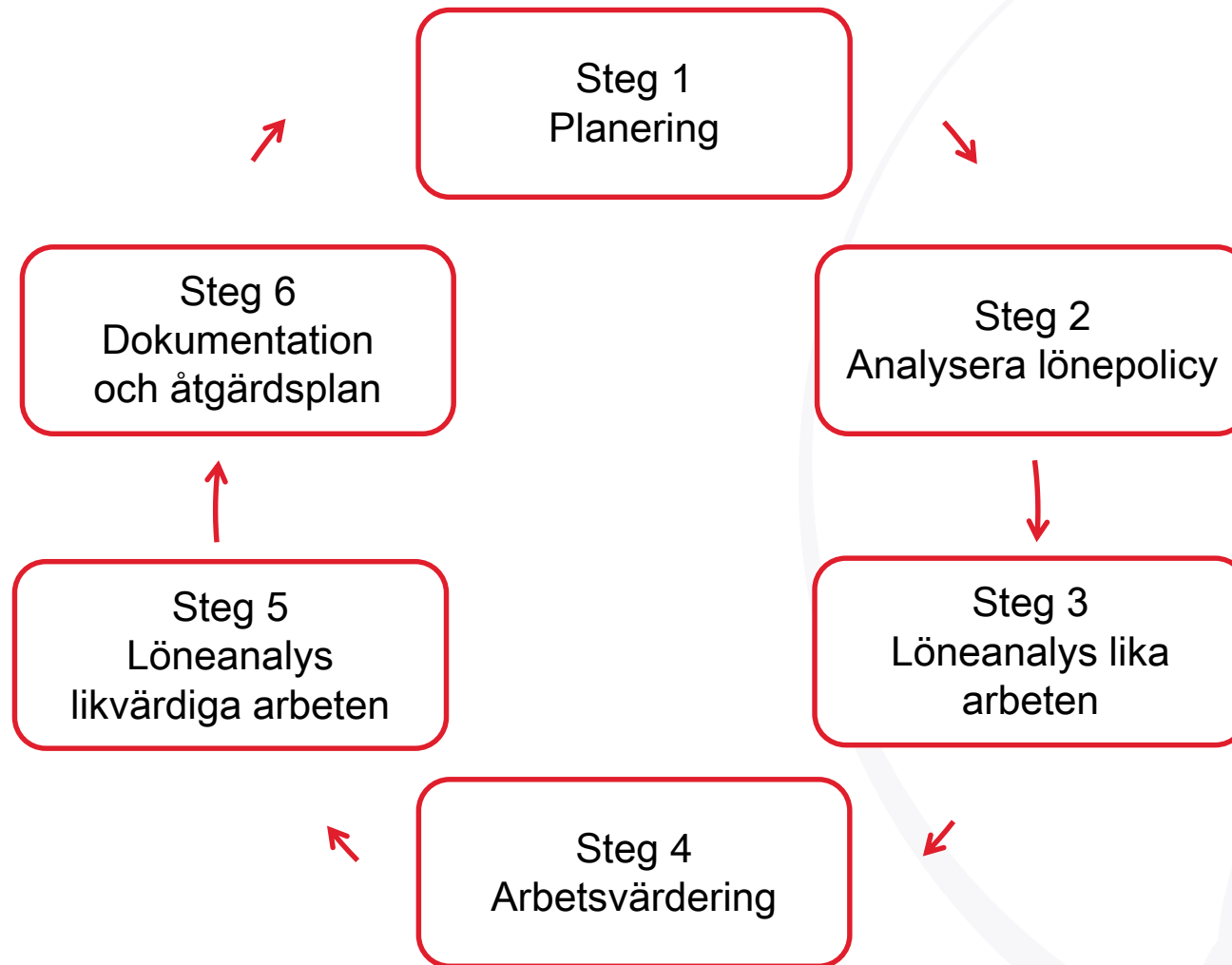
Arbetsgivare ska årligen kartlägga och analysera:

- Bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor.
- Löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt.
- Bedöma om eventuella löneskillnader har direkt eller indirekt samband med kön.

