

Lönekartläggning

Varför lönekartläggning?



8-11 §§ i Diskrimineringslagens 3 kap

- **Kartlägga och analysera**
 - Bestämmelser och praxis om löner/andra anställningsvillkor
 - Löneskillnader mellan kvinnor och män (lika/likvärdigt arbete)
- **Upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga löneskillnader**
mellan kvinnor och män
- Arbetet med aktiva åtgärder ska **samverkas**

Så gör vi

Systemstöd: Pay analytics, EdgeHR





Gruppindelning

Vad menas med lika arbete?

- En eller flera arbetstagare som utför samma eller i det närmaste samma arbetsuppgifter
- Fokus ligger på kraven som ställs på arbetet – inte på hur de utförs



Arbetsvärdering

Värdering: 24 faktorer

Kunskaper och färdigheter
30 %

1 2 3 4 5 6 7 8 9

x 9 frågor
=
ca 41%

Krav på ansträngning
30 %

10 11 12 13

x 4 frågor
=
ca 18%

Ansvarstagande
30 %

14 15 16 17 18 19 20 21

x 8 frågor
=
ca 36%

**Arbets-
förhållanden**
10 %

22 23 24

x 3 frågor
=
ca 5%





Analys

Analys av löneskillnader

- **Inom grupper** som består av både kvinnor och män.
- **Mellan grupper**
Kvinnodominerade grupper har jämförts med *likvärdiga* (värderingspoäng) mansdominerade och/eller könsneutrala grupper.
- **Mellan grupper**
Mansdominerade och könsneutrala grupper har jämförts med kvinnodominerade grupper som har *högre* värdering men *lägre* lön.



Analys

Vilka sakliga förklaringar för löneskillnader kan användas?

