

**Diarienummer:** DO 2024/556  
**Handling:** 2024.18236  
**Handläggare:** Annika Höög

Tullverket  
Box 27311  
102 54 Stockholm

## Tillsyn av lönekartläggning

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

### DO:s beslut

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

### Om ärendet

DO har tidigare granskat Tullverkets arbete med lönekartläggning och konstaterade i beslut den 6 oktober 2023 att Tullverket hade brister i sin lönekartläggning för 2021 (DO 2022/3731).

DO beslutade i januari 2024 att inleda en uppföljande tillsyn för att granska om Tullverket har fullgjort sin skyldighet att som arbetsgivare genomföra en lönekartläggning i enlighet med diskrimineringslagen.

### Utredningen i ärendet

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

Tullverket har yttrat sig och bland annat lämnat in myndighetens lönekartläggning för 2023.

### Bestämmelser

Enligt 3 kap. 8 § diskrimineringslagen 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 § diskrimineringslagen 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 Tullverkets redovisning att myndigheten under 2023 har fullgjort sina skyldigheter att genomföra lönekartläggning enligt 3 kap. 8 och 9 §§ diskrimineringslagen.

Med denna bedömning avslutar DO ärendet.

Annika Höög  
Utredare, rättsenheten

Det här beslutet går inte att överklaga.