
JämOs miljongranskning etapp 1

– Granskningsrapport

Innehållsförteckning

1. Sammanfattning	4
2. Bakgrund	5
3. Syfte	6
4. Mål	7
5. Målgrupper och planerade åtgärder	7
6. Upptakten	8
6.1 Informationsmöten	8
6.2 Informationskampanj	8
6.3 Begäran om lönekartläggning, analys och handlingsplan för jämställda löner	8
7. JämOs granskning	9
7.1 Jämställdhetslagens krav på lönekartläggning, analys och handlingsplan för jämställda löner	9
7.2 Granskningsgången	10
7.3 Ärendesteg i databasen VeGa	10
8. Resultatet av granskningen	11
8.1 Arbetsgivare och arbetstagare	11
8.2 Läget under året	12
8.3 Läget vid avrapportering	13
8.4 JämOs kommentar	14
8.5 Lönekartläggningens delmoment: vilka områden har arbetsgivarna fått komplettera?	16
8.6 Lönejusteringar	20
8.7 Andra åtgärder i syfte att nå jämställda löner	20
9. Har projektets syften och mål uppnåtts?	21
9.1. Att stimulera arbetsgivarnas arbete med jämställda löner	21
9.2. Att få arbetsgivarna att upptäcka, rätta till och förhindra osakliga löneskillnader på grund av kön	22
9.3 Att fullgöra myndighetens tillsynsuppgift och öka efterlevnaden av jämställdhetslagen	22
9.4. Att få kunskap om tillämpningsproblem	23
9.5 Att få rättspraxis	23
9.6 Att aktivera fack och arbetsgivarorganisationer	24
9.7. Att få de centrala parterna att utarbeta branschanpassade riktlinjer och exempel	25
9.8. Att utveckla myndighetens granskningsmetod	25
9.9. Att sammanställa en samling med goda exempel	28
9.10. Att skapa uppmärksamhet kring frågan i media	28

10. JämOs övriga iakttagelser	28
10.1. Individuell lönesättning	28
10.2. Samband mellan kunskap och vilja och beslut om lönejusteringar	29
10.3. Kopplingen mellan arbetsgivarnas lönekartläggning och jämställdhetsplan	30
10.4. Behov av straffsanktioner	30
10.5. Konsulter	31
11. Avslutning	31
Bilaga 1	32
Avslutade och pågående ärenden	32
Bilaga 2	33
Vilka områden har arbetsgivarna fått komplettera?	33
Bilaga 3	35
Lönejusteringar inom ramen för Miljongranskningen	35

1. Sammanfattning

Alla arbetsgivare ska varje år genomföra en lönekartläggning och analysera löneskillnader mellan kvinnor och män som utför *lika* och *likvärdigt* arbete. Arbetsgivare med tio eller fler anställda ska varje år upprätta en handlingsplan för jämställda löner. Syftet är att upptäcka och justera osakliga löneskillnader som beror på kön.

Miljongranskningen är JämOs största granskning någonsin. Den omfattar 1 245 arbetsgivare med sammanlagt en miljon arbetstagare. I en första etapp granskas 380 arbetsgivare.

Denna etapp skulle ha varit genomförd i februari 2007. Av olika skäl, främst att granskningsarbetet blivit mer omfattande än vad JämO kunnat förutse, har tidsplanen för hela gransknningen reviderats.

Den 8 oktober hade 292 av de 380 arbetsgivarnas ärenden avslutats, sedan de bedömts leva upp till lagens krav. Gransknningen av de 88 kvarvarande arbetsgivarna fortsätter under hösten.

Den 1 november 2007 startar Miljongranskningens andra etapp.

Resultat av gransknningen

- Bara 36 av de 380 arbetsgivarna har redovisat lönekartläggningar som lever upp till lagens krav utan att behöva göra kompletteringar (9,5 procent).
- Det stora antalet kompletteringar har gjort att de 380 arbetsgivarna kommer att generera över 1 000 granskningar innan alla lever upp till lagens krav.
- Många arbetsgivare har haft god hjälp av JämOs verktyg och rådgivningsmaterial. Samtidigt finns ett stort missnöje med hur myndigheten formulerar sina krav på kompletteringar i de så kallade synpunktsbrev.

JämOs slutsats

- Miljongranskningen går inte att genomföra i den takt och i den omfattning som det var tänkt från början. Därför begränsas den andra etappen till 200 arbetsgivare. En tredje etapp kan påbörjas när den andra etappen är genomförd.
- Arbetsgivarnas bristande kunskap om jämställdhetslagens bestämmelser om lönekartläggning hanteras inför den andra etappen med ökad information och fler utbildningsmöjligheter.
- Rådgivningsmaterial och verktyg förbättras och förenklas ytterligare.
- Synpunktsbrev standardiseras och förenklas för större tydlighet. JämOs utredare ska ha telefonkontakt med varje arbetsgivare som fått krav på kompletteringar.
- Granskningsarbetet effektiviseras och förbättras genom att JämOs utredare arbetar i team.

Resultat av arbetsgivarnas lönekartläggningar

- 129 av de 292 arbetsgivare vars ärenden avslutats har identifierat och rättat till osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män (44,2 procent).
- Det totala beloppet för lönejusteringar uppgick den 8 oktober 2007 till 39 125 265 kronor. En del arbetsgivare har angett lönejusteringar i procent i stället för i kronor, varför det egentliga beloppet är högre.
- 88 arbetsgivare är ännu inte klara med sina lönekartläggningar. Hittills har 10 av dem hittat osakliga lönejusteringar. Sannolikt kommer fler av dem att hitta osakliga löneskillnader. Beloppet för lönejusteringar kommer därför att öka.
- 3 298 arbetstagare omfattas av de hittills identifierade lönejusteringarna. 2 709 är kvinnor och 297 är män. För 292 personer har arbetsgivaren inte redovisat kön.
- De flesta lönejusteringarna gäller mellan personer som utför lika arbeten, men ett stort antal gäller också lönejusteringar mellan kvinnodominerade arbeten och likvärdiga arbeten som inte är kvinnodominerade.
- 142 arbetsgivare har angett andra åtgärder än lönejusteringar för att nå jämställda löner, bland annat kompetensutveckling, utbildning av lönesättande chefer och införande av ny arbetsordning.

JämOs slutsats

- Granskningen visar att den metod för lönekartläggning som följer av jämställdhetslagens bestämmelser fungerar.
- Miljögranskningens första etapp omfattar 640 000 arbetstagare. Av dessa har ungefär en halv procent fått sina löner justerade till följd av arbetsgivarnas lönekartläggningar. Det kan tyckas som ett blygsamt resultat, men för de drygt 3 000 människor som fått sina löner justerade är det naturligtvis ett ovidkommande mått.
- Det är viktigt att hålla i minnet att detta är ett arbete som alla arbetsgivare ska göra varje år. Genom lönekartläggningen kan arbetsgivaren identifiera osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män men också förhindra att nya osakliga löneskillnader uppstår.
- Lönekartläggningen utgör en årlig kontroll av löner, anställningsvillkor och tillämpning av lönebestämmelser ur ett könsperspektiv. De osakliga löneskillnaderna står för en mindre del av löneskillnaden mellan kvinnor och män. Genom lönekartläggningen synliggörs även sakliga löneskillnader som beror på exempelvis erfarenhet, befattning och kompetens. Dessa löneskillnader kan arbetsgivaren åtgärda genom annat jämställdhetsarbete än lönejusteringar.
- Det finns ingenting i granskningen som stöder påståendet att jämställdhetslagens bestämmelser om lönekartläggning inte är förenliga med en individuell lönesättning.

2. Bakgrund

För budgetåret 2006 fick JämO 6 miljoner kronor i utökat anslag för att öka insatserna för att granska och stödja arbetsgivares lönekartläggningar. I mars 2006 beslutade JämO därför att genomföra en stor tillsynsgranskning av

arbetsgivares lönekartläggningar, analys och handlingsplaner (i fortsättningen benämnt lönekartläggning) enligt jämställdhetslagens 10–11 §§.

I en intervju i GP den 8 mars presenterade Claes Borgström idén att genomföra en granskning av statliga och privata arbetsgivare som tillsammans hade en miljon arbetstagare. Granskningsen döptes till Miljongranskningen. Kommuner och landsting sorterades bort, eftersom JämO granskat dessa i annat sammanhang.

En så stor granskning förutsatte en kraftig personalförstärkning. Under våren rekryterades sex nya utredare till enheten för rådgivning, utveckling och tillsyn (RUT), vilket innebar en fördubbling av antalet utredare.

En annan förutsättning var att antalet arbetsgivare inte blev för stort, det vill säga att arbetsgivarna som ingick i granskningsen hade så många anställda som möjligt. JämO tog hjälp av Statistiska Centralbyrån (SCB) för att sammanställa en lista som uppfyllde det kriteriet.

Sedan JämO rensat för arbetsgivare som myndigheten redan granskat under perioden 2002 till 2006 valdes 1 245 arbetsgivare ut för granskning. Att granska så många arbetsgivare på en gång skulle överstiga JämOs kapacitet och granskningsen delades därför i två etapper. När etapp I startade i september 2006 omfattade den de 415 största arbetsgivarna.

3. Syfte

Miljongranskningens första etapp hade flera syften:

- att stimulera arbetsgivarnas arbete med jämställda löner,
- att upptäcka, rätta till och förhindra osakliga löneskillnader på grund av kön,
- att fullgöra myndighetens tillsynsuppgift, samt
- att öka efterlevnaden av jämställdhetslagen hos de arbetsgivare som granskades.

Dessutom ville JämO genom Miljongranskningen

- aktivera fack och arbetsgivarorganisationer för arbetet med jämställda löner,
- utveckla myndighetens metod för att granska arbetsgivares lönekartläggningar,
- få kunskap om problem med tillämpningen av bestämmelserna i jämställdhetslagens 10–11 §§, samt
- skapa medial uppmärksamhet kring frågan om löneskillnader mellan kvinnor och män.

4. Mål

Målet för alla JämOs granskningar, oavsett lagrum, är att arbetsgivaren vid granskningens slut ska leva upp till lagens krav. Målet för Miljongranskningens första etapp var

- att alla arbetsgivare som granskades skulle upprätta handlingsplaner för jämställda löner som lever upp till jämställdhetslagens krav, och
- att de skulle genomföra lönejusteringar eller andra åtgärder i syfte att rätta till osakliga löneskillnader.

