



LÖNEKARTLÄGGNING LÖNAR SIG

2015

Innehåll

Innehåll	1
Förord	2
Om rapporten	4
Bakgrund	6
Om undersökningen	6
Lönegapet mellan kvinnor och män	6
Vad säger diskrimineringslagen	7
Om löneanalys enligt kollektivavtal	8
Sammanfattning av undersökningsresultaten	9
Företagens arbete med lönekartläggning och analys	11
Facket oftast delaktiga i arbetet med lönekartläggning och analys	19
Arbetet med lönekartläggning och analys ger positiva effekter	27
Engagemang och kunskap	31
Stöd i arbetet med lönekartläggning och analys	38
Slutsatser	41
Vägledning till Unionens förtroendevalda	43
Vad Unionen vill (ur Unionen om likabehandling)	43
Rekommendationer till dig som är förtroendevald	44
Argument för ett aktivt och systematiskt arbete med lönekartläggning och analys	47
Läs mer	48
Bilaga – information om de svarande	49
Referenser	50

Förord

Att lönerna ska vara jämställda och att det inte ska förekomma några osakliga skillnader som har samband med kön är en prioriterad fråga för Unionen. Det är också en inställning som det snart sagt råder konsensus om på alla nivåer i samhället. Politiker såväl som arbetsmarknadens parter ställer sig bakom målet att lönerna ska vara jämställda. Ändå kvarstår ett lönegap mellan kvinnor och män.

För att identifiera, åtgärda och förhindra osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män anser Unionen att det behövs såväl systematik i lönesättningen som en analys av förekommande skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män som utför lika eller likvärdigt arbete.

Diskrimineringslagens bestämmelser om lönekartläggning och analys är effektiva. Det visar resultaten från Diskrimineringsombudsmannens och tidigare Jämställdhetsombudsmannens granskningar¹ liksom Unionens undersökningar.²

Unionen driver frågan om individuella och differentierade löner baserade på sakliga kriterier. Vi anser att ett aktivt och systematiskt arbete för att säkerställa lönerna på ett korrekt sätt återspeglar de lönekriterier som ska gälla hos arbetsgivaren är en förutsättning för en ansvarsfull och ändamålsenlig lönesättning.

Unionen har därför i flera år drivit frågan att kravet på lönekartläggning och analys ska vara årligt. Det är inte tillräckligt att genomföra detta viktiga arbete vart tredje år. Det naturliga vore att inför varje lönerevision ta reda på om osakliga löneskillnader förekommer

¹ *Lönekartläggning har effekt*, debattartikel i Svenska Dagbladet 2013-07-25.

² Se exempelvis *Lönekartläggning lönar sig*, *Unionen kräver årlig lönekartläggning*, Unionen 2014.

alternativt att i direkt anslutning till genomförd lönerevision kvalitetssäkra denna för att säkerställa att inga osakligheter som har direkt eller indirekt samband med kön har uppstått.

Kravet om årliga lönekartläggningar och analys kvarstår. Unionen anser dock att arbetsmarknadens parter ska ges möjligheten att i centrala kollektivavtal komma överens om regler som ersätter diskrimineringslagens tredje kapitel om aktiva åtgärder i de delar som berör arbetslivet. Detta eftersom parterna tillsammans har bättre förutsättningar för att säkerställa att de gemensamma överenskommelserna följs. En semidispositiv lagstiftning skulle också göra det möjligt för parterna att anpassa reglerna till bransch- eller avtalsområdesspecifika förutsättningar utan att arbetsgivarna skulle riskera dubbla sanktioner i form av vite för bristande efterlevnad av diskrimineringslagen och skadestånd för kollektivavtalsbrott.

Det är Unionens förhoppning att den aviserade propositionen om ändringar i bestämmelserna om aktiva åtgärder i diskrimineringslagens tredje kapitel, som kommer att presenteras i maj 2015, kommer att innehålla både förslag på regler om årlig lönekartläggning och analys och en möjlighet till semidispositivitet. Det skulle ge faktiska förutsättningar för att flytta fram positionerna i arbetet för jämställda löner.

Rapporten har utarbetats av Peter Tai Christensen och Anna Lövgren på Unionens enhet för Politik, Opinion och Påverkan.

Cecilia Beskow

Samhällspolitisk chef Unionen

Stockholm mars 2015

Om rapporten

Kapitlet *Bakgrund* innehåller information om undersökningen, fakta om lönegapet mellan kvinnor och män på den svenska arbetsmarknaden, en redovisning av relevanta bestämmelser ur diskrimineringslagens tredje kapitel om aktiva åtgärder och en beskrivning av de löneanalyser som en del av Unionens kollektivavtal innehåller regler om.

Därefter följer en sammanfattning av undersökningsresultaten.

De detaljerade redovisningarna av undersökningssvaren har grupperats under nedanstående rubriker:

- *Företagens arbete med lönekartläggning och analys.* I detta kapitel redovisas andelen företag som genomför lönekartläggning och analys varje år liksom andelen som har genomfört detta arbete under den senaste treårsperioden.
- *Facket oftast delaktiga i arbetet med lönekartläggning och analys.* Under denna rubrik redovisas bland annat andelen fackklubbar som har varit involverade i arbetet med företagets senaste lönekartläggning och analys liksom nöjdheten med den information man fått ta del av respektive graden av inflytande man upplever sig ha haft i arbetet.
- *Arbetet med lönekartläggning och analys ger positiva effekter.* I detta kapitel redovisas andelen företag som i arbetet med den senaste lönekartläggningen och analysen kom fram till att lönejusteringar eller andra åtgärder behövdes.
- *Engagemang och kunskap.* Här redovisas andelen företag som uppges ha ett aktivt arbete för jämställda löner liksom de svarandes bedömning av arbetsgivarens kunskap om respektive inställning till arbetet med lönekartläggning och analys.
- *Stöd i arbetet med lönekartläggning och analys.* I detta kapitel redovisas vilket kunskapsstöd som använts i arbetet med lönekartläggning och analys. Här redovisas även ett urval av svaren på den öppna frågan om vilket stöd de svarande anser

sig behöva från Unionen för att kunna vara pådrivande i frågor om lönekartläggning och analys på sina arbetsplatser.

Efter resultatgenomgången redovisas de slutsatser som Unionen drar av undersökningen.

Rapporten innehåller även en vägledning till Unionens förtroendevalda. Vägledningen består av en beskrivning av Unionens ståndpunkter avseende arbetet för jämställda löner, rekommendationer till förtroendevalda, argument för ett aktivt och systematiskt arbete med lönekartläggning och analys samt lästips.

Längst bak i rapporten finns information om antalet medlemmar hos de Unionenklubbar som ingått i undersökningen, uppgift om antalet anställda på de företag där klubbarna finns samt referenser.

Bakgrund

Om undersökningen

Denna undersökning genomfördes av Ipsos på uppdrag av Unionen under januari och februari 2015. Enkäten har skett via telefonintervjuer med företrädare för 1 000 av Unionens fackklubbar.

Liknande rapporter har utarbetats 2009, 2010, 2011, 2013 och 2014.

Ambitionen med rapporten är inte att belysa hur situationen ser ut avseende arbetet med lönekartläggning och analys inom hela den privata sektorn på arbetsmarknaden. Undersökningen omfattar endast arbetsplatser där Unionen har en lokal fackklubb.

Lönegapet mellan kvinnor och män

Enligt den senast tillgängliga statistiken från Medlingsinstitutet³ uppgår det ovägda lönegapet mellan kvinnor och män till 13,4 procent medan det standardvägda lönegapet är 5,8 procent. Med standardvägning menas att man tar hänsyn till faktorer som ålder, utbildning, sektor, yrke och arbetstid.

Bland privatanställda tjänstemän är det ovägda lönegapet mellan kvinnor och män 19,4 procent och det standardvägda 8,6 procent. Både det ovägda och standardvägda lönegapet är större bland privatanställda tjänstemän än genomsnittet på svensk arbetsmarknad. Av detta följer att det är mycket angeläget för Unionen att bidra till att positionerna flyttas fram i arbetet för jämställda löner.

Sett över tid har lönegapet minskat de senaste åren. Det ovägda lönegapet mellan kvinnor och män som är privatanställda tjänstemän har minskat med 3,3 procentenheter mellan 2005 och 2013. Det standardvägda lönegapet bland privatanställda tjänstemän har under

³ *Avtalsrörelsen och lönebildningen. År 2014*. Medlingsinstitutets årsrapport.

samma tidsperiod minskat med 1,2 procentenheter. Utvecklingen går med andra ord åt rätt håll, även om den går långsamt.

Vad säger diskrimineringslagen

Diskrimineringslagens 3 kapitel innehåller bestämmelser om aktiva åtgärder. Det är av detta lagrum som skyldigheten att bland annat genomföra lönekartläggning och analys framgår. Nedan presenteras innebörden av de bestämmelser som är särskilt relevanta för arbetet med lönekartläggning, analys och handlingsplan för jämställda löner.

Av 1 § framgår att arbetsgivare och arbetstagare ska samverka om aktiva åtgärder för att främja lika rättigheter i arbetslivet och motverka diskriminering som har samband med bland annat kön.

Enligt 2 § ska arbetsgivare och arbetstagare särskilt verka för att utjämna och förhindra skillnader i löner och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. De ska också främja lika möjligheter till löneutveckling för kvinnor och män.

Av 10 § framgår att arbetsgivare i syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön eller andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män vart tredje år ska kartlägga och analysera bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor ur ett jämställdhetsperspektiv. Enligt samma bestämmelse ska arbetsgivare sedan kartlägga och analysera förekommande löneskillnader mellan kvinnor och män som utför lika arbete samt mellan kvinnodominerade arbeten och likvärdiga arbeten som inte är kvinnodominerade.

