

Lönekartläggning

– att arbeta för jämställda löner



Innehåll

Lönekartläggning	3
Ett verktyg för lönekartläggning	5
Kartläggning	5
Analys	6
Handlingsplan	6
Arbetsvärdering	7
Vad är arbetsvärdering?	7
Varför arbetsvärdering?	7
Begrepp som används i arbetsvärdering	8
Vad krävs av ett arbetsvärderingssystem?	9
Ett system för arbetsvärdering	10
Att tänka på vid genomförande av arbetsvärderingsprojekt	11
Praktiska exempel	13
Länsstyrelsen i Västra Götalands län	13
Regeringskansliet	16
Råd inför lokala förhandlingar	19
Svensk och internationell rätt om lika lön	21
Svensk rätt	21
Diskrimineringslagen	21
EU	21
FN	22
ILO	23
Användbara länkar	23



Det material som den här broschyren hänvisar till finns att ladda hem från STs webbplats www.st.org/lonewebb. Där finns också en lista över användbara länkar. Några dokument kan laddas hem från andra webbplatser (se hänvisningar i texten).

Lönekartläggning

Arbetet med att åstadkomma en väl fungerande lokal lönebildning med bra lönestruktur och tydliga och kända kriterier för lönesättningen är en mycket viktig uppgift för en facklig organisation.

En stor del av detta arbete innebär att komma tillrätta med osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män. Därför är det nödvändigt att synliggöra de värderingar, attityder och traditioner som styr lönesättningen.

För att kunna förändra synsätten behövs system och redskap som tydliggör vad det är som i dag styr lönesättningen. Att arbeta med lönekartläggning är ett sätt som gör löneskillnaderna tydliga och därmed möjliga att förändra.

Dirskrimineringslagen reglerar att varje arbetsgivare har skyldighet att i samverkan med de fackliga organisationerna vart tredje år göra en lönekartläggning i syfte att upptäcka, förhindra och eliminera osakliga löneskillnader.

Först ska löner och andra anställningsvillkor kartläggas och analyseras ur jämställdhetssynpunkt. Därefter kartläggs löner och löneskillnader mellan kvinnor och män som utför lika eller likvärdiga arbeten. Samtliga anställda, inklusive tidsbegränsat anställda, ska ingå i kartläggningen.

För att kunna förklara en löneskillnad krävs en analys. Analysen ska göras av löneskillnader mellan kvinnor och män som utför lika eller likvärdigt arbete.

Sakliga löneskillnader är sådana som har sin grund i arbetets svårighetsgrad, utbildning, yrkeserfarenhet med mera. Skillnader i fråga om individens skicklighet och resultat är också motiv för löneskillnad om bedömningen görs på samma, könsneutrala grunder.

Osakliga löneskillnader är sådana som inte går att förklara med annat än skillnaden i kön.

Löneskillnader vid lika arbete är lätt att upptäcka, men det är svårare att bedöma löneskillnader vid likvärdigt arbete.

Analys ska göras mellan grupper av arbetstagare som utför kvinnodominerat arbete och grupper av arbetstagare som utför arbete som bedöms likvärdigt men som inte är kvinnodominerat.

För att kunna jämföra likvärdigt arbete krävs en strukturerad genomgång av vilka krav arbetet ställer. Detta innebär inte att parterna måste använda ett systematiskt arbetsvärderingssystem, men någon form av strukturerad

Att arbeta med lönekartläggning är ett sätt som gör löneskillnaderna tydliga och därmed möjliga att förändra.

genomgång behövs. Lagen säger att en samlad bedömning ska göras utifrån kriterier som kunskaper och färdigheter, ansvar, ansträngning och arbetsförhållanden.

Arbetsgivare med fler än 25 anställda ska även upprätta en skriftlig handlingsplan för jämställda löner vart tredje år. I handlingsplanen ska det framgå vilka åtgärder som ska vidtas och när de ska vidtas.

Det är nödvändigt att lönekartläggningen kopplas samman med det arbete som görs i andra delar av den lokala lönebildningsprocessen. Det får inte vara så att det blir två olika processer, beroende på att det inte är samma personer som arbetar med den lokala löneförhandlingsverksamheten som med lönekartläggningen. Arbetet bör bedrivas integrerat med varandra, inte som två separata processer.

Diskrimineringslagen säger att facket ska få allt underlag för att kunna delta i lönekartläggningen. Detta underlag inkluderar lönestatistik. Så om facket har svårt att få del av statistik som gäller andra än de egna medlemmarna är lagen ett verktyg för att få fram en helhetsstatistik.

Som stöd i arbetet med lönekartläggning visas här ett verktyg som tagits fram i ett EU-finansierat projekt – Equal Pay.