Dokumentera och åtgärda

- Resultatet av kartläggning och analys
- Vilka lönejusteringar och andra åtgärder som behöver vidtas
- Kostnadsberäkning och tidsplan, inom tre år
- Utvärdering av föregående års planerade åtgärder
- Hur samverkansskyldigheten fullgjorts

Lönekartläggning



Steg 1: Planera

- Hur ska resultaten användas
- Hur organisera arbetet, vilka ska delta
- Samverkan
 - Arbetsgivare och arbetstagare ska samverka.
 - Den fackliga organisationen ska få den information som behövs för att kunna samverka

Steg 2: Analysera lönepolicy

Kartlägga och analysera bestämmelser och praxis om löner och anställningsvillkor

- Policy
- Lönekriterier
- Lokala avtal
- Förmåner
- Bonus, provision

Steg 3: Löneanalys – lika arbeten

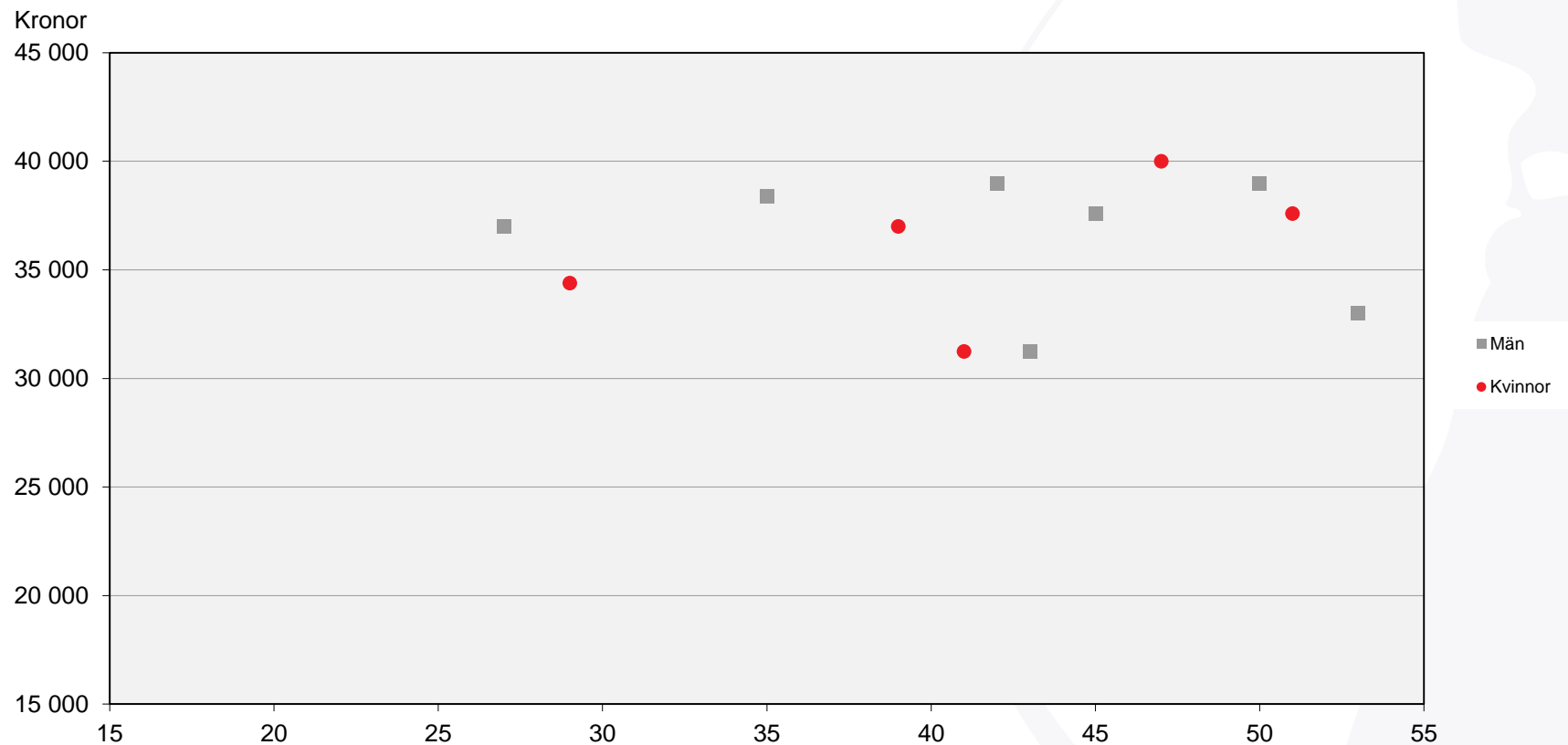
- Vad är lika arbete?
- Vilka grupper ska ingå?
- Lönebegrepp och delar

