

Förord.....	2
Sammanfattning av undersökningsresultaten.....	3
Om rapporten.....	5
Inledning.....	7
Om undersökningen.....	7
Lönegapet mellan kvinnor och män.....	7
Vad säger diskrimineringslagen.....	8
Företagens arbete för jämställda löner.....	10
Samverkan.....	22
Effekterna av arbetet med lönekartläggning och analys.....	27
Kunskap och engagemang.....	33
Stöd i arbetet med lönekartläggning och analys.....	38
Slutsatser.....	40
Unionens politik för att uppnå jämställda löner.....	42
Vägledning till Unionens förtroendevalda.....	43
Rekommendationer till dig som är förtroendevald.....	43
Argument för ett aktivt och systematiskt arbete med lönekartläggning och analys.....	47
Läs mer.....	48
Bilaga – information om de svarande.....	49
Referenser.....	51

Förord

En arbetsmarknad som präglas av jämställda förutsättningar är en av Unionens viktigaste frågor. Lön ska sättas utifrån arbetsuppgifter, kompetens, ansvar och prestation. Ur det perspektivet är ojämställda löner därför oacceptabla.

Den 1 januari 2017 återinfördes kravet på årlig lönekartläggning och analys. Detta har varit ett prioriterat politiskt krav från Unionens sida ända sedan år 2009 då skyldigheten att genomföra lönekartläggning och analys ändrades från att vara årlig till att istället inträffa vart tredje år.

På Unionen vet vi nämligen att arbetet med lönekartläggning och analys leder till positiva effekter. Minst hälften av alla genomförda lönekartläggningar och analyser leder till lönejusteringar eller andra åtgärder som syftar till att uppnå jämställda löner. Men dessvärre är det inte alla företag som följer lagen.

Bland privatanställda tjänstemän är såväl det ovägda som det standardvägda lönegapet mellan kvinnor och män större än genomsnittet på arbetsmarknaden. Därför är det oacceptabelt att alla företag inte följer gällande lag och tar tillvara möjligheten att kvalitetssäkra sin lönesättning ur ett jämställdhetsperspektiv.

Unionen kommer framöver att i större utsträckning än tidigare använda de verktyg och möjligheter som framgår av diskrimineringslagen för att sätta press på arbetsgivare som inte frivilligt genomför lönekartläggning och analys varje år.

Rapporten innehåller också en vägledning till Unionens förtroendevalda. Syftet med den är att bidra till att ett aktivt och systematiskt arbete för jämställda löner ska komma till stånd på företag där det i dagsläget saknas. En annan intention med vägledningen är att bidra till förbättrade samverkansformer i arbetet med lönekartläggning och analys.

Rapporten är utarbetad av Peter Tai Christensen, Anna Löfgren Eriksson och Julia Tchibrikova på Unionens Enhet för avtal och politik.

Henrik Ehrenberg
Samhällspolitisk chef

Stockholm december 2017

Sammanfattning av undersökningens resultaten

Företagens arbete för jämställda löner

Drygt sju av tio företag har enligt Unionenklubbarna ett aktivt arbete för jämställda löner.

Färre än hälften av klubbarna bedömer att det finns tydliga kriterier för lönesättningen på deras arbetsplats.

44 procent av företagen genomför, enligt klubbarna, arbetet med lönekartläggning och analys varje år medan drygt en fjärdedel uppges göra det minst vart tredje år (men inte varje år). Drygt en femtedel av klubbarna svarar att arbetet med lönekartläggning och analys genomförs mer sällan än vart tredje år på deras arbetsplats.

Knappt sex av tio företag har, i enlighet med diskrimineringslagens krav, genomfört eller planerar att genomföra en lönekartläggning och analys under år 2017. Lagefterlevnaden är bättre på stora företag jämfört med små och medelstora.

Samverkan

Drygt sju av tio Unionenklubbar uppger att de är delaktiga i arbetet med lönekartläggning och analys. En majoritet av dessa är nöjda med den information de fått ta del av och nästan hälften är nöjda med den påverkan de haft i arbetet med lönekartläggning och analys.

Effekterna av arbetet med lönekartläggning och analys

En tredjedel av de företag som genomfört eller planerar att genomföra en lönekartläggning och analys under år 2017 upptäckte löneskillnader som behöver rättas till. I mer än hälften av dessa fall är det främst kvinnor som fått sina löner justerade som en konsekvens av lönekartläggningen och analysen.

En tredjedel av företagen kom i arbetet med den senaste lönekartläggningen och analysen fram till att andra åtgärder än lönejusteringar behövs.

På drygt hälften av de företag som genomfört eller planerar att genomföra en lönekartläggning och analys under år 2017 mynnade arbetet ut i att förbättringar i form av lönejusteringar eller andra åtgärder genomfördes.

Kunskap och engagemang

Fyra av tio Unionenklubbar anser att deras arbetsgivare har goda eller mycket goda kunskaper om arbetet med lönekartläggning och analys. En fjärdedel anser att arbetsgivarens kunskap om lönekartläggning och analys är dålig eller mycket dålig.

45 procent av Unionenklubbarna bedömer att arbetsgivarens inställning till lönekartläggning och analys är positiv eller mycket positiv. Drygt en av fem klubbar uppger att deras arbetsgivares inställning till detta arbete är negativ eller mycket negativ.

Stöd i 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 kurser och webbplats.

Bland de önskemål om ytterligare stöd som framförts återfinns: fördjupade kurser om lönekartläggning, partsgemensamma kurser, en internwebb för förtroendevalda, rutiner för att påkalla förhandling om arbetsgivaren inte vill genomföra en lönekartläggning och analys samt att Unionen granskar att företagen fullgör sina skyldigheter enligt diskrimineringslagen.

Om rapporten

Kapitlet *Inledning* innehåller information om undersökningen som ligger till grund för denna rapport, fakta om lönegapet mellan kvinnor och män på den svenska arbetsmarknaden och en redogörelse för relevanta bestämmelser ur diskrimineringslagens tredje kapitel om aktiva åtgärder.

Undersökningsresultaten redovisas i följande kapitel:

- *Företagens arbete för jämställda löner.* I detta kapitel redovisas Unionenklubbarnas bedömning av om det bedrivs ett aktivt arbete för jämställda löner och om det finns tydliga kriterier för lönesättningen på deras företag. Klubbarnas svar på ett antal frågor om när och hur ofta lönekartläggning och analys genomförs redovisas också i detta kapitel.
- *Samverkan.* Under denna rubrik redovisas bland annat andelen fackklubbar som har varit involverade i lönekartläggningen och analysen liksom nöjdhetsgraden med den information de fått ta del av respektive det inflytande de upplever sig ha haft i arbetet.
- *Effekterna av arbetet med lönekartläggning och analys.* I detta kapitel redovisas andelen företag som i arbetet med den senaste lönekartläggningen och analysen kom fram till att lönejusteringar eller andra åtgärder behövdes.
- *Kunskap och engagemang.* Här redovisas Unionenklubbarnas bedömning av arbetsgivarens kunskap om respektive inställning till 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 undersökningsdeltagarna anser sig behöva från Unionen för att kunna vara pådrivande i frågan 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 rekommendationer avseende hur en lönekartläggning och analys bör genomföras, argument för ett aktivt och systematiskt arbete med lönekartläggning och analys samt lästips för den som vill fördjupa sig ytterligare i frågan om jämställda löner.

I slutet på rapporten finns information om antalet medlemmar i de Unionenklubbar som deltagit i undersökningen, uppgift om antalet anställda på företagen där klubbarna finns samt referenser.

Inledning

Om undersökningen

Den undersökning som ligger till grund för denna rapport genomfördes av Ipsos på uppdrag av Unionen under oktober 2017. Enkäten har skett via telefonintervjuer med företrädare för 1 000 av Unionens cirka 3 000 fackklubbar¹.

Motsvarande rapporter har tagits fram 2009, 2010, 2011, 2013, 2014, 2015 och 2016.

Lönegapet mellan kvinnor och män

Nedanstående tabell visar kvinnors lön i procent av mäns lön år 2016.

	Ovägd andel	Ovägd skillnad i procent	Standardvägd andel	Standardvägd skillnad i procent
Samtliga sektorer	88,0	12	95,5	4,5
Privat sektor	88,1	11,9	94,4	5,6
Arbetare	89,7	10,3	96,5	3,5
Tjänstemän	82,1	17,9	92,8	7,2
Offentlig sektor	89,3	10,7	98,1	1,9
Kommuner	96,6	3,4	99,7	0,3
Landsting	78,9	21,1	96,2	3,8
Staten	92,7	7,3	96,0	4,0

Källa: Medlingsinstitutet och SCB

¹ 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.

Enligt den senast tillgängliga lönestatistiken från Medlingsinstitutet uppgår det ovägda lönegapet mellan kvinnor och män på hela arbetsmarknaden till 12 procent medan det standardvägda lönegapet är 4,5 procent. Med standardvägning menas att man tar hänsyn till faktorer som ålder, utbildning, yrke, sektor och arbetstid.

