



Den stora guiden till lönekartläggning

Och hur du bemästrar att göra den snabbt och digitalt



Innehåll

01	Vad är en lönekartläggning och varför är den viktig?	3
02	Vad säger lagen om lönekartläggning och diskriminering?	4
03	Vem behöver genomföra en lönekartläggning?	5
04	Vilka är fördelarna med att genomföra en lönekartläggning?	6
05	Vilka är konsekvenserna av att inte genomföra lönekartläggning?	7
06	Hur kan ett lönekartläggningssystem hjälpa till?	12
07	Rekommendationer	13





Vad är en lönekartläggning och varför är den viktig?

En lönekartläggning är en årlig process som alla företag är skyldiga att genomföra. Syftet är att identifiera och motverka eventuella löneskillnader som kan vara orättvisa, såsom könsdiskriminering. Det är ett viktigt verktyg för att säkerställa rättvisa och jämställda löner inom organisationen. Utöver det är det ett sätt att genomlys lönesättningen på ett bolag och skapa en attraktiv arbetsplats.

Enligt lag måste företag med minst 10 anställda genomföra en lönekartläggning varje år. Detta är ett lagstadgat krav som syftar till att främja jämställdhet på arbetsplatsen och att förebygga diskriminering.

I denna guide kommer vi att gå igenom allt du behöver veta om lönekartläggningar, hur du genomför dem och vilka steg som krävs för att säkerställa en rättvis och jämställd löneprocess.

“

"Lönekartläggning är en viktig del av arbetet för att skapa en jämställd arbetsmarknad. Lönekartläggning är inte bara en fråga om lagkrav, utan det är också en fråga om rättvisa och att skapa en attraktiv och konkurrenskraftig arbetsplats."



Elin Malmström

Senior Business Developer, Heartpace

Vad säger lagen om lönekartläggning och diskriminering?

I Sverige regleras lönekartläggning och bekämpning av diskriminering av Diskrimineringslagen, som syftar till att förebygga och motverka olika former av diskriminering. Målet är att främja lika rättigheter och möjligheter oavsett etnisk bakgrund, kön, religiös tillhörighet, sexuell läggning eller ålder.



Enligt lagen är det obligatoriskt för alla arbetsgivare att utföra en lönekartläggning varje år. För företag med fler än tio anställda krävs även dokumentation av arbetet med kartläggningen. Syftet är att upptäcka, åtgärda och förebygga orättvisa löneskillnader mellan könen. Dessutom ska andra anställningsvillkor, såsom tjänstebilar, bostads- eller reseförmåner, bonussystem och liknande, ingå i lönekartläggningen.

Från och med den 1 januari 2017 är det även ett krav för samtliga arbetsgivare att kontinuerligt kartlägga och analysera löneskillnader mellan könen. För företag med fler än 10 anställda måste dokumentation och kartläggning utföras årligen för att säkerställa att löneskillnaderna minskar över tid.

Vem behöver genomföra en lönekartläggning?

Tidigare stipulerade lagen att lönekartläggning skulle ske vart tredje år. Från och med den 1:a januari 2017 ska detta dock utföras årligen. Dessutom är det obligatoriskt för företag med minst 10 anställda att tydligt dokumentera lönekartläggningen.

För många företag kan detta framstå som en krävande och tidsintensiv uppgift, men med ett effektivt och smidigt lönekartläggningssystem kan processen förenklas.

Lönekartläggningen bör även inkluderas i företagets jämställdhetsplan, antingen i sin helhet eller sammanfattat, för att säkerställa transparens och följa lagkraven på ett korrekt sätt.





Vilka är fördelarna med att genomföra en lönekartläggning?

Det finns många skäl till att företag bör värdesätta både processen och resultatet av en väl genomförd lönekartläggning.

En av de mest väsentliga anledningarna är att det är en grundläggande mänsklig rättighet att inte bli diskriminerad på grund av könstillhörighet. Genom att proaktivt genomföra lönekartläggning och analys kan man förebygga ojämlika löner och skapa en arbetsplats som präglas av jämlikhet och rättvisa, där alla individer ges samma värde.

