

Lönekartläggning — analisi retributiva

L'analisi delle retribuzioni va fatta ogni anno. Ma la parte più difficile — stabilire quali mansioni si equivalgono e come vanno pesate — si fa una volta sola. Il primo anno lo faccio io, poi vi lascio la struttura pronta.

Obbligo di legge · Diskrimineringslagen cap. 3 §§ 8–10 · vale per ogni datore di lavoro

COME FUNZIONA

Cinque passi, un documento finito

Sempre lo stesso metodo — ordinato, documentato e pronto da mostrare se lo chiede il Difensore civico per la parità.

- 1 Valutazione delle mansioni**
Ogni posizione viene valutata su sei fattori — istruzione, esperienza, responsabilità, sforzo, condizioni di lavoro — e pesata in un punteggio che raggruppa le mansioni di pari valore.
- 2 Lavoro uguale**
Si confrontano le retribuzioni di donne e uomini nella stessa posizione. Si analizzano solo le posizioni in cui sono presenti entrambi i sessi.
- 3 Lavoro di pari valore**
Le mansioni a prevalenza femminile si confrontano con altre di valore uguale o inferiore ma retribuzione più alta — è lì che di solito si nascondono le differenze.
- 4 Analisi**
Ogni differenza viene spiegata su basi oggettive. Quello che si può spiegare viene documentato; quello che non si può spiegare va avanti.
- 5 Piano d'azione**
Per le differenze ingiustificate: un intervento concreto, un responsabile e una scadenza. Pronto da verificare l'anno successivo.

Che cosa ricevete e che cosa mi serve

Che cosa ricevete

- ◆ L'analisi retributiva completa secondo i quattro passi previsti dalla legge
- ◆ Un'analisi con la spiegazione oggettiva di ogni differenza retributiva
- ◆ Un piano d'azione con intervento, responsabile e scadenza
- ◆ Materiale documentato da mostrare in caso di controllo
- ◆ La struttura e la descrizione di come ripetere il lavoro da soli

Che cosa mi serve da voi

- ◆ L'elenco delle posizioni con una breve descrizione di ciascun ruolo
- ◆ Il numero di donne e uomini per ogni posizione
- ◆ Le retribuzioni individuali aggiornate, confermate dall'amministrazione del personale
- ◆ Il contesto che spiega le differenze — part-time, responsabilità, anzianità

IL SECONDO ANNO

Una volta fatta bene, poi ve la cavate da soli

Il primo anno lo faccio io per intero: la valutazione delle mansioni, l'analisi, la documentazione e il confronto con il sindacato. Poi vi consegno la struttura e la descrizione di come ripeterla.

Il secondo anno ve la cavate da soli. Se cambia l'organizzazione, si aggiungono posizioni o acquisite qualcuno — chiamate, e rivediamo insieme la struttura. Quella revisione costa 2.000 SEK/ora e richiede qualche ora. Non è una nuova consegna.

Non lo vendo come un abbonamento, perché non ha bisogno di esserlo.

Prezzo

Da 100.000 SEK

Il primo anno, per un'azienda fino a cento dipendenti. Il prezzo dipende dal numero di persone. La revisione dell'anno successivo: 2.000 SEK/ora.

Prenota una breve call

Otto anni di HR e diritto del lavoro svedese, qui in Svezia · lavoro in svedese, polacco, inglese e italiano

AGATA CEGLECKA · HR KONSULT

kontakt@agatahrkonsult.com · agatahrkonsult.com · +46 73 568 13 83 · linkedin.com/in/agata-ceglecka