Det finns naturligtvis även andra metoder som kan användas. Arbetsgivarverket har tagit fram ett statistikverktyg – Löneanalys – som stöd för myndigheterna i arbetet med lönekartläggning och lönerevision. De centrala parterna har gemensamt utvecklat BESTA-systemet för att gruppera de statliga befattningarna efter arbetsuppgifternas innehåll och svårighetsgrad. Dessa två verktyg kan utgöra ett stöd i arbetet med lönekartläggning.

Det är nödvändigt att lönekartläggningen kopplas samman med det arbete som görs i andra delar av den lokala lönebildningsprocessen.

Ett verktyg för lönekartläggning

”Kartläggning, analys och handlingsplan för jämställda löner” är namnet på ett verktyg som har arbetats fram inom ramen för European Project on Equal Pay.

Här finns en användbar metod för de som vill genomföra en lönekartläggning för att på så sätt kunna se strukturella löneskillnader mellan könen.

Verktyget innehåller en checklista som omfattar 15 punkter och som täcker in både kartläggning, analys och handlingsplan. I detta avsnitt beskriver vi kortfattat innehållet i denna checklista.

Kartläggning

1 Kartläggning och analys av lönebestämmelser innebär att man ur ett jämställdhetsperspektiv går igenom de bestämmelser och den praxis om löner och anställningsvillkor som gäller. Både definitioner och tillämpningar ska vara könsneutrala.

2 Därefter ska man bestämma vilka arbeten som är att betrakta som lika. Här ser man också hur många kvinnor respektive män som finns i varje arbete.

3 Nästa steg blir att bestämma vilka arbeten som är likvärdiga. Ett arbete är att betrakta som likvärdigt med ett annat om de krav som arbetena ställer kan anses ha lika värde. Det som ska bedömas är kunskap och färdigheter, ansvar, ansträngning och arbetsförhållanden.

4 Här beräknas könsfördelningen samt vilka arbeten som är kvinnodominerade (finns det mer än 60 procent kvinnor anses det vara kvinnodominerat).

5 I detta steg beräknas medellön och/eller medianlön för kvinnor, män samt kvinnor och män tillsammans som utför lika arbete.

6 Nästa steg blir att räkna ut kvinnornas lön i procent av männens för varje arbete.

7 Därefter räknar man ut lönespridningen för kvinnor respektive män i varje arbete.

8 Efter detta följer att bestämma vilka tillägg som ska användas vid lönejämförelsen. Tillägg som ska jämföras är sådana som kan betraktas som personliga.

Ett arbete är att betrakta som likvärdigt med ett annat om de krav som arbetena ställer kan anses ha lika värde.

Analys

Nästa avdelning innehåller en analys och det betyder att eventuella skillnader i lön mellan kvinnor och män ska kunna förklaras utifrån sakliga skäl, det vill säga skäl som inte har med kön att göra.

9 I detta steg studeras skillnader i medel/medianlön mellan kvinnor och män i lika arbeten.

10 Under denna punkt jämförs den genomsnittliga lönen för kvinnor och män i likvärdiga arbeten.

11 Därefter studeras lönespridningen i varje arbete och en jämförelse görs för kvinnor respektive män i varje arbete. Dessutom görs en jämförelse mellan kvinnodominerade arbeten och övriga arbeten som är likvärdiga.

I samband med denna analys finns många saker att fundera på; alltifrån hur nyanställda lönesätts till att kvinnor och män ska ha samma möjligheter till löneutveckling. Viktigt är att systemet ska vara genomskinligt så att det går att bedöma om löneskillnader är sakliga eller om de beror på kön.

12 Den sista punkten av analysarbetet innehåller en sammanställning av iakttagelser och förslag till åtgärder.

Handlingsplan

13-14 Handlingsplanen ska innehålla beräkning av vad de föreslagna åtgärderna kostar samt en tidsplan. Lönejusteringar och andra åtgärder ska ske så snart som möjligt och senast inom tre år.

15 Slutligen är det bra om det av handlingsplanen framgår att arbetsgivaren och arbetstagarernas företrädare har samverkat i lönekartläggningen.



Verktyget "Kartläggning, analys och handlingsplan för jämställda löner" i sin helhet finns att ladda hem från STs webbplats www.st.org/lonewebb.

Arbetsvärdering

Vad är arbetsvärdering?

Arbetsvärdering är en systematisk metod för att bestämma krav och svårigheter i olika arbeten. Den ger underlag för att kunna bedöma om arbeten som är olika ändå kan anses vara likvärdiga när man tittar på de krav som ställs.

Det som värderas är arbetsuppgifterna, hur de är och vilka krav arbetet ställer på den anställde. Det handlar alltså inte om hur en anställd utför sina arbetsuppgifter utan enbart om de krav som finns på arbetet, oavsett vem som utför arbetsuppgifterna.

