

För arbetsgivare som vill anlita konsult i lönekartläggningsarbetet:

# Checklista ✓

Är du arbetsgivare och står i begrepp att göra den årliga lönekartläggningen? Planerar du att anlita en utomstående konsult för att få hjälp? Följande frågor är viktiga att få svar på för att lönekartläggningen, analysen och handlingsplanen för jämställda löner ska leva upp till jämställdhetslagens krav. Kom ihåg att det är arbetsgivaren som har ansvaret för lönekartläggningen, analysen och handlingsplanen.

1. Arbetsgivare och arbetstagare ska samverka om aktiva åtgärder för jämställdhet, särskilt när det gäller arbetet för jämställda löner.

✓ På vilket sätt ges anställda eller deras fackliga representanter möjlighet att medverka i arbetet med lönekartläggning, analys och handlingsplan?

2. Arbetsgivaren ska varje år kartlägga hur kriterierna för lönesättning och andra anställningsvillkor tillämpas.

✓ Kan ni med hjälp av konsultens metod eller system göra en undersökning av om era lönekriterier är könsneutrala och om de tillämpas lika för kvinnor och män?

3. Lönekartläggningen ska omfatta löneskillnader mellan kvinnor och män som utför lika arbete. "Lika arbete" innebär samma eller i det närmaste samma arbetsuppgifter.

✓ Har konsulten ett tillräckligt precist system för att ni ska kunna dela in arbetstagarna i lika arbeten, det vill säga att indelningen inte blir för grov?

4. Lönekartläggningen ska även omfatta löneskillnader mellan kvinnor och män som utför likvärdigt arbete. Arbeten är likvärdiga om de ställer samma krav utifrån en sammantagen bedömning av kriterier som kunskap och färdigheter, ansvar, ansträngning och arbetsförhållanden.

✓ Kan ni bedöma vilka arbeten som är likvärdiga utifrån ovanstående kriterier, med hjälp av konsultens metod?

✓ Går det att jämföra medellönen för kvinnodominerade arbeten med medellönen för likvärdiga arbeten som inte är kvinnodominerade?

✓ Är det möjligt att rangordna samtliga arbeten för att kontrollera om kvinnodominerade arbeten har lägre lön än lägre värderade arbeten som inte är kvinnodominerade?

5. Löneskillnader mellan kvinnor och män som utför lika och likvärdigt arbete ska kunna förklaras med sakliga kriterier som till exempel prestation och erfarenhet. Det gäller även små skillnader.

✓ Kan ni använda konsultens metod eller system för att analysera vad hela löneskillnaden beror på?

6. Lönekartläggningen ska utmynna i att ni upprättar en handlingsplan (med kostnadsberäkning och tidsplanering) för att korrigera eventuella löneskillnader som beror på kön. Den kan också innehålla andra åtgärder för att uppnå jämställda löner, till exempel kompetensutveckling.

✓ Ger konsultens metod eller system ett tillräckligt underlag för att ni ska kunna ta ställning till och fatta beslut om vilka lönejusteringar och andra åtgärder som behöver vidtas för att uppnå lika lön för lika och likvärdigt arbete?