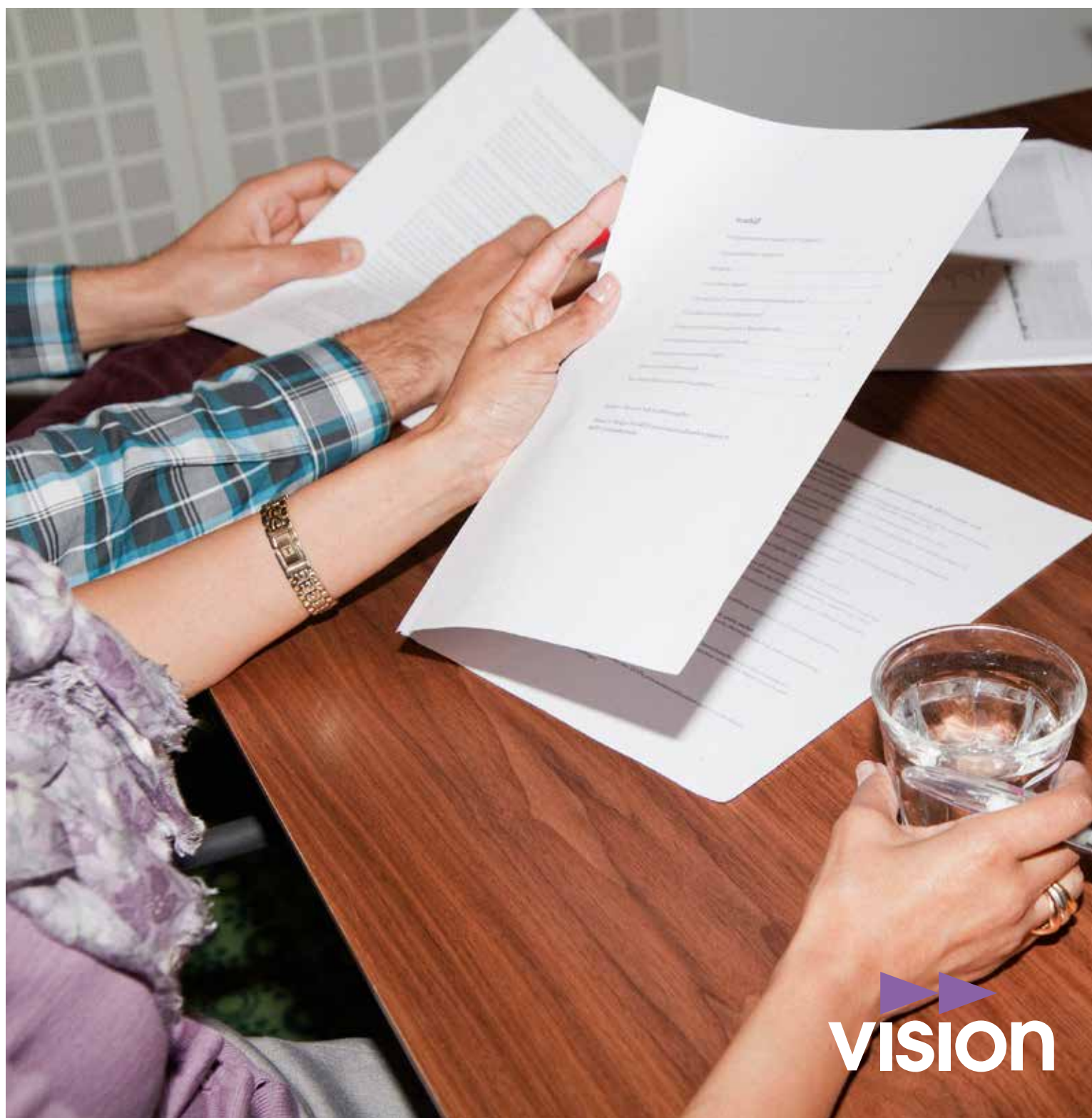


# Vässa verktygen

- med bättre och tätare lönekartläggningar



# Lönekartläggningar – i kommuner, landsting och regioner

Löneskillnaderna mellan kvinnor och män minskar sakta i Sverige. För sakta är de flesta överens om. Ett sätt för att upptäcka och kunna åtgärda osakliga löneskillnader är lönekartläggningar. Men används de? Och används de på rätt sätt? Svaret är dessvärre ofta nej.

