

**Diarienummer:** DO 2023/5349  
**Handling:** 2024.10428  
**Handläggare:** Caroline Larsson

Försäkringskassan  
103 51 Stockholm

## Rättelse av beslut enligt 36 § förvaltningslagen 2024-03-08

Uppgift om tillsynsobjektet i beslutsmeningen (sidan 1) ska rätteligen vara Försäkringskassan. Beslut om rättelse fattat av Annika Höög, utredare på rättsenheten.

## Tillsyn av lönekartläggning

Diskrimineringsombudsmannen (DO) har följt upp Försäkringskassans arbete med lönekartläggning.

### DO:s beslut

DO bedömer att Trafikverket under 2023 har fullgjort sin skyldighet att genomföra lönekartläggning enligt 3 kap. 8 och 9 §§ diskrimineringslagen (2008:567), DL.

### Om ärendet

DO granskade under 2023 Försäkringskassans arbete med lönekartläggning och konstaterade i beslut den 21 april 2023 att Försäkringskassan hade brister i sin lönekartläggning för 2021 (DO 2022/493).

DO beslutade i september 2023 att inleda en uppföljande tillsyn för att granska om Försäkringskassan har fullgjort sin skyldighet att som arbetsgivare genomföra en lönekartläggning i enlighet med diskrimineringslagen.

### Utredningen i ärendet

DO har begärt att få del av Försäkringskassans senaste lönekartläggning och bitt myndigheten att i vissa delar närmare redovisa resultatet av sin kartläggning och analys.

Försäkringskassan har lämnat in yttrande och dokumentation över den kartläggning och analys som myndigheten gjorde från våren 2023 fram till november 2023 och som finns i myndighetens rapport om lönekartläggning från november samma år.

## Rättslig reglering på området

Enligt 3 kap. 8 § DL ska arbetsgivaren i syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män, varje år kartlägga och analysera

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

Enligt 3 kap. 9 § DL ska arbetsgivaren analysera om förekommande löneskillnader har direkt eller indirekt samband med kön. Analysen ska särskilt avse skillnader mellan

1. kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika,
2. en grupp med arbetstagare som utför arbete som är eller brukar anses vara kvinnodominerat och en grupp med arbetstagare som utför arbete som är att betrakta som likvärdigt med sådant arbete men inte är eller brukar anses vara kvinnodominerat, och
3. en grupp med arbetstagare som utför arbete som är eller brukar anses vara kvinnodominerat och en grupp med arbetstagare som utför arbete som inte är eller brukar anses vara kvinnodominerat men ger högre lön trots att kraven i arbetet bedömts vara lägre.

## DO:s bedömning

DO bedömer utifrån Försäkringskassans redovisning att myndigheten under 2023 har fullgjort sina skyldigheter att genomföra lönekartläggning enligt 3 kap. 8 och 9 §§ DL.

Med denna bedömning avslutar DO ärendet.

Johanna Fernlund  
sektionschef, rättsenheten

Caroline Larsson har föredragit ärendet.

Detta beslut går inte att överklaga.