Förutom de moraliska och etiska aspekterna finns det även tydliga lagkrav och regleringar som kräver årlig lönekartläggning. Dessa lagar och riktlinjer är kopplade till sanktioner i form av böter för företag som inte uppfyller kraven på jämställdhet och rättvisa löner.

Fördelarna med att genomföra en lönekartläggning sträcker sig bortom att upprätthålla lagkraven. Det ger också en djupgående insikt i företagets lönestruktur och skapar en stabil grund för lönesättning och rekrytering.

Några av de konkreta fördelarna inkluderar:

- 1 Främjande av en jämställd och hälsosam arbetsplatsmiljö.
- 2 Tillhandahåller ett pålitligt underlag för löneöversyn och -justering.
- 3 Minskar risken för böter och sanktioner genom att följa lagkraven.
- 4 Stärker arbetsgivarvarumärket och attraherar talangfulla medarbetare.
- 5 Fungerar som ett strategiskt verktyg för att förbättra företagets övergripande prestanda och konkurrenskraft på arbetsmarknaden.

Vilka är konsekvenserna av att inte genomföra lönekartläggning?

De konsekvenser som kan följa av att bryta mot lagkraven är betydande.

Diskrimineringsombudsmannen (DO) har befogenhet att utfärda böter och ålägga åtgärder för att korrigera ojämlikheter. DO är den myndighet som ansvarar för att övervaka att lönekartläggning genomförs och att lönerna är jämställda.

Utöver de legala påföljderna finns även en betydande medial risk för företag som inte uppfyller lagkravet. Organisationer som inte lever upp till kraven riskerar att hamna i strålkastarljuset i pressen och blir ofta utsatta för kritik som mindre jämställda arbetsplatser. Detta kan skada företagets rykte och påverka relationen till både nuvarande och potentiella medarbetare samt kunder.

Att ha jämställda och rättvisa löner är inte bara en fråga om att uppfylla lagkrav, det är också avgörande för att skapa en sund och harmonisk arbetsmiljö där individens prestation och arbetsinsats erkänns på rätt sätt. Detta skapar en känsla av trygghet hos de anställda och gör företaget mer attraktivt, vilket i sin tur bidrar till en positiv employer branding och långsiktig framgång på arbetsmarknaden.





Vilka är konsekvenserna av att inte genomföra lönekartläggning?

1 *Insamling av data och förberedelser*

Första steget i lönekartläggningen är att samla in data och förbereda materialet. Detta innebär att sammanställa information om faktorer som direkt påverkar de anställdas löner och förmåner, såsom kollektivavtal, bonuspolicys, belöningsmodeller och andra relevanta kriterier.

Dessa lönegrundande faktorer analyseras sedan utifrån ett jämställdhetsperspektiv för att säkerställa lika villkor för både kvinnor och män inom organisationen.

Samverkansrutiner

I början av lönekartlägningsprocessen bjuder arbetsgivaren vanligtvis in till samverkan med arbetstagarrepresentanter för att diskutera och planera arbetet. Det är viktigt att arbetstagarnas företrädare får möjlighet att delta i kartläggningen, analysen och utvecklingen av eventuella handlingsplaner. Enligt Medbestämmandelagen (MBL) gäller tystnadsplikt för de involverade parterna när samverkansrutiner har etablerats. Det finns inga strikta regler för hur samverkan ska genomföras, men det är vanligt att ett uppstartsmöte hålls där information om den kommande lönekartläggningen presenteras.

För att skapa en ungefärlig tidplan och förstå processens steg, är det viktigt att ta hänsyn till företagets specifika behov och förutsättningar.

Vanligtvis kan följande steg identifieras:

- Förberedelse och insamling av data
- Inledande samverkan och planering
- Genomförande av själva lönekartläggningen, inklusive analys och utvärdering
- Utveckling av eventuella handlingsplaner baserade på resultaten från kartläggningen
- Uppföljning och utvärdering av genomförda åtgärder

Samverkan sker vanligtvis genom hela processen, med regelbundna möten och diskussioner mellan arbetsgivaren och arbetstagarrepresentanter för att säkerställa öppenhet, transparens och delaktighet i beslutsprocessen.