Ett annat mål för granskningen var att nå ökad klarhet i tillämpningen av lagreglerna, det vill säga rättspraxis. Ytterligare målsättningar har varit att sammanställa en samling goda exempel på arbetsgivare som lyckats bra med sina lönekartläggningar och sitt arbete för jämställda löner. Ett sista mål var att få arbetsgivar- och arbetstagarorganisationerna att utarbeta branschanpassade riktlinjer och exempel.

5. Målgrupper och planerade åtgärder

Arbetsgivare, fackliga ombud och arbetstagar

De åtgärder som planerades i den första etappen var att granska de utvalda arbetsgivarnas lönekartläggning, analys och handlingsplan för jämställda löner, att mäta lönejusteringar som de granskade arbetsgivarna genomförde för att rätta till osakliga löneskillnader mellan könen samt att mäta hur många kvinnor och män som fått sina löner korrigerade efter genomförd kartläggning och analys.

Arbetsmarknadens centrala parter

JämO ville förmå centrala fackliga organisationer och arbetsgivarorganisationer att ge råd och stöd till sina medlemmar i arbetet med lönekartläggningen och att sprida information om JämOs rådgivningsmaterial och interaktiva webbverktyg som hjälpmedel vid lönekartläggningen.

Regeringen

Miljongranskningen är svaret på ett direkt uppdrag från regeringen att öka insatserna för att granska och stödja arbetsgivares lönekartläggningar.

Allmänheten

JämOs informationsenhet planerade tre informationskampanjer i anslutning till granskningens inledande skede för att öka medvetenheten i samhället om befintliga löneskillnader mellan kvinnor och män.

JämOs egen verksamhet

Som en del i projektet avsåg JämO också att utveckla en databas, dels som ett stöd vid granskningen (protokoll för registrering av resultat), dels som ett

hjälpmedel vid uppföljningen av resultatet av gransknigen (framtagning av statistikuppgifter).

6. Upptakten

6.1 Informationsmöten

I samband med starten av projektet i augusti–september 2006 bjöd JämO in de centrala arbetsgivarorganisationerna och fackliga organisationerna samt länsstyrelsernas särskilt sakkunniga i jämställdhet för att informera om Miljongranskningen. Syftet var att informera parterna om JämOs granskningsrutiner och om projektets upplägg och innehåll.

Vid dessa träffar demonstrerade JämO de nya webbverktygen *Jämställdhetsplan på Internet* som utarbetats bland annat för att stödja arbetsgivares arbete med lönekartläggning, samt det särskilda *Lönekartlägningsverktyget* riktat till stora arbetsgivare.

6.2 Informationskampanj

Under sommaren 2006 genomförde JämO en informationskampanj på en storbildstavla över entrén till varuhuset Gekås i Ullared.

I augusti annonserade JämO i tidningar som vänder sig till chefer, personalhandläggare och fackliga ombud, dels för att informera om den förestående gransknigen, dels för att göra reklam för de webbaserade verktyg för jämställdhetsplan och lönekartläggning som JämO lanserade i anslutning till Miljongranskningen.

I slutet av september genomfördes en större annonskampanj i kollektivtrafiken på 16 orter. Syftet var dels att ge arbetstagare mer kunskap om möjligheten att anmäla osakliga löneskillnader som har samband med kön till sina fackförbund eller till JämO, dels att öka medvetenheten om löneskillnader mellan kvinnor och män.

6.3 Begäran om lönekartläggning, analys och handlingsplan för jämställda löner

Den 12 september 2006 skickade JämO brev till de 415 arbetsgivare som valts ut för granskning i den första etappen av Miljongranskningen. En kopia på brevet skickades också till den största fackklubben hos varje arbetsgivare. Fackklubben uppmanades att förmedla en kopia på brevet till övriga fackklubbar på arbetsplatsen.

I brevet uppmanades arbetsgivarna att skicka in sin lönekartläggning, analys och handlingsplan enligt 10–11 §§ i jämställdhetslagen senast den 27 september 2006. JämO bad även arbetsgivarna att, i de fall de hittat osakliga löneskillnader, i handlingsplanen redovisa *hur många kvinnor och män* som hade

fått eller skulle få sina löner justerade, inom vilka arbeten justeringarna gjordes, *hur mycket det skulle kosta* och *när i tiden* justeringarna hade genomförts eller skulle vara genomförda.

I brevet hänvisades arbetsgivarna till myndighetens webbplats för att de själva skulle kunna kontrollera att lönekartläggningarna lever upp till lagens krav innan de skickade in dem till JämO. På förstasidan på JämOs webbplats skapades en särskild ingång för de arbetsgivare som ingick i granskningen. Ingången guidade dem fram till aktuellt rådgivningsmaterial och verktyg.

I brevet fick arbetsgivarna också information om myndighetens granskningsrutiner.

7. JämOs granskning

7.1 Jämställdhetslagens krav på lönekartläggning, analys och handlingsplan för jämställda löner

Jämställdhetslagen ålägger alla arbetsgivare att verka för jämställda löner. 10–11 §§ beskriver hur det ska gå till. Alla arbetsgivare ska varje år kartlägga och analysera bestämmelser om lön och andra anställningsvillkor och hur de tillämpas, samt löneskillnader mellan kvinnor och män som utför lika eller likvärdigt arbete.

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

Arbetsgivaren ska därför bedöma om förekommande löneskillnader har ett direkt eller indirekt samband med kön. Lagen säger att arbetsgivaren ska analysera löneskillnader mellan enskilda kvinnor och män som utför lika arbete. Men arbetsgivaren ska också analysera skillnader mellan grupper av arbetstagare som utför kvinnodominerade arbeten med likvärdiga arbeten som inte är kvinnodominerade.

Enligt lagens 2 § är ett arbete likvärdigt med ett annat om de sammantaget ställer lika höga krav med avseende på kunskap och färdigheter, ansvar och ansträngning samt arbetsförhållanden. Bestämmelsen innebär att två arbeten med helt olika innehåll ändå kan vara likvärdiga och därför ska jämföras med varandra.

Om arbetsgivaren hittar osakliga löneskillnader som beror på kön ska de korrigeras så snart som möjligt och senast inom tre år. Arbetsgivare som har minst tio anställda ska varje år upprätta en handlingsplan för jämställda löner. Den ska innehålla en kostnadsberäkning och en tidplan för lönejusteringarna.

Lönekartläggningen, analysen och handlingsplanen för jämställda löner ska upprättas i samverkan med arbetstagarrepresentanter.

7.2 Granskningsgången

Enligt jämställdhetslagens 30–31 §§ är det jämställdhetsombudsmannen som ska se till att lagen efterlevs. Myndigheten ska ”i första hand söka förmå arbetsgivare att frivilligt följa föreskrifterna” i jämställdhetslagen. JämO kan emellertid vid behov ansöka hos Jämställdhetsnämnden om ett vitesföreläggande för att förmå en arbetsgivare att efterkomma myndighetens uppmaningar.

JämO kan granska arbetsgivarens hela jämställdhetsplan eller delar av den. I Miljongranskningen är det efterlevnaden av bestämmelserna om lönekartläggning som står i fokus.

Gransknigen inleds med att myndigheten ber arbetsgivaren skicka in sina handlingar. En utredare på JämO går därefter igenom dokumentationen för att se om den lever upp till lagens krav. Efter gransknigen skickar utredaren ett så kallat synpunktsbrev till arbetsgivaren. De arbetsgivare som inte lever upp till lagens krav anmodas att inom en viss tid inkomma med kompletteringar. Dessa granskas sedan av JämOs utredare. Vid behov kan myndigheten kräva ytterligare kompletteringar. Gransknigen avslutas när utredaren bedömer att arbetsgivaren lever upp till lagens krav.

Under gransknigen har utredaren ofta direkt kontakt med arbetsgivaren via telefon, e-post eller genom att helt enkelt träffas och gå igenom aktuella frågeställningar.

7.3 Ärendesteg i databasen VeGa

Inför Miljongranskningen har JämO utvecklat en ny databas, VeGa (Verktyg för Granskning), i första hand som ett hjälpmedel vid uppföljningen av resultatet av gransknigen. Men den har också underlättat en kontinuerlig avstämning av ärendeflödet och fungerat som ett stöd för utredarna under granskningsgången.

I VeGa beskrivs granskningsprocessen i så kallade ärendesteg, så att det hela tiden är lätt att se var i gransknigen ett visst ärende befinner sig, hur stor andel som är avslutade eller hur många arbetsgivare som begärt anstånd, etc.

Ärendestegen innehåller fem huvudkategorier:

Granskning pågår innebär att arbetsgivaren inkommit med sin lönekartläggning eller sina kompletteringar och att dessa är föremål för granskning.

Handling begärd innebär att arbetsgivaren uppmanats att inkomma med sina handlingar eller göra kompletteringar.

Anstånd beviljat innebär att arbetsgivaren har begärt och beviljats anstånd med att redovisa sin lönekartläggning eller sina kompletteringar.

Avslutade innebär att arbetsgivarens lönekartläggning, analys och handlingsplan bedöms leva upp till lagens krav och att ärendet därför avslutats.

Kallelse till överläggning innebär att JämO ser ett behov av att träffa arbetsgivaren för att klargöra vad lagen kräver. Därefter tar JämO ställning till om myndigheten ska ansöka om ett vitesföreläggande hos jämställdhetsnämnden.

8. Resultatet av granskningen

8.1 Arbetsgivare och arbetstagare

Av de 415 arbetsgivare som fick brevet har sju arbetsgivare utgått. Ett företag hade redan granskats under 2006, ett annat hade gått i konkurs, ett tredje hade köpts upp av ett utlandsägt företag och två företag hade slagits samman till ett. Övriga utgick av andra skäl.

28 arbetsgivare flyttades av olika skäl till etapp II. Ett exempel är en myndighet som nyligen bildats genom en sammanslagning av flera myndigheter, vilket krävde en längre tid för anpassning till ett gemensamt lönesystem. Ett annat exempel är en koncern med många företag som under 2006 startat ett arbete med de fackliga organisationerna för att etablera ett gemensamt systematiskt arbetssätt kring löner. Övriga arbetsgivare flyttades fram av liknande orsaker.

Ytterligare åtta arbetsgivare flyttades under hösten 2006 av olika skäl fram till etapp II men har ändå senare inkommit med sina lönekartläggningar. I dessa fall har nya ärenden upprättats och arbetsgivarnas handlingar granskats inom ramen för etapp I.