Bland privatanställda tjänstemän är det ovägda lönegapet mellan kvinnor och män 17,9 procent och det standardvägda 7,2 procent. Det innebär att lönegapet, såväl det ovägda som det standardvägda, är större bland privatanställda tjänstemän än genomsnittet på arbetsmarknaden i stort. Följaktligen är det särskilt angeläget för Unionen, som ju organiserar just privatanställda tjänstemän, att driva på arbetet för jämställda löner och aktivt bidra till en positionsframflyttning i detta arbete.

Mellan 2005 och 2016 har det ovägda lönegapet mellan kvinnor och män som är privatanställda tjänstemän minskat med 4,8 procentenheter medan det standardvägda har minskat med 2,6 procentenheter. Utvecklingen går åt rätt håll, men den går långsamt. För långsamt. Det är alldeles uppenbart att vi behöver öka jämställdhetstakten.

Vad säger diskrimineringslagen

Diskrimineringslagens 3 kapitel innehåller bestämmelser om aktiva åtgärder. Det är av detta lagrum som skyldigheten att genomföra lönekartläggning och analys framgår.

Av 11 § framgår att arbetet med aktiva åtgärder ska genomföras i samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare.

Av 8 § framgår att arbetsgivaren i syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män varje år ska kartlägga och analysera

1. bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor som tillämpas hos arbetsgivaren, och
2. löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt.

Av 9 § framgår att arbetsgivaren ska analysera om förekommande löneskillnader har direkt eller indirekt samband med kön samt att analysen särskilt ska avse skillnader mellan

1. kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika,
2. en grupp med arbetstagare som utför arbete som är eller brukar anses vara kvinnodominerat och en grupp med arbetstagare som utför arbete som är att betrakta som likvärdigt med sådant arbete men inte är eller brukar anses vara kvinnodominerat, och

3. en grupp med arbetstagare som utför arbete som är eller brukar anses vara kvinnodominerat och en grupp med arbetstagare som utför arbete som inte är eller brukar anses vara kvinnodominerat men ger högre lön trots att kraven i arbetet bedömts vara lägre.

Av 10 § framgår att ett arbete är att betrakta som likvärdigt med ett annat arbete om det utifrån en sammantagen bedömning av de krav arbetet ställer och dess natur kan anses ha lika värde som det andra arbetet. Bedömningen av de krav arbetet ställer ska göras med beaktande av kriterier som kunskap och färdigheter samt ansvar och ansträngning. Vid bedömningen av arbetets natur ska särskilt arbetsförhållandena beaktas.

Av 12 § framgår att arbetsgivaren ska förse en arbetstagarorganisation som arbetsgivaren är bunden till av kollektivavtal med den information som behövs för att organisationen ska kunna samverka i arbetet med aktiva åtgärder.

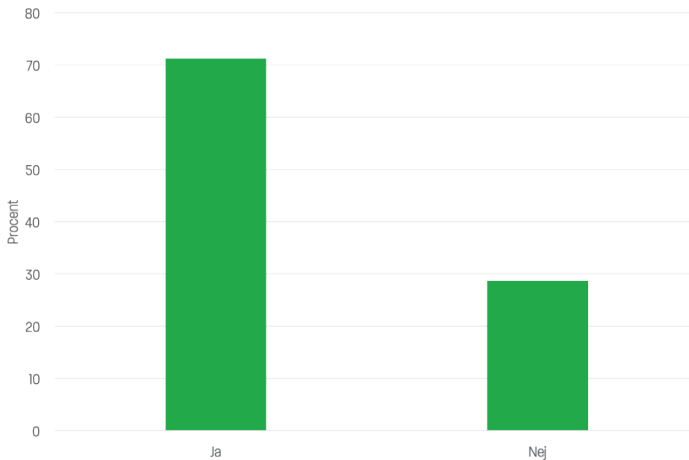
Om informationen avser uppgifter om lön eller andra förhållanden som berör en enskild arbetstagare, gäller reglerna om tystnadsplikt och skadestånd i 21, 22 och 56 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

Av 13 § respektive 14 § framgår att en arbetsgivare som vid ingången av kalenderåret sysselsatte 10 eller fler arbetstagare skriftligen ska dokumentera arbetet med lönekartläggning och analys. Dokumentationen ska innehålla:

- en redovisning av resultatet av kartläggningen och analysen enligt 8–10 §§
- en redovisning av vilka lönejusteringar och andra åtgärder som behöver vidtas för att åtgärda förekommande löneskillnader som har direkt eller indirekt samband med kön
- en kostnadsberäkning och en tidsplanering utifrån målsättningen att de lönejusteringar som behöver vidtas ska genomföras så snart som möjligt och senast inom tre år
- en redovisning och utvärdering av hur föregående års planerade åtgärder har genomförts samt en redogörelse för hur samverkansskyldigheten enligt 11 § fullgörs.

Företagens arbete för jämställda löner

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



Drygt sju av tio Unionenklubbar som ingick i undersökningen anser att det bedrivs ett aktivt arbete kring jämställda löner på deras arbetsplats.

Det är en liten ökning i förhållande till förra året då två av tre undersökningsdeltagare uppgav detta. Det är glädjande att en större andel klubbar vittnar om ett aktivt arbete för jämställda löner.

Dessvärre uppger nästan tre av tio klubbar att det saknas ett aktivt arbete för jämställda löner i deras företag.

Andel klubbar som uppger att det bedrivs ett aktivt arbete för jämställda löner på deras företag, totalt och uppdelat på bransch²

	Andel som bedömer att det bedrivs ett aktivt arbete för jämställda löner på deras arbetsplats
Bygg och fastighet	85 %
Handel	69 %
Industri och teknik	70 %
It och telekom	69 %
Organisationer och föreningar	72 %
Service och tjänster	68 %
Transport och logistik	73 %
Totalt	71 %

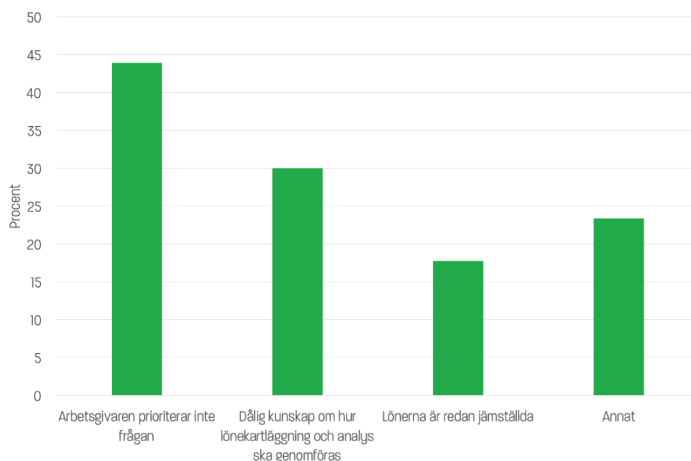
Inom branschen Bygg och fastighet anser hela 85 procent av klubbarna som ingick i undersökningen att det bedrivs ett aktivt arbete för jämställda löner på deras arbetsplats.

I övriga branscher finns inga större avvikelser från genomsnittet i undersökningen totalt.

² Resultaten för branscherna Energi och miljö, Farmaci och hälsa, Konsult och finans samt Media och kommunikation redovisas inte separat eftersom det var för få undersökningsdeltagare inom dessa branscher.

Om nej, vad skulle du säga att det beror på? (Fler svar möjliga)

Bas: De som svarat nej på frågan om det bedrivs ett aktivt arbete kring jämställda löner på deras arbetsplats.



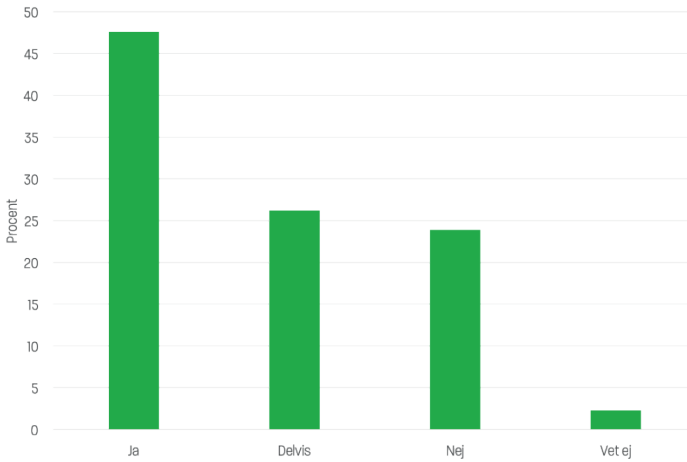
Av de som svarade att det inte bedrivs ett aktivt arbete för jämställda löner på deras arbetsplats uppgav nästan 45 procent att det beror på att arbetsgivaren inte prioriterar frågan. Tre av tio svarar att det beror på dålig kunskap om hur arbetet med lönekartläggning och analys ska genomföras. En av sex svarar att avsaknaden av ett aktivt arbete för jämställda löner beror på att lönerna redan är jämställda.

Nästan en fjärdedel av undersökningsdeltagarna valde att svara annat på frågan och bland frisvaren på frågan om vad frånvaron av aktivt arbete för jämställda löner beror på var följande svar mest frekvent förekommande:

- Tids- och resursbrist
- Hemliga löner och andra sekretessrelaterade hinder
- Det arbetar i stort sett bara kvinnor/män i företaget
- För få anställda i företaget

Det är i sammanhanget relevant att poängtera att *alla* arbetsgivare oavsett hur få eller många anställda de har omfattas av skyldigheten att genomföra lönekartläggning och analys. Det är dock endast arbetsgivare med 10 eller fler anställda som behöver dokumentera arbetet skriftligt.