Enligt 11 § ska arbetsgivare med 25 eller fler anställda vart tredje år upprätta en handlingsplan för jämställda löner. I denna handlingsplan ska resultatet av lönekartläggningen och analysen redovisas. I handlingsplanen ska arbetsgivaren även ange vilka lönejusteringar och andra åtgärder som behöver vidtas för att uppnå lika lön för arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. Handlingsplanen ska innehålla en kostnadsberäkning och en tidsplanering utifrån målsättningen att de lönejusteringar som behövs ska genomföras så snart som möjligt och senast inom tre år. En redovisning och en utvärdering av hur de

planerade åtgärderna genomförts ska tas in i efterföljande handlingsplan.

Av 12 § framgår att arbetsgivaren ska förse en arbetstagarorganisation i förhållande till vilken arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal med den information som behövs för att organisationen ska kunna samverka vid kartläggning, analys och upprättande av handlingsplan för jämställda löner.

Om informationen avser uppgifter om lön eller andra förhållanden som berör en enskild arbetstagarorganisation gäller reglerna om tystnadsplikt och skadestånd i 21, 22 och 56 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

Om löneanalys enligt kollektivavtal

I ett antal av Unionens kollektivavtal finns regler om årlig löneanalys.⁴ Flera kollektivavtal har också strukturpotter som syftar till att möjliggöra en lönestruktur som följer löneavtalets principer.

Syftet med löneanalysen är att upptäcka och korrigera löneskillnader som är diskriminerande eller på annat sätt saknar saklig motivering. Fokus i löneanalyserna är alla former av osakliga löneskillnader, inte enbart de som har samband med kön. Löneanalysen genomförs av de lokala parterna inför lönerevisionen och eventuella omotiverade löneskillnader ska rättas till i samband med löneförhandlingarna.

Denna undersökning fokuserar på arbetet med lönekartläggning och analys enligt diskrimineringslagen. Det går därför inte att dra några slutsatser om huruvida företagen lever upp till en eventuell skyldighet att genomföra en årlig löneanalys enligt kollektivavtal.

⁴ Exempelvis Teknikavtalet som är Unionens största avtalsområde.

Sammanfattning av undersökningens resultaten

En tredjedel av företagen genomför arbetet med lönekartläggning och analys varje år.

Två tredjedelar av företagen har genomfört en lönekartläggning och analys de senaste tre åren. En tredjedel av företagen har inte genomfört något arbete med lönekartläggning och analys under den senaste treårsperioden och bryter därmed mot diskrimineringslagens krav.

Lagefterlevnaden är bättre hos större arbetsgivare. Däremot finns det inget samband mellan företagsstorlek och huruvida årliga lönekartläggningar och analyser genomförs.

På de företag som inte lever upp till diskrimineringslagens krav diskuteras eller planeras det hos fyra av tio att genomföra en lönekartläggning och analys. Hos nästan hälften av företagen som inte lever upp till lagens krav förs inga diskussioner om att genomföra ett arbete med lönekartläggning och analys.

Tre av fyra Unionenklubbar uppger att de är delaktiga i arbetet med lönekartläggning och analys. Mer än hälften av klubbarna är nöjda med det underlag de fått ta del av och nästan hälften är nöjda med den påverkan de haft i arbetet med lönekartläggning och analys.

En tredjedel av företagen upptäckte i samband med den senaste lönekartläggningen och analysen löneskillnader som behöver rättas till. Fyra av tio kom i arbetet med den senaste lönekartläggningen och analysen fram till att andra åtgärder än lönejusteringar behövs. På tre av fem företag som genomfört en lönekartläggning och analys under den senaste treårsperioden mynnade arbetet ut i att åtgärder i form av lönejusteringar eller andra åtgärder genomfördes.

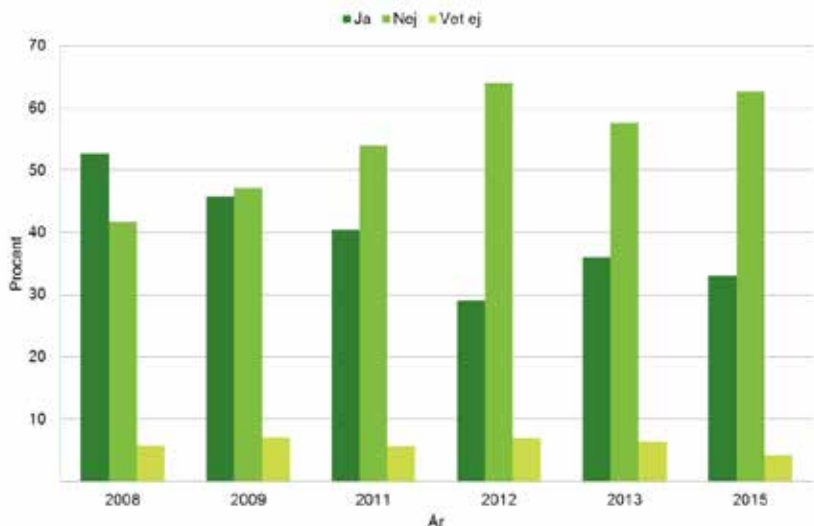
Nästan sju av tio Unionenklubbar uppger att det bedrivs ett aktivt arbete för jämställda löner på deras arbetsplats. Bland de som svarar att det inte bedrivs ett aktivt arbete för jämställda löner är de vanligaste orsakerna att frågan inte prioriteras av arbetsgivaren eller att andra frågor går före.

Det finns ett samband mellan arbetsgivarens bedömda kunskap om arbetet med lönekartläggning och analys och arbetsgivarens bedömda inställning till skyldigheten att bedriva detta arbete. De arbetsgivare som bedöms ha dåliga kunskaper är också övervägande negativt inställda medan arbetsgivare som bedöms ha goda kunskaper uppfattas som positivt inställda till arbetet med lönekartläggning och analys.

Unionenklubbarna är överlag nöjda med det stöd de får från Unionen i form av personliga kontakter med anställda i förbundet, Unionens utbildningar och webbplats. Respondenterna önskar fler utbildningar, material som riktar sig direkt till förtroendevalda som ska samverka med sin arbetsgivare om att genomföra en lönekartläggning och analys, relevant statistik, kontaktpersoner hos Unionen med särskild sakkunskap och erfarenhet av arbete med lönekartläggning och analys samt att Unionen stödjer förtroendevalda i att driva på hos arbetsgivare som inte frivilligt vill genomföra arbetet med lönekartläggning och analys.

Företagens arbete med lönekartläggning och analys

Genomförs årlig lönekartläggning och analys?



Undersökningen visar att en tredjedel av företagen genomför lönekartläggning och analys varje år. Det är en liten minskning jämfört med 2013.

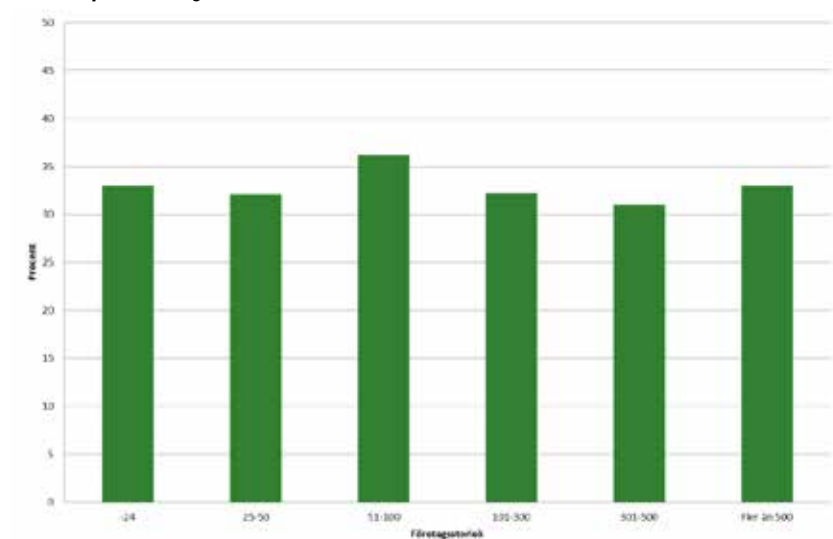
Jämfört med 2008 och 2009 är minskningen markant. Den främsta förklaringen till minskningen torde vara att bestämmelserna om lönekartläggning och analys ändrades 2009.⁵ Ändringen innebar att skyldigheten att genomföra lönekartläggning och analys gick från att vara årlig till att inträffa vart tredje år.⁶

⁵ Bestämmelserna om lönekartläggning och analys fanns till och med 2008 i den nu upphävda jämställdhetslagen. Sedan 2009 framgår skyldigheten att genomföra arbetet med lönekartläggning och analys av diskrimineringslagen.

⁶ Dock skulle alla arbetsgivare enligt övergångsbestämmelserna genomföra en lönekartläggning och analys 2009.

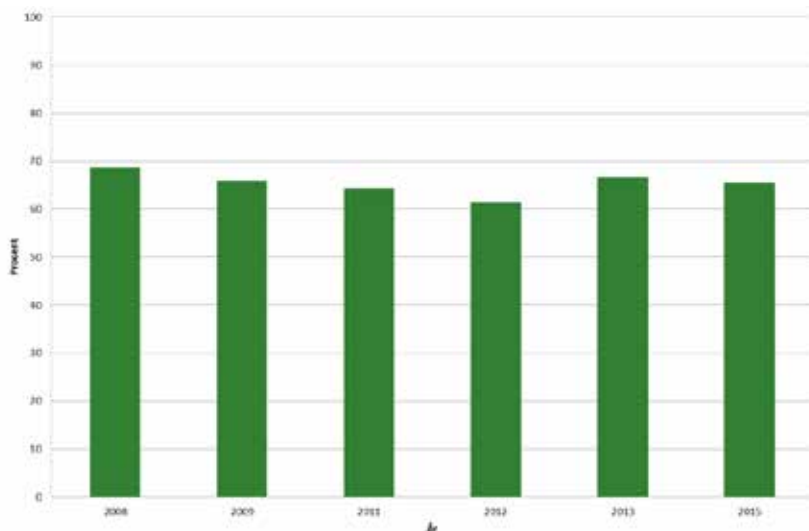
Det är trots detta positivt att ett av tre företag på frivillig väg har insett vilket mervärde det ger att genomföra arbetet med lönekartläggning och analys årligen.