Vision har frågat förbundets ordförande i landets kommuner, landsting och regioner om deras syn på lönekartläggningarnas kvalitet. Det visar sig att arbetet har stora brister. Bland annat vittnar Visions ordförande om att:

- ▶ Mer än var femte kommun eller landsting gör lönekartläggningar mer sällan än vad lagen föreskriver.
- ▶ Var sjätte kommun eller landsting gör så dåliga lönekartläggningar att det inte går att utläsa om det finns osakliga löneskillnader.
- ▶ I fler än åtta av tio kommuner och landsting kan facket bara delvis eller inte alls påverka arbetet med lönekartläggningar.

Dessutom anser mer än hälften av ordförandena att den lagstiftning som finns i dag inte är tillräckligt tydlig för att det ska gå att göra bra lönekartläggningar. Orsaken är att lagen har omfattande luckor och lämnar stora öppningar för egna tolkningar. Det gäller frågan om hur lönekartläggningen ska göras. Det gäller frågan om hur samverkan med fackliga företrädare ska se ut. Det gäller kvaliteten på analysen. Det gäller frågan om vilka sanktioner som kan vidtas när lönekartläggningarna inte utförs som de ska. För att nämna några. Enkäten genomfördes i maj-juni 2015.

243 av Visions ordförande i kommuner, landsting och regioner tillfrågades, 165 svarade vilket ger en svarsfrekvens på 67,9 procent.

## Bakgrund:

Enligt nuvarande lagstiftning ska arbetsgivare göra lönekartläggning och analys vart tredje år i syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga löneskillnader som har direkt eller indirekt samband med kön.

Lönekartläggningen och analysen ska bland annat omfatta bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor och jämförelser vad gäller löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som ”är att betrakta som lika eller likvärdigt”.

Arbetsgivare med 25 eller fler anställda ska också upprätta en handlingsplan för jämställda löner. Den ska innehålla resultatet av kartläggningen och analysen, de lönejusteringar och andra åtgärder som behövs samt en tidplan och kostnadsberäkning för åtgärderna. Och allt ska ske i samverkan med de fackliga organisationerna.

Att det behövs både förändringar och tydligare riktlinjer i lagen om lönekartläggningar visar också en till exempel en granskning som Diskrimineringsombudsmannen lämnade över till regeringen våren 2015. Den handlade om hur Sveriges landsting, landstingsägda bolag samt privata

arbetsgivare arbetar för att nå mer jämställda löner. Resultatet var dystert.

Var femte arbetsgivare uppvisade brister redan vid kartläggningen av osakliga löneskillnader. Analyserna brast i än högre grad, i omkring en tredjedel av fallen. Även när det gäller uppgiften att använda handlingsplaner för att arbeta målinriktat för jämställda löner, fanns stora brister.

## Vision föreslår:

Vision vill att regeringen tar ett större grepp om lagstiftningen. Det handlar till exempel om:

- ▶ Vilka kvalitetskrav ska det finnas på de årliga lönekartläggningarna?
- ▶ Vilka konsekvenser ska det få för arbetsgivare som inte genomför fullgoda årliga lönekartläggningar?
- ▶ Vem ska få uppdraget att bedöma kvalitet och besluta om åtgärder vid brister?

Enligt nuvarande beräkningar kommer vi att få vänta mer än 60 år innan vi har jämställda löner. Med årliga och kvalitativa lönekartläggningar kan vi komma dit fortare, men då är det viktigt att lagstiftningen ger goda förutsättningar för det arbetet.