För att bedömningarna inte ska bli godtyckliga underlättar det om parterna kommer överens om en metod eller ett system. Alla arbeten inom en verksamhet ska värderas enligt samma system. Detta brukar kallas systematisk arbetsvärdering.

Arbetsvärdering är en systematisk metod för att bestämma krav och svårigheter i olika arbeten.

Varför arbetsvärdering?

Arbete värderas ständigt och på de flesta arbetsplatser sker detta utan att de svårighetskrav som ingår i olika arbeten har definierats. Används ett systematiskt arbetsvärderingssystem tar man emellertid ställning till vilka svårighetskrav som ska gälla och hur de ska värderas sinsemellan.

Ett arbetsvärderingssystem är inte heller objektivt eftersom det grundar sig på användarnas värderingar. Men genom att använda ett system lyfts värderingarna fram och måste därför sakligt motiveras för att vara giltiga.

Ett arbetsvärderingssystem är ett bra redskap för att kartlägga och analysera löneskillnader mellan män och kvinnor.

Arbetsvärdering som görs med stor delaktighet från de anställda ökar också förståelsen för varför vissa arbeten värderas och lönesätts högre än andra och kan bidra till att alla arbetstagare vet på vilka grunder lönen sätts. Arbetsvärderingen hanterar dock inte den del av lönen som beror på hur arbetet utförs.

Arbetsvärdering kan också användas för att ta fram en arbetsprofil, som kan användas för att fastställa utvecklings- och utbildningsbehov hos de anställda.

Begrepp som används i arbetsvärdering

Faktorer

De krav som arbetet ställer mäts i faktorer. De flesta arbetsvärderingssystem utgår från samma huvudfaktorer, som ofta delas in i olika delfaktorer.

Internationella arbetsvärderingssystem utgår från fyra huvudfaktorer:

- ▶ Skill.
- ▶ Responsibility.
- ▶ Effort.
- ▶ Working conditions.

De svenska motsvarigheterna definieras som:

- ▶ Kunskaper och färdigheter – som behövs för att kunna utföra arbetet.
- ▶ Ansvar – som arbetet kräver.
- ▶ Ansträngning, psykisk eller fysisk – som arbetet kräver.
- ▶ Arbetsförhållanden – under vilka arbetet utförs.

Innebörd

Genom att definiera faktorerna bestäms innebörden av dem. Hur faktorerna definieras har stor betydelse för hur systemet utformas. Faktorerna kan ges en innebörd som gör dem mer eller mindre moderna när det gäller synen på arbetsorganisation. Många system har sina rötter i en traditionell arbetsorganisation och innehåller till exempel bara faktorer som bedömer det formella ledningsansvaret och inte det reella.

Svårighetsgradering

Med svårighetsgradering menas det antal nivåer som en faktor värderas i. Ju fler nivåer desto mer finfördelade blir kraven som faktorn mäter. Genom att använda olika antal nivåer för olika faktorer får systemet olika karaktär. Att systematiskt ha få nivåer på faktorer som är av betydelse för kvinnodominerade arbeten innebär att systemet inte är könsneutralt.

Viktning

Viktning är när man väger de olika faktorerna mot varandra och bestämmer deras inbördes inflytande. Faktorerna ges då olika tyngd beroende på deras olika betydelse.

Vilken viktning de olika faktorerna får beror på målsättningarna med verksamheten. Olika verksamheter lägger olika tyngd på faktorerna beroende på inriktning och mål för verksamheten och vilket arbete som utförs.

Att systematiskt ha få nivåer på faktorer som är av betydelse för kvinnodominerade arbeten innebär att systemet inte är könsneutralt.

När man gör viktningen kommer de faktorer fram som anses betydelsefulla och som belönas i verksamheten.

Arbetsbeskrivningar

För att kunna använda ett arbetsvärderingssystem krävs beskrivningar av arbetet och de arbetsuppgifter som ska värderas. Arbetsbeskrivningar kan tas fram på olika sätt men måste tas fram så att det är möjligt att göra en rättvis värdering av arbetet.

Arbetsuppgifter kan beskrivas olika och därmed få högre eller lägre profil. Kvinnor och män beskriver ofta sina arbeten på olika sätt och det kan få betydelse vid värderingen. Ett sätt att undvika detta är att använda frågeformulär med fasta svarsalternativ.

Vad krävs av ett arbetsvärderingssystem?

Ett arbetsvärderingssystem måste vara könsneutralt och kunna bedöma alla arbetsuppgifter som utförs inom verksamheten och det måste också kunna utvecklas med organisationen.

När man arbetar med arbetsvärdering kan, direkt eller indirekt, könsdiskriminering förekomma på flera olika sätt: genom hur underlagen till beskrivning av arbetet går till, när faktorerna väljs ut och definieras eller när faktorerna ska viktas.