Andel som genomför årlig lönekartläggning och analys uppdelat på storlek på företag



Undersökningen visar att antalet anställda inte i nämnvärd utsträckning har någon betydelse för om arbetet med lönekartläggning och analys genomförs årligen eller inte.

Har det genomförts någon lönekartläggning och analys de senaste tre åren?



Andelen företag som genomfört en lönekartläggning och analys under den senaste treårsperioden har varit relativt konstant under de år som Unionen genomfört sina lönekartlägningsundersökningar.

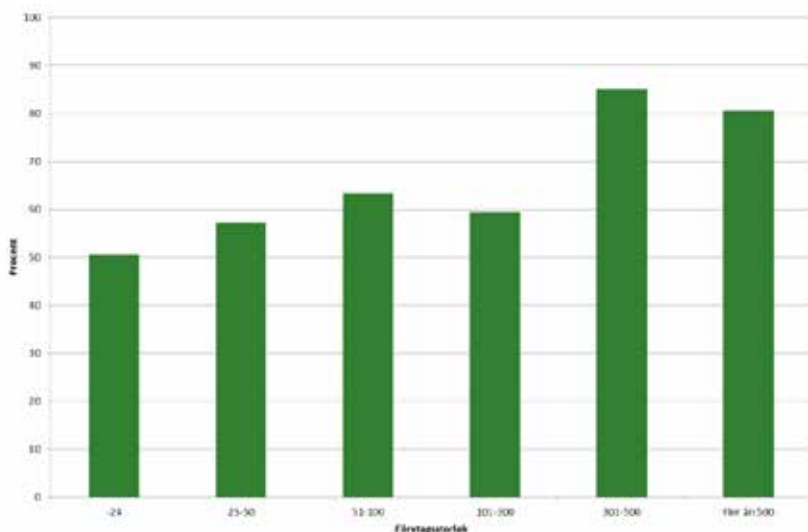
Årets undersökning visar att två av tre företag lever upp till diskrimineringslagens krav på att minst vart tredje år genomföra en lönekartläggning och analys.

Undersökningen visar dessvärre också att nästan tre av tio företag inte fullgjort sina skyldigheter enligt diskrimineringslagen vilket är oacceptabelt. Lönekartläggning och analys är bevisligen en effektiv metod för att identifiera, åtgärda och förhindra osakliga löneskillnader.⁷

Unionen kommer att verka för att lönekartläggning och analys genomförs på de företag som i dagsläget inte lever upp till lagens krav.

⁷ Miljögranskningen etapp 2. Utvärdering av JämO:s arbete och parternas mottagande, Faugert & Co, 2008, *Lönekartläggning har effekt*, debattartikel i Svenska Dagbladet 2013-07-25 och *Lönekartläggning lönar sig, Unionen kräver årlig lönekartläggning*, Unionen 2014.

Har det genomförts någon lönekartläggning och analys de senaste tre åren? (uppdelat på företagsstorlek)



Undersökningen visar att större företag i högre utsträckning än små företag lever upp till diskrimineringslagens krav om att lönekartläggning och analys ska genomföras minst vart tredje år.

Det kan finnas flera tänkbara skäl till detta. En bidragande orsak kan vara att större företag har mer välutvecklade personal- och HR-funktioner liksom det faktum att tidigare Jämställdhetsombudsmannen och nuvarande Diskrimineringsombudsmannen sedan 2006 i olika omgångar har granskat arbetet med lönekartläggning, analys och handlingsplan för jämställda löner hos en stor andel av de privata arbetsgivare som har fler än 300 anställda.⁸ Det är också rimligt att anta att Unionenklubbar på större företag ofta har flera medlemmar och därmed bättre möjligheter att driva flera frågor och fördela ansvar och uppdrag på ett större antal förtroendevalda.

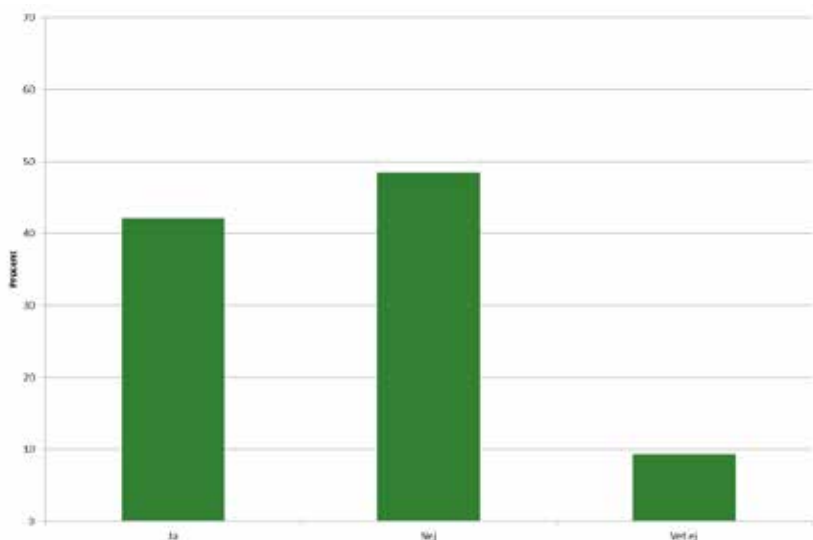
⁸ *Miljögranskningen etapp 2. Utvärdering av JämOs arbete och parternas mottagande*, Faugert & Co, 2008 och *Lönekartläggning har effekt*, debattartikel i Svenska Dagbladet 2013-07-25

Det är bekymmersamt att endast hälften av företagen med färre än 25 anställda har genomfört en lönekartläggning och analys inom den senaste treårsperioden. En vanlig missuppfattning är att denna grupp av arbetsgivare sedan 2009 är undantagna från kravet att genomföra en lönekartläggning och analys vart tredje år. Detta är inte korrekt. Denna skyldighet som framgår av diskrimineringslagens 3 kapitel 10 § gäller samtliga arbetsgivare, oavsett hur många eller få arbetstagare de sysselsätter. Det är skyldigheten att upprätta en handlingsplan för jämställda löner som endast omfattar arbetsgivare med 25 eller fler anställda.

Det är en angelägen fråga för Unionen att i alla relevanta sammanhang förtydliga att skyldigheten att vart tredje år genomföra en lönekartläggning och analys omfattar samtliga arbetsgivare.

Diskuterar eller planerar man i företaget att genomföra en lönekartläggning och analys

Bas: Lönekartläggning och analys har inte genomförts under den senaste treårsperioden



Bland de företag som inte genomför lönekartläggning och analys åtminstone vart tredje år, och därmed inte lever upp till diskrimineringslagens krav, diskuterar eller planerar drygt fyra av tio att genomföra ett sådant arbete.

Nästan hälften av fackklubbarna som deltog i undersökningen uppger att det inte finns några planer på att genomföra en lönekartläggning och analys på deras företag. Detta är mycket anmärkningsvärt och Unionen behöver driva på för att dessa företag ska fullgöra sina skyldigheter enligt diskrimineringslagen.

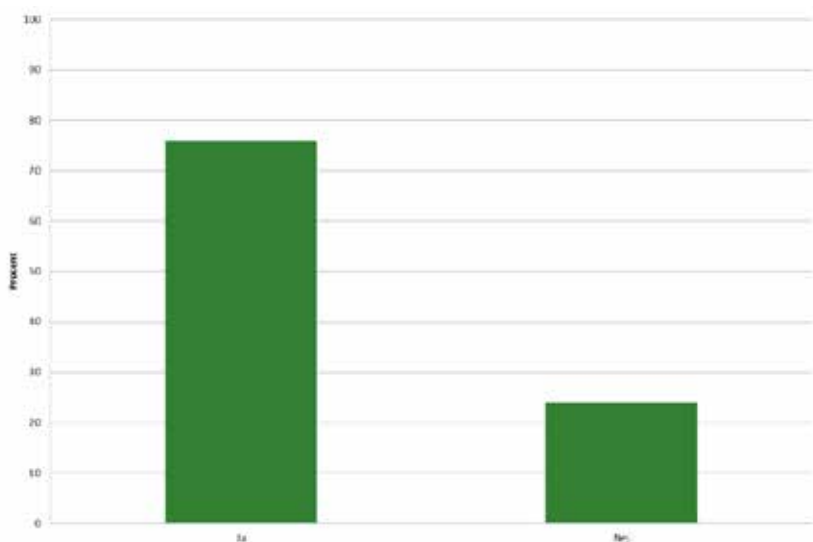
På större företag diskuteras eller planeras det i högre utsträckning än på små företag att genomföra ett arbete med lönekartläggning och analys. På företag med fler än 500 anställda diskuterar eller planerar 63 procent att genomföra ett arbete med lönekartläggning och analys medan motsvarande andel företag med färre än 25 anställda endast uppgår till 22 procent. Detta understryker vikten av att förtydliga att arbetet med

lönekartläggning och analys ska genomföras hos alla arbetsgivare, oavsett antalet anställda.

Facket oftast delaktiga i arbetet med lönekartläggning och analys

Har Unionenklubben varit delaktig i arbetet med lönekartläggning och analys?

Bas: Har genomfört lönekartläggning och analys inom den senaste treårsperioden



I tre av fyra av de företag som genomför lönekartläggning och analys åtminstone vart tredje år har den lokala Unionenklubben varit delaktig i arbetet. Det är positivt och ligger i linje med resultaten i tidigare undersökningar. Dock är långt ifrån alla fackklubbar nöjda med den information de får ta del av eller den grad av inflytande de har i arbetet med lönekartläggning och analys, något som framgår av svaren på de två frågor som redovisas härnäst.