Upplever du att det finns tydliga kriterier för lönesättning på företaget?



Färre än hälften av undersökningsslagarna upplever att det finns tydliga kriterier för lönesättningen på deras arbetsplats. Drygt en av fyra uppger att kriterierna för lönesättningen delvis är tydliga medan knappt en fjärdedel svarar nekande på frågan.

En viktig förutsättning för systematik och transparens i lönesättningen, något som i sin tur bidrar till att skapa acceptans för lönerna, är tydliga lönesättande kriterier. Det är därför bekymmersamt att mindre än hälften av klubbföreträdarna svarar instämmande på frågan om huruvida det finns tydliga kriterier för lönesättningen på deras arbetsplats.

Det är svårt att föreställa sig större företag där varenda medarbetare helt och hållet är nöjd med sin lön. Men om det finns tydliga kriterier för lönesättningen finns bättre förutsättningar att förklara för den enskilda medarbetaren på vilka grunder lönen är satt. Det kan i sin tur leda till en ökad förståelse för hur medarbetaren kan påverka sin egen lön liksom en acceptans av den nuvarande. Om en tydlig förklaring till en viss lön inte kan lämnas kan det skapa en misstanke

Unionen kräver att det ska finnas tydliga kriterier för lönesättningen på alla arbetsplatser.

Andel klubbar som upplever att det finns tydliga kriterier för lönesättningen på deras företag, totalt och uppdelat på bransch³

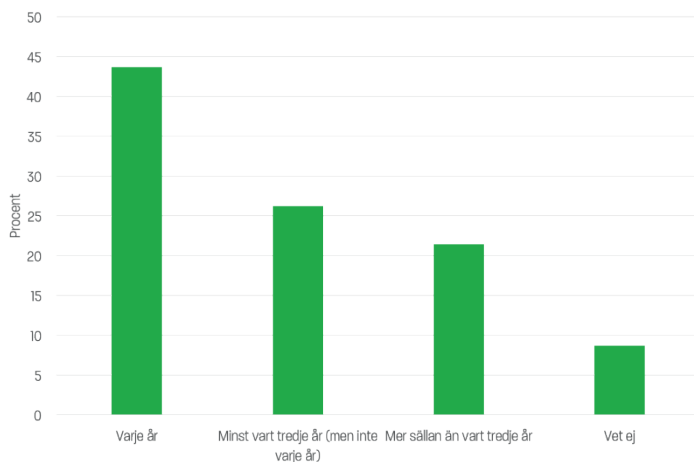
	Andel som bedömer att det finns tydliga kriterier för lönesättningen på deras företag
Bygg och fastighet	53 %
Handel	46 %
Industri och teknik	46 %
It och telekom	59 %
Organisationer och föreningar	42 %
Service och tjänster	40 %
Transport och logistik	56 %
Totalt	48 %

Inom branscherna It och telekom, Transport och logistik och Bygg och fastighet anser en betydligt högre andel av undersökningsdeltagarna att det finns tydliga kriterier för lönesättningen på deras företag.

Inom Service och tjänster och Organisationer och föreningar anser en betydligt lägre andel av klubbarna att kriterierna för lönesättningen är tydliga på deras företag.

³ Resultaten för branscherna Energi och miljö, Farmaci och hälsa, Konsult och finans samt Media och kommunikation redovisas inte separat eftersom det var för få undersökningsdeltagare inom dessa branscher.

Hur ofta genomförs lönekartläggning och analys i företaget?

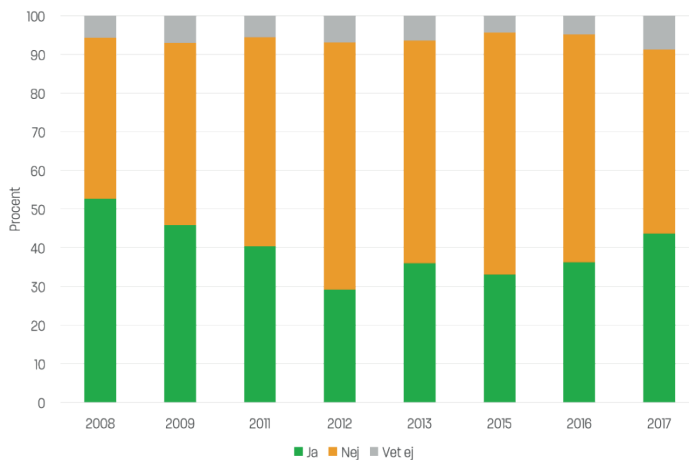


Sedan 1 januari 2017 ska arbetet med lönekartläggning och analys genomföras varje år. Trots detta svarar endast 44 procent att lönekartläggning och analys genomförs årligen i deras företag.

Drygt en fjärdedel svarar att arbetet genomförs minst vart tredje år men inte varje år. Drygt en femtedel svarar att arbetet genomförs mer sällan än vart tredje år.

Knappt en tiondel av de svarande vet inte hur ofta arbetet med lönekartläggning och analys genomförs i företaget de arbetar på.

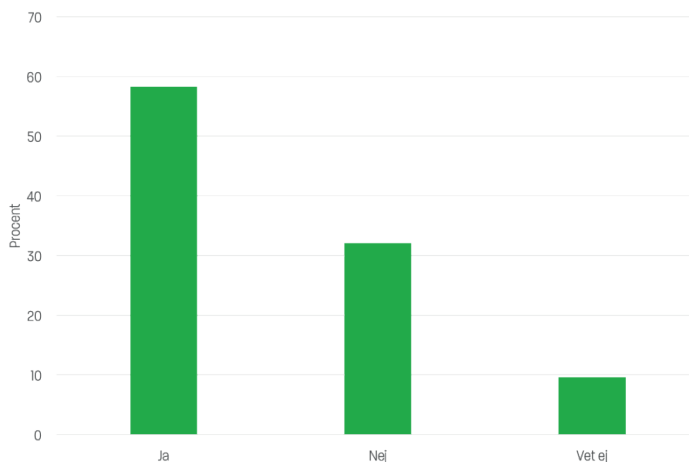
Genomförs årlig lönekartläggning och analys



Sett över tid kan Unionen konstatera att lagändringen har fått visst genomslag eftersom andelen företag som, enligt respondenterna, genomför årlig lönekartläggning och analys har ökat markant från 36 procent år 2016 till 44 procent år 2017.

Naturligtvis är ett rimligt mål att 100 procent av företagen ska följa lagen, men förmodligen får man räkna med att det kan ta viss tid innan medvetenheten om lagändringen slår igenom på alla företag.

Har det genomförts – eller planerar ni att genomföra – en lönekartläggning och analys i företaget under år 2017?



På frågan om huruvida man på företaget har genomfört eller planerar att genomföra lönekartläggning och analys under år 2017 svarar knappt sex av tio undersökningsdeltagare ja. En tredjedel svarar nej medan en tiondel svarar att de inte vet.

Det är positivt att nästan sex av tio företag, enligt klubbarna, fullgör sin lagstadgade skyldighet enligt diskrimineringslagen.

Däremot är det oacceptabelt att knappt en tredjedel förefaller bryta mot ett tvingande lagkrav.

Unionen har i likhet med flera andra fackliga organisationer framfört krav på att diskrimineringslagens bestämmelser om aktiva åtgärder ska vara semidispositiva och kunna ersättas av regler i centrala kollektivavtal. Det skulle bland annat medföra en möjlighet för arbetsmarknadens parter att ta över ansvaret för såväl utformningen som efterlevnaden av det förebyggande och främjande arbetet avseende lika rättigheter och möjligheter. En sådan möjlighet saknas dock i dagsläget.

Det förpliktigar, enligt Unionens åsikt, riksdag och regering att ta ett större och mer aktivt ansvar för att de som omfattas av skyldigheten att genomföra lönekartläggning och analys också upplever att det finns en reell risk för att bli föremål för tillsyn av DO och vid bristande efterlevnad i sista hand av Nämnden mot diskriminering vid vite bli förelagda att fullgöra sina skyldigheter enligt diskrimineringslagens tredje kapitel.

Så länge bestämmelserna om aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen, inklusive bestämmelserna om lönekartläggning och analys, inte är semidispositiva anser Unionen att tillsynsmyndigheten, Diskrimineringsombudsmannen (DO) bör prioritera tillsynen över efterlevnaden av dessa bestämmelser.

Unionen ser det dock som en självklarhet att även med den nu gällande tvingande lagstiftningen ta ett aktivt ansvar för att bestämmelserna om lönekartläggning och analys följs.

Unionen har därför tagit fram rutiner för hur ärenden om bristande efterlevnad av bestämmelserna om aktiva åtgärder i den del som avser arbetslivet ska hanteras.

Unionen har för avsikt att i betydligt större utsträckning än tidigare använda de verktyg som framgår av diskrimineringslagen för att driva på arbetet för jämställda löner på företag där arbetsgivaren inte på frivillig väg kan förmås att årligen genomföra lönekartläggning och analys i enlighet med den metod som framgår av diskrimineringslagen.

