

Fem tips om lönekartläggning

Syftet med lönekartläggning är att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män. Lönekartläggningen ska numera göras varje år. Om du är en arbetsgivare med minst tio anställda ska du dessutom dokumentera arbetet med kartläggningen.

För att kunna jämföra likvärdiga arbeten måste man göra en värdering av arbete. Hos Diskrimineringsombudsmannen, do.se, finns tips för hur man kan göra en arbetsvärdering.

De fackförbund som har tecknat kollektivavtal med arbetsgivaren på arbetsplatsen ska få den information som behövs, för att samarbetet mellan fack och arbetsgivare ska fungera på ett bra sätt. (Not: Lönekartläggningarna regleras i kap 3 i Diskrimineringslagen och den ändras den 1 januari 2017 enligt det som står i texten ovan.)

Visions tips för att underlätta arbetet med lönekartläggningar:

1. Planera kartläggningen i god tid så att ni inte hamnar i tidsnöd.
2. Kom överens med de fackliga organisationerna om HUR kartläggningen ska genomföras, t ex ska det vara medellön eller något annat som jämförs?
3. När ni gör lönekartläggning första gången, se till att ni gör ett grundligt arbete. Det har ni igen vid kommande kartläggningar.
4. Se lönekartläggningen som en naturlig del av den årliga löneöversynen.
5. Använd gärna lönekartläggningen som ett argument när ni rekryterar nya medarbetare. Det är attraktivt att arbeta hos någon som arbetar aktivt med jämställdhet.