Ett könsneutralt system måste innefatta faktorer som är typiska för kvinnodominerade arbeten i samma omfattning som faktorer som är typiska för mansdominerade arbeten. I en del gamla system har man ofta förbisett krav på kommunikativa färdigheter, samordningsförmåga samt krav på att hantera mänskliga relationer. Detta är krav som ofta finns i kvinnodominerade arbetsuppgifter.

Förutom valet av faktorer har också viktningen betydelse för om systemet är könsneutralt eller inte. Om faktorer som traditionellt gynnar kvinnligt arbete systematiskt får lägre vikt innebär det att systemet inte är könsneutralt.

Vid förändring och utveckling av organisationen är det viktigt att ha ett arbetsvärderingssystem som stödjer förändringar. Ett arbetsvärderingssystem ska medverka till att utveckla arbetsinnehållet och stödja en organisation där arbetena blir mer självständiga och kvalificerade.

Det finns i dag många färdiga arbetsvärderingssystem att välja mellan och det finns inte ett system som passar alla. Oavsett vilket system man väljer måste det anpassas till de lokala förutsättningarna inom den verksamhet där systemet ska användas.

Ett könsneutralt system måste innefatta faktorer som är typiska för kvinnodominerade arbeten i samma omfattning som faktorer som är typiska för mansdominerade arbeten.

För att ett system ska fungera måste det vara känt och accepterat bland de som berörs av det. Förutsättningen för det är att arbetet bedrivs gemensamt av parterna på arbetsplatsen med stor delaktighet från de anställda.

Ett system för arbetsvärdering

Här beskriver vi kortfattat ett arbetsvärderingssystem som kallas Analys Lönelots. Det är en förenkling av HAC-systemet - Grundmodell för arbetsvärdering (Anita Harriman, Carin Holm Arbetslivsinstitutet år 2000. Det är en relativt enkel och snabb metod för att bedöma arbetets krav och svårighetsgrad. Metoden kan användas till att bedöma vad som är likvärdigt arbete i samband med lönekartläggning.

Analys – Lönelots

Analys Lönelots utgår från de tre huvudområdena:

- ▶ Kunskaper och färdigheter.
- ▶ Ansvar.
- ▶ Arbetsförhållanden.

Inom varje huvudområde finns sedan olika faktorer.

Analys Lönelots är konstruerad för att kunna användas inom olika verksamhetsområden och kan därför behöva kompletteras utifrån den egna verksamhetens behov. Lönelots är en metod för lokal användning som förutsätter kunskaper om arbetenas innehåll och som ska stimulera till delaktighet och samverkan.

Dagens löneavtal betonar att lönen bestäms utifrån arbetsinnehåll och individens prestation och resultat. Vid en analys av arbetets krav och svårighet beskrivs arbetsinnehåll och man får ett relevant underlag för bedömning av individens förmåga att uppfylla kraven i arbetet, ta ansvar och nå resultat. En särskild projektorganisation behöver inte skapas för att genomföra Lönelots. De grupper som finns i organisationen och de kunskaper om jobben som de medverkande har kan användas. Grundmodellen kan förenklas så mycket som användarna finner lämpligt.

Analys Lönelots har tagits fram inom JämO som även tagit fram ett datorstöd till Lönelots. Datorstödet gör det möjligt att anpassa faktorerna och definitionerna till den egna verksamheten.

Att tänka på vid genomförande av arbetsvärderingsprojekt

Många verksamheter inom både privat och offentlig sektor har genomfört arbetsvärderingsprojekt och systematiska lönekartläggningar.

Erfarenheterna skiftar naturligtvis men det finns en del svårigheter som är gemensamma för de flesta projekt. Här visar vi exempel på problem som uppstått vid genomförandet och också exempel på vad som kan göras för att minimera problemen.

Problem

- ▶ Arbetet har blivit alltför tidskrävande.
- ▶ Lång process och därför svårigheter att ha tid och ork att fortsätta.
- ▶ Brist på personella resurser.
- ▶ Kostnaden har blivit för hög.
- ▶ Svårigheter för anställda att se nyttan med projektet.
- ▶ Svårt att göra sig fri från gamla föreställningar om eget och andras arbete när värderingen görs.
- ▶ Gamla statustänkanden.
- ▶ Svårt att tänka bort personen vid värdering av tjänsten.
- ▶ Svårt att hitta gemensamma kriterier som passar alla yrkesgrupper.
- ▶ Svårigheter att vid definiering av kriterier samordna definitionen för yrkesgrupper som är geografiskt spridda.
- ▶ Många olika arbetsuppgifter inom samma befattning.
- ▶ Finns arbetstagare som tycker att deras speciella kompetens inte värderas tillräckligt högt.
- ▶ Svårigheter att föra ut information inom geografiskt spridd verksamhet.
- ▶ Arbetsvärderingssystem är krångliga och svåra att förstå.
- ▶ Alla känner sig inte delaktiga.
- ▶ Ointresse från ledningen.