2 Arbetsvärdering

Arbetsvärdering är en metod för att bedöma om olika typer av arbete inom företaget är likvärdiga. Genom denna process bedöms om två skilda arbetsroller kan anses generera likvärdigt värde, trots skillnader i uppgifter och ansvar. En korrekt arbetsvärdering är en central del av lönekartläggningen. Trots att arbetsvärderingen kan vara komplex kan den underlättas avsevärt med hjälp av ett [system för lönekartläggning](#).

Vid bedömning av arbetskrav finns inga lagstadgade riktlinjer, men det är viktigt att utgå från följande kriterier:

- Kunskaps- och färdighetsnivå
- Grad av ansvar och självständighet
- Arbetsförhållanden och arbetsmiljö
- Fysisk och psykisk ansträngning som krävs för att utföra arbetet

Enligt Diskrimineringsombudsmannen (DO) fokuserar arbetsvärderingen enbart på arbetskraven och inte på individernas personliga kvalifikationer. Detta sker under själva lönesättningsprocessen om företaget tillämpar individuell lönesättning.

3 Kvinnodominerande yrken

Ett viktigt steg i lönekartläggningen är att identifiera kvinnodominerade yrken, där minst 60% av arbetskraften utgörs av kvinnor. Detta görs för att undersöka om det finns osakliga löneskillnader relaterade till könstillhörighet. Därefter jämförs löneläget för dessa arbeten med likvärdiga eller lägre värderade arbeten som inte är kvinnodominerade för att bedöma eventuell osaklig lönesättning.

4 Genomförande av lönekartläggningen

När all relevant data har samlats in och utvärderats genomförs själva lönekartläggningen. Det är i detta skede som man undersöker om det förekommer osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män som utför likvärdigt arbete, både inom samma grupp och mellan olika grupper.





5 ***Analys av löneskillnader och genomförande av aktiva åtgärder***

Efter genomförandet av lönekartläggningen är nästa steg att analysera eventuella löneskillnader och utvärdera om de kan kopplas till kön. Om det tydligt finns ett samband mellan kön och löneskillnader måste åtgärder vidtas för att rätta till detta.

Aktiva åtgärder syftar till att förebygga och främja jämställdhet på arbetsplatsen genom konkreta åtgärder som syftar till att eliminera orättvisor och främja jämlikhet mellan könen.

6 ***Skriftlig handlingsplan (för företag med fler än 10 anställda)***

För företag med fler än 10 anställda krävs att en skriftlig handlingsplan upprättas. Denna plan bör innehålla en redovisning av resultaten och analysen från den aktuella lönekartläggningen samt eventuella lönejusteringar och andra åtgärder som vidtas för att uppnå jämställda löner för likvärdiga arbeten. Med hjälp av ett effektivt systemstöd kan dokumentationen göras digitalt,

vilket möjliggör att all nödvändig information samlas på ett och samma ställe. Under genomförandet av analysen dokumenteras och delas relevanta delar av informationen, vilket sedan utgör grunden för handlingsplanen.

En viktig aspekt av handlingsplanen är att lönejusteringarna genomförs så snabbt som möjligt, inom en tidsram på tre år. Handlingsplanen bör omfatta följande punkter:

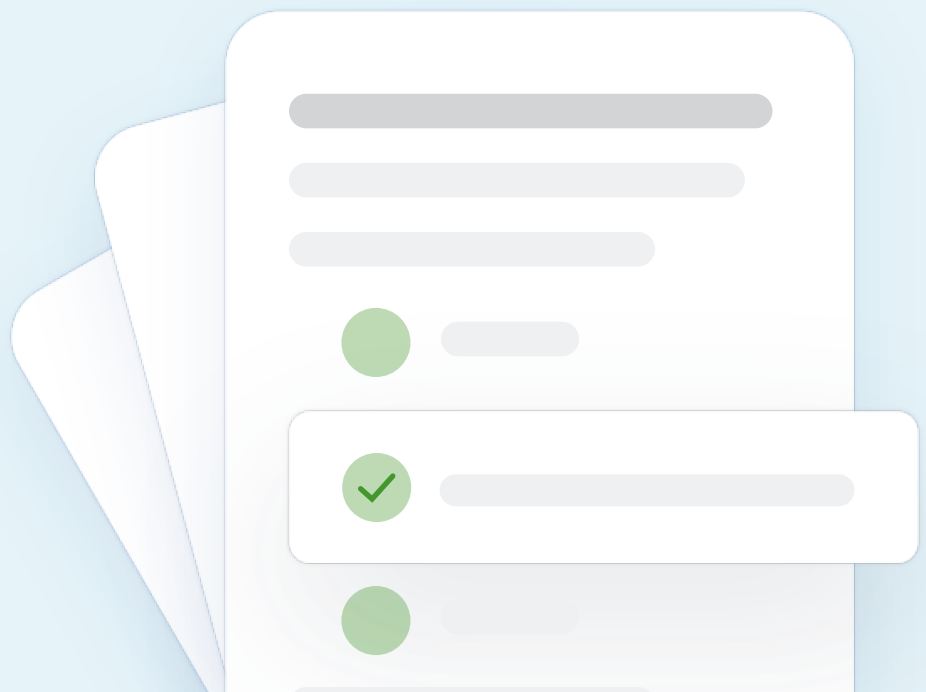
- Redovisning och utvärdering av tidigare implementerade åtgärder för jämställda löner.
- Presentation av resultaten och analysen från den nuvarande lönekartläggningen.
- Beskrivning av beslut angående lönejusteringar och andra åtgärder.
- Kostnads kalkyl och tidsplan för att utjämna löneskillnaderna och genomföra de planerade åtgärderna.



7 **Redovisning & Dokumentation**

Det avslutande steget i lönekartläggningsprocessen är att redovisa resultaten, analyserna och föreslagna åtgärder antingen i organisationens jämställdhetsplan eller som en bilaga till handlingsplanen. Det är avgörande att lönekartläggningen dokumenteras och presenteras på ett tydligt sätt för att klargöra vilka åtgärder som vidtagits och hur samverkan har skett. Information bör presenteras på ett överskådligt sätt och inkludera en beskrivning av hur villkoren för samverkan har hanterats.