Andel klubbar som uppger att man har genomfört eller planerar att genomföra en lönekartläggning och analys på deras företag under år 2017, totalt och uppdelat på bransch⁴

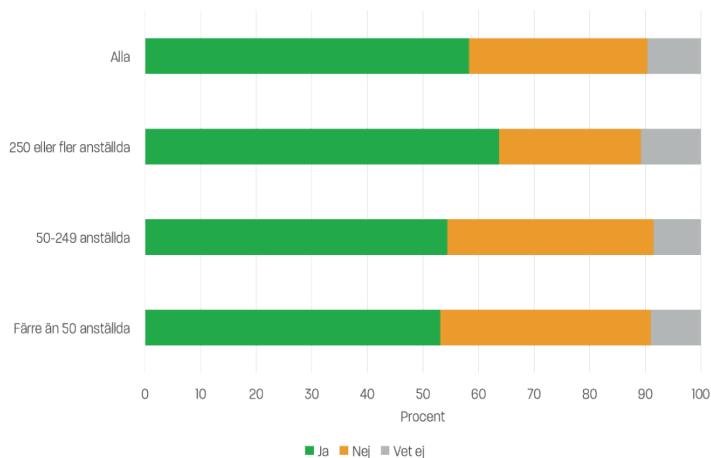
	Andel som uppger att det har genomförts eller att man planerar att genomföra en lönekartläggning och analys på deras företag under år 2017
Bygg och fastighet	47 %
Handel	60 %
Industri och teknik	58 %
It och telekom	52 %
Organisationer och föreningar	65 %
Service och tjänster	67 %
Transport och logistik	56 %
Totalt	58 %

Inom branscherna Service och tjänster och Organisationer och föreningar är det betydligt vanligare än genomsnittet i undersökningen att lagkravet på årlig lönekartläggning och analys följs.

Inom Bygg och fastighet har färre än hälften av företagen, enligt klubbarna, fullgjort skyldigheten att genomföra lönekartläggning och analys under år 2017. Även inom It och telekom har en betydligt lägre andel av företagen genomfört eller planerat att genomföra lönekartläggning och analys under 2017 än genomsnittet i undersökningen.

⁴ Resultaten för branscherna Energi och miljö, Farmaci och hälsa, Konsult och finans samt Media och kommunikation redovisas inte separat eftersom det var för få undersökningsdeltagare inom dessa branscher.

Har det genomförts – eller planerar ni att genomföra – en lönekartläggning och analys i företaget under år 2017? (totalt och uppdelat på företagsstorlek)

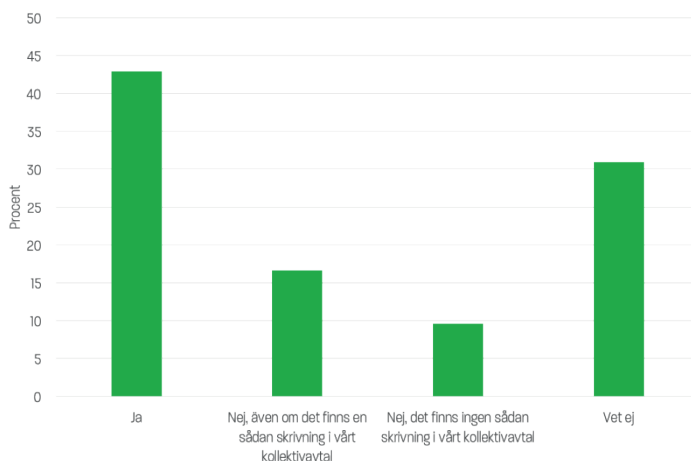


Det finns ett samband mellan antalet anställda i ett företag och huruvida man har genomfört eller planerar att genomföra arbetet med lönekartläggning och analys under år 2017.

På stora företag med 250 eller fler anställda har det i nästan två av tre fall genomförts, eller planerats att genomföra, en lönekartläggning och analys under år 2017.

På företag med färre än 250 anställda är det endast drygt hälften som genomfört eller planerar att genomföra en lönekartläggning och analys under år 2017.

I flertalet kollektivavtal finns det skrivningar om årlig löneanalys. Genomförs en sådan löneanalys utifrån ett jämställdhetsperspektiv på ert företag?



43 procent av Unionenklubbarna svarar att det genomförs en årlig löneanalys utifrån ett jämställdhetsperspektiv på deras företag.

En av sex uppger att det visserligen finns en skrivning i kollektivavtalet om att det ska genomföras en årlig löneanalys men att någon sådan trots detta inte har gjorts.

En tiondel svarar att deras kollektivavtal inte innehåller någon skrivning om årlig löneanalys.

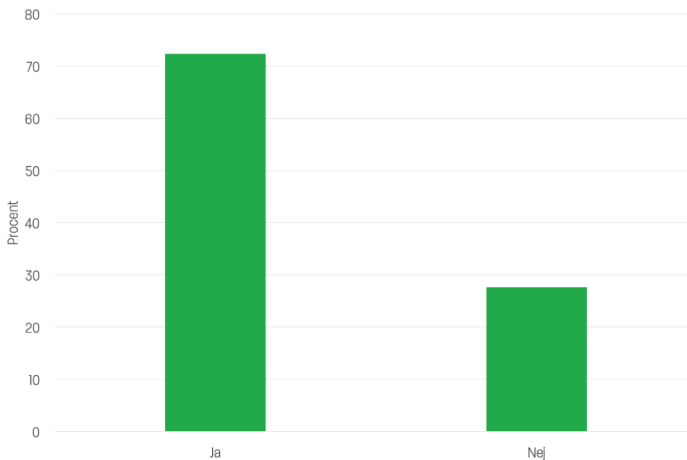
Nästan en tredjedel av klubbarna svarar att de inte vet om det kollektivavtal som de omfattas av innehåller en skrivning om årlig löneanalys eller inte.

Det är givetvis beklagligt att en så pass stor andel av klubbarna inte vet om det finns en skrivning om årlig löneanalys i deras kollektivavtal. Detta kan ses som en indikation på att informationen från Unionen till förtroendevalda gällande kollektivavtalens innehåll kan behöva bli tydligare.

Samverkan

Har Unionenklubben varit delaktig i genomförandet av lönekartläggningen och analysen

Bas: Har genomfört eller planerar att genomföra lönekartläggning och analys år 2017



Drygt sju av tio Unionenklubbar har varit delaktiga i arbetet med lönekartläggning och analys. Knappt tre av tio svarar att klubben inte varit delaktig i detta arbete.

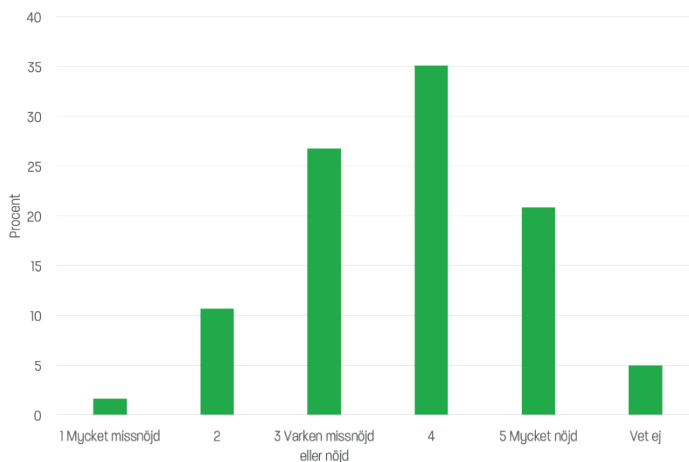
Värt att förtydliga i sammanhanget är att frågan endast har ställts till undersökningsdeltagare som uppgivit att en lönekartläggning och analys antingen har genomförts eller planeras på deras företag under 2017. Att klubben inte har varit delaktig i arbetet kan alltså inte bero på att inget arbete har genomförts.

Enligt diskrimineringslagens 3 kap. 11 § ska arbetsgivare och arbetstagare samverka i arbetet med aktiva åtgärder. Arbetsgivaren har med andra ord en lagstadgad skyldighet att samverka med fackliga företrädare, ändå uppger fler än en av fyra att arbetet med lönekartläggning och analys inte bedrivs i samverkan.

Unionen vill se en förbättring av samverkansformerna i arbetet med lönekartläggning och analys.

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: Har genomfört eller planerar att genomföra lönekartläggning och analys år 2017

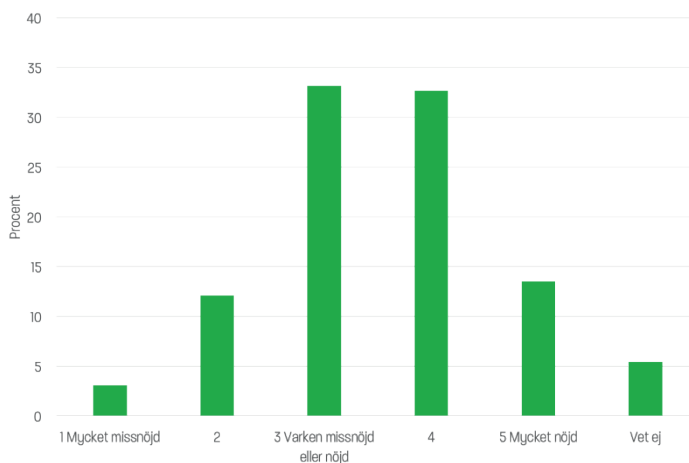


Drygt hälften av de Unionenklubbar som var delaktiga i lönekartläggningen och analysen uppger att de är nöjda eller mycket nöjda med den information de fick ta del av under arbetets gång. Drygt en fjärdedel är varken missnöjda eller nöjda medan drygt en av tio är missnöjda eller mycket missnöjda med den information som arbetsgivaren försåg dem med i arbetet med lönekartläggning och analys.