*Erfarenheterna skiftar
men det finns en del
svårigheter som är
gemensamma för de
flesta projekt.*

Olika sätt att komma åt problemen

- ▶ Samarbete mellan arbetsgivare och lokala fack.
- ▶ Att redan från början skapa medvetande om hur mycket arbete som krävs genom planering av ekonomi och personalåtgång.
- ▶ Att välja projektledare som kan avsätta tid genom att bli avlastad det egna arbetet.
- ▶ Att kontinuerligt informera alla i organisationen under hela processen.
- ▶ Utbildningsinsatser både för chefer och medarbetare, helst partsgemensamma.
- ▶ Bra dokumentation.
- ▶ Att genomföra löneseminarier och enkätundersökningar för att öka delaktigheten.
- ▶ Tydliga skrivningar i löneavtal om att medarbetare ska veta på vilka grunder lönen sätts.
- ▶ Tydliga kriterier för lönesättning i löneavtalen.
- ▶ Återkommande dialog/lönesamtal mellan chef och medarbetare.
- ▶ Involvera så många som möjligt i projektet för att få acceptans och förankring i organisationen.
- ▶ Arbeta öppet och hemlighåll inte metoder eller resultat.
- ▶ Förankra kontinuerligt under processens gång.
- ▶ Anlita konsult med erfarenhet från arbetsvärderingsprojekt.
- ▶ Att vid arbetsvärderingen försöka tänka som vid nyrekrytering, det vill säga frikoppla från person och tänka sig en tom stol.

Praktiska exempel

I detta avsnitt beskriver vi hur arbetet med lönekartläggning och arbetsvärdering kan gå till rent praktiskt. Exempelen är från Länsstyrelsen i Västra Götalands län och Regeringskansliet.

Länsstyrelsen i Västra Götalands län

Länsstyrelsen i Västra Götaland genomförde under år 2002 en lönekartläggning på samtliga femton enheter. Dessa enheter varierar i storlek och består av mellan 5 och 135 personer och inom varje enhet arbetar handläggare och administratörer. Sammanlagt finns cirka 650 anställda vid länsstyrelsen.

Före 1990 fanns här ett centralt tarifflönesystem som innebar att ett arbete lönesattes i en viss lönegrad och individen placerades in i löneklass beroende på anställningstidens längd. Men nu sätts individuella differentierade löner som beslutas på lokal nivå.

Den lönekartläggning som genomfördes visade på några tydliga mönster: bland administratörerna finns flest kvinnor medan de flesta chefer är män. Kvinnornas medellöner ligger lägre än männens i de flesta lika arbeten och i grupper med likvärdigt arbete. Fler kvinnor har exakt samma lön, medan männen har fått en mer individuell bedömning. Dessutom är det männen som har de högsta lönerna.

I samband med lönekartläggningen bildades en arbetsgrupp på varje enhet. Denna arbetsgrupp bestod av två till fyra personer och dessutom ingick en person från personalavdelningen.

Involvera så många som möjligt i projektet för att få acceptans och förankring i organisationen.

Arbetet med kartläggningen startade med en beskrivning av alla arbetsuppgifter som utförs på enheten samt en indelning i lika arbeten. Därefter arbetsvärderades arbetsuppgifterna enligt metoden ”Analys av arbetskra- ven för lönekartläggningen” som är en anpassning av Analys Lönelots.

Den värdering av arbeten som gjordes låg sedan till grund för hur arbetena ordnades i grupper av likvärdiga arbeten. Nästa steg blev att ta fram alla löneuppgifter och dokumentera medelvärden, lönespridning och mönster.

Därefter gjorde respektive enhetschef den slutliga analysen av enskilda personers löner, med hänsyn till individuella meriter och prestationer. Ett frågeformulär fanns som stöd för denna analys.

ST vid Länsstyrelsen i Västra Götaland menar, i samband med denna kart- läggning, att det behövs en partssammansatt grupp som följer och driver detta arbete, diskuterar resultatet, ser till att kartläggningsarbetet under- hålls och att resultatet får genomslag på lönerna.

Personalchefen anser å sin sida, att denna lönekartläggning bidrar till att utveckla lönebildningen och löneförhandlingarna på myndigheten. Kartläggningen är också ett viktigt underlag för chefen inför lönesamtalet.

Dessutom lyfter personalchefen fram flera fördelar med de arbetsvärde- ringar som har genomförts. De bidrar till att lyfta fram tidigare osedda krav i vissa arbeten, samtidigt som de avfärdar myter om andra arbetens svårighet. Dessutom anses den arbetsinsats som krävs för arbetsvärdering och kartläggningsarbete som rimlig.



Originaldokumenten som exemplen är hämtade ifrån finns att ladda hem från STs webbplats www.st.org/lonewebb.