Lönekartläggning – lika arbeten

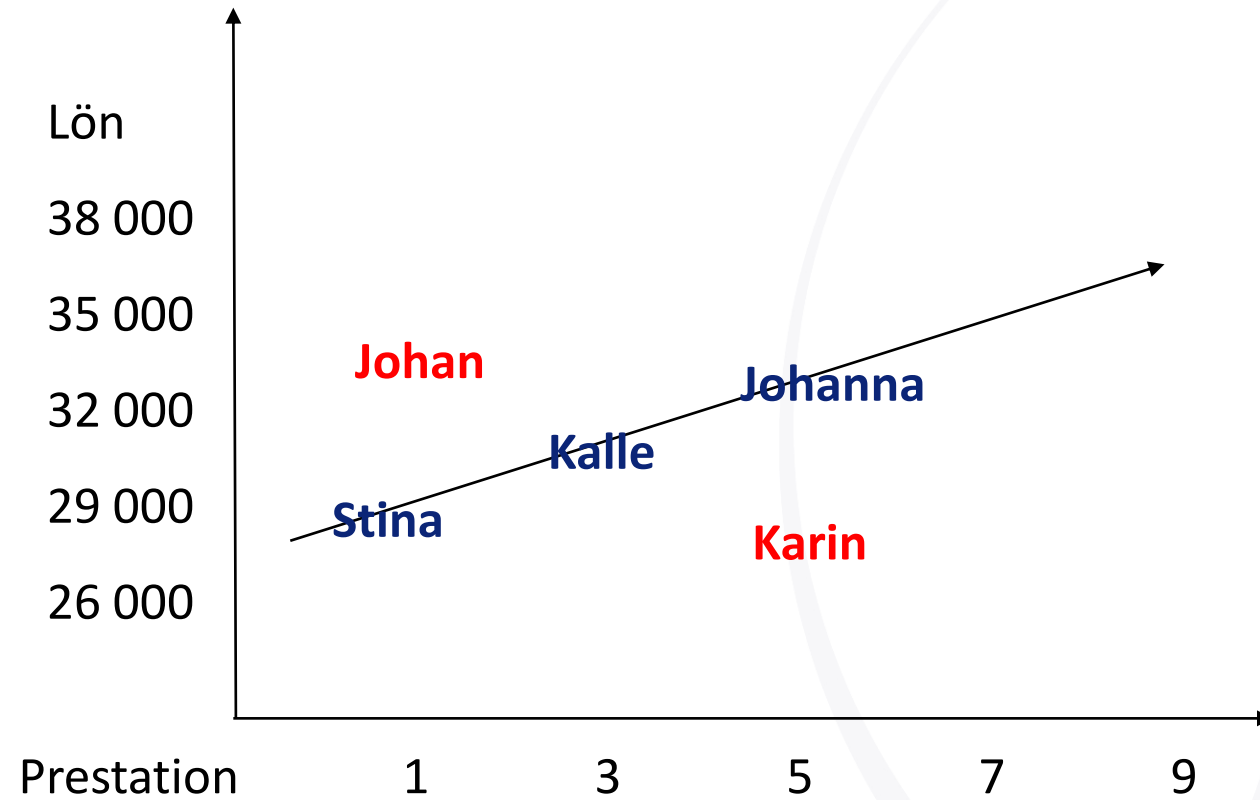
Statistik- kod	Arbete	Könsfördelning				Medellön			
		Antal			%	Kvinnor	Män	Kv+M	Kv:s lön i % av M:s
		Kv	M	Kv+M	Kv				
4222	Kundtjänst	5	2	7	71	25 700	22 500	24 786	114
3514	IT tekniker	1	2	3	33	33 000	31 450	31 967	105
9111	Städare	3	1	4	75	20 833	20 000	20 625	104
3119	Produktingenjör	1	2	3	33	42 000	41 625	41 750	101
5242	Telefonsäljare	5	3	8	63	26 750	26 667	26 719	100
3332	Event och marknad	4	3	7	57	36 000	35 967	35 986	100
3322	Företagssäljare	5	7	12	42	36 050	36 464	36 292	99
3512	Systemutvecklare	6	4	10	60	33 112	33 831	33 399	98
3323	Inköpare	6	2	8	75	37 617	39 300	38 038	96
3515	Webbutvecklare	3	1	4	75	35 000	37 000	35 500	95
4114	Marknadsassistent	2	1	3	67	25 650	27 200	26 167	94
1252	Enhetschef	1	3	4	25	52 000	55 667	54 750	93
7613	Produktion livsmedel	2	3	5	40	26 762	29 363	28 322	91
2419	Ekonom	2	1	3	67	36 500	42 000	38 333	87
4111	Ekonomiassistent	2	1	3	67	26 000	30 000	27 333	87
4321	Arbetsledare Lager	1	1	2	50	29 525	35 000	32 263	84