Enligt diskrimineringslagens 3 kap. 12 § ska arbetsgivaren förse en arbetstagarorganisation som arbetsgivaren är bunden till av kollektivavtal med den information som behövs för att organisationen ska kunna samverka i arbetet med aktiva åtgärder. Det är alltså inte upp till arbetsgivarens goda vilja att dela med sig av den information som behövs för att arbetstagarrepresentanter på ett ändamålsenligt sätt ska kunna delta i arbetet med lönekartläggning och analys.

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

Bas: Har genomfört eller planerar att genomföra lönekartläggning och analys år 2017



46 procent av Unionenklubbarna uppger att de är nöjda med de påverkansmöjligheter de haft i arbetet med lönekartläggning och analys.

En tredjedel är varken nöjda eller missnöjda medan cirka 15 procent är missnöjda eller mycket missnöjda med de möjligheter de haft att påverka i arbetet med lönekartläggning och analys.

Det är en svarsfördelning som ligger i paritet med tidigare års undersökningar.

Arbetet med lönekartläggning och analys är inte en förhandlingssituation och vid oenighet är det arbetsgivarens ståndpunkt eller tolkning som gäller. För att ett arbete som genomförs i samverkan ska fungera tillfredsställande är en viktig grundförutsättning dock att samtliga samverkande parter upplever att deras inspel och synpunkter tas på allvar och tas till vara. Det är därför beklagligt att mindre än hälften av klubbarna som var delaktiga i arbetet med lönekartläggning och analys är nöjda i detta avseende.

Som ett led i arbetet med att förbättra samverkansformerna i arbetet med lönekartläggning och analys behöver formerna för delaktighet och inflytande därför beaktas.

Svar angående samverkan, totalt och uppdelat på bransch⁵

	Andel som uppger att klubben var delaktig i arbetet med lönekartläggning och analys	Andel som var nöjda eller mycket nöjda med den information de fick ta del av i arbetet med lönekartläggning och analys	Andel som var nöjda eller mycket nöjda med den påverkan de hade på arbetet med lönekartläggning och analys
Bygg och fastighet	84 %	71 %	48 %
Handel	72 %	52 %	53 %
Industri och teknik	74 %	54 %	44 %
It och telekom	71 %	57 %	50 %
Organisationer och föreningar	71 %	67 %	44 %
Service och tjänster	65 %	62 %	46 %
Transport och logistik	77 %	46 %	46 %
Totalt	72 %	56 %	46 %

Hela 84 procent av klubbarna inom Bygg och fastighet uppger att de var delaktiga i arbetet med lönekartläggningen och analysen. Även Transport och logistik utmärker sig positivt i detta avseende.

Inom Service och tjänster är det endast två av tre klubbar som svarar att de var delaktiga i genomförandet av företagets lönekartläggning och analys.

⁵ Resultaten för branscherna Energi och miljö, Farmaci och hälsa, Konsult och finans samt Media och kommunikation redovisas inte separat eftersom det var för få undersökningsdeltagare inom dessa branscher.

Inom Bygg och fastighet, Organisationer och föreningar och Service och tjänster är en betydligt större andel av klubbarna än genomsnittet nöjda med den information de fick ta del av i arbetet med lönekartläggning.

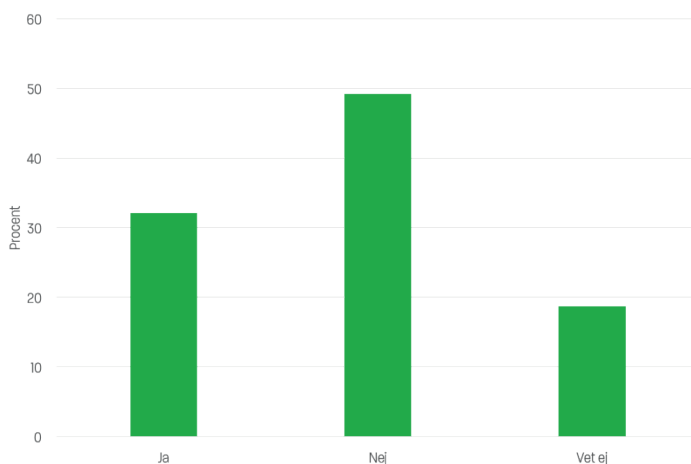
Minst nöjda är man inom transport och logistik där endast 46 procent av klubbarna är nöjda med informationen de fick ta del av.

Det är endast inom branscherna Handel och It och telekom som hälften eller fler av klubbarna är nöjda eller mycket nöjda med det inflytande de haft på arbetet med lönekartläggning och analys. Ingen bransch utmärker sig markant negativt i detta avseende.

Effekterna av arbetet med lönekartläggning och analys

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?

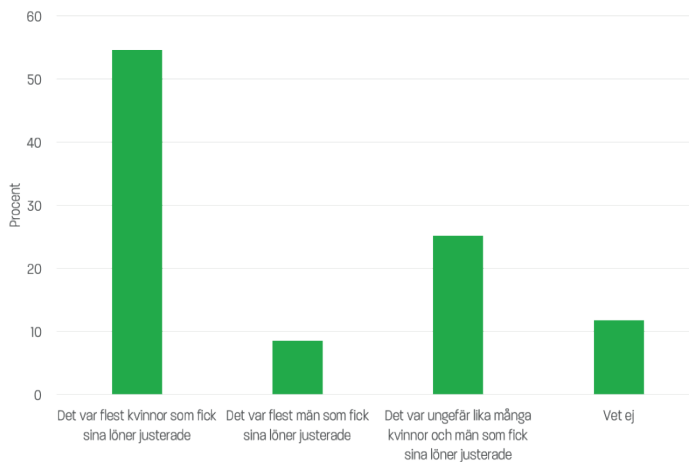
Bas: Har genomfört eller planerar att genomföra lönekartläggning och analys år 2017



På en tredjedel av de företag som har genomfört eller planerar att genomföra en lönekartläggning och analys under år 2017 ledde arbetet till att löneskillnader som behövde rättas till identifierades.

Hur såg könsfördelningen ut bland de medarbetare som fick sina löner justerade som en följd av lönekartläggningen och analysen?

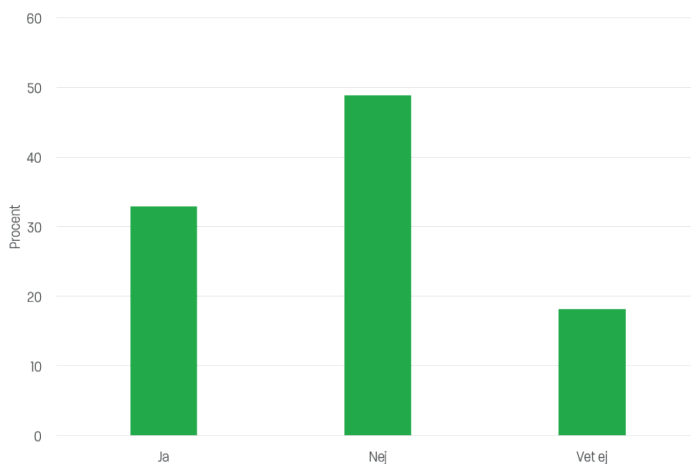
Bas: Har genomfört eller planerar att genomföra lönekartläggning och analys år 2017 och hittade löneskillnader som behövde rättas till



På mer än hälften av de företag där man i den senast genomförda lönekartläggningen och analysen identifierade löneskillnader mellan kvinnor och män som behövde rättas till var det flest kvinnor som fick sina löner justerade. I ett fall av fyra var det ungefär lika många kvinnor som män som fick sina löner korrigerade och i knappt en tiondel av fallen var det flest män som fick sina löner justerade.

Ledde arbetet med den senaste lönekartläggningen och analysen till att ni identifierade andra åtgärder än lönejusteringar som behövde genomföras, exempelvis översyn av lönesättande kriterier, kompetensutveckling, utbildning av lönesättande chefer eller liknande?