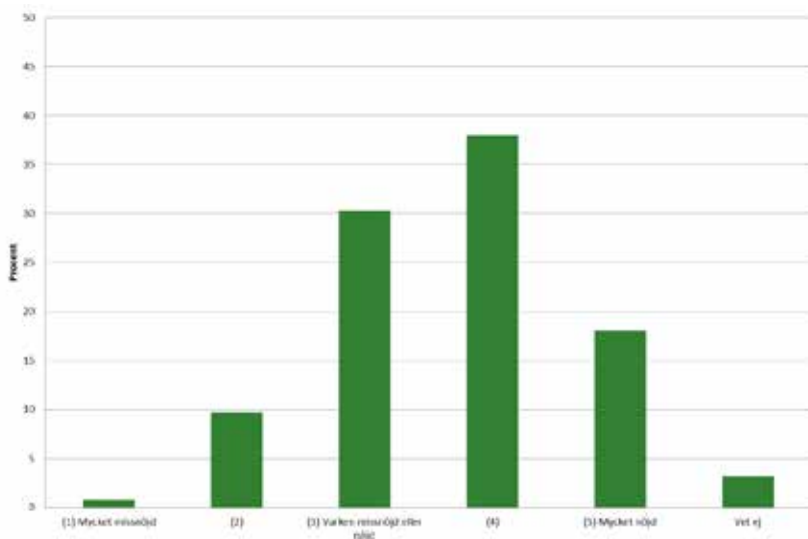
Det är också anmärkningsvärt att så många som en fjärdedel av de Unionenklubbar som ingått i undersökningen inte har varit delaktiga i arbetet med lönekartläggning och analys. Av diskrimineringslagens 3

kapitel 1 § framgår klart och tydligt att arbetsgivare och arbetstagare ska samverka i arbetet med aktiva åtgärder.

Lagstiftarens intention är att samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare ska ske i alla delar av arbetet med lönekartläggning och analys. Avsikten är alltså inte att arbetsgivaren ska presentera ett färdigt utkast till lönekartläggning och analys utan att arbetet ska bedrivas i samverkan från det att det påbörjas till det avslutas.

Hur nöjda skulle du säga att ni från klubbens sida är med den information ni fick ta del av i arbetet med lönekartläggning och analys?

Bas: Unionenklubben har varit delaktig i arbetet med lönekartläggning och analys



Mer än hälften av de Unionenklubbar som varit delaktiga i arbetet med lönekartläggning och analys uppger att de är nöjda eller mycket nöjda med den information de fick ta del av.

Nästan en tredjedel svarar att de varken är nöjda eller missnöjda medan en av tio uppger att de är missnöjda eller mycket missnöjda. Svaren skiljer sig inte markant från föregående undersökning.

Unionen tolkar svaren som att det finns ett visst förbättringsbehov med avseende på vilken information Unionenklubbarna som samverkanspart får ta del av i arbetet med lönekartläggning och analys.

Av diskrimineringslagens 3 kapitel 12 § framgår att arbetsgivaren ska förse en arbetstagarorganisation som man har kollektivavtal med med den information som behövs för att organisationen ska kunna samverka vid kartläggning, analys och upprättande av handlingsplan för jämställda

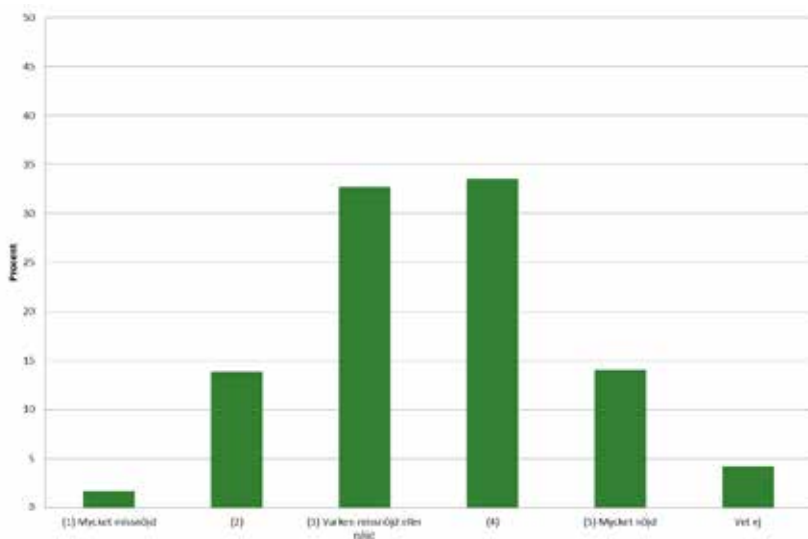
löner.⁹ Bestämmelsen är vitessanktionerad. Det innebär att Nämnden mot diskriminering kan vitesförelägga en arbetsgivare som Unionen har kollektivavtal med att tillhandahålla den information som behövs för att facket kan samverka i arbetet med lönekartläggning och analys.

Det är givetvis inget självändamål att använda diskrimineringslagens sanktionsmöjligheter gentemot arbetsgivare, i många fall kan det räcka att påminna arbetsgivaren om skyldigheten att förse facket med det underlag som behövs för en ändamålsenlig samverkan i arbetet med lönekartläggning och analys.

⁹ Avser informationen uppgifter om lön eller andra förhållanden som berör en enskild arbetstagare gäller reglerna om tystnadsplikt och skadestånd i 21, 22 och 56 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet. I det allmännas verksamhet tillämpas i stället 10 kap. 11-14 §§ och 12 kap. 2 § offentlighets- och sekretesslagen (2009:400). Lag (2009:526).

Hur nöjda skulle du säga att ni från klubbens sida är med den påverkan ni haft i arbetet med lönekartläggning och analys?

Bas: Unionenklubben har varit delaktig i arbetet med lönekartläggning och analys



Undersökningen visar att nästan hälften av de Unionenklubbar som varit delaktiga i arbetet med lönekartläggning och analys är nöjda med den påverkan de haft i arbetet med lönekartläggning och analys.

En av tre Unionenklubbar uppger att de varken är nöjda eller missnöjda med påverkansgraden medan drygt 15 procent anger att de är missnöjda eller mycket missnöjda med det gehör de fick i arbetet med lönekartläggning och analys.

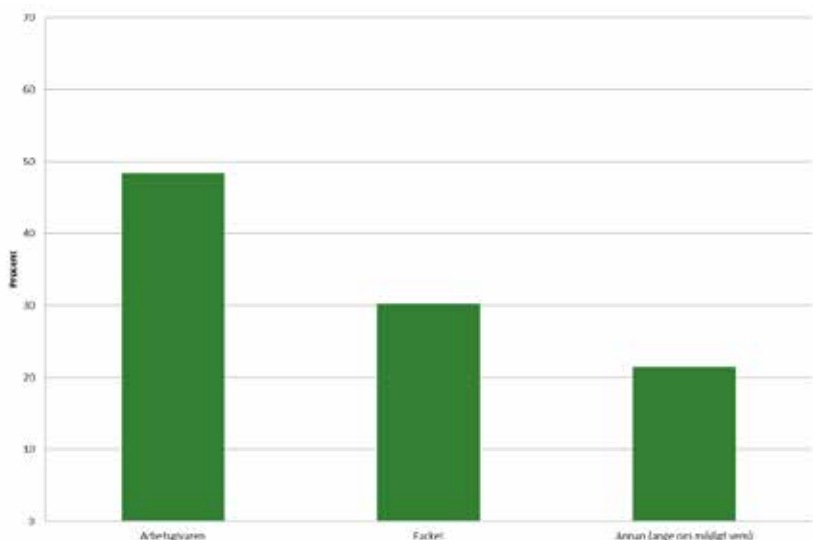
Jämfört med tidigare år har andelen som är mycket nöjda minskat något liksom andelen som är varken nöjda eller missnöjda. Något fler uppger att de är nöjda.

Diskrimineringslagen ställer inte krav på att de lokala parterna ska nå enighet i arbetet med lönekartläggning och analys. Vid meningsskiljaktigheter är det arbetsgivaren som har tolkningsföreträde. Facket bör dock alltid beredas möjlighet att framföra sina synpunkter och få svar på eventuella frågor.

Om facket anser att arbetsgivaren inte lever upp till diskrimineringslagens krav kan facket påkalla förhandling. Om löneskillnaden för en specifik medlem anses vara könsdiskriminerande kan facket driva frågan om diskriminering, förutsatt att medlemmen önskar det. Om det finns en överenskommelse om tystnadsplikt måste försiktighet iakttas.

Vem var det som initierade arbetet med lönekartläggning och analys på ert företag?

Bas: Unionenklubben har varit delaktig i arbetet med lönekartläggning och analys



Liksom tidigare är det i ungefär hälften av fallen arbetsgivaren som initierat arbetet med lönekartläggning och analys. I tre av tio fall var det facket, vilket är en liten minskning jämfört med den föregående undersökningen.

I ett fall av fem var det andra omständigheter eller aktörer som ledde till att arbetet med lönekartläggning och analys drogs igång. Vanligast förekommande bland frisvaren på denna fråga var:

- Gemensamt initiativ, både arbetsgivare och facket initierade arbetet enligt tidigare överenskommelse
- Granskning av Diskrimineringsombudsmannen (eller tidigare Jämställdhetsombudsmannen)
- Sker i samband med löneförhandlingarna/lönerevisionen
- Vet ej

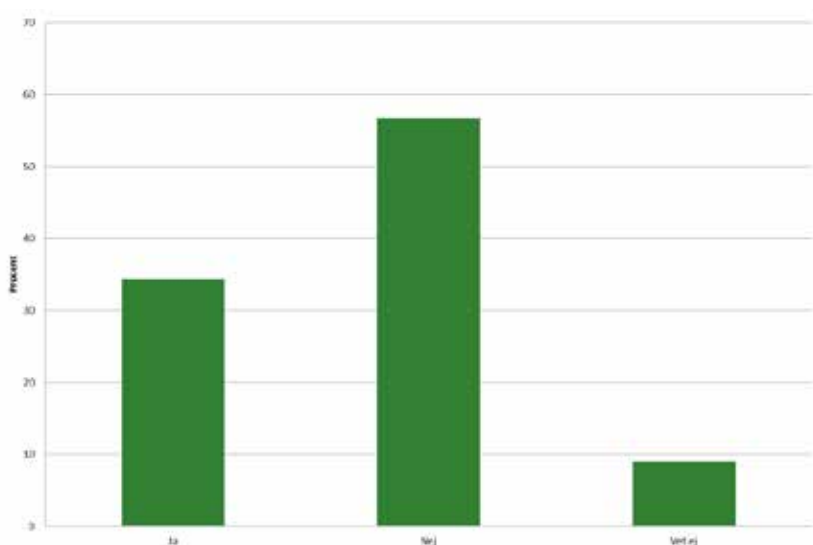
Trots att det är arbetsgivaren som bär det juridiska ansvaret för att skyldigheterna enligt diskrimineringslagen fullgörs och att det därmed

är naturligt att det är denna som initierar arbetet med lönekartläggning och analys visar undersökningen att det i tre fall av tio är facket som är pådrivande i frågan.