Totalt har alltså 380 arbetsgivare ($415 - 7 - 28 = 380$) granskats i Miljongranskningens första etapp. Av dessa är 339 privata (89 procent) och 41 statliga (11 procent). 19 procent av arbetsplatserna är kvinnodominerade (mer än 60 procent kvinnor), 21 procent är blandade och 56 procent är mansdominerade. I 4 procent av fallen framgår inte den totala könsfördelningen på arbetsplatsen.¹

¹ Uppgifter om antal anställda är hämtade ur VeGa och bygger alltså på arbetsgivarnas egna uppgifter. De skiljer sig något från de uppgifter som samlades in av SCB, vilket sannolikt beror på förändringar i personalstyrkan.

Antal anställda	Antal arbetsgivare
10 000 eller fler	6
5 000 – 9 999	17
4 000 – 4 999	8
3 000 – 3 999	16
2 000 – 2 999	33
1 500 – 1 999	23
1 000 – 1 499	63
500 – 999	171
200 – 499	37
100 – 199	5
50 – 99	1
	380

Hur arbetsgivarna fördelar sig per region och bransch framgår av tabellerna i bilaga 3.

Granskningen har omfattat cirka 640 000 anställda. Av dessa var 38 procent kvinnor och 55 procent män. För 7 procent har arbetsgivaren inte angett kön.

8.2 Läget under året

November 2006

Den 15 november 2006, två månader efter att JämO begärde in arbetsgivarernas lönekartläggningar, hade drygt en fjärdedel av arbetsgivarna granskats. Av dessa bedömdes enbart 14 procent leva upp till jämställdhetslagens krav medan övriga fick krav på att inkomma med kompletteringar.

Nästan en tredjedel av arbetsgivarna begärde och fick från början anstånd med att inkomma med sin lönekartläggning.

Granskning pågick i drygt 40 procent av ärendena. Vid denna tidpunkt ingick totalt 384 arbetsgivare i granskningen.

Sista februari 2007

Vid utgången av februari månad hade JämO granskat nästan 90 procent av arbetsgivarna i etapp I. Av dessa bedömdes 7 procent leva upp till jämställdhetslagens bestämmelser utan att behöva göra någon komplettering. 83 procent hade alltså fått mer eller mindre omfattande krav på kompletteringar, vissa av dem upprepade gånger.

Slutet av maj 2007

I slutet av maj hade JämO avslutat 53 procent av ärendena. 28 procent hade fått lämna en omgång kompletteringar, 14 procent hade lämnat två omgångar kompletteringar och 4 procent hade gjort tre kompletteringar innan de bedömdes leva upp till lagens krav.

8.3 Läget vid avrapportering

Den 8 oktober 2007 ingick totalt 380 arbetsgivare i granskningen. Drygt tre fjärdedelar av arbetsgivarna var färdiggranskade:

- 292 ärenden, avslutade (76,8 procent)
- 38 ärenden, anstånd beviljats (10,0 procent)
- 21 ärenden, handling begärd (5,5 procent)
- 28 ärenden, granskning pågår (7,4 procent)
- 1 ärende, kallelse till överläggning (0,3 procent)

Av de 380 arbetsgivare som ingår i granskningen hade JämO granskat eller påbörjat granskning av alla utom två. Av dessa 378 arbetsgivare var det bara 36 som levde upp till lagens krav utan att behöva göra kompletteringar (9,5 procent). Flertalet arbetsgivare hade alltså fått göra en eller flera kompletteringar innan deras lönekartläggningar kunde anses leva upp till lagens krav.

Två av tre ärenden (194 av 292) har dessutom avslutats med synpunkter, det vill säga JämOs utredare har sett anledning att uppmärksamma kvarstående brister som i och för sig inte är så allvarliga att ärendet inte kan avslutas, men ändå bör åtgärdas. I nio fall har JämO dessutom lämnat synpunkter med avisering om en framtida uppföljning.

Resultatet fördelar sig jämnt över sektorer och branscher. Det går inte att utläsa några större skillnader mellan statliga och privata arbetsgivare. Ingen bransch sticker ut som bättre eller sämre än någon annan.

Det finns inte heller något tydligt samband mellan antal anställda och hur väl arbetsgivaren lyckats med sin lönekartläggning. I granskningen har 44 procent av arbetsgivarna 1 000 eller fler anställda medan 56 procent har färre än 1 000 anställda. Av de arbetsgivare som levt upp till lagens krav utan att behöva göra några kompletteringar hade cirka 52 procent över 1 000 anställda, resten hade färre. Av de arbetsgivare som har avslutats efter tre kompletteringar tillhörde cirka 21 procent storlekskategorin 1 000 anställda eller fler. Av de pågående ärendena är denna siffra cirka 52 procent.

Det tycks heller inte vara några större skillnader mellan kvinnodominerade och mansdominerade arbetsplatser.

Pågående ärenden

Av de 88 ärenden som fortfarande var pågående den 8 oktober 2007 har arbetsgivarna i 38 ärenden begärt och beviljats anstånd, alla utom två efter att ha fått krav på kompletteringar. I 21 ärenden har arbetsgivarna fått krav på kompletteringar men ännu inte redovisat dem och i 28 ärenden pågick granskning. I ett ärende har arbetsgivaren kallats till överläggning.

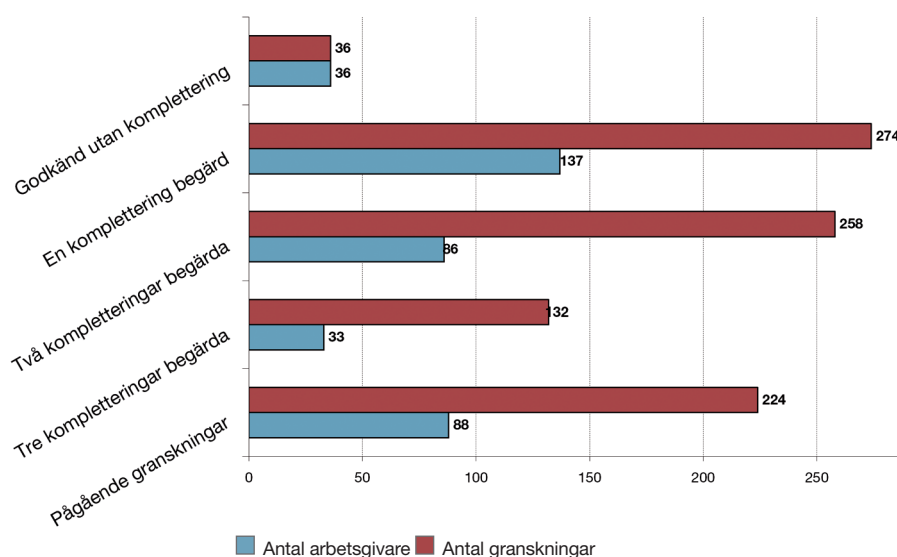
Kompletteringar ger fler granskningar

Att så många arbetsgivare fått göra kompletteringar innebär att JämOs granskningsarbete blivit betydligt mer omfattande än beräknat, eftersom varje omgång kompletteringar måste granskas. Med kompletteringarna inräknade

har de 292 avslutade ärendena tillsammans genererat 772 granskningar. Till det ska läggas de ärenden som ännu inte är avslutade. Av de 88 pågående granskningarna har hittills 86 fått krav på kompletteringar första, andra eller tredje gången, vilket hittills genererat 224 granskningar.

Totalt har de 380 arbetsgivarna alltså genererat 996 granskningar, en siffra som kommer att bli över 1 000 innan alla arbetsgivare lever upp till lagens krav. (Se bilaga 1.)

Avslutade och pågående ärenden



8.4 JämOs kommentar

Stora arbetsgivare saknar lönekartläggningar och gör dem nu för första gången

I en stor enkätundersökning som JämO lät göra 2005 uppgav bara en av tre arbetsgivare att de hade en aktuell jämställdhetsplan. JämOs tidigare granskningar har visat att arbetsgivarnas lönekartläggningar ofta inte lever upp till lagens krav. Inför Miljögranskningen kände JämO alltså till att många arbetsgivare inte lever upp till de lagstadgade kraven på jämställdhetsarbete. Trots det var resultatet av den första etappen överraskande svagt. Vid årsskiftet 2006/2007 hade ett fåtal ärenden avslutats, främst för att många arbetsgivare helt enkelt inte haft någon lönekartläggning att skicka in för granskning.

Kravet på en årlig lönekartläggning har funnits i jämställdhetslagen sedan 1994. Enligt den externa utvärdering som JämO låtit göra under granskningens gång (läs mer om utvärderingen på sidan 25) hade en tredjedel av de granskade arbetsgivarna trots det inte gjort någon lönekartläggning alls före 2006 och bara 20 procent hade gjort någon lönekartläggning före 2001, när reglerna senast skärptes.

Resultatet väcker naturligtvis en rad frågor. Kan en del av arbetsgivarna inte ha känt till att dessa bestämmelser finns i jämställdhetslagen? Har andra känt till dem men helt enkelt struntat i dem? Eller är det så att arbetsgivarna känt till bestämmelserna men inte insett vikten av att göra en lönekartläggning och därmed inte heller lagt ned de resurser som krävs för att genomföra den?

Arbetet med lönekartläggning tycks i vart fall inte vara något prioriterat område för merparten av de aktuella arbetsgivarna, trots att det rör sig om mycket stora arbetsgivare.

Många och långa anstånd i början

När granskningen inleddes meddelade 30 procent av arbetsgivarna att de inte färdigställt årets lönekartläggning. De begärde därför anstånd för kortare eller längre tid vilket JämO medgav i samtliga fall. Eftersom en målsättning med projektet är att få arbetsgivare att leva upp till jämställdhetslagens krav har JämO varit generös med att bevilja anstånd. Ingen arbetsgivare beviljades dock anstånd längre än 6 månader

Stora brister i materialet kräver kompletteringar som tar tid

De insända lönekartläggningarna har ofta haft stora brister vilket tvingat JämOs utredare att begära in kompletterande uppgifter. Många arbetsgivare tycks inte ha förstått de begrepp och den metod för lönekartläggning och analys som anges i jämställdhetslagen. Exempelvis vad som avses med en jämställdhetsanalys av lönebestämmelserna och hur de tillämpas (praxis) eller vad som menas med lika arbete eller likvärdigt arbete, hur grupperingen i olika kategorier ska gå till och hur analyserna av löneskillnaderna ska göras. (Läs mer om detta i avsnittet om lönekartläggningens delmoment.)

En del arbetsgivare har från början inte gjort sin lönekartläggning utifrån den metod som föreskrivs i jämställdhetslagen och har därför fått göra genomgripande kompletteringar, vilket tagit lång tid och medfört att arbetsgivarna ansökt om anstånd.

