

## Handlingsplan för jämställda löner

Anita Harriman, löneexpert på Lönelotsarna, beskriver hur arbetet med lönekartläggning och handlingsplan ska genomföras:

Vart tredje år ska arbetsgivaren upprätta en plan för jämställda löner.

Handlingsplanen ska innehålla följande:

- Utvärdering av föregående handlingsplan.
- Redovisning av resultaten av innevarande lönekartläggning och analys.
- Beslut om vilka lönejusteringar eller andra åtgärder som ska vidtas.
- En kostnadsberäkning och tidsplan för dessa åtgärder.
- Lönejusteringar ska göras så snart som möjligt och senast inom tre år.

En lönekartläggning ska innehålla kartläggning och analys av:

- bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor
- löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt.

Ibland har arbetsgivaren valt att skicka in lönekartläggningen i sin helhet med en sammanfattning med åtgärder. Kan ibland kallas för handlingsplan. Men det saknas ofta tidsplan och kostnadsberäkningar. Oavsett underlag har jag undersökt om myndigheterna uppfyllt följande kriterier:

- Samverkan
- Analyserat lönebestämmelser och praxis
- Analyserat löneskillnader vid lika arbete
- Analyserat löneskillnader vid likvärdigt arbete
- Om några åtgärder föreslås med anledning av analysen

I de flesta fall föreslås åtgärder till följd av lönekartläggningen men ofta går det inte att se hur och om de är kostnadsberäknade. Det står till exempel justering tas inom budget, beaktas vid kommande lönerevision etc.

### DISKRIMINERINGSLAGEN

I diskrimineringslagen beskrivs arbetsgivarens skyldigheter på följande vis (Svensk författningssamling 2008:567, kapitel 3):

*Lönefrågor*

**10 §**

I syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män ska arbetsgivaren vart tredje år kartlägga och analysera

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

Arbetsgivaren ska bedöma om förekommande löneskillnader har direkt eller indirekt samband med kön. Bedömningen ska särskilt avse skillnader mellan

- kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika, och
- grupp med arbetstagare som utför arbete som är eller brukar anses vara kvinnodominerat och grupp med arbetstagare som utför arbete som är att betrakta som likvärdigt med sådant arbete men inte är eller brukar anses vara kvinnodominerat.

#### **11 §**

Arbetsgivaren ska vart tredje år upprätta en handlingsplan för jämställda löner och där redovisa resultatet av kartläggningen och analysen enligt 10 §. I planen ska anges vilka lönejusteringar och andra åtgärder som behöver vidtas för att uppnå lika lön för arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. Planen ska innehålla en kostnadsberäkning och en tidsplanering utifrån målsättningen att de lönejusteringar som behövs ska genomföras så snart som möjligt och senast inom tre år.

En redovisning och en utvärdering av hur de planerade åtgärderna genomförts ska tas in i efterföljande handlingsplan.

Skyldigheten att upprätta en handlingsplan för jämställda löner gäller inte arbetsgivare som vid det senaste kalenderårsskiftet sysselsatte färre än 25 arbetstagare.

#### **12 §**

Arbetsgivaren ska förse en arbetstagarorganisation i förhållande till vilken arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal med den information som behövs för att organisationen ska kunna samverka vid kartläggning, analys och upprättande av handlingsplan för jämställda löner.

Avser informationen uppgifter om lön eller andra förhållanden som berör en enskild arbetstagare gäller reglerna om tystnadsplikt och skadestånd i 21, 22 och 56 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet. I det allmännas verksamhet tillämpas i stället 14 kap. 7, 9 och 10 §§ sekretesslagen (1980:100).

#### *Jämställdhetsplan*

#### **13 §**

Arbetsgivaren ska vart tredje år upprätta en plan för sitt jämställdhetsarbete.

Planen ska innehålla en översikt över de åtgärder enligt 4–9 §§ som behövs på arbetsplatsen och en redogörelse för vilka av dessa åtgärder som arbetsgivaren avser att påbörja eller genomföra under de kommande åren. Planen ska också innehålla en översiktlig redovisning av den handlingsplan för jämställda löner som arbetsgivaren ska göra enligt 11 §.

En redovisning av hur de planerade åtgärderna enligt första stycket har genomförts ska tas in i efterföljande plan.

Skyldigheten att upprätta en jämställdhetsplan gäller inte arbetsgivare som vid det senaste kalenderårsskiftet sysselsatte färre än 25 arbetstagare.