

Så gör du lönekartläggning - 7 konkreta steg



Alla arbetsgivare ska enligt lag utföra lönekartläggningar för att motverka osakliga löneskillnader. Så här kan du gå till väga.

Enligt Diskrimineringslagen ska alla arbetsgivare årligen utföra en lönekartläggning. Detta görs för att alla medarbetare ska hanteras lika gällande lönesättning. Arbetsgivaren ska också bedöma om löneskillnader mellan män och kvinnor som utför lika eller likvärdigt arbete har ett samband med kön. Detta ska göras i samverkan med de anställda för att upptäcka, åtgärda och förebygga osakliga löneskillnader.

För att kunna bedöma detta behöver arbetsgivaren göra en kartläggning och en analys av:

- De bestämmelser och praxis kring löner och andra anställningsvillkor som tillämpas på arbetsplatsen
- Skillnader i lön mellan kvinnor och män som utför lika arbete
- Skillnader i lön mellan grupper som utför arbete som är kvinnodominerat (eller brukar anses kvinnodominerat) och grupper som utför likvärdigt arbete

En lönekartläggning är ett ganska omfattande arbete, inte minst den första gången det görs i företaget. Vi har delat in kartläggningen och analysen i sju konkreta steg.

Steg 1: Inför lönekartläggningen

Första steget i processen är att förstå vad en lönekartläggning är och varför den ska göras. Därefter behöver ni utse vilka som ska vara delaktiga i kartläggnings- och analysarbetet. Det bör vara personer som har insikt i verksamheten och i lönefrågor.

Ni väljer själva om ni gör arbetet på egen hand, eller om ni vill anlita en konsult som hjälper er, men det är viktigt att det alltid förekommer samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagar i lönekartlägningsarbetet. Detta beror på att arbetsgivaren enligt Diskrimineringslagen är skyldig att inkludera medarbetare i lönekartlägningsarbetet. Därmed ställs också krav på att adekvat information tilldelas arbetstagarerna.

I detta steg samlar ni in de befattningar och eventuella yrkeskoder som förekommer på företaget. Detta är en grundförutsättning för att kunna genomföra lönekartläggningen på ett bra sätt. Ni kan till exempel använda er av SSYK- eller NYK-koder som båda är klassifikationssystem för att gruppera yrken

Steg 2: Lönebestämmelser och praxis

I steg två sammanställs alla eventuella faktorer som påverkar lönerna. Dessa kan exempelvis vara:

- Riktlinjer
- Policyer
- Kollektivavtal
- Bonusmodeller
- Belöningssystem

Dessa lönegrundande faktorer ska sedan analyseras utifrån ett jämställdhetsperspektiv. Gå igenom de principer och kriterier som används vid lönesättningen. Fråga er om de tillämpas på samma sätt för kvinnor och män.

Steg 3: Kartläggning och analys av löneskillnader vid lika arbete

För att kunna jämföra löner mellan kvinnor och män behöver ni dela upp grupper att jämföra emellan. Gruppera medarbetarna så att de som utför likvärdigt arbete tillhör samma grupp. Tänk på att indelningen styrs av arbetsuppgifter, inte avtalstillhörighet. Indelningen görs utifrån befattning eller yrkeskod. Studera sammanställningen och analysera om det finns osakliga löneskillnader inom grupper med både kvinnor och män.

Steg 4: Kartläggning av löneskillnader vid likvärdigt arbete samt kvinnodominerade yrken

Ni ska också göra en gruppindelning för de arbeten som är likvärdiga. Med det menas ett arbete som vid en sammantagen bedömning av arbetets krav och natur kan anses ha lika värde som ett annat. Bedömningen ska beakta kriterier som kunskap, färdigheter, ansvar, arbetsförhållanden och ansträngning.

Att värdera arbete är för många en av de svåraste delarna i en lönekartläggning och kan ta mest tid i anspråk. Därför kan det vara bra att ta hjälp av yrkeskoder, exempelvis SSYK- eller NYK-koder. De ger en bra grund som gör arbetet lättare. Yrkeskoderna är genomtänkta, strukturerade och väldokumenterade.

Ett delsteg i arbetsvärderingen är att se vilka arbeten som är kvinnodominerade. Ett arbete är kvinnodominerat om det utförs till minst 60 procent av kvinnor. Löneläget ska sedan jämföras i sin helhet med likvärdiga eller lägre värderade arbeten som inte är kvinnodominerade för att se om det föreligger osaklig lönesättning relaterat till könstillhörighet.

Steg 5: Analys av löneskillnader

Efter kartläggningen är det dags att analysera företagets löneskillnader. Har skillnaderna ett direkt eller indirekt samband med kön? Kartläggningen av lika arbete analyseras på individnivå, medan kartläggningen av likvärdiga arbeten analyseras på gruppnivå. Kan ni inte hitta någon saklig grund för löneskillnader mellan män och kvinnor bör ni rätta till det genom lönejusteringar. Dessa ska genomföras så snart som möjligt och senast inom tre år.

I samband med lönekartläggningen och tillhörande analys så kan det vara passande att se över ytterligare verksamhetsrelaterade åtgärder utöver lönejusteringar. Dessa kan exempelvis inkludera en kostnadsanalys, en analys av marknadslöner eller det egna löneläget jämfört med marknaden. Data som samlats in i systemet kan med fördel användas vid lönerrevision, nyrekryteringar och så vidare. Det ger HR och verksamheten kontroll över värdeskapande statistik och ligger till grund för att fatta bättre och mer faktabaserade beslut.



Steg 6: Skriftlig handlingsplan för jämställda löner

Organisationer med tio eller fler anställda måste upprätta en skriftlig handlingsplan för jämställda löner som presenterar resultatet av den aktuella lönekartläggningen och analysen. Handlingsplanen ska också innehålla en kostnadsberäkning och tidplan för löneutjämning, om ni i er analys har kommit fram till att ni behöver göra justeringar i löner eller vidta andra åtgärder för att uppnå jämställda löner på arbetsplatsen. De planerade åtgärderna ska redovisas och utvärderas i nästa handlingsplan som upprättas inom ett år. I den aktuella handlingsplanen ska ni också redogöra för hur arbetsgivaren samverkat med berörda parter under lönekartläggningen

Steg 7: Följ upp handlingsplanen

Handlingsplanen är, precis som namnet antyder, inte ett dokument som ska upprättas för att enbart arkiveras. Arbetsgivaren bör kontinuerligt genomföra och följa upp de åtgärder som det beslutats om i handlingsplanen. Att som företag visa att man tar sitt löneläge på allvar kan också hjälpa till att stärka tilltron hos medarbetarna.

Lycka till med lönekartläggningen!

Vill du att vi på Klara Consulting hjälper dig med din lönekartläggning? Vi erbjuder utbildning och rådgivninganpassat utifrån ditt behov, så du får ut mesta möjliga av processen. Kontakta oss om du vill veta mer!

Stockholm

08 - 52 24 97 00

stockholm@klaraconsulting.se

Västerås

0101 - 290 290

vasteras@klaraconsulting.se

Malmö

08 - 51 81 90 50

malmo@klaraconsulting.se

Östersund

08 - 52 24 97 00

ostersund@klaraconsulting.se