Undersökningen visar att en betydande andel av arbetsgivarna behöver ta ett större ansvar för att leva upp till diskrimineringslagens krav.

Arbetet med lönekartläggning och analys ger positiva effekter

Ledde arbetet med den senaste lönekartläggningen och analysen till att ni upptäckte löneskillnader mellan kvinnor och män som utför lika arbete eller mellan kvinnodominerade arbeten och likvärdiga arbeten som inte är kvinnodominerade som behövde rättas till?



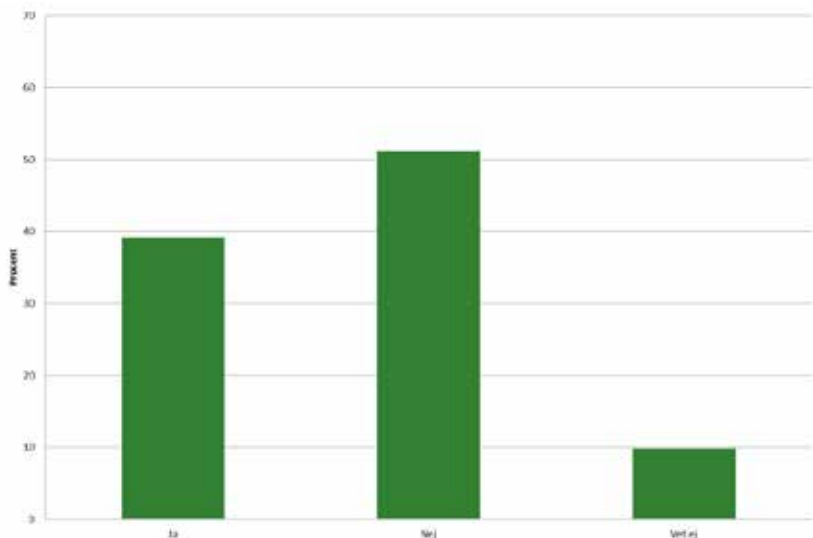
I en tredjedel av företagen upptäcktes i samband med den senaste lönekartläggningen och analysen löneskillnader mellan kvinnor och män som utför lika arbete eller mellan kvinnodominerade arbeten och likvärdiga arbeten som inte är kvinnodominerade som behövde rättas till. Det är en ökning i förhållande till förra årets undersökning då motsvarande andel var en av fyra.

Andelen som svarar att inga osakliga löneskillnader upptäcktes är i stort sett oförändrad, medan andelen som svarar att de inte vet har halverats.

Unionen anser att det är glädjande att en så stor andel av företagen upptäcker löneskillnader som behöver rättas till. Löneskillnader som inte går att motivera är förstås inte i sig positiva företeelser. Tvärtom.

Men mot bakgrund av att det finns ett oförklarat lönegap mellan kvinnor och män är det positivt att enskilda arbetsgivare tack vare ett systematiskt arbete med lönekartläggning och analys själva identifierar och korrigerar omotiverade löneskillnader ur ett jämställdhetsperspektiv. Upptäckten av osakliga löneskillnader innebär också en möjlighet för företagen att få syn på eventuella mönster och strukturer som behöver förändras för att förhindra omotiverade löneskillnader framöver.

Ledde arbetet med den senaste lönekartläggningen och analysen till att ni identifierade andra åtgärder än lönejusteringar som behövde genomföras?



Fyra av tio Unionenklubbar uppger att arbetet med den senaste lönekartläggningen och analysen ledde till att behov av andra åtgärder än lönejusteringar identifierades. Det kan exempelvis handla om en översyn av de bestämmelser om lön och andra anställningsvillkor som tillämpas hos arbetsgivaren, kompetensutveckling av arbetstagare som av skäl som har samband med kompetens eller prestation har ett lägre löneläge än sina kollegor eller utbildning av lönesättande chefer.

Hälften svarade att inga behov av sådana åtgärder identifierades medan en av tio svarade att de inte vet.

Denna fråga har inte ställts i tidigare undersökningar.

Unionen anser att det är glädjande att en så pass stor andel av företagen i arbetet med lönekartläggning och analys inte enkom har fokuserat på om förekommande löneskillnader är sakligt motiverade utan även har uppmärksammat eventuella behov av att arbeta med strukturer och ramar.

Enligt diskrimineringslagens 3 kapitel 2 § ska arbetsgivare och arbetstagare verka för att utjämna skillnader i löner och andra

anställningsvillor mellan kvinnor och män som utför lika eller likvärdigt arbete och främja lika möjligheter till löneutveckling för kvinnor och män. Arbetet för jämställda löner handlar alltså inte uteslutande om att säkerställa att alla förekommande löneskillnader kan förklaras med sakliga och av kön oberoende skäl (även om detta givetvis är en central del av arbetet med lönekartläggning och analys) utan också om att utjämna löneskillnader, även sakligt motiverade sådana, mellan kvinnor och män som utför arbete som är lika eller likvärdigt.

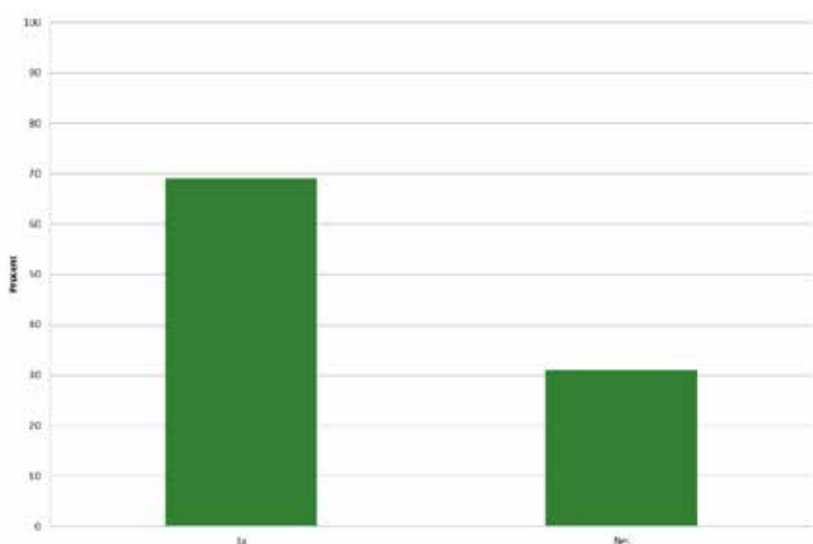
Detta kan exempelvis ske genom att medarbetare som inte kan utföra alla för arbetet relevanta arbetsuppgifter erbjuds kompetensutveckling så att de på sikt kan närma sig sina kollegor i lönehänseende. Likaledes kan kompetensutvecklingsinsatser som syftar till att förbättra en arbetstagares prestationsförmåga vidtas om det kan förmodas främja möjligheten till en positiv löneutveckling.

Hos tre av fem företag ledde arbetet med lönekartläggning och analys till att behov av åtgärder i form av lönejusteringar eller andra åtgärder identifierades. Eftersom bestämmelserna om lönekartläggning och analys är ifrågasatta från flera håll¹⁰ är det angeläget för Unionen att betona att denna undersökning, liksom tidigare undersökningar, tydligt visar att arbetet med lönekartläggning och analys leder till positiva effekter i jämställdhetshänseende.

¹⁰ Se exempelvis Jämställda löner - hur gör vi arbetet mer effektivt? Svensk Näringsliv, 2015.

Engagemang och kunskap

Skulle du säga att ni har ett aktivt arbete kring jämställda löner på din arbetsplats?



I likhet med 2013 års undersökning anger nästan sju av tio att de upplever att det bedrivs ett aktivt arbete kring jämställda löner på deras arbetsplats.

Bland de som uppgivit att arbetet med lönekartläggning och analys genomförs årligen eller åtminstone vart tredje år anser tre av fyra att ett aktivt arbete för jämställda löner bedrivs på företaget. Bland de som angivit att de inte genomfört någon lönekartläggning eller analys de senaste tre åren anser drygt hälften att det inte bedrivs ett aktivt arbete för jämställda löner medan nästan hälften ändå anser att ett aktivt arbete bedrivs.

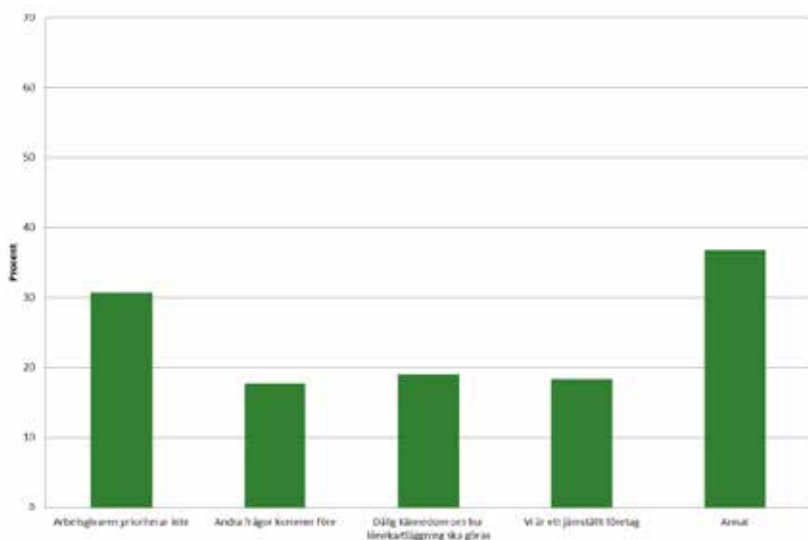
Att nästan hälften av de som anger att företaget inte lever upp till diskrimineringslagens krav ändå bedömer att det bedrivs ett aktivt arbete för jämställda löner på deras företag kan delvis bero på att andra aktiviteter, som exempelvis årlig löneanalys enligt kollektivavtal, genomförs. Det är dock viktigt att understryka att diskrimineringslagens

krav i dagsläget är tvingande och inte ur juridisk synvinkel går att ersätta med annat arbete. Däremot är det fullt möjligt att integrera arbetet med lönekartläggning och analys i en årlig löneanalys enligt kollektivavtal. I sådana fall är det dock viktigt att säkerställa att den metodik och systematik som diskrimineringslagen föreskriver används.

