

HJÄLP VID LÖNEKARTLÄGGNING HOS MINDRE FÖRETAG

En översiktlig beskrivning av vad som ska göras

(Är företaget praktiskt taget en enkönad arbetsplats - se även de kursiverade anvisningarna.)

1. Kartlägg och analysera först vilka bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor som gäller på företaget och hur de tillämpas för kvinnor och män. Genomgången ska bl a omfatta lönebestämmelser och olika löneförmåner.
2. Bestäm och ange vilka arbeten som är **lika** eller har i det närmaste lika arbetsuppgifter.

Exempel:

Typ av
arbete

- B
- C
- D

3. Ange hur många kvinnor respektive män som utför arbetena.

Exempel:

Typ av arbete	Antal kvinnor	Antal män	Summa
A			
B			
C			
D			

Om det enbart finns antingen kvinnor eller män i samma typ av arbete (lika arbete) kan ni gå vidare till punkt 6.

4. Räkna ut medellönen för kvinnor respektive män samt kvinnor och män tillsammans .

Exempel:

Typ av arbete	Antal kvinnor	Antal män	Medellön Kvinnor	Medellön Män	Medellön Kv + Män	Analys
A						
B						
C						
D						

5. Analysera eventuella skillnader i lön för lika arbete. Löneskillnader ska kunna förklaras med sakliga skäl. I annat fall ska förslag till åtgärder anges.

6. Markera vilka arbeten som är kvinnodominerade (mer än 60 procent) *även om det enbart finns en eller enstaka kvinnor.*

Exempel:

Typ av Arbete
A
<input checked="" type="checkbox"/> B
C
D

7. Kvinnodominerade arbeten ska jämföras med arbeten som är mansdominerade eller blandade – men likvärdiga. Gå igenom de olika arbetena för att se vilka som är **likvärdiga** utifrån de krav som ställs i arbetena.

Även om ni har endast en kvinnlig anställd ska ni jämföra hennes krav i arbetet med kraven för de manligt dominerade eller blandade arbetena. Syftet med lagen är att upptäcka och komma tillrätta med eventuella löneskillnader som tidigare ej har uppmärksammats.

Den sammantagna bedömningen av likvärdiga arbeten ska göras utifrån följande fyra kriterier:

- I. **Kunskaper och färdigheter** – som behövs för att utföra arbetet
- II. **Ansvar** – som arbetet kräver
- III. **Ansträngning** – psykisk eller fysisk som arbetet medför
- IV. **Arbetsförhållanden** – under vilka arbetet utförs

Exempel:

Typ av Arbeta	Kriterier				Sammantagen bedömning
	I	II	III	IV	
A					
B					
C					
D					

En sammantagen bedömning av kriterierna I-IV ovan synliggör om olika arbeten är likvärdiga med hänsyn till kraven i arbetena. En bedömning av kraven kan exempelvis göras med orden: små, medelstora, stora eller mycket stora krav. För en korrekt jämförelse ska samtliga arbeten värderas (poängsättas) faktor för faktor.

8. Analysera eventuella skillnader i lön för likvärdigt arbete. Om t ex arbete B som är kvinnodominerat och D som inte är det sammantaget bedöms som **likvärdiga** ska löneskillnaderna analyseras och kunna förklaras med sakliga skäl. I annat fall ska förslag till åtgärder anges.

Exempel:

Typ av arbete	Medellön kv + män	Analys
B		
D		

Utveckling av metoden: Beroende på lönepolitiska ställningstaganden kan kriterierna ges olika inbördes vikt. Exempelvis A=40 %, B=30%, C=20 %, D=10 %. I så fall multipliceras värderingspoängen för varje arbete med x4, x3, x2 eller x1.

9. Om löneskillnader vid analysen enligt punkt 5 och 8 inte på ett sakligt sätt kunnat förklaras ska ni ha en kostnadsberäkning och tidsplan för att åtgärda skillnaderna. Skillnaderna ska rättas till så snart om möjligt och senast inom tre år. Undersök även om andra typer av åtgärder är motiverade som t ex. kompetensutveckling. För arbetsgivare med minst 10 anställda finns ett årligt dokumentationskrav.