Analysera lönespridning

Företagssäljare



Prestation och lön i lika arbete



Steg 4: Arbetsvärdering

Likvärdigt arbete:

- En sammantagen bedömning av de krav arbetet ställer och dess natur
- Beakta kriterier som kunskaper, färdigheter ansvar och ansträngning

Analys Lönelots

– en grundmodell för bedömning av arbetskrav och lönekartläggning

Faktorplan

Faktornamn	Nivåer	Viktning (%)	
Kunskaper och färdigheter			
Utbildning / erfarenhet	5 ▾	0	✕ ↓
Problemlösning	5 ▾	0	✕ ↑ ↓
Sociala färdigheter	5 ▾	0	✕ ↑
Summa		0%	
Ansvar			
Ansvar för materiella resurser och information	5 ▾	0	✕ ↓
Ansvar för människor	5 ▾	0	✕ ↑ ↓
Ansvar för planering, utveckling, resultat, arbetsledning	5 ▾	0	✕ ↑
Summa		0%	
Ansträngning och arbetsförhållanden			
Fysiska förhållanden	5 ▾	0	✕ ↓
Psykiska förhållanden	5 ▾	0	✕ ↑
Summa		0%	
Total		0%	

Värderingsblad

Faktor: Utbildning / erfarenhet

Sortering **Befattning** ▾

Kunskaper och färdigheter

1. [Utbildning / erfarenhet](#)

2. [Problemlösning](#)

3. [Sociala färdigheter](#)

Ansvar

4. [Ansvar för planering, utveckling och resultat](#)

5. [Ansvar för arbetsledning](#)

Ansträngning och arbetsförhållanden

6. [Arbetsförhållanden](#)

Statistikkod	Befattning	1		2		3		4		5
4321	Arbetsledare Lager	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2412	Controller	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
2282	Dietist	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2419	Ekonom	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4111	Ekonomiassistent	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1211	Ekonomichef	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
1252	Enhetschef	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

