

**Diarienummer:** DO 2022/494  
**Handling:** 2023.33466  
**Handläggare:** Ingela Ekman

Jordbruksverket  
551 82 Jönköping

## Tillsyn av lönekartläggning

Diskrimineringsombudsmannen (DO) har granskat Jordbruksverkets arbete med lönekartläggning.

### DO:s beslut

DO bedömer att Jordbruksverket under 2021 inte har fullgjort sin skyldighet att genomföra lönekartläggning i enlighet med 3 kap. 8 och 9 §§ diskrimineringslagen (2008:567), DL.

DO kommer i januari 2024 följa upp att Jordbruksverket har genomfört lönekartläggning i enlighet med 3 kap. 8 och 9 §§ DL. Vid uppföljningen sker en kontroll av Jordbruksverkets senaste lönekartläggning som ska ha genomförts under 2023.

### Om ärendet

#### Utredningen i ärendet

DO har begärt att få del av uppgifter om Jordbruksverkets senaste lönekartläggning. Jordbruksverket har yttrat sig och i flera delar hänvisat till dokumentation av den kartläggning och analys som gjordes hösten 2021 samt en rapport från december 2021.

#### 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 har funnit anledning att särskilt granskat frågan om gruppindelning samt vissa slutsatser och hänvisningar i Jordbruksverkets analys. I fråga om dessa delar av lönekartlägningsarbetet gör DO följande bedömning.

Jordbruksverket har gjort en felaktig gruppindelning

Enligt 3 kap. 8 § 2 DL ska arbetsgivare varje år kartlägga och analysera löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. Även i sådana situationer som anges i 3 kap. 9 § 3 DL ska löneskillnaderna analyseras. Enligt förarbetena till diskrimineringslagen måste arbetstagarna grupperas på ett sådant sätt att man kan göra lönejämförelser mellan arbetstagare vars arbete kan betraktas som lika eller likvärdigt, för att det ska kunna bedömas om löneskillnaderna är sakliga vid lika eller likvärdigt arbete. Gruppindelningen görs på det sättet att arbetstagare som kan sägas utföra lika arbete sätts i samma grupp (prop. 2007/08:95 s. 539).

Av utredningen framgår att lönekartläggningen bygger på ett utdrag ur lönesystemet 2021-09-01 och innefattar 1 686 medarbetare samt att medarbetarna är indelade i 223 grupper. Kartläggningen utgår från klassificeringssystemet BESTA och gruppering inom det systemet.

I sin analys av grupper med lika arbeten har Jordbruksverket lämnat kommentarer med förklaringar till löneskillnader i olika grupper. Av analysen framgår att vissa medarbetare är felkodade eller att översyn av medarbetares kodning ska ske under 2022. Av underlaget går dock inte att utläsa att dessa individers löner har analyserats i förhållande till de individer som ingår i den grupp som de ska justeras till. Eftersom en analys

av löneskillnaderna inom grupperna med lika arbeten låter sig göras först efter att det har skett en kartläggning av vilka individer som ingår i respektive grupp bedömer DO att Jordbruksverkets gruppindelning avseende lika arbete, åtminstone vad gäller nu berörda grupper, på ett påtagligt sätt avviker från lagens krav (jfr prop. 1999/2000:143 s. 76 och Jämställdhetsnämndens beslut den 2 februari 2002 i ärende Ä 4-03).

Jordbruksverket har alltså i dessa fall inte gjort en sådan gruppindelning som krävs för att utföra de analyser av löneskillnader som föreskrivs i 3 kap. 8 och 9 §§ DL. Eftersom en korrekt gruppindelning är ett obligatoriskt moment i lönekartläggningen är det inte tillräckligt att planera att göra om gruppindelningen, till exempel under nästa års lönekartläggning. Arbetsgivaren måste i stället korrigera eventuella felaktigheter i gruppindelningen för att kunna slutföra lönekartläggningen. Eftersom gruppindelningen ska läggas till grund för kartläggning och analys såväl inom som mellan grupper har de felaktiga indelningarna av arbetstagare inneburit brister i båda dessa delar. DO konstaterar därför att Jordbruksverket under 2021 inte har fullgjort sina skyldigheter enligt 3 kap. 8 och 9 §§ DL.

Det framgår inte om hänvisningarna till marknadslöneläget baseras på ett adekvat underlag

Jordbruksverket har i sin analys och jämförelse mellan grupper förklarat flera löneskillnader med en hänvisning till marknadslöneläget.

Av diskrimineringslagen framgår att orsakerna till eventuella löneskillnader ska analyseras. Vid analysen ska utrönas om det direkt eller indirekt finns ett samband mellan lönesättning och kön. Förklaringar av typ att betalning sker enligt kollektivavtal eller att lönerna ligger i linje med vad andra arbetsgivare brukar betala eller att arbetstagare med det kvinnodominerade arbetet inte har någon alternativ arbetsmarknad, ger inte svar på frågan om det finns ett samband mellan lönesättning och kön. Denna typ av förklaringar kan därför normalt inte vara tillräckliga för att lagens krav på analysen ska vara uppfylld. Analysen måste gå ett steg längre och kritiskt granska hållbarheten i dessa generella förklaringar. (Prop. 1999/2000:143 s. 78).

Enligt Nämnden mot diskriminering är det angeläget att hänvisningar till marknadslöneläget verkligen är välgrundade och att de kan beläggas samt analyseras med syftet att utreda om eventuella löneskillnader mellan kvinnor och män direkt eller indirekt har samband med kön. Mera allmänt hållna referenser till löneläget utan en bakomliggande utredning är

otillräckliga och uppfyller inte lagens krav (Nämnden mot diskrimineringsbeslut den 6 maj 2010 i ärende Å 1-09).

Av det underlag som Jordbruksverket har lämnat in till DO framgår inte om myndighetens hänvisningar till marknadslöneläget är välgrundade och kan beläggas och analyseras. Med hänsyn till att DO redan ovan kommit fram till att Jordbruksverket inte har fullgjort sina skyldigheter enligt 3 kap. 8 och 9 §§ DL är det dock inte motiverat att närmare utreda frågan om hänvisningarna är välgrundade i detta ärende. DO kan dock komma att begära uppgifter om Jordbruksverkets underlag om marknadslöneläget i en uppföljning eller framtida tillsyn om Jordbruksverket gör sådana hänvisningar.

**Bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor**

DO bedömer att det av utredningen inte framgår annat än att Jordbruksverket har kartlagt och analyserat de bestämmelser och den praxis om löner och andra anställningsvillkor som tillämpas hos myndigheten i enlighet med 3 kap. 8 § 1 DL.

DO kommer att följa upp Jordbruksverkets arbete med lönekartläggning

DO bedömer att Jordbruksverket under 2021 inte har fullgjort sin skyldighet att genomföra lönekartläggning i enlighet med 3 kap. 8 och 9 §§ DL.

I januari 2024 kommer DO att följa upp Jordbruksverkets arbete med lönekartläggning. DO kommer då begära uppgifter om den senaste fullständiga lönekartläggning som Jordbruksverket har genomfört, som alltså ska ha gjorts under 2023.

Den som inte fullgör sina skyldigheter enligt 3 kap. 8 och 9 §§ DL kan, på begäran av DO, föreläggas vid vite av Nämnden mot diskriminering att fullgöra dem (4 kap. 5 § DL).

Med dessa synpunkter avslutar DO ärendet.

Johanna Fernlund  
sektionschef, rättsenheten

Ingela Ekman har föredragit ärendet.

Detta beslut går inte att överklaga.