

## Syftet med kartläggningen och analysen i följande steg är att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män

Granskningsprotokoll avseende 10 och 11 §§ jämställdhetslagen

Företagets namn \_\_\_\_\_ Ärendenummer \_\_\_\_/\_\_\_\_ Aktbilaga \_\_\_\_

Antal anställda: kvinnor \_\_\_\_ män \_\_\_\_ samtliga \_\_\_\_ Handläggare \_\_\_\_\_ Datum \_\_\_\_-\_\_\_\_-\_\_\_\_

- JämOs synpunkter refererar till innehållet i proposition 1999/2000:143, ändringar i jämställdhetslagen m.m. Protokollets p 1-6 avser 10§ p 7-9 11§
- Ytterligare information finns på JämOs hemsida, [www.jamombud.se/10000](http://www.jamombud.se/10000)

Detta ska arbetsgivaren göra	Granskning av JämOs handläggare	Finns	Finns ej	Anmärkning
1. Arbetsgivare och arbetstagare ska samverka i kartläggningsarbetet och analysen.	Bör finnas skrivning som visar att så har skett.			
2. Kartlägga och analysera de bestämmelser och den praxis om löner och arbetsvillkor som tillämpas, exempelvis individuella kriterier och andra löneförmåner.	Måste finnas skrivning som visar att så har skett.			
3. Ange vilka arbeten som är <u>lika</u> eller anses vara lika.	Ska finnas någon form av uppställning som identifierar arbetena i kod eller klartext.			
4. Ange hur många kvinnor respektive män som utför arbetena och markera de arbeten som är eller brukar vara kvinnodominerade. Ett arbete klassificeras som kvinnodominerat om fler än 60 procent av arbetstagarna är kvinnor.	Uppgift om kön, antingen genom antal personer eller procentuell andel.			
5. Ange vilket/vilka arbeten som är kvinnodominerade och <u>likvärdiga</u> med andra arbeten som inte är kvinnodominerade. För att veta vilka arbeten som är likvärdiga skall en sammantagen bedömning göras av de krav som arbetet ställer på arbetstagarna i de olika arbetena. Med hjälp av huvudkriterierna <i>kunskap och färdigheter, ansvar, ansträngning</i> och <i>arbetsförhållanden</i> ska en allsidig belysning göras av de olika arbetena.	a) Om likvärdiga arbeten finns, så ska det anges vilka arbeten det gäller. b) Om inga likvärdiga arbeten finns ska det finnas ett resonemang på vilka grunder.			

Detta ska arbetsgivaren göra	Granskning av JämOs handläggare	Finns	Finns ej	Anmärkning
<p><b>6.</b> Analysera skillnaderna i lön och lönespridning mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som <u>lika</u>.</p> <p><i>Följande gäller både steg 6 och 7:</i>  Analysen ska utröna om löneskillnaderna mellan kvinnor och män som utför lika eller likvärdigt arbete, har direkt eller indirekt samband med kön. Lönejämförelser ska göras av alla arbeten hos arbetsgivaren oavsett facktillhörighet.</p> <p>Hela löneskillnaden ska kunna förklaras. Förklaringar ska vara konkreta, begripliga och svepande formuleringar ska undvikas.</p> <p>Uppgifter om lönenivåer och lönespridning inom respektive grupp måste tas fram.</p>	<p>Finns kommentar till eventuella löneskillnader och skillnader i lönespridning?</p> <p>Ges en förklaring till <u>hela</u> löneskillnaden?</p>			
<p><b>7.</b> Analysera skillnaderna i lön och lönespridning mellan kvinnodominerade arbeten och <u>likvärdiga</u> arbeten som inte är eller brukar vara kvinnodominerade.</p> <p>Finns det en grupp av arbetstagare med lägre krav i arbetet men som trots detta har högre lönenivå än en kvinnodominerad grupp, bör denna grupp också tas med i jämförelsen och analysen.</p>	<p>Finns kommentar till eventuella löneskillnader och skillnader i lönespridning?</p> <p>Ges en förklaring till <u>hela</u> löneskillnaden?</p>			
<p><b>8.</b> En redovisning och utvärdering av de planerade åtgärderna från förra årets plan</p>	<p>Krav på åtgärder som motiveras av lönekartläggning fanns även före jan-01 i JämL 11 §, 2 o 3 st</p>			
<p><b>9.</b> Handlingsplanen ska ange vilka ev. lönejusteringar och andra åtgärder som behöver vidtas.</p> <p>Exempel på åtgärder är lönejusteringar, förändring av löneformer eller lönerutiner, kompetensutveckling eller annat som främjar en jämställd löneutveckling.</p>	<p>Om analys visar på osakliga löneskillnader vid lika eller likvärdigt arbete ska beslut finnas om lönejustering och/eller annan åtgärd.</p> <p>Om en analys visar att kriterierna för lönesättning är oklara och inte kan förklara löneskillnader så bör detta åtgärdas.</p>			
<p><b>10.</b> Om åtgärd ska vidtas enligt p 9, ska handlingsplanen innehålla en kostnadsberäkning och en tidsplanering. De lönejusteringar som behövs ska genomföras så snart som möjligt och senast inom tre år.</p>	<p>Om p 9 visar att lönejustering behöver genomföras, krävs kostnadsberäkning och tidsplan.</p> <p>För övriga åtgärder enl. p 9 krävs tidsplan.</p>			