Att nästan en tredjedel svarar att det inte bedrivs ett aktivt arbete för jämställda löner på arbetsplatsen är oroväckande och en fråga för Unionen att vara pådrivande i framöver.

Vad skulle du säga att det beror på?

Bas: De som svarat att det inte bedrivs ett aktivt arbete för jämställda löner på arbetsplatsen



Bland de som svarat att de inte anser att det bedrivs ett aktivt arbete för jämställda löner på deras arbetsplats anger nästan hälften att det beror på att frågan inte prioriteras av arbetsgivaren eller att andra frågor kommer före.

En av fem anger att det beror på dålig kännedom om hur arbetet med lönekartläggning och analys ska bedrivas.

Knappt en av fem anger att det beror på att företaget redan är jämställt.

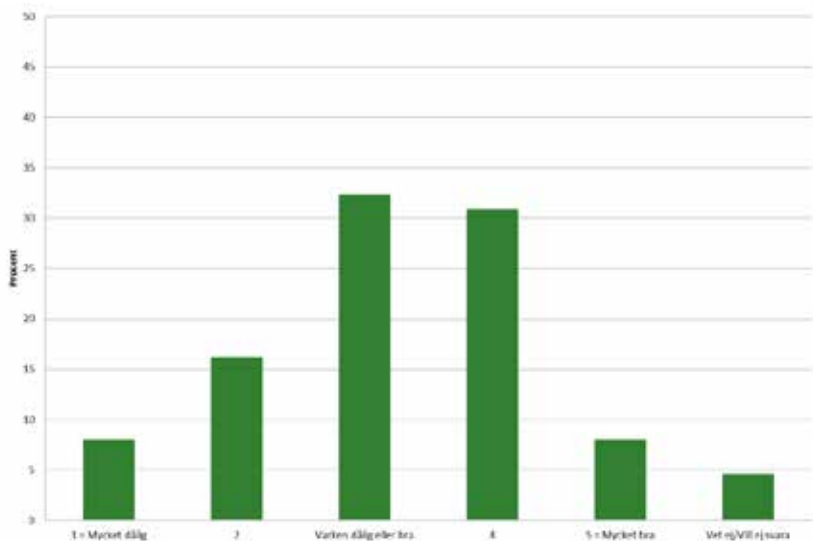
Drygt en tredjedel svarade annat. Bland dessa svar förekom följande förklaringar frekvent:

- Arbetsgivaren anser att företaget redan är jämställt
- Att det tidigare inte har funnits någon fackklubb på arbetsplatsen
- Det arbetar bara kvinnor alternativt män på företaget
- Företagets storlek
- Hemliga löner

- HR-resurser saknas
- Kostnadsfråga
- Lönekartläggningen och analysen sköts av företaget centralt
- Lönestegar
- Mycket ojämn könsfördelning bland de anställda
- Specialiserade tjänster, svårt att jämföra lönerna
- Vet ej

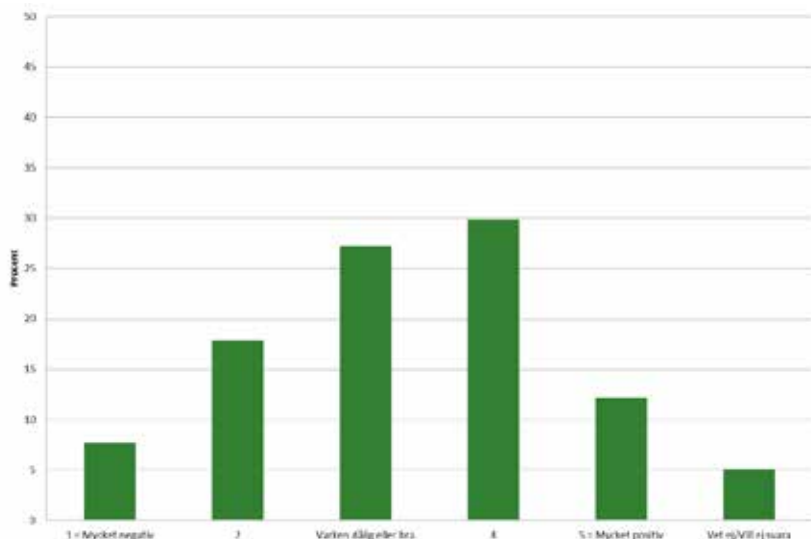
Undersökningen visar att Unionen behöver driva på för att frågan ska prioriteras på företagen, bland annat genom att förse förtroendevalda med argument och kunskap om diskrimineringslagens krav och att utarbeta rutiner för att hantera fall då arbetsgivare inte följer diskrimineringslagens krav.

Vilken är din bedömning av arbetsgivarens kunskap om arbetet med lönekartläggning och analys?



Fyra av tio Unionenklubbar anser att arbetsgivarens kunskap om arbetet med lönekartläggning och analys är god eller mycket god. En tredjedel anser att den varken är bra eller dålig medan en fjärdedel anser att den är dålig eller mycket dålig.

Vilken är din bedömning av arbetsgivarens inställning till arbetet med lönekartläggning och analys?



Drygt fyra av tio anser att arbetsgivarens inställning till arbetet med lönekartläggning och analys är positiv eller mycket positiv.

Lite färre än tre av tio anser att arbetsgivarens inställning varken är positiv eller negativ. En fjärdedel anser att arbetsgivarens inställning är negativ eller mycket negativ.

Unionen kan konstatera att det finns ett samband mellan arbetsgivares bedömda kunskap om arbetet med lönekartläggning och analys och arbetsgivares bedömda inställning till skyldigheten att genomföra detta arbete. En stor majoritet av de arbetsgivare som bedömdes ha en mycket negativ inställning till arbetet bedömdes också ha dåliga eller mycket dåliga kunskaper om hur arbetet med lönekartläggning och analys ska bedrivas. Åtta av tio arbetsgivare som bedömdes ha en mycket positiv inställning till arbetet med lönekartläggning och analys bedömdes också ha goda eller mycket goda kunskaper om hur arbetet ska bedrivas.

Det går inte att avgöra om brist på kunskap leder till negativ inställning eller om negativ inställning gör att man underlåter att införskaffa

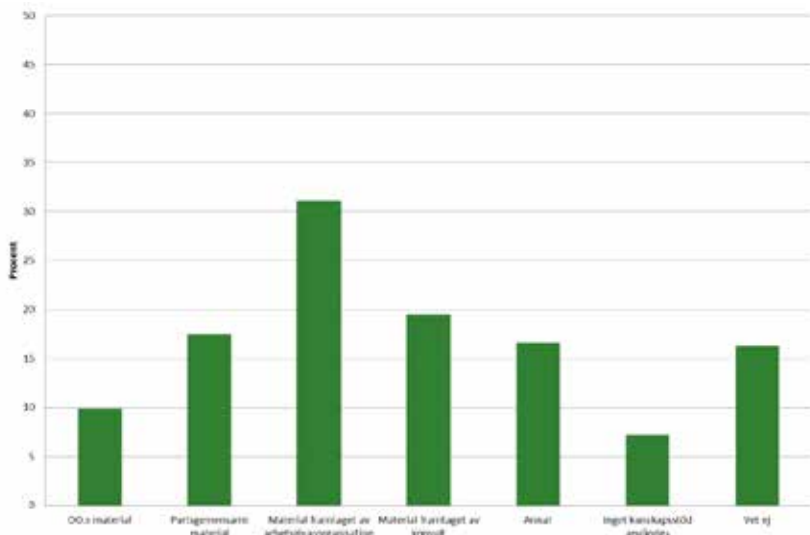
nödvändig kunskap. På samma sätt går det inte att säga om en positiv inställning gör att man inhämtar behövlig kunskap eller om det är kunskapen om hur man arbetar systematiskt med lönekartläggning och analys som påverkar inställningen till arbetet i positiv riktning.

Viktigt ur Unionens synvinkel är i vilket fall som helst att arbetsgivare som idag saknar kunskap om hur arbetet med lönekartläggning och analys ska bedrivas inhämtar den och att arbetsgivare med en negativ inställning får ta del av positiva exempel på vad arbetet med lönekartläggning och analys kan leda till för positiva effekter för verksamheten.

Unionen kommer att föra en framåtsyftande dialog med relevanta arbetsgivarorganisationer och förse förbundets förtroendevalda med argument som när så behövs syftar till att vända arbetsgivares negativa attityd till en positiv.

Stöd i arbetet med lönekartläggning och analys

Vilket kunskapsstöd användes i arbetet med lönekartläggning och analys på ditt företag?



En stor majoritet av Unionenklubbarna uppger att ett eller flera kunskapsstöd användes i arbetet med lönekartläggning och analys på företaget.

Det vanligaste svaret är att ett material som är framtaget av en arbetsgivarorganisation användes. Nästan en tredjedel svarar att så var fallet på deras företag.

En av fem anger att ett material som tagits fram av konsult användes som stöd i arbetet. En av sex uppger att ett partsgemensamt material utgjorde kunskapsstödet i arbetet medan en av tio svarar att de använde DO:s material.

17 procent av respondenterna svarar att annat material användes som kunskapsstöd. Bland frisvaren är Unionens material, företagets egna material och de lokala parternas egna material vanligast förekommande.