Långa anstånd och handläggningstider har i en del ärenden berott på att arbetsgivarna har flera arbetsställen spridda över landet och att de endast redovisat lönekartläggningar genomförda på lokal nivå. Under hösten 2006 avvaktade JämO Jämställdhetsnämndens beslut i denna fråga varför handläggningstiden i dessa ärenden blivit extra lång. Frågan gällde om det räcker att genomföra kartläggning och analys på lokal nivå eller om arbetsgivarna måste göra en centralt sammanställd kartläggning och analys som omfattar samliga arbetstagare.

Jämställdhetsnämnden beslutade den 5 december 2006 (Ärende Ä1-05) att det krävs en central analys och att arbetsgivaren upprättar en central handlingsplan för jämställda löner. Mot bakgrund av nämndens beslut har arbetsgivare med flera arbetsställen spridda över landet blivit ombedda att genomföra arbetet på central nivå vilket tagit ytterligare tid i anspråk.

Lång genomsnittlig handläggningstid

Genomsnittlig handläggningstid för att granska hela jämställdhetsplaner var cirka 4 månader under 2006. Den genomsnittliga handläggningstiden för de ärenden inom Miljongranskningen som var avslutade den 8 oktober 2007 var drygt sju månader (215 dagar). Siffran kommer att bli högre eftersom de ärenden (23 procent) som fortfarande är pågående kommer att dra upp den.

Det viktigaste skälet till de långa handläggningstiderna är att så många arbetsgivare varit tvungna att komplettera sina lönekartläggningar både en, två och tre gånger för att leva upp till lagens krav. Inräknat alla kompletteringar har de 380 arbetsgivarna tillsammans genererat närmare 1 000 granskningar. En annan faktor som ökat handläggningstiderna är att hälften av utredarna var nyrekryterade och saknade tidigare erfarenhet av att granska lönekartläggningar när Miljongranskningen startade. Gransknningen av lönekartläggningar har stora inslag av hantverkskunnande som det tar tid att öva upp. De nya utredarna har behövt mera tid för sina granskningar, samtidigt som de erfarna utredarna lagt ner mycket tid på att handleda sina nya kollegor.

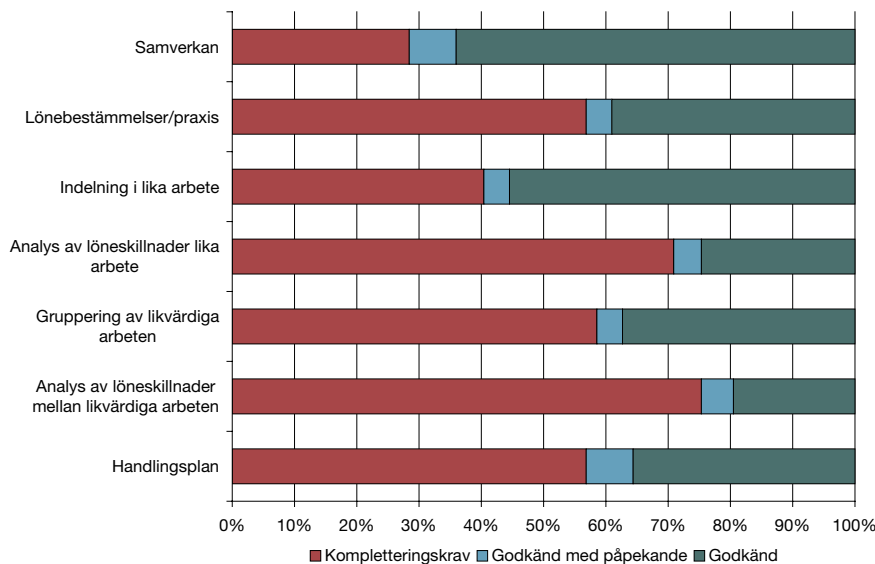
Den höga arbetsbelastningen har i sig själv medfört att det tagit längre tid än vad det brukar för JämO att granska de insända handlingarna.

8.5 Lönekartläggningens delmoment: vilka områden har arbetsgivarna fått komplettera?

Av diagrammet nedan och tabellen i bilaga 2 framgår i vilka delmoment och i vilken utsträckning som arbetsgivarna uppmanats komplettera sin lönekartläggning för att den ska leva upp till jämställdhetslagens krav (avser de 292 ärenden som var avslutade den 8 oktober 2007).

Vid allvarligare brister i materialet kräver JämO kompletteringar som ska redovisas till myndigheten för ytterligare granskning. Mindre brister uppmärksammas i synpunktsbrevet med ett påpekande, som normalt inte kräver någon ytterligare redovisning till JämO. Arbetsgivaren förväntas göra de behövliga korrigeringsarna på egen hand.

Vilka områden har arbetsgivarna fått komplettera?



Samverkan

93 arbetsgivare fick kompletteringskrav avseende samverkan och 32 arbetsgivare har fått ett påpekande i första, andra eller tredje granskningsomgången. Eftersom kravet på arbetsgivarens samverkan med arbetstagarerna enligt jämställdhetslagens 2 § inte omfattas av de bestämmelser som arbetsgivaren kan vitesföreläggas att göra, blir JämOs tillsyn av efterlevnaden av denna bestämmelse lite speciell.

I proposition 1999/2000:143 skriver regeringen på sidorna 82 och 83 om samverkan:

Samverkan inleds lämpligen med att arbetsgivaren vid överläggning samråder med arbetstagarerna om hur arbetet enligt 10 § skall läggas upp och därefter bereder möjlighet för arbetstagarernas företrädare att delta vid kartläggning och analys av lönesystem och löneskillnader. Medverkan bör självklart även omfatta den avslutande delen av arbetet då handlingsplanen skall upprättas.

(...) Avgörande för en meningsfull samverkan är tillgång till relevant information för arbetstagarerna. (...) Allmänt kan sägas att arbetsgivaren är skyldig att tillhandahålla så mycket information att arbetstagarernas företrädare aktivt kan delta i diskussionerna om de löner regler som tillämpas på arbetsplatsen, vidare angående gruppering av arbetstagarerna, i analysen av löneskillnaderna och när innehållet i handlingsplanen skall bestämmas. Behovet av att få information om en viss omständighet syftar på det behov arbetstagarorganisationen har.

(...) Det är regeringens uppfattning att en sådan formell skyldighet att informera endast skall gälla i förhållande till arbetstagarorganisation med vilken arbetsgivaren har kollektivavtal.

I de fall det inte framgår om arbetsgivaren samverkat med arbetstagarerna begär JämO in kompletterande uppgifter på detta område. Om det visar sig att det finns brister i samverkan eller meningsskiljaktigheter om hur arbetet ska gå till har JämO granskat lönekartläggningen, analysen och handlingsplanen särskilt noggrant.

Hur samverkan går till hos olika arbetsgivare är mycket varierat och i många fall framgår det inte av det redovisade materialet. I vissa fall har lokala parter hört av sig och påtalat brister i samverkan som inte framgått av arbetsgivarens skrivningar.²

Kartläggning och analys av lönebestämmelser och hur de tillämpas

Granskningen visar att många arbetsgivare inte känt till att även lönebestämmelser ska analyseras ur ett könsperspektiv och inte heller vetat hur det ska göras.

166 av 292 arbetsgivare behövde komplettera sin analys i den första granskningsomgången. I den andra granskningsomgången var det 32 arbetsgivare som fick kompletteringskrav och i den tredje enbart en arbetsgivare. Totalt har 19 arbetsgivare fått påpekanden på detta moment.

Många arbetsgivare har nöjt sig med att hänvisa till kollektivavtal och lönepolitik. Andra har kartlagt alla lönebestämmelser men inte gjort någon analys av om bestämmelserna är könsneutrala och inte heller om de tillämpas på ett könsneutralt sätt, t.ex. hur löneförmånerna utfaller för kvinnor respektive män.

Indelning av lika och likvärdiga arbeten

Från början var arbetsgivarna oklara över hur de centrala begreppen *lika* och *likvärdigt* arbete ska förstås. I den första granskningsomgången behövde 118 arbetsgivare komplettera indelningen av arbetstagarerna som utför lika arbeten. I den andra granskningsomgången var det 25 arbetsgivare och i den tredje 3 arbetsgivare som fick kompletteringskrav på detta moment.

171 arbetsgivare behövde komplettera grupperingen av likvärdiga arbeten i den första granskningsomgången. I den andra granskningsomgången fick

² JämO har vid tidigare tillfällen påpekat att det finns behov av att synliggöra de nya roller som parterna har att ikläda sig enligt jämställdhetslagens bestämmelser om samverkan i 2 och 12 §§ jämställdhetslagen.

De lokala parternas samverkan vid jämställdhetsanalysen av löner är till sin karaktär skild från den traditionella fackliga förhandlarrollen. Bestämmelserna om lönekartläggning utgår ifrån föreställningen att de lokala parterna företräder samma intresse, det vill säga att löner ska sättas på sakliga grunder oavsett könstillhörighet. De lokala parterna har därmed vid sin samverkan ett ansvar gentemot alla anställda att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män. En lönekartläggning ska omfatta alla anställda oavsett facktillhörighet.

Det innebär att arbetstagarernas representanter i en samverkansgrupp inte primärt företräder sina egna medlemmar. Uppdraget bestäms utifrån syftet med lagen. Avsikten med lagen har inte varit att bestämmelserna ska öppna någon ny arena för de enskilda facken att driva särintressen. Rollen för arbetstagarernas representanter vid lönekartläggningen kan verka ny och ovan och mer likna den roll som skyddsombudet har i arbetsmiljöarbetet eller som de jämställdhetsansvariga borde ha. Det är alltså saken och sakkunskapen som motiverar uppdraget, inte de egna medlemmarnas specifika intressen.

57 arbetsgivare kompletteringskrav på detta område och i den tredje 12. Sammanlagt 38 arbetsgivare fick ett påpekande på dessa moment under den första, andra eller tredje granskningen.

En av de vanligaste bristerna när det gäller indelningen av arbetstagare som utför lika arbete är att indelningen blir för grov, det vill säga att arbeten som inte är lika i jämställdhetslagens mening grupperas som lika arbete. De vanligaste bristerna avseende gruppering av likvärdiga arbeten är antingen att det helt saknats en sådan bedömning och gruppering eller att den sammantagna bedömningen inte gjorts utifrån de kriterier som jämställdhetslagen föreskriver.

Analys av löneskillnader i lika arbeten och mellan likvärdiga arbeten

De vanligaste moment som arbetsgivarna måste komplettera är analysen av löneskillnader mellan kvinnor och män som utför lika arbete och mellan kvinnodominerade arbeten och likvärdiga arbeten som inte är kvinnodominerade.

