



Checklista för lönesamtal som minskar lönegapet

Utvecklingen mot minskat lönegap mellan kvinnor och män har avstannat. På lördag är det Internationella kvinnodagen – och samtidigt drar årets lönerrevision igång i många verksamheter. Maria Nordstrand, nordisk affärsområdeschef för Lön och HR på ECIT, menar att en tydlig checklista inför lönesamtalet kan hjälpa chefer bli en del av lösningen framåt för att minska lönegapet.



I Sverige ligger det så kallade lönegapet, alltså den generella löneskillnaden mellan kvinnor och män, på 10 procent. Löneskillnaden har nästan halverats sedan år 2000, men de senaste fem åren har utvecklingen planat ut. Sedan 2019 har lönegapet legat stilla kring 10 procent varje år. Om man bortser från faktorer som ålder, yrkeskategori, bransch och andra förklaringsfaktorer, så återstår ett **oförklarat lönegap på närmare fem procent**.

När nu många organisationer påbörjar årets lönerrevision har lönesättande chefer möjlighet att göra skillnad för lönegapet på sikt, menar Maria Nordstrand.

– Lönegapet är ett resultat av en massa olika faktorer, men en del av dem kan man faktiskt adressera genom att ha en strukturerad och faktabaserad löneprocess. Man behöver titta på frågor som vad har levererats, är kunderna nöjda, har en viktig uppgift blivit löst? Det är sådant som spelar roll i ett lönesamtal, säger Maria Nordstrand.

Hon föreslår en checklista för lönesättande chefer i samband med lönesamtalet, för att undvika att själv – kanske oavsiktligt – bidra till ojämsställd lönebildning.

1. Sätt upp och utvärdera tydliga, mätbara mål som gör skillnad för verksamheten. Se till att utvärderingen av målen baseras på fakta och data, inte på olika personers tyckande.
2. Var tydlig med rollbeskrivningen, konkretisera vilka uppgifter och ansvarsområden som ingår.
3. Var uppmärksam på dina egna förutfattade meningar och fråga dig själv varför du har en viss åsikt (positiv eller negativ) om medarbetaren du ska ha lönesamtal med.
4. Var medveten om att kvinnor – inte alltid, och inte alla – ofta är mer försiktiga i sin självvärdering än vad män är. Ge försiktiga medarbetare gott om utrymme att prata fritt, var nyfiken och ställ följdfrågor.
5. Var faktabaserad och konkret, men prata också om de värderingar som verksamheten vilar på, och de förväntningar som bolaget har på alla anställda.

Maria Nordstrand pekar också på vikten av att vara tydlig med löneläget redan vid rekrytering. Det lönar sig inte i längden att ta in en anställd med låg lön bara för att den inte ber om mer. Och genom att uppmuntra lönetransparens – alltså att vara öppen med verksamhetens lönenivåer – minskar risken för diskriminering.

För mer information, kontakta:

Maria Nordstrand,
Nordisk affärsområdeschef för Lön och HR på ECIT
maria.nordstrand@ecit.se
+ 46 708 41 21 27

Om ECIT

ECIT grundades 2013 och tillhandahåller tjänster inom redovisning, lön och IT. ECIT har en välbeprövad modell för uppköp som säkerställer närhet till kunder och lokalt entreprenörskap i kombination med styrkan från en större internationell koncern. ECIT har en helårs proformaomsättning (LTM) på 3,8 MDR NOK per Q3 2024 och fler än 2 700 anställda fördelade på tio länder. Förvärv har varit en huvudsaklig faktor till företagets tillväxt och ECIT har genomfört fler än 135 förvärv sedan bolagets start 2013.