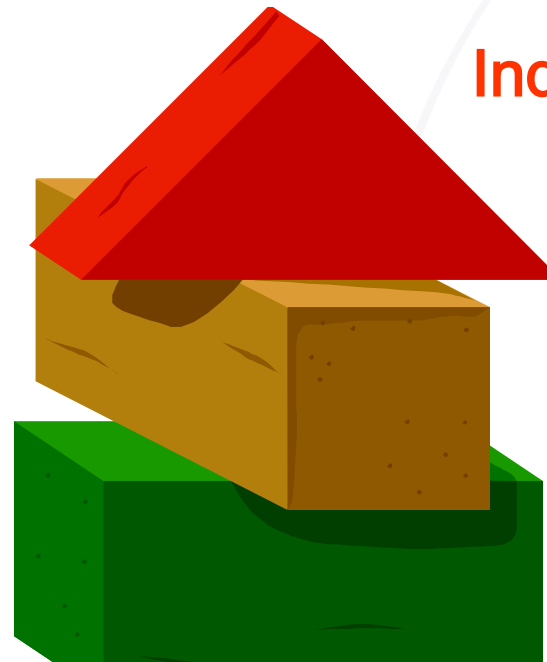
Steg 5: Löneanalys – likvärdiga arbeten

- Analysera löneskillnader mellan grupp som utför kvinnodominerat arbete med grupp som utför likvärdigt arbete men inte är kvinnodominerat.
- Gäller även grupper med lägre krav men högre lön.

Grupp	Statistik-kod	Arbete	Könsfördelning				Medellön		
			Antal			%	Kvinnor	Män	Kv+M
			Kv	M	Kv+M	Kv			
A	1251	Marknadschef		1	1	0		71 800	71 800
A	1311	IT chef		1	1	0		66 000	66 000
A	1211	Ekonomichef	1		1	100	62 000		62 000
A	1221	HR chef	1		1	100	61 000		61 000
B	1312	Utvecklingschef		1	1	0		64 000	64 000
B	1252	Enhetschef	1	3	4	25	52 000	55 667	54 750
C	2412	Controller		1	1	0		52 000	52 000
C	2141	Produktionsingenjör		2	2	0		45 700	45 700
C	2614	Jurist	1		1	100	45 000		45 000
C	2431	Marknadsförare		3	3	0		43 417	43 417
C	1292	Kundtjänstansvarig	3		3	100	39 000		39 000
D	3119	Produktionsingenjör	1	2	3	33	42 000	41 625	41 750
D	2419	Ekonom	2	1	3	67	36 500	42 000	38 333
D	3323	Inköpare	6	2	8	75	37 617	39 300	38 038
D	3332	Event och marknad	4	3	7	57	36 000	35 967	35 986
D	2282	Dietist	4		4	100	29 075		29 075
E	3322	Företagssäljare	5	7	12	42	36 050	36 464	36 292
E	3515	Webbutvecklare	3	1	4	75	35 000	37 000	35 500
E	3512	Systemutvecklare	6	4	10	60	33 112	33 831	33 399
E	4321	Arbetsledare Lager	1	1	2	50	29 525	35 000	32 263
F	4112	Löne/HR assistent	1		1	100	32 030		32 030
F	3514	IT tekniker	1	2	3	33	33 000	31 450	31 967
F	4111	Ekonomiassistent	2	1	3	67	26 000	30 000	27 333
F	4114	Marknadsassistent	2	1	3	67	25 650	27 200	26 167
G	7613	Produktion livsmedel	2	3	5	40	26 762	29 363	28 322

Lönens delar

Rörliga delar



Individprofil (hur)