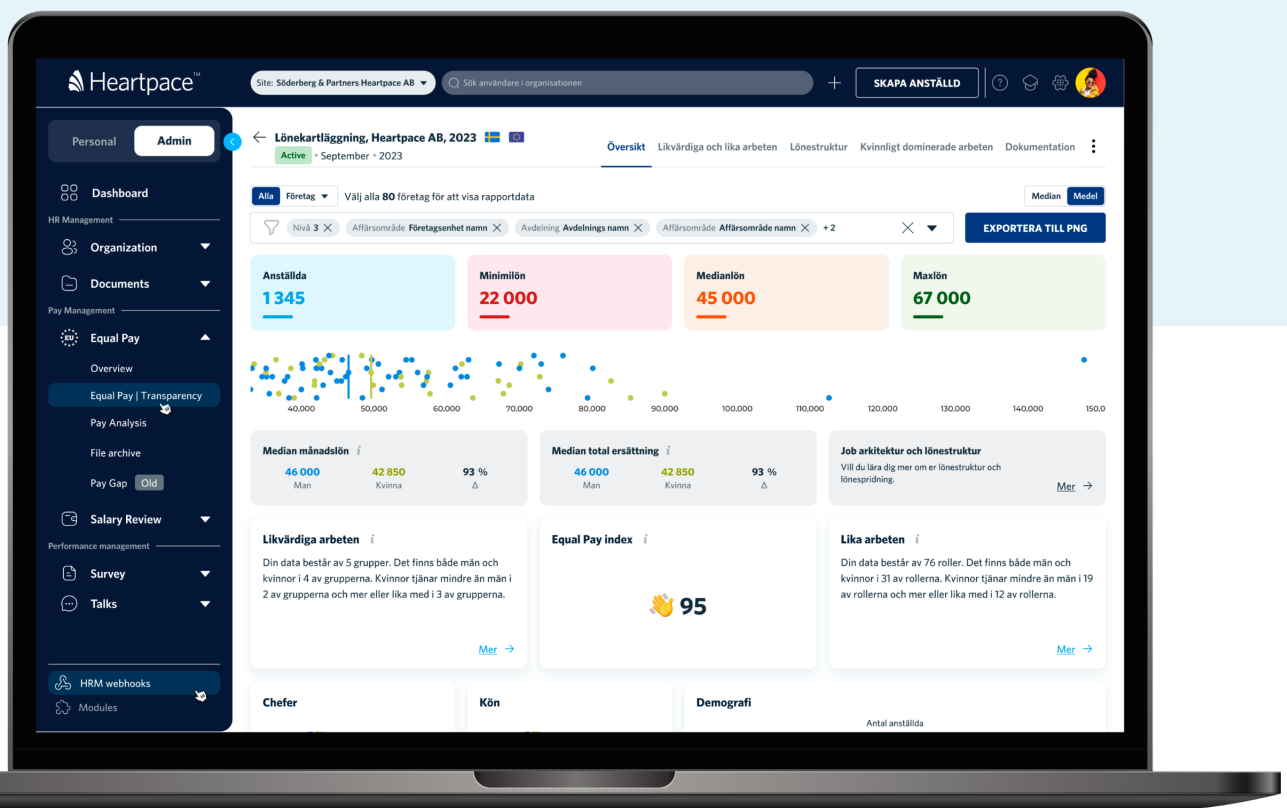
Det är också viktigt att tydligt beskriva hur lönepraxis och förmåner har granskats och värderats. Därutöver bör dokumentationen inkludera utdrag från befintliga löne- och avtalspolicys samt andra relevanta bestämmelser. Eventuella rekommendationer eller förslag till ändringar i exempelvis lönepraxis bör också dokumenteras skriftligt för att stärka jämlikheten i verksamheten.





Hur hjälper ett lönekartläggningssystem till?

Ett lönekartläggningssystem kan avsevärt underlätta lönekartläggningsprocessen och säkerställa att din verksamhet uppfyller lagkrav. Genom att använda ett sådant system kan processen genomföras snabbare och mer effektivt, samtidigt som den blir mer engagerande för de inblandade parterna.



Med [Heartpace Equal Pay](#) kan lönekartläggningen genomföras på hälften av tiden jämfört med andra system. Dessutom kan den insamlade datan användas för att informera löneöversyn, rekryteringar och befordringar, vilket ger HR och företagsledningen bättre underlag för faktabaserade beslut.

Dessutom, eftersom systemet är molnbaserat, ger det enkel åtkomst till informationen oavsett tid och plats, vilket underlättar för både personal och ledning att hantera lönekartläggningsprocessen effektivt.

Rekommendationer

Utöver lönejusteringar och förmåner finns det andra åtgärder som kan främja en jämställd löneutveckling. Det kan inkludera kompetensutveckling för att ge medarbetare ökade möjligheter att påverka sin lönesituation.

Nu när vi har gått igenom innebörden av lönekartläggning och de krav som ställs på företag, är det en bra tidpunkt att diskutera några rekommendationer som kan underlätta lönekartlägningsarbetet.

Värdesätt kommunikationen mellan parterna

Det första och kanske viktigaste att komma ihåg är att vara tydlig och öppen i kommunikationen inom verksamheten. Lönefrågor kan ofta vara känsliga och skrämmande att ta upp. Om en medarbetare har känt att lönen varit för låg under en längre tid är det viktigt att kommunicera detta på ett konstruktivt sätt.