207 av 292 arbetsgivare fick kompletteringskrav avseende analysen av löneskillnader mellan kvinnor och män som utför lika arbete i den första granskningsomgången. I den andra granskningsomgången var det 76 och i den tredje 19 arbetsgivare som fick komplettera detta moment.

220 av 292 arbetsgivare behövde komplettera analysen av löneskillnader mellan likvärdiga arbeten i den första granskningsomgången. I den andra granskningsomgången var siffran 92 och i den tredje 27.

Därtill kommer de 56 arbetsgivare som fått ett påpekande på dessa två moment under den första, andra eller tredje granskningen.

Siffrorna visar att arbetsgivarna under granskningens gång förbättrade sina kartläggningar på dessa områden men de visar också att det från början rådde stor okunskap om hur lönejämförelserna och analyserna ska gå till enligt jämställdhetslagens bestämmelser.

Några av de vanligaste bristerna i analysen av löneskillnader har varit att en del löneskillnader inte förklarats, att en del förklaringar av löneskillnaderna inte varit tillräckligt utförliga, att samtliga anställda inte omfattats av analysen eller att jämförelserna av lönerna inte skett enligt den metod som jämställdhetslagen föreskriver.

Handlingsplan

I första granskningsomgången fick 166 av 292 arbetsgivare krav på att komplettera sin handlingsplan. I den andra granskningsomgången fick 44 arbetsgivare krav på komplettering och i den tredje 9. Totalt har 29 arbetsgivare fått påpekanden på detta moment.

Ofta har det helt saknats en handlingsplan för jämställda löner eller så har delar av den saknats, till exempel vilka lönejusteringar som behövs.

Kraven på kompletteringar av handlingsplanen är ofta en logisk följd av att arbetsgivaren inte gjort färdigt eller gjort fel i något eller några av lönekartläggningens eller analysens delmoment.

8.6 Lönejusteringar

Den 8 oktober hade 129 av de 292 arbetsgivare vars ärenden avslutats identifierat och rättat till osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män. 10 arbetsgivare av de 88 som fortfarande är under granskning hade också hittat osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män, totalt alltså 139 arbetsgivare av de 380 som ingår i etapp I. Av dessa är 120 privata och 19 statliga.

Av arbetsgivarnas handlingsplaner framgår att det totala beloppet för lönejusteringar uppgår till 39 125 265 kronor. I några handlingsplaner har uppgifter om beloppet för lönejusteringarna inte framgått (till exempel har enbart en procentsiffra på den totala omsättningen framgått ur kostnadsberäkningen). Det betyder att det totala beloppet för de hittills identifierade löneskillnaderna är högre än 39 125 265 kronor. **Till det kommer eventuella lönejusteringar** som tillkommer när alla 380 arbetsgivare lever upp till lagens krav.

De lönejusteringar som hade upptäckts fram till den 8 oktober omfattar minst 3 298 arbetstagare. Av dem är 2 709 kvinnor och 297 män. För 292 personer har kön inte redovisats. I flera ärenden har uppgiften om hur många anställda som omfattas av lönejusteringarna varit otydlig eller saknats, varför siffran i själva verket är högre.

Flest lönejusteringar har berört kvinnor som jämförts med män som utför lika arbete: 1 964 kvinnor. Därefter kommer de lönejusteringar som berört kvinnor i kvinnodominerade arbeten som jämförts med likvärdiga arbeten som inte är kvinnodominerade: 745 kvinnor.

103 män har fått sina löner justerade när de jämförts med kvinnor som utför lika arbete och 194 män avseende likvärdigt arbete.

För de 292 personer vars kön inte redovisats saknas också uppgifter om lönejusteringarna sker till följd av jämförelser i lika eller mellan likvärdigt arbete.

8.7 Andra åtgärder i syfte att nå jämställda löner

142 arbetsgivare har i sin handlingsplan angett andra åtgärder som de ansett vara nödvändiga utifrån lönekartläggningens resultat för att uppnå jämställda löner (48,6 procent). Exempel på sådana åtgärder är kompetensutveckling (33 ärenden), utbildning av lönesättande chefer (16 ärenden) eller ny arbetsordning (17 ärenden).

76 arbetsgivare har angett andra åtgärder, till exempel rekryteringsåtgärder för att uppnå en jämn fördelning på alla nivåer, ett nytt lönesystem, en genomgång av lönepolicy eller arbetsvärdering, en bromsad löneutveckling för vissa personer, etc.

Det framgår av handlingsplanerna att en del av dessa satsningar är genomgripande och resurskrävande.

9. Har projektets syften och mål uppnåtts?

9.1. Att stimulera arbetsgivarnas arbete med jämställda löner

Enligt jämställdhetslagen ska JämO förmå arbetsgivarna att frivilligt leva upp till lagens krav. Icke desto mindre är det arbetsgivarna som har det juridiska ansvaret för att genomföra lönekartläggningar. Uppenbarligen är det ett ansvar som flertalet arbetsgivare inte axlat fullt ut.

En viktig fråga är därför *hur* JämO bäst stimulerar en arbetsgivare att arbeta för jämställda löner och att göra en lönekartläggning. En del arbetsgivare tycks behöva någon form av kontroll eller granskning för att komma igång medan andra bäst stimuleras genom diskussion, motivation och genom att få tillgång till praktiska verktyg för arbetet. En del arbetsgivare behöver båda delarna.

Erfarenheterna från JämOs tidigare granskningar visar att det finns ett antal framgångsfaktorer som bekräftas i Miljongranskningens första etapp. Arbetsgivaren måste förstå varför lönekartläggningen är viktig att göra. Arbetsgivaren måste vara motiverad att göra den för sin egen och inte för JämOs skull. Arbetsgivaren måste ha en ambition att upptäcka och korrigera osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män. När arbetsgivarna väl sätter igång med arbetet är det dessutom viktigt att JämO stimulerar processen genom att ge information, rådgivning och stödande verktyg av god kvalitet.

Webbverktyget *Jämställdhetsplan på Internet* (som utarbetats bland annat för att stödja arbetsgivares arbete med lönekartläggning) har hittills 1 185 registrerade användare varav 1 052 kommer från olika arbetsgivare. Vägledningen till *Lönekartlägningsverktyget* som också togs fram i samband med Miljongranskningen som ett hjälpmedel för stora arbetsgivare har laddats ned 200–300 gånger per månad. Publikationen *Analys Lönelots* har laddats ned 900–1 400 gånger per månad medan motsvarande siffra för *Jämställdhetsanalys av löneskillnader – Steg för steg* är 350–800.

JämOs bedömning är att aktiviteten i lönekartlägningsarbetet har intensifierats avsevärt hos de arbetsgivare som granskats i etapp I. Det finns även anledning att anta att många arbetsgivare som hittills stått utanför granskningen har aktiverats till följd av den mediala uppmärksamheten, inte minst lokalt. En ökad tillsyn av lönekartläggningar ger allmänt en ökad kunskap hos arbetsgivare om hur arbetet ska bedrivas. Sannolikheten för att arbetsgivarna självmant ska upptäcka, förhindra och åtgärda osakliga löneskillnader som beror på kön blir därmed större.

9.2. Att få arbetsgivarna att upptäcka, rätta till och förhindra osakliga löneskillnader på grund av kön

Som framgår av kapitlet Resultatet av granskningen och avsnittet Lönejusteringar och andra åtgärder har hittills 139 arbetsgivare planerat att rätta till osakliga löneskillnader för totalt cirka 40 miljoner kronor. 2 709 kvinnor, 297 män och 292 personer vars kön ej redovisas har fått eller ska få sina löner justerade till följd av lönekartlägningsarbetet.

Med hänsyn till att etapp I omfattar 640 000 arbetstagare kan det tyckas vara ett blygsamt resultat att en halv procent av arbetstagarna får sina löner justerade. För var och en av de dryga 3 000 personer som får sina löner justerade är det naturligtvis ett ovidkommande mått.

Resultatet ska ses mot bakgrund av att lönekartläggningen utgör en årligen återkommande avstämning av löner och andra anställningsvillkor ur ett jämställdhetsperspektiv. Lönekartläggningen avslöjar osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män, men kan också förhindra att nya osakliga skillnader uppstår.

Att löneskillnader är sakliga i lagens mening betyder inte heller att de är jämställda. I analysen av löneskillnader mellan kvinnor och män synliggörs också sakliga löneskillnader, till exempel skillnader som följer av könsfördelningen inom olika yrken och kategorier av anställda, eller varför det fallit sig lättare att befordra män än kvinnor. I 142 av de 292 handlingsplaner som lever upp till lagens krav har arbetsgivaren skrivit in andra åtgärder än lönejusteringar för att nå jämställda löner.

JämOs bedömning av resultatet är att lönekartläggning och analys är en bra metod för enskilda arbetsgivare att komma till rätta med osakliga löneskillnader mellan könen. Jämställda löner och lika lön för kvinnor och män i lika och likvärdigt arbete är nödvändiga men inte tillräckliga förutsättningar för att nå det nationella jämställdhetspolitiska målet om ekonomisk jämställdhet mellan kvinnor och män.

9.3 Att fullgöra myndighetens tillsynsuppgift och öka efterlevnaden av jämställdhetslagen

Eftersom alla granskningar som JämO genomför har som mål att alla arbetsgivare som ingår ska leva upp till lagens krav är detta naturligtvis ett självklart mål.

I Miljögranskningens första etapp är det 36 arbetsgivare som har levt upp till lagens krav utan att behöva göra kompletteringar. Per den 8 oktober 2007 hade ytterligare 256 arbetsgivare genomfört lönekartläggningar och upprättat handlingsplaner som lever upp till lagens krav. När etappen är avslutad kommer sannolikt ytterligare 88 arbetsgivare att leva upp till lagens krav.

9.4. Att få kunskap om tillämpningsproblem

Kontakten med de centrala parterna under granskningen har varit värdefull för JämO. Framför allt som ett led i utbyte av erfarenheter och kunskap om de särskilda problem som enskilda arbetsgivare kan ställas inför under arbetet med sin lönekartläggning.

Under granskningen har JämO allt oftare erbjudit och hållit rådgivningsmöten med arbetsgivare som ålagts att komplettera sin lönekartläggning, analys och handlingsplan. Rådgivningsmöten har hållits med 34 olika arbetsgivare under våren. Fem av dessa har fått ytterligare ett möte. Vid dessa möten har ofta aktuella tillämpningsproblem lyfts fram och olika lösningar diskuterats. Ett återkommande problem har varit hur lönekartläggning och analys ska kunna göras centralt av en arbetsgivare som har olika verksamhet på olika orter.

