

Diarienummer: DO 2024/554
Handling: 2024.20581
Handläggare: Lars Sundström

Transportstyrelsen
Generaldirektör
601 73 Norrköping

Tillsyn av lönekartläggning

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

DO:s beslut

DO bedömer att Transportstyrelsen 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 Transportstyrelsens arbete med lönekartläggning och konstaterade i beslut den 1 november 2023 att Transportstyrelsen hade brister i sin lönekartläggning för 2022 (DO 2022/3728).

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

Utredningen i ärendet

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

Transportstyrelsen har yttrat sig och bland annat lämnat in myndighetens lönekartlägningsrapport för 2023.

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

Transportstyrelsen har i analysen av löneskillnader inom grupper av lika arbeten i flera fall hänvisat till att löneskillnaderna inom gruppen helt eller delvis förklaras av marknadens påverkan på löneläget och att kompetens inom vissa områden är svårare att få tag i samtidigt som lönerna är högre. DO noterar att det saknas förklaringar till varför löneskillnaderna beror på marknadens påverkan på löneläget och att kompetens inom vissa områden är svårare att få tag i samtidigt som lönerna är högre. DO har dock inte anledning att granska saken närmare inom ramen för denna tillsyn.

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

Med dessa synpunkter avslutar DO ärendet.

Annika Höög
utredare, rättsenheten

Lars Sundström har föredragit ärendet.

Detta beslut går inte att överklaga.