Regeringskansliet

År 2003 genomförde Regeringskansliet en lönekartläggning som omfattade samtliga anställda i Regeringskansliet. Den kategorisering av arbeten som genomfördes gjordes utifrån tjänstebenenämning (titel) och TNS-klassificering (tjänstgöringsnomenklatur för staten som klassificerar arbeten utifrån arbetsuppgifternas inriktning och svårighetsgrad).

Det finns ungefär 90 olika tjänstebenenämningar i Regeringskansliet, där cirka en tredjedel av de anställda är departementssekreterare.

De centrala parterna har gemensamt utvecklat BESTA-systemet (Befattningsgruppering för statistik) för att kunna gruppera de statliga befattningarna efter arbetsuppgifternas inriktning och svårighetsgrad och BESTA har från och med 2004 ersatt TNS. BESTA-systemet är bättre att använda i denna typ av lönekartläggningar.

Arbetet med lönekartläggningen i Regeringskansliet har genomförts i fyra steg:

Steg 1: Granskning av de skrivningar och tillämpningar av avtal, policys och praxis som styr lön och andra anställningsvillkor.

Steg 2: En lönekartläggning och analys av löneskillnader mellan kvinnor och män som utför likartat arbete.

Steg 3: En lönekartläggning och analys av löneskillnader mellan arbetsgrupper som domineras av kvinnor samt grupper som inte är kvinnodominerade och som bedöms utföra likvärdigt arbete.

Steg 4: Upprättande av en handlingsplan för jämställda löner där lönekartläggning och analys redovisas. Dessutom anges här de åtgärder som behövs vidtas tillsammans med en tidsplan och en beräkning av kostnaderna.

I det första steget granskades de dokument som finns om löner och andra anställningsvillkor med syftet att hitta skrivningar och formuleringar som inte var könsneutrala eller som kunde leda till att tillämpningen inte blev könsneutral.

Under det andra steget har man tittat på löneskillnader mellan kvinnor och män som utför likartat arbete. Personalen delades in i 70 grupper som utför lika eller i huvudsak lika arbete. 14 av dessa grupper analyserades inte eftersom de bestod av enbart män eller kvinnor.

Denna del av lönekartläggningen bestod av statistikuppgifter och analysdiagram för respektive grupp. I denna typ av statistik syns medellön samt högsta och lägsta lön. Vid analysen av löneskillnader har man tagit hänsyn

Personalchefen anser att lönekartläggningen bidrar till att utveckla lönebildningen och löneförhandlingarna på myndigheten.

till faktorer som arbetsuppgifter, verksamhetsområde, utbildningsbakgrund samt individuell skicklighet.

I denna analys har man också följt upp om de särskilda åtgärder som skulle genomföras enligt den föregående handlingsplanen har genomförts. Det visade sig vid denna uppföljning att andelen grupper där medellönen är lika för kvinnor och män hade ökat jämfört med året innan. Dessutom hade kvinnorna högre medellön än männen i 22 grupper, lika medellön i 10 grupper och lägre medellön än männen i 24 grupper.

När det gäller steg 3 och bedömningen av vilka arbetsuppgifter som ska betraktas som likvärdiga eller i huvudsak likvärdiga, så har fem faktorer vägts in i bedömningen:

- ▶ Ansvar.
- ▶ Betydelse för myndighetens verksamhet.
- ▶ Kunskap och färdigheter.
- ▶ Arbetsförhållanden.
- ▶ Invididernas ersättningsbarhet.

I detta arbete har de lokala parterna i Regeringskansliet identifierat ett antal kategorier av grupper som utför arbeten som är att betrakta som likvärdiga eller i huvudsak likvärdiga utifrån en sammantagen bedömning av arbetsuppgifternas natur och de krav som ställs. Lönekartläggningen består sedan av statistikuppgifter samt lönediagram för de olika grupperna i respektive kategori.

I de fyra kategorier som har analyserats har man tittat på löneskillnaderna mellan kvinnodominerade och mansdominerade grupper. Resultatet av kartläggningen visade att det, i relation till de åtgärder som tidigare har genomförts, behövs ytterligare åtgärder i två av kategorierna för att utjämna löneskillnader.

Efter dessa tre steg i lönekartläggningen visade det sig att det fanns vissa löneskillnader som skulle kunna bedömas som osakliga. Och i det fjärde stegets handlingsplan beskrivs de lönejusteringar och andra åtgärder som ska vidtas för att ur jämställdhetssynpunkt uppnå sakliga löner. De åtgärder som behövs ska genomföras så snart som möjligt och senast inom tre år. Här specificeras också kostnaderna för de olika åtgärderna.

Vid analysen av löneskillnader har man tagit hänsyn till faktorer som arbetsuppgifter, verksamhetsområde, utbildningsbakgrund samt individuell skicklighet.

