

Checklista inför lönekartläggning



Använd checklistan som stöd medan ni planerar, genomför, analyserar och följer upp den årliga lönekartläggningen i er organisation.

Varför lönekartläggning?

I denna guide kommer du att få information när det gäller lagkraven, syftet samt vad du bör tänka på för att lyckas med kartläggningen.

Moran Winsteen Albin (VD och HR-konsult, QHR)

Enligt Diskrimineringslagen har varje arbetsgivare skyldighet att utföra en **årlig** lönekartläggning. Arbetsgivare med minst 10 anställda ska enligt lagen dokumentera arbetet med lönekartläggningen.

Syftet med kartläggningen är att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön mellan kvinnor och män.

Med hjälp av lönekartläggningen ska varje organisation undersöka om det finns några skillnader i löner och förmåner mellan kvinnor och män som har lika arbete, likvärdiga arbeten, kunskaper och färdigheter såsom utbildningsnivå, erfarenhet samt kognitiva och sociala färdigheter och graden av ansvar.

Efter lönekartläggningen genomförts ska arbetsgivaren analysera de nuvarande löneskillnaderna och avgöra om det finns direkt eller indirekt samband med kön. Om så är fallet, är de osakliga löneskillnader och måste korrigeras. Nödvändiga lönejusteringar bör slutföras så snart som möjligt och senast inom tre år.

Det är viktigt att arbetet med lönekartläggning och analys genomförs med kvalitet och att de personer som ska utföra arbetet med lönekartläggning och analys har den kunskap och kompetens som krävs för att utföra arbetet på ett tillfredsställande sätt.

Lönekartläggning som genomfört på ett kvalitativt sätt kan ligga som underlag inför lönerrevisionen och underlätta processen.

Jämställda löner kan också bidra till bättre engagemang och motivation inom organisationen och flera studier visat att jämställda företag har högre lönsamhet.

Mer information finns på DO:s webbsida: <http://www.do.se/framja-och-atgarda/arbetsgivarens-ansvar/lonekartlaggning/>

Checklista inför lönekartläggning

Steg 1: Förberedelse

- Sammanställ alla faktorer som påverkar belöning i organisationen - såsom kollektivavtal, riktlinjer, tjänstebil, sidoförmåner, bonusmodeller m.m.
- Tänk på att samverka med er arbetstagarorganisation inom hela processen.
- Lagg upp en plan för de olika stegen i arbetet, kom överens om den som ansvarar för processen, vilka som ska ingå i arbetet, hur ofta och när ni ska träffas samt vilka underlag som behöver tas fram inför de olika samverkanstillfällena.
- Bestäm om vilka system/verktyg som ska användas - till exempel Analys Lönelots är ett gratis verktyg som vi rekommenderar: <https://www.lonelotsarna.se/analyslonelots>

Steg 2: Systematisk arbetsvärdering

- Gör bedömning av kraven på olika arbeten inom organisationen för att kunna jämföra dem. Arbetsuppgifterna ska **bedömas utifrån vad som krävs** av de personer som utför dem och graderas utifrån kriterier som vilka **kunskaper** och **färdigheter**, samt vilket **ansvar** och vilken **ansträngning** som arbetsuppgifterna kräver. Varje krav ska graderas med olika värden, t.ex. 1-5.
- Summera de totala graderingarna för att kunna gruppera de olika arbeten, det ska helst finnas 5-8 olika grupperingar.
- Kom ihåg att arbetsvärderingarna ska baseras på arbetets krav och inte på individers kvalifikationer.

Checklista inför lönekartläggning forts.

Steg 3: Genomföra lönekartläggningen

- Nu ska ni genomföra kartläggningen, både för arbetstagare inom samma grupp och mellan grupperna med likvärdiga arbeten.
- Använd gärna ett lönekartlägningsverktyg som kan generera olika jämförelser och diagram (T.ex. Analys Lönelots) eller använd dig av Excel för att sammanställa uppgifterna och kartlägga dem för att jämföra löner i varje grupp och mellan grupper med likvärdiga arbeten.
- Granska rapporterna för att säkerställa att uppgifterna är korrekta och att varje person rapporteras i den grupp den tillhör.

Steg 4: Analysera löneskillnaderna

- Nu är det dags analysera de nuvarande löneskillnaderna och avgöra om det finns direkt eller indirekt samband med kön. Om så är fallet, är de osakliga löneskillnader och måste korrigeras. Nödvändiga lönejusteringar ska slutföras så snart som möjligt och senast inom tre år.
- Använd diagrammen av lika och likvärdiga arbeten för att hitta löner som sticker ut och för att se om det finns löneskillnader mellan lönerna i kvinnodominerade arbeten och lönerna i icke-kvinnodominerade arbeten.
- Gå igenom lönerna som skiljer sig mellan olika individer i samma grupp - skillnader i lön ska kunna förklaras utifrån **motiverade sakliga skäl** som inte har med den anställdes kön att göra.

Checklista inför lönekartläggning forts.

Steg 5: Handlingsplan

- Arbetsgivare med fler än tio anställda ska upprätta en skriftlig handlingsplan och dokumentera resultatet av kartläggningen och analysen.
- Handlingsplanen ska innehålla vilka lönejusteringar och andra åtgärder som behöver vidtas för att åtgärda osakliga löneskillnader, en kostnadsberäkning samt tidplan för eventuell löneutjämning och andra åtgärder som behöver göras för att uppnå jämställda löner.

Steg 6: Uppföljning

- Följ upp handlingsplanen inför varje lönerevision för att se till att justeringarna genomförs enligt plan.
- Gå igenom handlingsplanen innan nästa kartläggning ska utföras för att säkerställa att åtgärderna slutförts inom tidsplan.
- Åtgärden som inte togs eller löner som delvis korrigerades ska läggas till i kommande årets handlingsplan. Tänk på att lönejustering ska slutföras senast inom tre år.



Boka ett möte med QHR

Moran Winsteen Albin är en erfaren och kunnig HR-konsult med mångsidig erfarenhet inom Ekonomi, HR och lönebildning.

Moran har genomfört flertal lönekartläggningar och hjälpt företag med frågor inom arbetsrätt, HR-analys, lönesättning och processutveckling.

Behöver ni hjälp med operativt eller strategiskt HR? Kontakta oss för att diskutera hur vi kan hjälpa till med era utmaningar.

E-mail: moran.winsteen@qhr.se

[Kontakta oss](#)