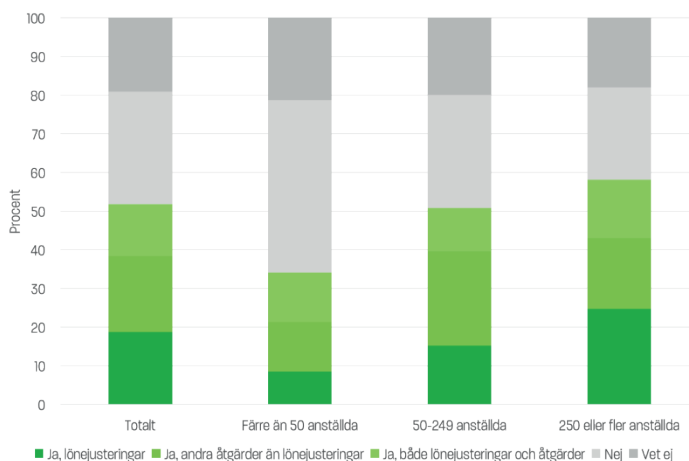
Bas: Har genomfört eller planerar att genomföra lönekartläggning och analys år 2017



En tredjedel av företagen hittade andra åtgärder än lönejusteringar som behövde vidtas i samband med den senaste lönekartläggningen och analysen. Det kan exempelvis handla om en översyn och revidering av de kriterier som används i lönesättningen, utbildning av lönesättande chefer eller kompetensutveckling för att främja jämställda löner.

Arbetet med lönekartläggning och analys leder till konkreta resultat och åtgärder i mer än hälften av fallen

Bas: Har genomfört eller planerar att genomföra lönekartläggning och analys år 2017



I 52 procent av fallen har arbetet med lönekartläggning och analys lett till konkreta resultat i form av lönejusteringar och/eller andra åtgärder.

Det är en tydlig indikation på att metoden lönekartläggning och analys är effektiv. Med tanke på att kvinnor i större utsträckning än män får sina löner justerade som en effekt av arbetet med lönekartläggning och analys kan man också dra slutsatsen att lönekartläggning och analys bidrar till att minska lönegapet mellan kvinnor och män.

För att metodens fulla potential ska nås är det dock en förutsättning att alla företag årligen genomför en lönekartläggning och analys på ett sätt som överensstämmer med lagstiftarens intentioner.

Arbetet med lönekartläggning och analys mynnar i större utsträckning ut i konkreta resultat på stora företag än på medelstora företag. Och på medelstora företag leder arbetet med lönekartläggning och analys i betydligt högre grad till förbättringar ur jämställdhetssynvinkel jämfört med småföretag.

Effekterna av arbetet med lönekartläggning och analys, totalt och uppdelat per bransch⁶

	Andel som hittade löneskillnader som behöver rättas till	Andel som identifierade andra åtgärder som behöver genomföras	Andel som kom fram till att lönejusteringar och/eller andra åtgärder behöver genomföras
Bygg och fastighet	28 %	36 %	48 %
Handel	31 %	30 %	49 %
Industri och teknik	36 %	36 %	57 %
It och telekom	43 %	19 %	52 %
Organisationer och föreningar	16 %	39 %	47 %
Service och tjänster	25 %	35 %	50 %
Transport och logistik	23 %	32 %	39 %
Totalt	32 %	33 %	52 %

Inom It och telekom ledde fler än fyra av tio lönekartläggningar och analyser till att löneskillnader som behövde rättas till identifierades.

Inom Organisationer skedde detta endast i 16 procent av fallen. Inom Transport och logistik samt Service och tjänster ledde lönekartläggningen och analysen också mer sällan än genomsnittet i

⁶ Resultaten för branscherna Energi och miljö, Farmaci och hälsa, Konsult och finans samt Media och kommunikation redovisas inte separat eftersom det var för få undersökningsdeltagare inom dessa branscher.

undersökningen till upptäckten av löneskillnader som behövde rättas till.

Inom Organisationer och föreningar var det desto vanligare att behovet av andra åtgärder än lönejusteringar identifierades – det skedde i hela fyra fall av tio.

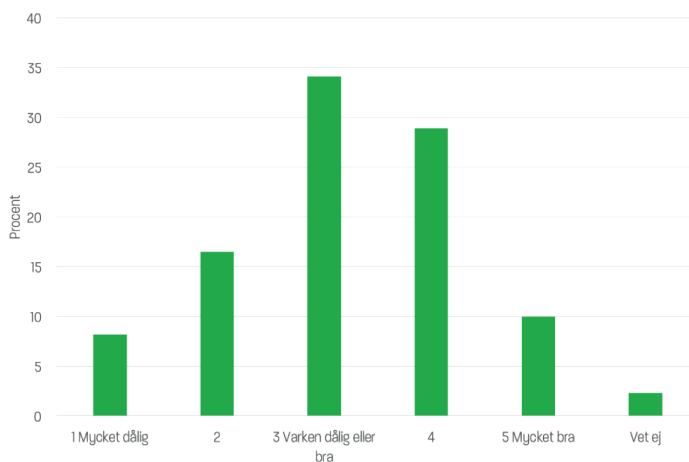
Intressant nog kom man endast i var femte lönekartläggning och analys inom It och telekom fram till att andra åtgärder än lönejusteringar behövdes.

Det är dock inom Industri och teknik som arbetet med lönekartläggning och analys oftast ledde till konkreta resultat i form av åtminstone lönekorrigeringar eller andra åtgärder. 57 procent av lönekartläggningarna och analyserna inom denna bransch ledde till förbättringar ur ett jämställdhetsperspektiv.

Inom Transport och logistik liksom Organisationer och föreningar ledde arbetet med lönekartläggning och analys i betydligt mindre utsträckning än genomsnittet till att förbättringsbehov ur jämställdhetssynvinkel identifierades.

Kunskap och engagemang

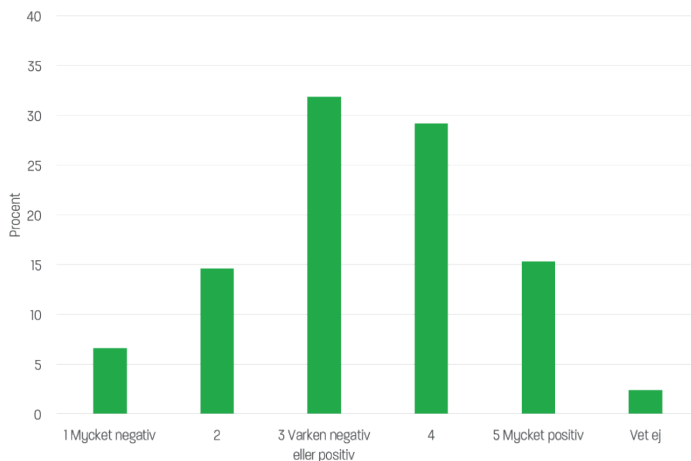
Vilken är din bedömning av arbetsgivarens kunskap om arbetet med lönekartläggning och analys?



Fyra av tio klubb företrädare bedömer att deras arbetsgivares kunskap om arbetet med lönekartläggning och analys är bra eller mycket bra.

En tredjedel anser att arbetsgivarens kunskap varken är dålig eller bra medan en fjärdedel bedömer att den är dålig eller mycket dålig.

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



45 procent av klubbarna anser att arbetsgivarens inställning till arbetet med lönekartläggning och analys är positiv eller mycket positiv. En tredjedel uppger att arbetsgivarens inställning varken är negativ eller positiv. Drygt en femtedel svarar att arbetsgivarens inställning är negativ eller mycket negativ.

Svarsfördelningen på denna fråga ligger i linje med den som framkommit i tidigare års undersökningar.

Svar angående arbetsgivarens kunskap och inställning till lönekartläggning och analys, totalt och uppdelat på bransch⁷

	Andel som bedömer att arbetsgivarens kunskap om lönekartläggning och analys är bra eller mycket bra	Andel som bedömer att arbetsgivarens inställning till lönekartläggning och analys är positiv eller mycket positiv
Bygg och fastighet	45 %	57 %
Handel	40 %	42 %
Industri och teknik	35 %	42 %
It och telekom	35 %	40 %
Organisationer och föreningar	33 %	49 %
Service och tjänster	38 %	43 %
Transport och logistik	38 %	40 %
Totalt	40 %	45 %

Undersökningsdeltagare inom Bygg och fastighet har en något positivare bild än genomsnittet av sina arbetsgivares kunskaper om den metod som ska tillämpas i arbetet med lönekartläggning och analys.

⁷ Resultaten för branscherna Energi och miljö, Farmaci och hälsa, Konsult och finans samt Media och kommunikation redovisas inte separat eftersom det var för få undersökningsdeltagare inom dessa branscher.

Klubbarna inom Organisationer och föreningar, Industri och teknik samt It och telekom bedömer i betydligt mer begränsad utsträckning att deras arbetsgivares kunskap om lönekartläggning och analys är god eller mycket god.

Undersökningsdeltagarna inom Bygg och fastighet utmärker sig också positivt när det gäller bedömningen av arbetsgivarens inställning till lönekartläggning och analys. Hela 57 procent av klubbarna inom branschen bedömer att arbetsgivarens inställning till lönekartläggning och analys är positiv eller mycket positiv.

Lägst andel respondenter inom branscherna It och telekom och Transport och logistik bedömer att deras arbetsgivares inställning till lönekartläggning och analys är positiv eller mycket positiv.

Samband mellan kunskap om och inställning till arbetet med lönekartläggning och analys

Det finns ett samband mellan arbetsgivarens bedömda kunskap om arbetet med lönekartläggning och analys och arbetsgivarens bedömda inställning till detta arbete.

De arbetsgivare som bedöms ha dåliga kunskaper är också övervägande negativt inställda medan arbetsgivare som bedöms ha goda kunskaper allt som oftast bedöms ha en positiv inställning.