Råd inför lokala förhandlingar

Att tänka på vid kollektivavtalsförhandlingar för att uppnå jämställda löner:

- ▶ Åtgärda det som kommit fram i lönekartläggningen och som finns i handlingsplanen om det inte redan har gjorts.
- ▶ Se till att inte nya problem uppstår i samband med revisionsförhandlingarna. Det vill säga att åtgärderna enligt lönekartläggningen blir utfallet för vissa medan andra grupper får högre lyft vilket innebär att problemen kvarstår.
- ▶ Tänk på att män och kvinnor ofta beskriver arbetsuppgifter och kompetens olika.
- ▶ När ni förhandlar om olika tillägg tänk på till vilka tilläggen främst riktas.
- ▶ Det är bra om det är samma individer som genomför revisionsförhandlingarna och lönekartläggningen. Om det inte är möjligt så är det viktigt med ett nära samarbete.
- ▶ Sträva efter att ha både kvinnor och män i förhandlingsdelegationen.
- ▶ Vid förhandlingar om arbetstidsförläggning fundera över hur man på bästa sätt ska skapa möjligheter att förena yrkes- och familjeliv.
- ▶ I verksamheter där man har schemalagd arbetstid beakta om möjligheter finns till så kallad periodplanerad arbetstid, där individen har ett stort inflytande över arbetstidens förläggning.
- ▶ Vid förhandlingar om kompensation för övertid fundera över om övertid tas ut i olika form av kvinnor och män.
- ▶ Bevaka att löneutvecklingen är densamma för heltids- och deltidsarbete.
- ▶ Bevaka att föräldralediga behandlas tillsammans med övriga medarbetare vid revisionsförhandlingarna.
- ▶ Kräv att det för föräldralediga ska göras en särskild analys och bedömning av lönesituationen och behov av kompetensutveckling vid återgång i tjänst.

Det är bra om det är samma individer som genomför revisionsförhandlingarna och lönekartläggningen.

- ▶ Har anställda i ledande positioner möjlighet att arbeta deltid, till exempel partiell föräldraledighet?
- ▶ Kolla att de lönekriterier som används är könsneutrala och inte gynnar män mer än kvinnor.
- ▶ Bevaka hur olika förmåner, typ tjänste/förmånsbil, fördelar sig mellan kvinnor och män.
- ▶ Vid förhandlingar om införande av bonussystem eller om bonussystem redan finns bevaka att de är könsneutrala.
- ▶ Bevaka att det finns utrustning anpassad för kvinnor, till exempel arbetskläder.
- ▶ Bevaka att kvinnor vid nyanställning inte inplaceras för lågt så att detta måste åtgärdas i revisionsförhandlingen.

Svensk och internationell rätt om lika lön

Svensk rätt

I regeringsformens andra kapitel 16 § stadgas att ”lag eller annan föreskrift får ej innebära att någon medborgare missgynnas på grund av sitt kön om ej föreskriften utgör ett led i strävanden att åstadkomma jämställdhet mellan kvinnor och män”.

Diskrimineringslagen

Sverige fick sin första jämställdhetslag 1980. Den nuvarande lagen trädde i kraft 1 januari 2009.

Förutom den svenska lagstiftningen är Sverige också bundet av ett antal internationella konventioner som Sverige ratificerat, det vill säga godkänt. Sverige är också sedan inträdet i EU bundet av EG-rätten med en omfattande praxis inom jämställdhetsområdet.

EU

Fördraget om Europeiska Unionen är EUs konstitutionella ram, det vill säga EUs grundlag. I fördragstexten formuleras grundläggande principer, kompetensområden och gemensamma institutioner.

Genom nuvarande fördrag, det så kallade Amsterdampfördraget har jämställdhetsfrågorna fått en betydligt starkare ställning. Jämställdhet mellan kvinnor och män ingår nu i fördraget som ett av de grundläggande målen. Artikel 141 i fördraget stadgar att varje medlemsstat ”ska säkerställa att principen om lika lön för kvinnor och män för lika arbete eller likvärdigt arbete tillämpas”. Artikeln tillåter även positiv särbehandling men denna får inte vara automatisk och ovillkorlig. I fördragstexten står också att jämställdhetsperspektiv ska beaktas och främjas i alla gemenskapens aktiviteter, så kallad mainstreaming.

Jämställdhet mellan kvinnor och män finns också som ett av målen i EUs sysselsättningsriktlinjer. De förutsätter både integrering av jämställdhetsfrågorna och särskilda insatser för att främja jämställdheten.

EU upprättar handlingsplaner inom jämställdhetsområdet. Den nu gällande handlingsplanen heter A Roadmap for equality between men and women 2006-2010.

Ett europeiskt jämställdhetsinstitut har inrättats för att hjälpa EU-institutionerna och medlemsländerna att främja jämställdhet.



