

Lönekartläggning

Lönekartläggningen ska göras varje år. Men den svåraste delen — att bestämma vilka arbeten som är likvärdiga och hur de ska värderas — gör man en gång. Första året gör jag det, sedan lämnar jag över strukturen.

Lagkrav · Diskrimineringslagen 3 kap. 8–10 §§ · gäller alla arbetsgivare

SÅ GÅR DET TILL

Fem steg, ett färdigt underlag

Samma metod varje gång — strukturerad, dokumenterad och redo att visa upp om Diskrimineringsombudsmannen frågar.

1

Arbetsvärdering

Varje befattning värderas på sex faktorer — utbildning, erfarenhet, ansvar, ansträngning, arbetsmiljö — och viktas till en poäng som grupperar arbeten av lika värde.

2

Lika arbeten

Löner för kvinnor och män i samma befattning jämförs. Bara befattningar med båda könen analyseras.

3

Likvärdiga arbeten

Kvinnodominerade arbeten jämförs med andra arbeten av lika eller lägre värde men högre lön — där de dolda skillnaderna oftast göms.

4

Analys

Varje skillnad förklaras sakligt. Det som kan förklaras dokumenteras; det som inte kan det förs vidare.

5

Handlingsplan

För osakliga skillnader: konkret åtgärd, ansvarig och tidpunkt. Klart att följa upp nästa år.

Vad ni får och vad jag behöver

Vad ni får

- ◆ Färdig lönekartläggning enligt lagens fyra steg
- ◆ Analys med saklig förklaring till varje löneskillnad
- ◆ Handlingsplan med åtgärd, ansvarig och tidpunkt
- ◆ Ett dokumenterat underlag att visa vid tillsyn
- ◆ Strukturen och en beskrivning av hur ni upprepar arbetet själva

Vad jag behöver från er

- ◆ Lista över befattningar och kort beskrivning av varje roll
- ◆ Antal kvinnor och män per befattning
- ◆ Aktuella löner på individnivå, bekräftade av ekonomi eller lön
- ◆ Kontext som förklarar skillnader — deltid, ansvar, anställningstid

ÅRET DÄRPÅ

En gång ordentligt, sedan klarar ni det själva

Första året gör jag hela arbetet: arbetsvärderingen, analysen, dokumentationen och samverkan med facket. Sedan lämnar jag över strukturen och en beskrivning av hur ni upprepar den.

Andra året klarar ni det själva. Ändrar ni organisationen, lägger till tjänster eller köper upp någon — hör av er, då går vi igenom strukturen på nytt. Den genomgången kostar 2 000 kronor i timmen och tar några timmar. Det är ingen ny leverans.

Jag säljer det inte som ett abonnemang, för det behöver inte vara ett.

Pris

Från 100 000 kr

Första året, för ett företag på upp till hundra anställda. Priset beror på antalet anställda. Genomgången året därpå: 2 000 kr i timmen.

Boka ett kort samtal

8 års erfarenhet av svensk HR och arbetsrätt · arbetar på svenska, polska, engelska och italienska

AGATA CEGLECKA · HR KONSULT

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