Det är också viktigt att betona att lönekartlägningsarbetet syftar till att stärka arbetsplatsens jämlikhet och attraktivitet. Det är inte bara en administrativ uppgift utan en viktig del av att säkerställa arbetsplatsens framgång både nu och i framtiden. Att se det som en möjlighet att förbättra och utveckla arbetsplatsen är avgörande för att engagera både medarbetare och ledning i processen.

Skapa samverkan mellan HR och chefer

Under lönekartläggningen är det ofta HR-avdelningen som ansvarar för att driva och genomföra processen. För att säkerställa en korrekt gruppindelning och en noggrann analys är det av yttersta vikt att HR samarbetar nära chefer och övriga ansvariga.

Var inte rädda för att ta tag i ojämlikheter

Att identifiera ojämlikheter i lönesättningen kan vara en utmaning, men det är avgörande att ta itu med dem när de upptäcks. Det kan exempelvis handla om att vissa chefer sätter löner baserat på personliga preferenser eller att kompetens värderas felaktigt. Det är viktigt att dessa ojämlikheter lyfts fram och diskuteras med behöriga chefer för att korrigera eventuella felaktigheter.



I dessa situationer är det nödvändigt att ha en tydlig och väletablerad lönepolicy som kan användas som riktlinje för att hantera sådana frågor.

Svårigheter med att värdera resultat kontra erfarenhet

Att balansera bedömningen av en medarbetares kompetens och erfarenhet kan vara en knepig uppgift. Hur ska man till exempel väga in utbildning och historisk erfarenhet gentemot prestationer? Är det rimligt att en nyutexaminerad medarbetare med höga resultat ska få högre lön än en mer erfaren kollega som presterar sämre?

Det finns inga absoluta svar på dessa frågor; det är upp till varje organisation att göra sina egna bedömningar. Det viktiga är att de kriterier och principer för arbetsvärdering som används är konsekventa och tillämpas lika för alla i organisationen.

Lägg ned tid och gör det noggrant

Första gången man genomför en lönekartläggning kan vara särskilt utmanande. Med tiden blir arbetet dock lättare, då det oftast bygger på samma struktur och principer. Genom att tydligt fastställa arbetsvärderingar och gruppindelningar blir lönekartlägningsarbetet mer hanterbart. Om ni stöter på svårigheter kan det vara värt att överväga att investera i ett systemstöd som kan vägleda er genom processen.



Heartpace Equal Pay är ett sådant systemstöd som hjälper er att smidigt, smart och säkert genomföra alla delar av lönekartläggningen. 99% av Heartpace kunder identifierar och adresserar löneskillnader i sin organisation med hjälp av deras system. Och får samtidigt fler värdefulla insikter på köpet.

Källa: Heartpace kundundersökning 2024



“

“By using a digital platform, it becomes easier to review needs, make value-based decisions and create better forecasts for the future.”

**Elin**

Senior Business Developer

“By using a digital platform, it becomes easier to review needs, make value-based decisions and create better forecasts for the future.”

**Elin**

Senior Business Developer

“

“A cloud-based and scalable program means that all important information is saved in one and the same place. And adequate information about employment, salaries, overtime, absence, skill needs, development, training is gathered in one and the same place. By using a digital platform, it becomes easier to review needs, make value-based decisions and create better forecasts for the future.”

**Elin**

Senior Business Developer



Inspirerad av möjligheterna?

Inspirerad av möjligheterna med digital HR men inte känner dig riktigt redo att boka en demo med en av våra experter? Då föreslår vi att du trycker på 'Läs Mer' för att komma till vår blogg där vi kontinuerligt uppdaterar med kunskap, tips, guider och annat värdefullt för dig och er organisation på vägen till en digital och välmående organisation!

LÄS MER

Redo för digital HR?

Är du nyfiken på hur digital HR praktiskt fungerar i det dagliga arbetet? Boka en demo med oss på Heartpace och upplev konkreta exempel på hur vår digitala HR-plattform kan transformera din organisation. Under en demo bjuder vi även på värdefulla insikter och praktiska tips som kan hjälper dig på resan mot en framgångsrik HR-transformation.

BOKA EN DEMO

Heartpace är ett av Sveriges bäst betygsatta HR-system