JämO bedömer att projektet gett myndigheten viktig kunskap om tillämpningen av bestämmelserna om lönekartläggning. Nya erfarenheter och ny kunskap tas tillvara inför Miljongranskningens etapp II genom utvecklingen av informations- och rådgivningsmaterial, webbverktyg och andra hjälpmedel.

Regeringen har givit ett antal statliga myndigheter – däribland JämO – i uppdrag att lämna förslag på åtgärder som minskar arbetsgivarnas administrativa börda med 25 procent. En erfarenhet från granskningen är att många arbetsgivare upplever kravet på årlig lönekartläggning som betungande och tidskrävande. JämO har därför föreslagit att periodiciteten minskas till vartannat år. Det sker inte så stora fluktuationer i lönebildningen på en arbetsplats under två år och JämO menar att det är bättre att arbetsgivarna gör en lönekartläggning vartannat år än att de inte gör någon alls. En sådan utglesning bör dock kombineras med straffsanktioner. (Läs mer om detta på sidan 30.)

9.5 Att få rättspraxis

JämOs uppgift är att i första hand förmå arbetsgivare att på frivillig väg efterleva jämställdhetslagens krav. Om en arbetsgivare inte efterkommer JämOs krav eller om det uppstår en tvist om hur lagens bestämmelser ska tolkas kan JämO kalla arbetsgivaren till överläggning. Om parterna ändå inte kommer överens kan JämO ansöka om ett vitesföreläggande hos Jämställdhetsnämnden.

Hittills har inget ärende i Miljongranskningen föranlett någon förhandling eller något beslut i Jämställdhetsnämnden. Det nämndbeslut som hänvisas till på sidan 15 (Ärende Ä1-05), som i och för sig haft stor inverkan på granskningen, föranleddes av ett ärende som inleddes innan Miljongranskningen drogs igång.

Hittills har bara två arbetsgivare kallats till överläggning. Däremot har det, som nämnts tidigare, i vissa fall krävts långa anstånd, många kompletteringar och omfattande rådgivning för att förmå arbetsgivarna att uppfylla lagens krav.

Att JämO hittills inte behövt ansöka om något vitesföreläggande hos Jämställdhetsnämnden innebär också att myndigheten och de granskade arbetsgivarna lyckats nå en samsyn om tillämpningen av bestämmelserna om lönekartläggning.

9.6 Att aktivera fack och arbetsgivarorganisationer

Den bild JämO har fått under projektet är att många av de granskade arbetsgivarna sökt råd och stöd hos sina arbetsgivarorganisationer. En naturlig följd av detta har blivit att organisationerna blivit mer aktiva i frågor som rör lönekartläggning.

I vissa arbetsgivarorganisationer finns ett motstånd mot jämställdhetslagens bestämmelser om lönekartläggning och JämOs tillsyn av hur arbetsgivarna efterlever dem. De argument som organisationerna för fram är bland annat att arbetet inte känns meningsfullt, att det är svårt och att det tar för stora resurser i anspråk. (Läs mer om arbetsgivarorganisationernas kritik på sidan 28 om individuell lönesättning.)

En grupp arbetsgivarorganisationer har vid två tillfällen uppvaktat JämO för att diskutera myndighetens rutiner vid granskningen, tolkningen av bestämmelserna om lönekartläggning och de krav som myndigheten ställt på arbetsgivarna i sin tillsyn.³ Mötena har tydliggjort de konfliktpunkter som finns mellan JämO och de aktuella arbetsgivarorganisationerna när det gäller lagreglerna kring lönekartläggning och JämOs roll som tillsynsmyndighet.

Engagemanget hos de centrala fackliga organisationerna tycks variera och i hög grad bero på enskilda personer. Hos en del organisationer finns en del mycket aktiva aktörer och särskilda satsningar genomförs. På lokal nivå verkar engagemanget också variera. På många håll verkar det engagemang som krävs för att driva lönekartlägningsarbetet framåt helt saknas.

Förhållanden på svensk arbetsmarknad regleras i stor utsträckning genom avtal mellan arbetsgivare och arbetstagare. Det är en spridd och ofta hörd uppfattning att jämställdhet i arbetslivet bara kan uppnås genom arbetsgivarnas och fackets egna ansträngningar. Just därför är det viktigt att parterna ikläder sig det ansvar för utvecklingen som den svenska modellen förutsätter. Miljongranskningens etapp I visar att parternas ansträngningar hittills inte varit tillräckliga, men det finns positiva tecken.

Det har enligt Medlingsinstitutet i de senaste avtalsförhandlingarna kommit in flera skrivningar i parternas kollektivavtal om lönekartläggningar enligt jämställdhetslagens krav och en koppling mellan lönekartläggning och lönerevision. I en del avtalsområden har partsgemensamma arbetsgrupper tillsatts för att arbeta vidare med frågorna, vilket JämO ser som mycket positivt.

³ I den så kallade arbetsgivaralliansen ingår Teknikföretagen, Skogsindustrierna, Arbetsgivarförbundet KFO, Transportgruppen, Arbetsgivarverket och Svenskt Näringsliv.

En av JämOs ambitioner inför starten av den andra etappen av Miljögranskningen är att öka samarbetet med de centrala parterna, bland annat i arbetet med att ge råd och stöd till de berörda arbetsgivarna och de lokala fackliga organisationerna.

9.7. Att få de centrala parterna att utarbeta branschanpassade riktlinjer och exempel

JämOs bedömning är att det branschanpassade material som ska och har arbetats fram på lönekartläggningsområdet av de centrala parterna gemensamt eller var för sig mycket kommit till stånd mot bakgrund av tidigare överenskommelser i avtalsrörelser mellan parterna, alternativt i 2007 års avtalsrörelse, och alltså inte är en effekt av Miljögranskningen.

Att JämO har bedrivit och sedan 2006 mer intensifierat bedriver tillsyn av bestämmelserna om lönekartläggning har sannolikt haft en viss betydelse för dessa överenskommelser, men myndigheten har inga belägg för att Miljögranskningen specifikt har resulterat i något sådant material.

9.8. Att utveckla myndighetens granskningsmetod

Extern utvärdering av granskningens första etapp

Under hösten 2006 beslutade JämO att en utomstående konsult skulle utvärdera Miljögranskningens etapp I, dess utformning, upplägg och arbetssätt. Syftet med utvärderingen var att samla in arbetsgivares och fackliga företrädares uppfattningar om JämOs muntliga och skriftliga rådgivning, om effektiviteten i verktyg och rådgivningsmaterial m.m., inför projektets andra etapp.

Tyvärr har det inte gått att samla in synpunkter från de berörda lokala fackliga företrädaarna. Utvärderingen bygger därför enbart på de granskade arbetsgivarnas synpunkter och på synpunkter som lämnats av de utredare som genomfört granskningen. Svarsfrekvensen på de 360 enkäter som skickades ut var 71 procent.

Några viktiga slutsatser som presenteras i utvärderingen är

- att JämOs tryckta material till övervägande del fått positiva omdömen medan webbverktygen fått något sämre genomsnittligt betyg,
- att JämOs synpunktsbrev fått låga betyg och måste förbättras, vilket bekräftas av utredarnas önskemål om mer tid i granskningen av respektive ärende, samt
- att arbetsgivarna är mer positivt inställda till övriga kontakter med JämO.

De vanligaste svaren på vad som skulle underlätta arbetsgivarnas lönekartläggningsarbete är:

- goda exempel på lönekartläggning från arbetsgivare i samma bransch (64 procent) och i samma storlek (43 procent),
- ett utökat samarbete mellan JämO och arbetsgivarorganisationerna (45 procent),

- en blankett för formaliserad redovisning av lönekartläggningen (36 procent).

Ett genomgående önskemål hos arbetsgivarna är mer rådgivning och konsultation än granskning från JämOs sida.

Granskning och rådgivning under etapp I och II

Som en effekt av utvärderingen inledde JämO under våren ett arbete för att förbättra kvaliteten på de synpunktsbrev som skickas till arbetsgivarna efter att deras handlingar granskats. Målet är att breven ska formulera tydligare krav på kompletteringar, genom mer pedagogiska och målgruppsanpassade texter, enklare språk, tillräckligt utförliga förklaringar och konkreta exempel anpassade till arbetsgivarnas verksamhet.

En rutin som införts under våren som ett led i utvecklingen av kontakterna med arbetsgivarna är att utredaren ringer upp arbetsgivaren inom en vecka efter att hon eller han skickat ett synpunktsbrev med krav på kompletteringar. Under telefonsamtalet säkerställer utredaren att det inte finns några oklarheter om JämOs krav på kompletteringar, svarar på frågor som arbetsgivaren har och ger råd och stöd i övrigt i kompletteringsarbetet.

Som nämnts tidigare har JämO hållit allt fler rådgivningsmöten med arbetsgivare som uppmanats att komplettera sin lönekartläggning, analys och handlingsplan. På mötet går utredaren punkt för punkt igenom det synpunktsbrev som arbetsgivaren fått, vilket är ytterligare ett led i utvecklingen av myndighetens granskningsarbete. Inför Miljongranskningens andra etapp har en särskild mall tagits fram för hur rådgivningsmötena kan hållas. Mallen utgör ett stöd för den enskilda utredarens struktur under mötet och innehåller tips på hur det som framkommit under mötet kan dokumenteras och vid behov sedan kommuniceras med arbetsgivaren.

JämO har också tagit fram en blankett som stöd för arbetsgivarnas redovisning av lönekartläggningen, analysen och handlingsplanen. Den kommer att finnas tillgänglig på JämOs webbplats, liksom en samling med goda exempel. (Läs mer om detta på sid 27.)

För att säkerställa att utredarna gör enhetliga bedömningar och ger bra stöd till de arbetsgivare som granskas är det viktigt att utredarna kan lägga mer tid på varje ärende. Det är på ett sätt en självklarhet men ändå en viktig erfarenhet som JämO gjort under granskningens första etapp och som myndigheten haft som utgångspunkt i planeringen av etapp II.

Som stöd för utredarnas bedömningar i Miljongranskningen har JämO använt ett särskilt granskningsprotokoll som även skickats med till arbetsgivarna i det första synpunktsbrevet. Granskningsprotokollet har reviderats under våren och utvecklats till att bli ännu mer juridiskt stringent, bland annat som en effekt av de möten JämO haft med en grupp arbetsgivarorganisationer.

Varannan vecka har utredarna haft gemensamma bedömningsmöten för att

diskutera principiellt svåra ärenden. Dessa bedömningsmöten är ytterst viktiga men kan samtidigt bli alltför tidskrävande för utredarna. Inför etapp II planerar JämO att i högre grad låta utredarna arbeta i par eller i mindre grupper.