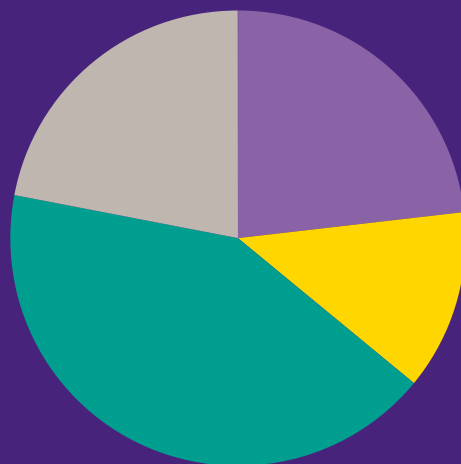
## 1. Lönekartläggning

Arbetsgivare ska göra lönekartläggning och analys vart tredje år. Arbetsgivare med 25 eller fler anställda ska också upprätta en handlingsplan för jämställda löner. Syftet är att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga löneskillnader som har direkt eller indirekt samband med kön. Enligt nuvarande lag ska lönekartläggningen och analysen omfatta:

- Bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor
- Löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt
- Analys om eventuella skillnader har ett direkt eller ett indirekt samband med kön

### Hur ofta genomför din kommun/ditt landsting lönekartläggningar?

	Procent	Antal
▶ Varje år	23,2%	38
▶ Vartannat år	12,8%	21
▶ Vart tredje år	42,1%	69
▶ Mer sällan än vart tredje år	22,0%	36
<b>Svarande</b>	<b>164</b>	



### 2. Använder parterna ett lönekartläggningsverktyg (typ Lönelotsen) i arbetet med lönekartläggning?

	Procent	Antal
▶ Ja	53,7%	87
▶ Nej	13,6%	22
▶ Vet ej	32,7%	53
<b>Svarande</b>	<b>162</b>	



### 3. I den senaste lönekartläggningen som gjordes i din kommun/ditt landsting, fanns det då osakliga löneskillnader?

	Procent	Antal
▶ Ja	33,3%	54
▶ Nej	30,2%	49
▶ Det gick inte att utläsa i lönekartläggningen	16%	26
▶ Vet ej	20,4%	33
<b>Svarande</b>	<b>162</b>	



4. I vilken utsträckning har Vision möjlighet att påverka arbetet med lönekartläggning?

	Procent	Antal
▶ Helt och hållet	7,6%	12
▶ Delvis	62,4%	98
▶ Inte alls	21,7%	34
▶ Vet ej	8,3%	13
<b>Svarande</b>	<b>157</b>	



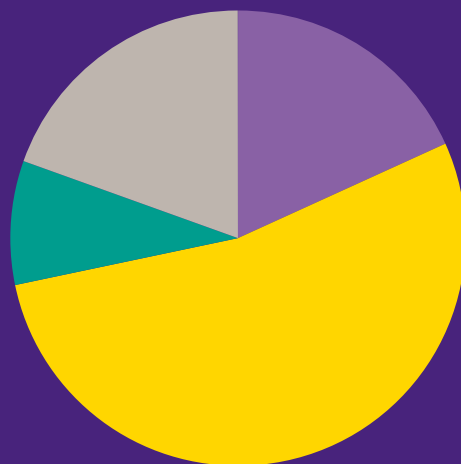
5. Tycker du att den lagstiftning som finns idag är tillräckligt tydlig/detaljerad för att det ska gå att göra en bra lönekartläggning?

	Procent	Antal
▶ Ja	16,4%	26
▶ Nej	50,3%	80
▶ Vet ej	33,3%	53
<b>Svarande</b>	<b>159</b>	



6. Hur väl lever din kommun/ditt landsting upp till de krav som lagen ställer på vad lönekartläggningen ska innehålla?

	Procent	Antal
▶ Helt och hållet	18,2%	29
▶ Delvis	53,5%	85
▶ Inte alls	8,8%	14
▶ Vet ej	19,5%	31
<b>Svarande</b>	<b>159</b>	



# Vässa verktygen

## - med bättre och tätare lönekartläggningar

### För frågor om rapporten, kontakta:

Olof Ambjörn, Strateg för mångfald,  
jämställdhet och arbetsmarknad  
olof.ambjorn@vision.se  
08 789 63 45

### Presskontakter:

Maria Martinsson, pressekreterare  
maria.martinsson@vision.se  
070 655 50 48

Nina Odermalm Schei, presschef  
nina.odermalmschei@vision.se  
073 056 70 33