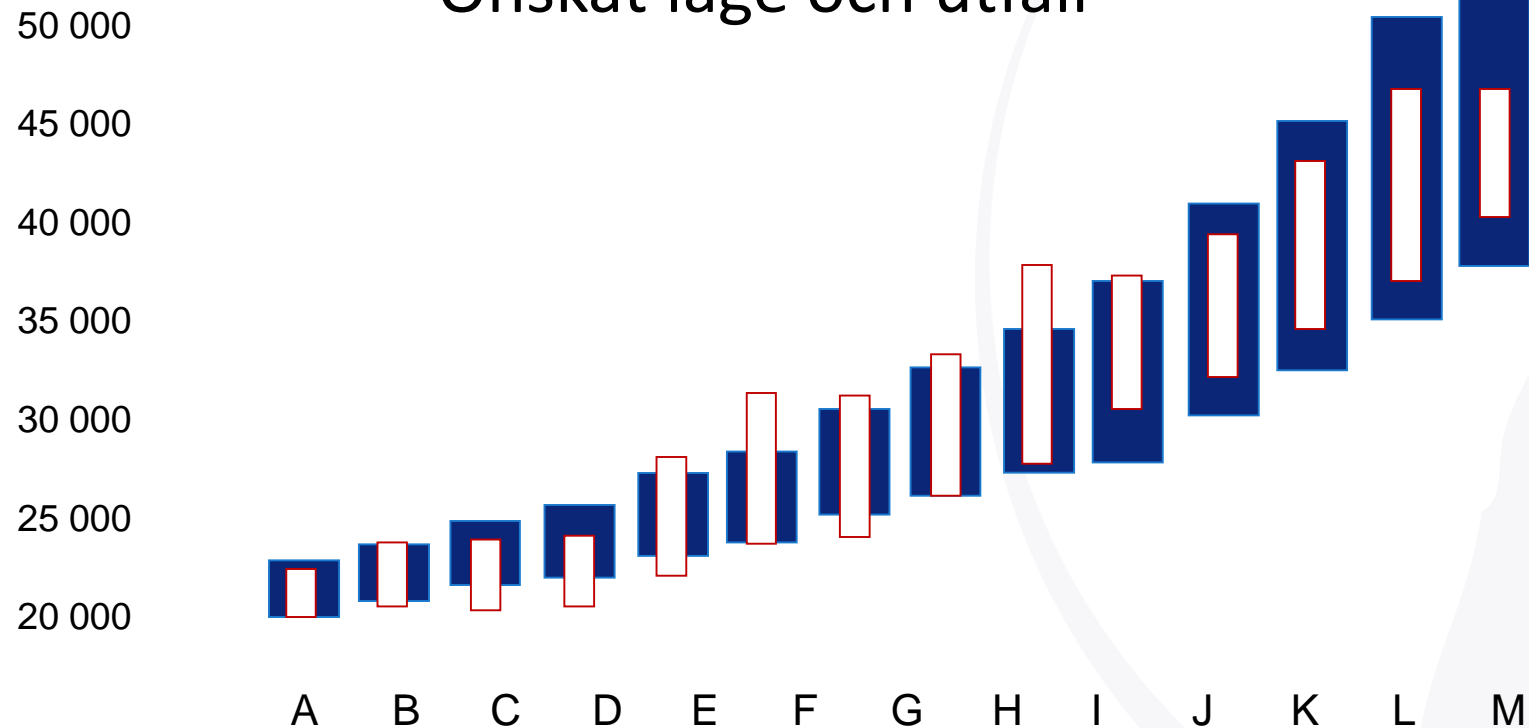
Marknad

Arbetskrav (vad)

Lönestruktur

Lön, kr/månad

Önskat läge och utfall



Exempel från Göteborgs Stad

Steg 6: Dokumentera och åtgärda

- Resultatet av kartläggning och analys
- Vilka lönejusteringar och andra åtgärder som behöver vidtas
- Kostnadsberäkning och tidsplan, snarast, senast inom tre år

Medarbetar- och
utvecklingssamtal

Attraktiv
arbetsgivare

Mervärden

Organisations-
utveckling

Identifierar
kompetensbehov
rekrytering mm