Ett syfte är att skapa ett löpande forum för diskussioner om gränsdragningar och bedömningar, vilket i sin tur kan minska trycket på de gemensamma bedömningsmötena.

Informationsmaterial

Trots det positiva omdöme som JämOs skriftliga rådgivningsmaterial fått i utvärderingen (pedagogiskt och lättförståeligt) pågår ett ständigt utvecklingsarbete. Det sker också inför starten av etapp II. Ett led i arbetet är att tydligare presentera det material som finns, vad som är grundmaterial och vad som är fördjupningsmaterial. Även på webbplatsen ska materialet presenteras och sorteras tydligare.

Betyget på de tekniska verktyg som JämO tillhandahåller som stöd i lönekartläggningsarbetet fick lägre betyg i utvärderingen än det skriftliga materialet. En del arbetsgivare tyckte att de var svåra att tillämpa i mer avancerade organisationer och att de behöver utvecklas ytterligare. JämO delar bedömningen och har för avsikt att vidareutveckla de befintliga webbverktygen och göra dem mer användarvänliga.

VeGa

Den databas (VeGa, Verktyg för Granskning) som utvecklades till följd av att JämO skulle genomföra Miljongranskningen hann inte prövas innan granskningsstartade. I praktiken har hela etapp I utgjort ett test av databasen.

VeGa togs i första hand fram för att vara ett hjälpmedel vid uppföljning av resultatet av granskningsprocessen och för kontinuerlig avstämning av ärendeflödet samt som ett stöd för utredarna under granskningsgången.

Databasen har också visat sig vara värdefull vid ärendefördelning och för kontroll av uppgifter efter genomförd granskning, till exempel om antalet anställda som arbetsgivaren anger stämmer överens med JämOs uppgifter från SCB.

Databasen har varit till mycket stor hjälp under granskningsprocessen och helt nödvändig i avstämningen och avrapporteringen av projektet. Den behöver dock utvecklas ytterligare om den ska fortsätta att användas av myndigheten i framtiden. Dessutom krävs kontinuerlig genomgång med användarna av hur den ska tillämpas och fyllas i på ett ändamålsenligt och likartat sätt, vilket bland annat kommer att göras inför starten på etapp II.

Har myndighetens granskningsmetod utvecklats?

Som framgår ovan är JämOs bedömning att myndighetens granskningsmetod utvecklats under Miljongranskningsprocessen. En lathund för granskning som synliggör den utveckling som skett och de olika stegen i granskningsarbetet, ärendehantering och registrering i databasen ska tas fram. Den ska vara ett

stöd för utredarna och kommer därigenom att vara till nytta för de arbetsgivare som granskas i andra etappen.

9.9. Att sammanställa en samling med goda exempel

Goda exempel på lönekartläggningar efterfrågas ofta av enskilda arbetsgivare, fackliga och arbetsgivarorganisationer, media, konsulter, forskare m.fl. Ett av de mest förekommande svaren från arbetsgivarna som deltog i utvärderingen (se sidan 25), på frågan om vad som skulle kunna underlätta deras arbete, var *goda exempel från arbetsgivare i den egna branschen*.

Ett av målen med Miljögranskningen har varit att samla och presentera goda exempel.

För JämO är det värdefullt att genom verkliga exempel visa att det faktiskt går att göra en lönekartläggning, analys och handlingsplan för jämställda löner enligt jämställdhetslagen på ett sätt som lever upp till lagens krav. Under granskningen har ett antal arbetsgivare vars lönekartläggningar bedömts kunna tjäna som ett pedagogiskt exempel lyfts fram. Av dessa har därefter sju arbetsgivare i olika storlekar och från olika branscher valts ut.

Samlingen kommer att presenteras på JämOs webbplats i samband med att Miljögranskningens andra etapp drar igång. JämO har för avsikt att fylla på denna samling med ytterligare goda exempel från etapp II.

9.10. Att skapa uppmärksamhet kring frågan i media

Miljögranskningen har fått stor uppmärksamhet i media. Det beror naturligtvis på att jämställdhet och löneskillnader är ett ständigt aktuellt ämne. En annan starkt bidragande orsak är sannolikt att granskningens fortskridande och resultat presenterats länsvis, vilket gett lokal media möjlighet att uppmärksamma frågan utifrån ett lokalt perspektiv.

Sökorden *lönekartläggning*, *löneskillnader* och *jämställda löner* gav 1 305 träffar i JämOs webbtjänst för omvärldsbevakning under perioden 1 augusti till 31 december, 2006, jämfört med 588 träffar för motsvarande period 2005, alltså en dryg fördubbling.

Dåvarande JämO Claes Borgström publicerade tre debattartiklar om behovet av lönekartläggning och arbetet för jämställda löner under etapp I: i Dagens Nyheter den 9 mars och 8 maj, samt i Lön & jobb den 19 juni.

10. JämOs övriga iakttagelser

10.1. Individuell lönesättning

En stor del av den kritik som framförts av en del arbetsgivarorganisationer det senaste året har handlat om att jämställdhetslagens krav på årliga

lönekartläggningar inte går att förena med individuell lönesättning och att lagen utgör ett hinder för saklig lönesättning.

Ingen av de arbetsgivare som ingår i granskningens första etapp har dock hävdade att lönekartläggningen står i strid med den individuella lönesättningen.

JämO hävdar, vilket styrks av miljongranskningens resultat, att det inte finns någon motsättning mellan kravet på lönekartläggning och individuell lönesättning. Tvärtom är lönekartläggningen en kvalitetssäkring vid individuell lönesättning.

Idag är det bara 7 procent av arbetstagarna på den svenska arbetsmarknaden som inte har någon form av individuell lönesättning utan enbart omfattas av tariffsystem. Merparten av gällande avtalsskrivningar säger att lönen ska vara individuell och differentierad och utgå till personen efter arbetets svårighetsgrad och individens resultat och prestationer. Det kräver att arbetsgivarna har en tydlig och känd lönepolitik som talar om hur olika arbeten värderas i förhållande till varandra och vilka individuella kriterier som används för att mäta individens prestationer och resultat.

Lönekartläggningen ger arbetsgivaren ett tillfälle att tillsammans med arbetstagarrepresentanter på ett systematiskt sätt gå igenom alla kriterier för lönesättning och hur de tillämpas ur ett könsperspektiv. Finns det osakliga löneskillnader blir de efter en korrekt genomförd kartläggning och analys upptäckta.

En väl genomförd lönekartläggning utgör alltså ett bra förhandlingsunderlag för (eller kvalitetssäkring av) den årliga lönerevisionen. Detta betonades i förarbetena till den lagändring som gjordes 2001.

10.2. Samband mellan kunskap och vilja och beslut om lönejusteringar

JämO har i två tidigare rapporter till regeringen om effekterna av lönekartlägningsbestämmelserna (2003 och 2005) konstaterat att arbetsgivarens kunskap och engagemang är avgörande för utfallet av lönekartläggningarna. Det finns ett tydligt samband mellan kunskap om hur könsrelaterade löneskillnader uppstår och förmågan att hitta dem.

Att öka kunskap, förståelse och engagemang i lönekartlägningsarbetet är en väsentlig faktor för att åstadkomma resultat i arbetet med jämställda löner. Fortsatta satsningar på utbildning, information, rådgivning och utveckling av verktyg som underlättar arbetsgivarnas arbete är därför nödvändiga. En ytterligare målgrupp för utbildningssatsningar förutom de centrala och lokala parterna är deltagare på chefsutbildningar och utbildning av personalhandläggare.

Frågan om hur JämO på bästa sätt skapar engagemang hos arbetsgivarna blir återigen aktuell. Genom granskning eller konsultation?

Utmaningen handlar om att få arbetsgivarna att inse vikten av att sätta jämställda löner redan från början. Dessutom handlar det om att arbetsgivarna och övriga representanter som är med och samverkar har kunskap om jämställdhetsfrågor och om jämställdhetslagen när de gör kartläggningen och analysen av löneskillnaderna mellan kvinnor och män i lika och likvärdiga arbeten. Annars finns risken att löneskillnader som har samband med kön befästs eller försvinner i analysen.

10.3. Kopplingen mellan arbetsgivarnas lönekartläggning och jämställdhetsplan

En viktig iakttagelse, som egentligen inte är ny, är att det övriga jämställdhetsarbetet på arbetsplatsen (jämställdhetsplanen) hänger ihop med arbetet och resultatet av arbetsgivarens lönekartläggning, analys och handlingsplan för jämställda löner.

Kvinnors genomsnittslön uppgår idag till cirka 84 procent av mäns genomsnittslön. Att minska och eliminera lönegapet på 16 procent görs inte enbart genom att rätta till osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män i lika och likvärdiga arbeten. Resultaten av lönekartläggningarna visar att den största delen av löneskillnaderna mellan könen beror på sakliga förklaringar som erfarenhet, mer ansvarsfyllda uppdrag och chefspositioner.

För att uppnå jämställda löner krävs därför också satsningar för att underlätta möjligheten att kombinera barn och jobb, lika möjligheter till kompetensutveckling och befordran och att arbetet leds och fördelas på ett jämställt sätt, så att kvinnor och män i lika hög utsträckning får uppdrag som ger god löneutveckling. Det är dock hittills relativt få arbetsgivare som skrivit in sådana åtgärder i sin handlingsplan.

10.4. Behov av straffsanktioner

Skärpningen av jämställdhetslagens bestämmelser 2001 gjordes för att effektivisera arbetet för jämställda löner. Resultatet av JämOs granskning tyder på att denna effektivisering i stort sett uteblivit eftersom en majoritet av arbetsgivarna inte kunde redovisa lönekartläggningar som levde upp till lagens krav. JämO anser därför att det finns anledning att se över bestämmelserna och har till regeringen framfört att en samtidig lättnad och skärpning är det som skulle ge bäst resultat.

Som nämnts i avsnittet ”Att få kunskap om tillämpningsproblemen” har JämO föreslagit att periodiciteten minskas till vartannat år. En sådan utglesning bör dock kombineras med sanktioner. En arbetsgivare som struntar i att följa jämställdhetslagens bestämmelser om lönekartläggning riskerar idag inga påföljder alls. Först vid uppenbar vägran att efterkomma JämOs begäran kan ett vitesföreläggande bli aktuellt. Risk för kännbara böter tycks vara nödvändigt för att förmå arbetsgivarna att ta sitt arbete för jämställda löner på allvar.