7 procent svarar att inget kunskapsstöd användes medan 16 procent svarar att de inte vet.

Vilket stöd behöver du från Unionen för att kunna vara pådrivande i arbetet med lönekartläggning och analys på din arbetsplats?

De Unionenklubbar som ingick i undersökningen fick även möjlighet att uppge vilket stöd de anser sig behöva för att kunna vara pådrivande i arbetet med lönekartläggning och analys på sina arbetsplatser.

Överlag är respondenterna nöjda med det stöd de får av exempelvis ombudsmän och Unionen Direkt, på Unionens utbildningar och via Unionens webbplats. Många uppger att det nuvarande stödet är tillräckligt vilket är glädjande.

Bland de som hade önskemål om mer eller bättre stöd var de vanligast förekommande frisvaren (i alfabetiskt ordning):

- Att Unionen genomför stickprovskontroller avseende arbetet med lönekartläggning och analys
- Kontaktpersoner med särskilda kunskaper om arbetet med lönekartläggning och analys
- Lönestatistik från Unionen
- Material som riktar sig direkt till förtroendevalda som samverkanspart i arbetet med lönekartläggning och analys
- Mer praktisk information om hur man går tillväga i arbetet med lönekartläggning och analys
- Mer utbildning
- Partsgemensamt material
- Personligt stöd och rådgivning per telefon och e-post
- Stöd från regionalt och centralt håll för att få igång arbetet med lönekartläggning och analys
- Stöd från Unionen för att få tillgång till relevant underlag i arbetet med lönekartläggning och analys

Unionen har som ambition att i möjligaste mån tillgodose ovanstående behov och önskemål och kommer att undersöka hur detta konkret och praktiskt ska ske.

Slutsatser

På många företag bedrivs ett aktivt och systematiskt arbete med lönekartläggning och analys. Det är glädjande att en tredjedel av företagen har insett vilket mervärde det medför att genomföra arbetet varje år.

Två tredjedelar av arbetsgivarna lever upp till skyldigheten att genomföra en lönekartläggning och analys minst vart tredje år. Det är dock mycket anmärkningsvärt att en tredjedel av arbetsgivarna bryter mot diskrimineringslagens krav i detta avseende.

Än mer anmärkningsvärt är att det på hälften av de företag som inte har genomfört någon lönekartläggning och analys under den senaste treårsperioden inte förs någon diskussion om eller finns några planer på att fullgöra denna lagstadgade skyldighet. Unionen behöver driva på för att få till stånd ett aktivt och systematiskt arbete med lönekartläggning och analys hos dessa arbetsgivare.

Lönekartläggning och analys är en effektiv metod för att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män som utför lika eller likvärdigt arbete. På tre av fem företag mynnade arbetet med den senaste lönekartläggningen och analysen ut i att åtgärder vidtogs i form av lönejusteringar eller andra åtgärder som exempelvis översyn av lönesättande kriterier, utbildning av lönesättande chefer eller kompetensutveckling.

Det är positivt att Unionenklubben allt som oftast är delaktig i arbetet med lönekartläggning och analys, men det är viktigt att samverkan sker i alla delar av arbetet. Likaledes är det angeläget att de fackliga företrädarna får ta del av den information som behövs för att de ska kunna samverka i arbetet på ett meningsfullt sätt och att de får möjlighet att framföra sina synpunkter under arbetets gång. Undersökningen visar att det finns förbättringsbehov i detta avseende.

Sju av tio Unionenklubbar gör bedömningen att det bedrivs ett aktivt arbete för jämställda löner på företaget vilket är glädjande. Undersökningen visar dock att Unionen behöver driva på för att arbetet ska genomföras på företag där det inte prioriteras. Ett led i detta arbete

är att ta fram rekommendationer till Unionens förtroendevalda, att tillhandahålla argument för ett aktivt och systematiskt arbete med lönekartläggning och analys samt att sprida information om diskrimineringslagens bestämmelser och vilka alternativ som står till buds för att förmå motvilliga arbetsgivare att fullgöra sin skyldighet att genomföra arbetet med lönekartläggning och analys.

Unionen behöver även föra en dialog med relevanta arbetsgivarorganisationer om vikten av att de erbjuder sina medlemmar kunskap och stöd eftersom det finns ett samband mellan arbetsgivarens bedömda kunskap om arbetet med lönekartläggning och analys och inställningen till detsamma.

Unionenklubbarna är överlag nöjda med det stöd de får från förbundets sida. Det finns önskemål om fler utbildningar, material som riktar sig särskilt till förtroendevalda, statistik, kontaktpersoner med särskild sakkunskap och stöd från förbundets sida när det gäller att förmå motvilliga arbetsgivare att genomföra det lagstadgade arbetet med lönekartläggning och analys.

Vägledning till Unionens förtroendevalda

Detta kapitel är en vägledning till förtroendevalda i Unionen. Först redovisas Unionens antagna ståndpunkter avseende arbetet för jämställda löner. Sedan följer ett antal rekommendationer till dig som förtroendevald angående arbetet med lönekartläggning och analys på företagsnivå. Därefter anges ett antal argument för ett aktivt arbete med lönekartläggning och analys. Dessa exempel kan med fördel användas för att övertyga motvilliga arbetsgivare om att arbetet ska prioriteras.

Kapitlet innehåller även lästips för den som vill ha mer kunskap om arbetet för jämställda löner.

Vad Unionen vill (ur Unionen om likabehandling)

- Unionen kräver stopp för alla osakliga och diskriminerande löneskillnader.
- Unionen ska verka för att förändra diskrimineringslagen så att lönekartläggningar görs och uppdateras årligen.
- Unionen anser att den regelbundenhet som skapas vid det årliga arbetet med lönekartläggningar bidrar till att kompetensen hålls vid liv och blir en naturlig rutin på arbetsplatserna. Dessutom är årliga lönekartläggningar i linje med årliga lönerevisioner. Detta leder till färre tvisteförhandlingar om osakliga löneskillnader.
- Unionen anser att lönekartläggning måste genomföras med kvalitet. En förutsättning för detta är kompetens och medvetenhet om kvinnors och mäns olika villkor på arbetsmarknaden samt samverkan mellan arbetsgivare och fack.
- Unionen kräver en förbättring kring samverkansformerna vid lönekartlägningsarbetet.

Rekommendationer till dig som är förtroendevald

- Inför att arbetet med lönekartläggning och analys ska påbörjas är det bra om ni tar upp frågan om samverkansformer med arbetsgivaren. Utgångspunkten är att arbetet i sin helhet ska bedrivas i samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagarrepresentanter. Ni bör lägga upp en plan för de olika stegen i arbetet, komma överens om vilka som ska ingå i arbetet, hur ofta och när ni ska träffas samt vilka underlag som behöver tas fram inför de olika samverkanstillfällena.
- Lyft gärna frågan om huruvida de personer som ska genomföra arbetet med lönekartläggning och analys har den kunskap och kompetens som krävs för att utföra arbetet på ett fullgott sätt. Om det finns behov av att inhämta kunskap eller utveckla kompetens är det en fördel om såväl arbetsgivarrepresentanter som arbetstagarrepresentanter tillgodoser dessa behov innan själva arbetet med lönekartläggningen och analysen påbörjas.
- På vissa företag anlitas konsultstöd i arbetet med lönekartläggning och analys. Det är varken bra eller dåligt i sig. Det är dock viktigt att intentionen att arbetet ska genomföras i samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare respekteras även då en konsult anlitas. Konsulten kan bidra med att ta fram behövligt underlag, dokumentera arbetet och vara ett processtöd, men själva analysen och bedömningen av vilka eventuella lönejusteringar eller andra åtgärder som behöver genomföras ska ske i samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare.
- Om arbetsgivaren på eget bevåg eller med hjälp av en konsult har genomfört en lönekartläggning och analys utan fackets inblandning har ni ingen skyldighet att skriva under eller på annat sätt ställa er bakom det genomförda arbetet. Påtala istället behovet av att ni så snart som möjligt kommer överens om hur ni framöver ska samverka i arbetet med lönekartläggning och analys på ett sätt som ligger i linje med diskrimineringslagens intentioner.

- Ett antal av Unionens kollektivavtal innehåller regler om årlig löneanalys. Reglerna om löneanalys kan i förekommande fall ses som ett komplement till diskrimineringslagens bestämmelser om lönekartläggning och analys. Det är fullt möjligt att integrera arbetet med lönekartläggning och analys i arbetet med löneanalys enligt kollektivavtalet. Det är dock viktigt att ni i sådana fall försäkrar er om att den metodik och systematik som diskrimineringslagen föreskriver också används i löneanalysen.
- Ni kan med fördel integrera genomförandet av lönekartläggning och analys i företagets befintliga strukturer och rutiner för lönerevisioner. Om arbetet med lönekartläggningen och analysen genomförs frikopplat från det ordinarie arbetet med löneförhandling finns det en risk för att arbetet ses som en extra och onödig pålaga.
- Säkerställ att en kartläggning och analys av de bestämmelser om löner och andra anställningsvillkor som tillämpas hos arbetsgivaren genomförs. Det är viktigt att säkerställa att ramarna för lönesättningen är könsneutrala för att arbetet med analysen av förekommande löneskillnader ska vara fullt ut ändamålsenligt. Det är i bestämmelserna om löner och andra anställningsvillkor som förklaringarna till löneskillnader mellan kvinnor och män som utför lika eller likvärdigt arbete ska finnas. Om detta steg inte genomförs på ett tillfredsställande sätt finns det risk för att förekommande löneskillnader motiveras med hänvisning till bestämmelser om löner och andra anställningsvillkor som inte är könsneutrala. I sådana fall har arbetet med lönekartläggning och analys förfelat sitt syfte.
- Det finns inget som hindrar att marknadshänsyn påverkar lönesättningen på företaget. Unionen rekommenderar dock att grundliga överväganden läggs till grund för när marknaden ska påverka lönesättningen. Det är också viktigt att kontinuerligt bedöma om yrken som tidigare betraktats som bristyrken fortfarande är det. Du kan också med fördel lyfta frågan om hur

historiska marknadshänsyn ska hanteras i framtida lönerevisioner.