Diskrimineringslagen finns att ladda hem från STs webbplats www.st.org/lone-webb.

Direktiv

Direktiven är juridiskt bindande för medlemsstaterna men inte i sin ordalydelse. Medlemsstaterna kan välja att implementera direktiven genom lagstiftning eller överlåta till arbetsmarknadens parter att träffa kollektivavtal i frågan om detta är tillåtet enligt direktivet.

Det finns nio direktiv inom jämställdhetsområdet. Ett av dessa är likalönedirektivet, nr 75/117. Direktivet slår fast att all diskriminering på grund av kön vid alla former av lönesättning eller annan ersättning ska avskaffas när det handlar om arbete av lika värde eller arbete som tillerkänns lika värde.

I direktivet sägs också att det ska vara möjligt att få sina rättigheter prövade i domstol.

Direktivet är implementerat i svensk lag genom jämställdhetslagen.

Ett annat direktiv är bevisbördedirektivet nr 97/80. I direktivet definieras indirekt diskriminering som ”när en skenbart neutral bestämmelse eller ett skenbart neutralt kriterium eller förfaringssätt missgynnar en väsentligt större andel personer av det ena könet, såtillvida bestämmelsen, kriteriet eller förfaringssättet är lämpligt och nödvändigt och kan motiveras med objektiva faktorer som inte har samband med personens kön”.

Omvänd bevisbörda innebär att bevisbördan ligger på svaranden som måste bevisa att diskriminering inte förekommit.

Direktivet är tillämpligt i fråga om likalöneprincipen i artikel 141 och likalönedirektivet.

FN

FNs viktigaste instrument för att främja jämställdheten mellan kvinnor och män är konventionen om avskaffande av all slags diskriminering av kvinnor. Konventionen antogs 1979 och ratificerades av Sverige 1980.

Konventionen innehåller artiklar om avskaffande av diskriminering inom alla områden. Vad gäller kvinnors villkor i arbetslivet åläggs staterna som undertecknat konventionen att avskaffa diskriminering av kvinnor på arbetsmarknaden och säkerställa rätt till lika lön och lika behandling vad gäller arbete av lika värde liksom lika behandling i fråga om arbetsvärdering.

Konventionsstaterna har åtagit sig att till FNs generalsekreterare lämna återkommande rapporter som granskas av FNs särskilda övervakningskommitté, CEDAW. Kommittén granskar vilka framsteg som gjorts. CEDAW träffas två gånger per år och varje möte brukar ta cirka två veckor.

Direktivet slår fast att all diskriminering på grund av kön vid alla former av lönesättning eller annan ersättning ska avskaffas när det handlar om arbete av lika värde eller arbete som tillerkänns lika värde.

ILO

ILO är ett FN-organ för arbetslivsfrågor. Såväl regeringar som arbetsmarknadens parter finns representerade i ILO. ILO har som grundläggande målsättning att bekämpa fattigdom samt att främja social rättvisa, högre sysselsättning och bättre arbetsvillkor.

Det finns 18 konventioner och 14 rekommendationer som rör kvinnor. Två konventioner är av särskild betydelse för jämställdheten:

- ▶ Konvention nr 100, om lika lön för arbete av lika värde. Konventionen antogs 1951 och ratificerades av Sverige 1962. Konventionen fastställer rätten till lika lön för lika arbete, men ingen definition görs i konventionen. Men det anges att åtgärder ska vidtas för att främja en objektiv värdering av arbetsuppgifter.

ILO kan också besluta om rekommendationer. Dessa är inte bindande utan är att se som policyuttalanden. I rekommendation nr 90 uppmanas medlemsstaterna att vidta åtgärder för att i samråd med arbetsmarknadens parter införa eller främja införandet av metoder för en objektiv arbetsvärdering i syfte att få till stånd en klassificering utan hänsyn till kön.

- ▶ Konvention nr 111 om diskriminering vid anställning och yrkesutövning. Konventionen antogs 1958 och ratificerades av Sverige 1962. Konventionen innehåller ett allmänt diskrimineringsförbud när det gäller anställning och yrkesutövning. Konventionen säger också att stater ska verka för att få till stånd samråd mellan arbetsmarknadens parter för att främja lika lön för arbete av lika värde.

Regeringen har skyldighet att årligen lämna rapport till ILO om hur Sverige efterlever konventionerna.



En lista på användbara länkar finns på STs webbplats www.st.org/lonewebb.

Användbara länkar

Det finns mycket information i ämnet jämställdhet att hämta hem från olika webbplatser. En lista på användbara länkar finns på STs webbplats www.st.org/lonewebb.



Fackförbundet ST

Box 5308, 102 47 Stockholm

Besök: Sturegatan 15

Telefon: 08-790 51 00 Fax: 08-24 29 24 ST Direkt: 020-578 578

E-post: st@st.org Webbplats: www.st.org