10.5. Konsulter

Det har under granskningens gång framkommit att en orsak till att arbetsgivarens lönekartläggning inte levt upp till lagens krav ibland varit att det system eller den metod som den konsult som arbetsgivaren anlitat för att hjälpa till med lönekartläggningen inte helt stämt överens med de begrepp och den metod som jämställdhetslagen föreskriver.

JämO får ofta frågor om vilka konsulter vi rekommenderar. JämO kan och vill dock inte rekommendera någon konsult men har, för att undvika den situation som beskrivs ovan, tagit fram en checklista med frågor som är tänkt att vara ett hjälpmedel för arbetsgivare som tänker anlita en konsult i arbetet.

11. Avslutning

En fråga som resultatet av granskingen aktualiserar är hur JämO ska bedriva sin tillsyn mest ändamålsenligt och effektivt.

Ska JämO fortsätta sin tillsynsverksamhet som tidigare, det vill säga granska arbetsgivarna tills de inkommer med handlingar som myndigheten bedömer lever upp till lagens krav? Det är resurskrävande, vilket medför att JämO bara når ett begränsat antal arbetsgivare. Fördelen är att JämO genom den tillsynsmetoden kan försäkra sig om att granskade arbetsgivare i slutändan lever upp till lagens krav. Mot bakgrund av de stora bristerna i arbetsgivarnas redovisade lönekartläggningar framstår det naturligtvis som särskilt angeläget.

Ett alternativ är att myndigheten begär in lönekartläggningar och handlingsplaner av ett större antal arbetsgivare men inte granskar alla hela vägen tills deras material lever upp till lagens krav, utan avslutar ärenden med de arbetsgivare som uppfyllt vissa kriterier och nått en viss nivå.

I så fall skulle JämO i synpunktsbrevet uppmana arbetsgivarna att komplettera kartläggningen på egen hand och lägga större fokus på rådgivning, utbildning och de centrala parternas ansvar. Denna tillsynsmetod skulle innebära att myndigheten skulle nå ut till fler arbetsgivare men däremot inte ha kontroll över att de kompletteringar som krävs hos en del arbetsgivare faktiskt blir genomförda.

JämO har fattat beslut om att i etapp II fortsätta att granska arbetsgivarna på samma sätt som tidigare. Ett vägande skäl har att göra med rättsäkerheten, närmare bestämt likhet inför lagen. JämO bör ställa samma krav på alla arbetsgivare som ingår i Miljongranskingen. Dock kommer etapp II att omfatta färre arbetsgivare, cirka 200, än de 830 som ursprungligen planerades.

Bilaga 1

Avslutade och pågående ärenden 2007-10-08

Avslutade ärenden

	Utan synpunkter	Med synpunkter	Med synpunkter + en uppföljande granskning	Summa
Första granskningen	4	32	–	36
Andra granskningen (en komplettering)	43	88	6	137
Tredje granskningen (två kompletteringar)	29	54	3	86
Fjärde granskningen (tre kompletteringar)	13	20	–	33
				292

Pågående ärenden

38 arbetsgivare har beviljats anstånd (10,0 procent), varav

- 2 arbetsgivare efter den första begäran om handlingarna
- 6 arbetsgivare efter att första kompletteringar begärts in
- 18 arbetsgivare efter att de andra kompletteringarna begärts in
- 12 arbetsgivare efter att de tredje kompletteringarna begärts in

21 ärenden där handling har begärts (5,5 procent), varav

- 3 ärenden, kompletteringar nr 1 begärd
- 6 ärenden, kompletteringar nr 2 begärd
- 11 ärenden, kompletteringar nr 3 begärd
- 1 ärende, komplettering nr 4 begärd

28 ärenden där handling har inkommit för granskning (7,4 procent), varav

- 2 ärenden, granskning pågår av inkomna handlingar
- 7 ärenden, granskning pågår av första kompletteringarna
- 10 ärenden, granskning av andra kompletteringarna
- 9 ärenden, granskning av tredje kompletteringarna

Ett ärende där kallelse till överläggning skickats (0,3 procent).

Bilaga 2

Vilka områden har arbetsgivarna fått komplettera?

Samverkan	Kompletteringskrav (antal arbetsgivare)	Påpekande (antal arbetsgivare)
1:a granskningen (292 arbetsgivare)	83	22
2:a granskningen (256 arbetsgivare)	9	9
3:e granskningen (119 arbetsgivare)	1	1

Lönebestämmelser/praxis	Kompletteringskrav (antal arbetsgivare)	Påpekande (antal arbetsgivare)
1:a granskningen (292 arbetsgivare)	166	12
2:a granskningen (256 arbetsgivare)	32	7
3:e granskningen (119 arbetsgivare)	1	0

Indelning i lika arbete	Kompletteringskrav (antal arbetsgivare)	Påpekande (antal arbetsgivare)
1:a granskningen (292 arbetsgivare)	118	12
2:a granskningen (256 arbetsgivare)	25	8
3:e granskningen (119 arbetsgivare)	3	0

Analys av löneskillnader i lika arbete	Kompletteringskrav (antal arbetsgivare)	Påpekande (antal arbetsgivare)
1:a granskningen (292 arbetsgivare)	207	13
2:a granskningen (256 arbetsgivare)	76	12
3:e granskningen (119 arbetsgivare)	19	0

Gruppering av likvärdiga arbeten	Kompletteringskrav (antal arbetsgivare)	Påpekande (antal arbetsgivare)
1:a granskningen (292 arbetsgivare)	171	12
2:a granskningen (256 arbetsgivare)	57	5
3:e granskningen (119 arbetsgivare)	12	1

Analys av löneskillnader mellan likvärdiga arbeten	Kompletteringskrav (antal arbetsgivare)	Påpekande (antal arbetsgivare)
1:a granskningen (292 arbetsgivare)	220	15
2:a granskningen (256 arbetsgivare)	92	15
3:e granskningen (119 arbetsgivare)	27	1

Handlingsplan	Kompletteringskrav (antal arbetsgivare)	Påpekande (antal arbetsgivare)
1:a granskningen (292 arbetsgivare)	166	22
2:a granskningen (256 arbetsgivare)	44	6
3:e granskningen (119 arbetsgivare)	9	1

Bilaga 3

Lönejusteringar inom ramen för Miljögranskningen

Lönejusteringar uppdelade per region, bransch och antal anställda

Lönejusteringar uppdelade per region

Region	Antal arbetsgivare	Avslutade	Antal arbetsgivare som hittat löneskillnad	Belopp löneskillnad
Blekinge	8	7	5	629 060
Dalarna	10	6	4	4 812 660
Gävleborg	8	8	4	355 400
Halland	7	5	4	1 336 151
Jämtland	2	1	1	240 000
Jönköping	10	9	3	1 381 252
Kalmar	8	8	1	186 000
Kronoberg	11	11	2	1 052 400
Norrbottn	7	6	2	265 200
Skåne	31	29	12	1 976 752
Stockholm	183	131	58	15 525 031
Södermanland	3	3	1	122 700
Uppsala	7	7	4	986 760
Värmland	4	2	1	45 900
Västerbotten	3	3	-	-
Västernorrland	7	6	4	487 316
Västmanland	13	10	8	506 918
Västra Götaland	38	25	15	4 579 422
Örebro	7	7	2	381 000
Östergötland	13	8	8	4 255 343
Summa	380	292	139	39 125 265

Lönejusteringar uppdelade per bransch

Bransch	Antal arbetsgivare	Antal arbetsgivare som hittat löneskillnader	Belopp löneskillnad
Jordbruk, Jakt och Skogsbruk, Mineral	5	1	15 660
Tillverkning livsmedel, tobak	13	6	346 025
Tillverkning textil, trävaru	9	1	264 000
Tillverkning massa och papper, förlag	21	8	1 378 313
Tillverkning stenkol, kemikalier, gummi	12	5	1 953 120
Tillverkning icke-metall och metall	21	10	779 470
Tillverkning av maskiner	27	12	1 227 103
Tillverkning av el och optik	8	5	1 723 608
Tillverkning transportmedel + annan	18	5	1 532 812
El-, Gas-, Värme-, och Vattenförsörjning	8	4	1 181 891
Byggverksamhet	18	7	4 947 300
Parti- och detaljhandel	48	13	1 469 270
Hotell- och restaurang	6	2	74 400
Transport, Magasinering och kommun	30	10	1 940 828
Finansiell verksamhet	13	7	4 518 408
Fastighetsverksamhet, uthyrning	5	2	931 400
Databehandlingsverksamhet	17	10	3 040 663
Forskning och utveckling	6	3	1 993 300
Andra företagstjänster	37	10	1 377 038
Offentlig förvaltning	12	6	5 607 100
Utbildning	20	7	1 295 500
Hälsa- och sjukvård, sociala tjänster	19	3	118 656
Andra samhällstjänster och personliga tjänster	7	2	1 409 400
Summa	380	139	39 125 265

Lönejusteringar uppdelade per storlekskategori

Antal anställda	Antal arbetsgivare	Antal arbetsgivare som hittat löneskillnader	Belopp löneskillnad
10 000 eller fler	6	1	2 000
5 000 – 9 999	17	7	9 319 054
4 000 – 4 999	8	5	1 916 860
3 000 – 3 999	16	7	1 447 616
2 000 – 2 999	33	13	4 959 820
1 500 – 1 999	23	6	2 126 650
1 000 – 1 499	63	19	7 194 120
500 – 999	171	69	10 843 669
200 – 499	37	10	1 170 876
100 – 199	5	2	144 600
50 – 99	1	-	-
Summa	380	139	39 125 265

Jämställdhetsombudsmannen, JämO, övervakar att flickor och pojkar/kvinnor och män har lika rättigheter i arbetslivet, i högskolan, i skolan samt inom flera andra viktiga samhällsområden. JämO tar även emot anmälningar från personer som anser att de blivit missgynnade på grund av föräldraledighet. Grunden för JämOs arbete är jämställdhetslagen, lagen om likabehandling i högskolan, lagen om förbud mot diskriminering och annan kränkande behandling av barn

och elever, lagen om förbud mot diskriminering och föräldraledighetslagen. Lagarna innehåller förbud mot könsdiskriminering. Jämställdhetslagen, likabehandlingslagen och barn- och elevskyddslagen innehåller även krav på ett målinriktat arbete för att främja lika behandling och motverka diskriminering. JämO utreder diskrimineringsanmälningar, utövar tillsyn, informerar, utbildar, ger råd till fack och arbetsgivare, andra myndigheter, näringsidkare, mfl.

JämO

Jämställdhetsombudsmannen
Drottninggatan 92-94
Box 3397
103 68 Stockholm
Tel 08-440 10 60
Fax 08-21 00 47
info@jamombud.se
www.jamombud.se