Ett annat intressant samband framgår av tabellen nedan. De arbetsgivare som har bedömts ha en positiv eller mycket positiv inställning till lönekartläggning och analys har också i betydligt större utsträckning än genomsnittet genomfört eller planerat att genomföra detta arbete under år 2017.

Fler än hälften av de arbetsgivare som bedömts ha en negativ inställning uppges bryta mot lagkravet på att genomföra en lönekartläggning och analys under år 2017.

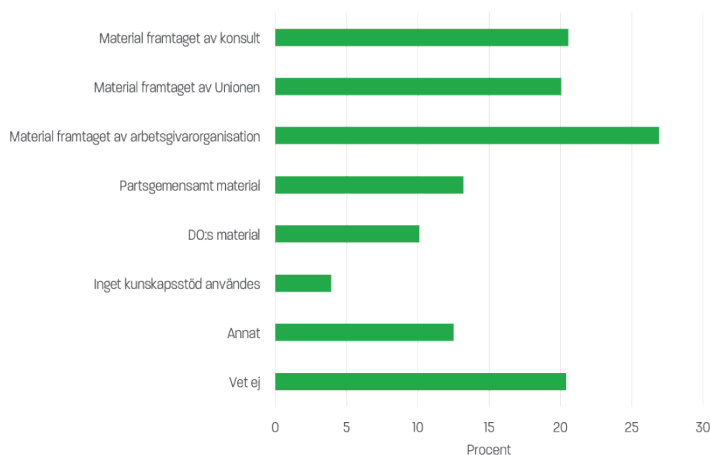
	Har genomfört eller planerar att genomföra en lönekartläggning och analys under år 2017	Har inte genomfört och planerar inte heller att genomföra en lönekartläggning och analys i företaget under år 2017
Arbetsgivarens inställning till arbetet med lönekartläggning och analys är negativ eller mycket negativ	38	54
Arbetsgivarens inställning till arbetet med lönekartläggning och analys är positiv eller mycket positiv	74	20
Totalt	58	32

Att höja kunskapsnivån om metoden som ska användas i arbetet med lönekartläggning och analys liksom att nå ut med information om de positiva effekter som arbetet leder till är, med anledning av ovanstående, viktiga steg för att förändra motsträviga arbetsgivares negativa attityd till lönekartläggning och analys och förmå dem att på frivillig väg genomföra arbetet varje år.

Stöd i arbetet med lönekartläggning och analys

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

Bas: Har genomfört eller planerar att genomföra lönekartläggning och analys under 2017



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

Vanligast är att ett material som är framtaget av en arbetsgivarorganisation (27 procent) använts, därefter följer material framtaget av konsult (21 procent) respektive Unionen (20 procent).

13 procent svarar att de har använt ett partsgemensamt material som kunskapsstöd och en lika stor andel valde svarsalternativet *Annat* och uppgav på följdfrågan om vilket stöd det var frågan om bland annat: Stöd eller system framtaget av arbetsgivaren, kollektivavtalet och material framtaget av annat fackförbund.

10 procent svarar att de har använt material från Diskrimineringsombudsmannen.

4 procent uppger att inget kunskapsstöd användes medan en femtedel svarar att de inte vet om något kunskapsstöd användes.

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 behöver från Unionens sida för att kunna driva på arbetet med lönekartläggning och analys på sina arbetsplatser.

Överlag är klubbarna nöjda med det stöd de får av Unionen, exempelvis via ombudsmän, medlemservice, webbplatsen och kursutbudet. Många uppger att det nuvarande stödet är tillräckligt vilket är glädjande.

De som framfört önskemål om mer eller bättre stöd efterfrågade bland annat (i alfabetisk ordning):

- Att Unionen granskar företaget och säkerställer att arbetet med lönekartläggning och analys har genomförts
- Bättre och mer användbar lönestatistik
- En ombudsman som är klubbens fasta kontaktperson
- Fler ombudsmän
- Fungerande internwebb för förtroendevalda
- Fördjupade kurser om lönekartläggning
- Insatser som syftar till att öka kunskapen om lönekartläggning och analys bland förtroendevalda
- Mer information på webbplatsen
- Partsgemensamma kurser
- Rutiner för påkalla förhandling om arbetsgivaren inte frivilligt kan förmås att följa lagkravet på årlig lönekartläggning och analys
- Stöd från Unionen i samtal med företagsledningen
- Uppdateringar om arbetet med lönekartläggning och analys via e-post

Slutsatser

Lönekartläggning och analys är en effektiv metod för att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män som utför lika eller likvärdiga arbeten. I mer än hälften av fallen leder en genomförd lönekartläggning och analys till konkreta resultat i form av lönejusteringar eller andra åtgärder som exempelvis översyn av de lönesättande kriterierna eller kompetensutveckling.

Det är därför både anmärkningsvärt och allvarligt att det inte är alla arbetsgivare som fullgör sin skyldighet enligt diskrimineringslagen att årligen genomföra lönekartläggning och analys. Varje lönekartläggning och analys som inte genomförs är en missad möjlighet att kvalitetssäkra lönesättningen ur ett jämställdhetsperspektiv och att komma till rätta med löneskillnader som har direkt eller indirekt samband med kön.

Eftersom såväl det ovägda som det standardvägda könslönegapet är större bland privatanställda tjänstemän än genomsnittet på svensk arbetsmarknad är det särskilt angeläget för Unionen att ta ett aktivt ansvar för att få fler arbetsgivare att i samverkan med fackliga företrädare bedriva ett aktivt arbete för att uppnå jämställda löner.

Det kommer Unionen bland annat att göra genom att verka för att diskrimineringslagens bestämmelser om aktiva åtgärder, inklusive lönekartläggning och analys, ska vara semidispositiva. Unionen vill att förutsättningar för ett aktivt och systematiskt jämställdhetsarbete på arbetsplatserna i första hand ska skapas genom kollektivavtal. Det är Unionens bestämda uppfattning att arbetsmarknadens parter har bättre förutsättningar än lagstiftaren att ta ansvar för utformningen och efterlevnaden av ändamålsenliga och branschpassade regler om systematiskt arbete för att uppnå jämställda löner.

Så länge semidispositiviteten saknas i diskrimineringslagen kommer Unionen i större utsträckning än tidigare att använda de möjligheter som vi som fackförbund har att sätta press på arbetsgivare som inte frivilligt genomför lönekartläggning och analys varje år.

Unionen vill även fortsättningsvis bidra till att kunskapsnivån om metoden som ska tillämpas i arbetet med lönekartläggning och analys höjs hos såväl arbetsgivare som fackliga företrädare. Det görs bland annat genom rapporter som denna, vägledningar för förtroendevalda, kurser, partsgemensamma handledningsmaterial, rådgivning, seminarier och på Unionens webbplats. Undersökningen

som ligger till grund för denna rapport visar att kunskap om lönekartläggning och analys påverkar inställningen till detta arbete och att inställningen till stor del styr om man följer lagkravet eller bryter mot det.

Unionen kommer också att fortsätta att lyfta de positiva effekter som arbetet med lönekartläggning och analys leder till. Om fler företag inser vad de har att vinna på att genomföra arbetet, bland annat i form av mer jämställda löner, tydligare lönekriterier och större acceptans för lönerna bland medarbetarna kommer benägenheten att frivilligt följa lagen förmodligen att öka.

Unionen kommer även att driva frågan om förbättrade samverkansformer i arbetet med lönekartläggning och analys. Det finns förbättringsbehov både när det gäller den information fackliga företrädare får ta del av och de påverkansmöjligheter de upplever sig ha i arbetet.

Unionens politik för att uppnå jämställda löner

Av Unionens politik för ett jämställt och inkluderande arbetsliv framgår följande:

- Unionen kräver att alla osakliga eller diskriminerande löneskillnader undanröjs.
- Unionen vill att diskrimineringslagens bestämmelser om aktiva åtgärder i arbetslivet ska vara semidispositiva.
- Unionen anser att årlig lönekartläggning och analys är en effektiv metod att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män som utför lika eller likvärdigt arbete.
 - Unionen anser att facket spelar en viktig roll för att säkerställa att bestämmelserna om lönekartläggning och analys följs.
- Unionen vill att arbetsgivare i samverkan med fackliga företrädare ser över bestämmelser om löner och andra anställningsvillkor i syfte att säkerställa att de inte missgynnar någon av skäl som har samband med kön, könsidentitet och könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsförmåga, sexuell läggning, ålder och socioekonomisk bakgrund. Om fackliga företrädare saknas ska samverkan ske med andra utsedda arbetstagarrepresentanter.
- Unionen vill att arbetsgivare aktivt ska främja en jämställd löneutveckling för kvinnor och män.
- Unionen vill att arbetet för att uppnå jämställda löner integreras i den ordinarie löneprocessen.
- Unionen vill se en förbättring av samverkansformerna i arbetet med lönekartläggning och analys.
- Unionen vill att kompetensutveckling används som ett aktivt redskap för att främja jämställda löner.
- Unionen vill att löneutvecklingen för medarbetare som är eller har varit långtidssjukskrivna särskilt uppmärksammas.
- Unionen anser att det är angeläget att jämställdhetsperspektivet särskilt beaktas när ingångslöner sätts.