- När ni i samverkan med arbetsgivaren analyserar förekommande löneskillnader är det viktigt att hålla i åtanke att en löneskillnad inte nödvändigtvis är helt och hållet motiverad respektive omotiverad. En löneskillnad kan med andra ord behöva minska och till viss del korrigeras medan en del av den kan motiveras med sakliga skäl och därmed kvarstå.
- Om ni är 25 eller fler anställda hos din arbetsgivare ska ni efter genomförd lönekartläggning och analys upprätta en handlingsplan för jämställda löner. Handlingsplanen för jämställda löner ska upprättas oavsett om löneskillnader som behöver rättas till har identifierats eller inte.
- I arbetet med lönekartläggning och analys bör ni även uppmärksamma behov av andra åtgärder än lönejusteringar. Det kan exempelvis handla om översyn av lönesättande kriterier, kompetensutveckling av arbetstagare med lågt löneläge eller ogynnsam löneutveckling eller utbildning av lönesättande chefer.
- Om arbetsgivaren inte på frivillig väg vill följa diskrimineringslagens krav på att vart tredje år genomföra en lönekartläggning och analys eller om ni inte får tillgång till den information som behövs för att ni ska kunna samverka i detta arbete på ett meningsfullt sätt bör ni först påminna arbetsgivaren om skyldigheterna enligt diskrimineringslagen. Om det inte hjälper kan ni vända er till er ombudsman på regionkontoret.
- Unionen rekommenderar i likhet med Diskrimineringsombudsmannen att arbetet med lönekartläggning och analys genomförs årligen. Detta ger bättre förutsättningar för kontinuitet i arbetet för jämställda löner.

Argument för ett aktivt och systematiskt arbete med lönekartläggning och analys

- Rätten att inte bli diskriminerad av skäl som har samband med kön är en grundläggande mänsklig rättighet. Lönekartläggning och analys är ett led i arbetet för att förverkliga principen om alla människors lika värde och rättigheter i arbetslivet.
- Kravet på att genomföra en lönekartläggning och analys minst vart tredje år framgår av diskrimineringslagen. Bestämmelserna är vitessanktionerade. Att fullgöra arbetsgivarens skyldigheter enligt lag måste prioriteras.
- Av diskrimineringslagen framgår att arbetsgivare och arbetstagare ska samverka i arbetet med aktiva åtgärder. Även om det är arbetsgivaren som ensidigt bär det juridiska ansvaret för att skyldigheterna enligt diskrimineringslagen fullgörs vill vi från facket håll understryka att det är ytterst angeläget att vi ges faktiska förutsättningar att leva upp till vår del av det ansvar som parterna tilldelats av lagstiftaren.
- Det finns ett oförklarat lönegap mellan kvinnor och män på den svenska arbetsmarknaden. Även om det med största sannolikhet inte är arbetsgivarens avsikt kan det finnas löneskillnader som behöver rättas till även på vårt företag. Lönekartläggning och analys är en bra metod för att på ett systematiskt sätt kvalitetssäkra lönesättningen ur ett jämställdhetsperspektiv.
- Ett aktivt arbete med lönekartläggning och analys medför att företaget uppfattas som en trovärdig, seriös och attraktiv arbetsgivare. Acceptans och öppenhet i lönesättningen skapar större arbetsglädje och motivation hos arbetstagarna och kan vara en konkurrensfördel när företaget rekryterar nya medarbetare.

Ett urval av arbetsgivarrepresentanter och fackliga företrädare som ingick i tidigare JämO:s så kallade Miljongranskning blev som ett led i utvärderingen av granskningen tillfrågade om vilket mervärde arbetet

med lönekartläggning och analys hade medfört.¹¹ Följande är exempel på svaren som arbetsgivare och fackliga representanter uppgav:

- Arbetet med lönekartläggning och analys har resulterat i ett bättre underlag för den individuella lönesättningen
- Bättre tillämpning av lönekriterierna
- Ökad medvetenhet och diskussion om jämställdhet i organisationen
- Fördjupad samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagarrepresentanter

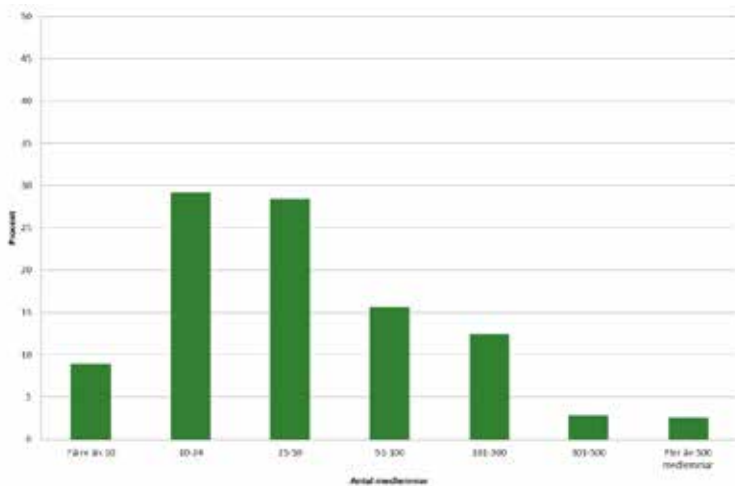
Läs mer

- *Jämställdhetsanalys av löner – steg för steg*, handledningsmaterial från DO som finns att ladda ner på www.do.se
- *Lönekartläggning. Hur kartläggning och analys av löner och andra anställningsvillkor enligt diskrimineringslagen kan genomföras på företaget*, partsgemensamt material framtaget av Teknikföretagen, IF Metall, Unionen, Sveriges ingenjörer och Ledarna, 2011

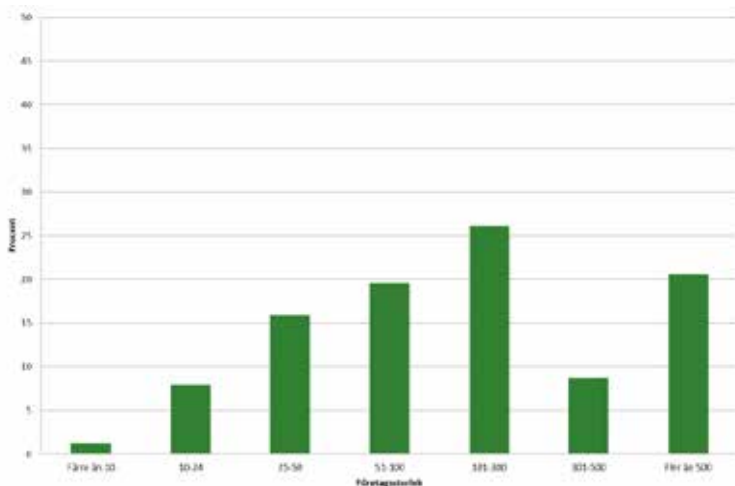
¹¹ *Miljögranskningen etapp 2. Utvärdering av JämO:s arbete och parternas mottagande*, Faugert & Co., 2008, sidan 50.

Bilaga – information om de svarande

Antal medlemmar i klubben



Antal anställda i företaget



Referenser

Lag

Diskrimineringslag (2008:567), Riksdagens webbplats,
http://www.riksdagen.se/sv/Dokument-Lagar/Lagar/Svenskforfattningssamling/Diskrimineringslag-2008567_sfs-2008-567/#K3

Unionens rapporter

Lönekartläggning lönar sig, kön ska inte avgöra lön, Unionen 2009.

Lönekartläggning lönar sig, Unionen 2010.

Lönekartläggning lönar sig, Unionen 2011.

Lönekartläggning lönar sig, Unionen 2013.

Lönekartläggning lönar sig, Unionen kräver årlig lönekartläggning, Unionen 2014.

Rapporter

Avtalsrörelsen och lönebildningen. År 2014, Medlingsinstitutet, 2015.

Jämställda löner - hur gör vi arbetet mer effektivt? Svensk Näringsliv, 2015.

Miljögranskningen etapp 2. Utvärdering av JämOs arbete och parternas mottagande, Faugert & Co, 2008.

Tidningsartiklar

Lönekartläggning har effekt, debattartikel i Svenska Dagbladet 2013-07-25, undertecknad diskrimineringsombudsman Agneta Broberg och dåvarande chef för DO:s granskningsenhet Peter Tai Christensen, http://www.svd.se/opinion/brannpunkt/lonekartlaggning-har-effekt_8373078.svd

I rapporten **Lönekartläggning lönar sig 2015** undersöker Unionen hur arbetet med lönekartläggning och analys bedrivs på företag där Unionen har en fackklubb. Resultaten visar att en tredjedel av företagen genomför arbetet med lönekartläggning och analys årligen. En av tre arbetsgivare bryter mot diskrimineringslagens krav på att vart tredje år genomföra en lönekartläggning och analys. Tre av fem företag upptäckte i samband med den senaste lönekartläggningen och analysen löneskillnader som behövde rättas, till alternativt andra åtgärder än lönejusteringar som behövde genomföras.

Undersökningen visar att lönekartläggning och analys är en effektiv metod för att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män som utför lika eller likvärdigt arbete. Rapporten innehåller även ett antal rekommendationer till Unionens förtroendevalda avseende arbetet med lönekartläggning och analys.

Unionen är Sveriges största fackförbund på den privata arbetsmarknaden och landets största tjänstemannaförbund. Vår vision är att skapa trygghet, framgång och glädje i arbetslivet. Vill du bli medlem? Ring 0770-870 870 eller bli medlem på unionen.se.

unionen

Olof Palmes gata 17, 105 32 Stockholm

VI FINNS I: Borlänge, Borås, Gävle, Göteborg, Helsingborg, Jönköping, Kalmar, Karlshamn, Karlstad, Luleå, Malmö, Norrköping, Skellefteå, Skövde, Stockholm, Sundsvall, Södertälje, Trollhättan, Umeå, Uppsala, Visby, Västerås, Växjö, Örebro