Vägledning till Unionens förtroendevalda

Detta kapitel är en vägledning till förtroendevalda i Unionen.

Inledningsvis redovisas ett antal rekommendationer till dig som förtroendevald gällande arbetet med lönekartläggning och analys på företagsnivå. Därefter listas ett antal argument för ett aktivt arbete med lönekartläggning och analys som med fördel kan användas för att övertyga motsträviga arbetsgivare om att arbetet måste prioriteras.

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

Rekommendationer till dig som är förtroendevald

Inför lönekartläggningen

- Som förtroendevald i Unionen är det viktigt att du tar ditt ansvar för att försöka förmå din arbetsgivare att uppnå eller bibehålla jämställda löner på företaget. Om arbetsgivaren inte själv tar initiativ till att genomföra en lönekartläggning och analys bör du påpeka att det är en lagstadgad skyldighet att genomföra detta arbete och att det ska ske i samverkan mellan arbetsgivaren och arbetstagarrepresentanter.
- Inför att arbetet med lönekartläggning och analys ska påbörjas är det viktigt att 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 tillfredsställande sätt. Om det finns behov av att inhämta kunskap eller genomföra kompetensutvecklingsinsatser är det en fördel om såväl arbetsgivarrepresentanter som arbetstagarrepresentanter tillgodoser dessa behov innan själva arbetet med lönekartläggningen och analysen påbörjas.

Om konsultstöd

- 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.

Ensidig kartläggning och analys

- Om arbetsgivaren på eget bevåg eller med hjälp av en konsult har genomfört en lönekartläggning och analys utan facketts 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.

Ditt kollektivavtal kan innehålla regler

- 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.

Integrera genomförandet och se till att bestämmelserna tillämpas

- 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 ramarna för lönesättningen är könsneutrala för att arbetet med analysen av förekommande löneskillnader ska vara fullt ut ändamålsenligt. Det är i bestäm-

melserna 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 i sig inte är könsneutrala. I sådana fall har arbetet med lönekartläggning och analys förfelat sitt syfte.

Marknadshänsyn och sakliga skäl

- Det finns inget som hindrar att marknadshänsyn påverkar lönesättningen på företaget. Unionen rekommenderar dock att djuplodande analyser och noggranna överväganden läggs till grund för när och hur 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 marknadslöner ska hanteras i framtida lönerevisioner.
- Uppmärksamma särskilt medarbetare som är eller har varit föräldralediga när ni genomför lönekartläggningen och analysen. Enligt föräldraledighetslagen får en arbetsgivare inte missgynna en arbetstagare av skäl som har samband med föräldraledighet. Bland annat ska man inte halka efter i lönehänseende för att man planerar att vara, är eller har varit föräldraledig. Av Unionens rapport *Föräldravänligt arbetsliv 2017 – en rapport om framgångsfaktorer och förbättringsbehov* framgår dock att 14 procent av respondenterna (25 procent av kvinnorna och 8 procent av männen) inte ingick i lönerevisionen på samma villkor som andra anställda under sin föräldraledighet.
- Följ upp om medarbetare som har varit långtidssjukskrivna har halkat efter i lön. Diskutera i förekommande fall behovet av kompetensutvecklingsinsatser så att medarbetarna ifråga kan närma sig sina kollegor i lönehänseende.
- 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 minskas och till viss del korrigeras medan en del av den kan motiveras med sakliga skäl och därmed kvarstå.

Dokumentation

- Om ni är tio anställda eller fler hos arbetsgivaren ska arbetet med lönekartläggning och analys dokumenteras skriftligt. Dokumentationen ska upprättas oavsett om löneskillnader som behöver rättas till har identifierats eller inte.
- Dokumentationen ska innehålla:
 - en redogörelse för hur arbetsgivaren har samverkat med arbetstagarrepresentanter i lönekartläggningen och analysen
 - en redovisning av resultatet av kartläggningen och analysen
 - en redovisning av vilka lönejusteringar och andra åtgärder som behöver vidtas för att åtgärda förekommande löneskillnader som har direkt eller indirekt samband med kön
 - en kostnadsberäkning och en tidsplanering utifrån målsättningen att de lönejusteringar som behöver vidtas ska genomföras så snart som möjligt och senast inom tre år
 - en redovisning och utvärdering av hur föregående års planerade åtgärder har genomförts
- Dokumentera arbetet med lönekartläggning och analysen löpande – på så sätt undviker ni att information som ska ingå i dokumentationen inte antecknas och sparas, vilket kan leda till onödigt dubbelarbete.

Andra åtgärder

- 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 inget händer

- Om arbetsgivaren inte på frivillig väg vill följa diskrimineringslagens krav på att varje 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 ert regionkontor.

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 varje år framgår av diskrimineringslagen. Bestämmelserna är vitessanktionerade. Att fullgöra arbetsgivarens skyldigheter enligt lag måste prioriteras.
- Av diskrimineringslagen framgår att arbetsgivare och arbetstagarer 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 fackets 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 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 och bevisligen effektiv 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 transparens i lönesättningen skapar större arbetsglädje och motivation hos arbetstagarna och kan vara en konkurrensfördel när företaget rekryterar nya medarbetare.

Ett urval av chefer och fackliga företrädare hos arbetsgivare 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 medfört⁸. Följande är exempel på svar 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.

⁸ *Miljongranskningen etapp 2. Utvärdering av JämO:s arbete och parternas mottagande*, Faugert & Co., 2008.

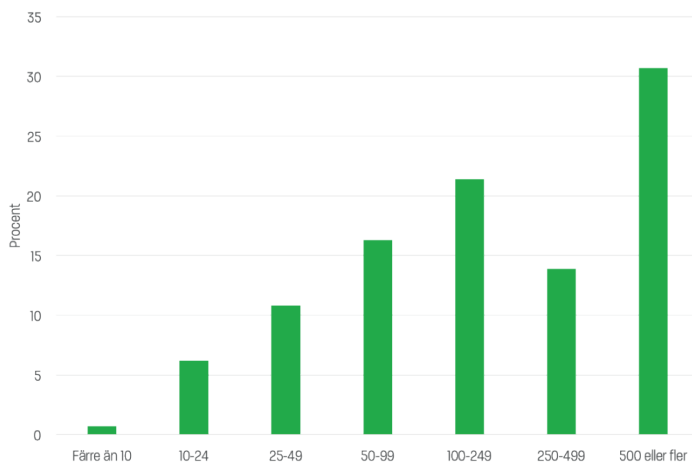
- Ökad medvetenhet och diskussion om jämställdhet i organisationen.
- Fördjupad samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagarrepresentanter.

Läs mer

- *Sakligt motiverad eller koppling till kön? En analys av arbetsgivares arbete med att motverka osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män*, rapport från Diskrimineringsombudsmannen som finns att ladda ner på www.do.se
- *Löneskillnaden mellan kvinnor och män 2016. Vad säger den officiella lönestatistiken?* Medlingsinstitutet, 2017
- *Diskrimineringsombudsmannens e-utbildning om lönekartläggning och analys*: <http://www.do.se/stodmaterial/arbetsliv/e-utbildning-lonekartlaggning/>

Bilaga – information om de svarande

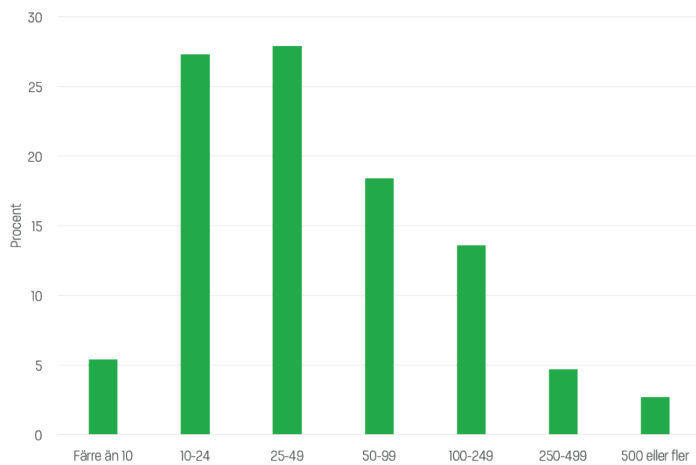
Antal anställda i företaget



45 procent av de Unionenklubbar som ingick i undersökningen finns på stora företag, det vill säga företag med 250 eller fler anställda.

38 procent av klubbarna finns på medelstora företag med 50-249 anställda, 17 procent på småföretag med 10-49 anställda och 1 procent på företag med färre än tio anställda.

Antal medlemmar i klubben



Referenser

Lagar och propositioner

Diskrimineringslag (2008:567), t.o.m. SFS 2017:282, Riksdagens webbplats,
https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/diskrimineringslag-2008567_sfs-2008-567

Föräldraledighetslag (1995:584), t.o.m. SFS 2015:760, Riksdagens webbplats,
http://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/foraldraledighetslag-1995584_sfs-1995-584

Rapporter

Föräldravänligt arbetsliv 2017 – en rapport om framgångsfaktorer och förbättringsbehov. Unionen, 2017.

Löneskillnaden mellan kvinnor och män 2016. Vad säger den officiella lönestatistiken? Medlingsinstitutet, 2017.

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