

# Inspirerande HR!

Nyheter och tips från **Fastigo HR-stöd**



*Susanne Svensson, Fastigo HR-stöd:*

## – Se lönekartläggningen som ett hjälpmedel

Löneskillnader mellan kvinnor och män förekommer i alla branscher. I vissa fall är de sakligt grundade men i många fall inte. Enligt en Saco-rapport från förra året har kvinnor de senaste åren haft något bättre lönöknningar än män vilket gjort att löneskillnaderna minskat något. Men inom 71 av 76 akademikeryrken är medellönen högre för män.

– Lönekartläggningen är ett bra underlag inför den årliga lönerevisionen och den kvalitetssäkrar också den individuella lönesättningen, där medarbetarnas lön baseras på sakliga grunder. Det säger Susanne Svensson, HR-konsult på Fastigo HR-stöd.

*Hur gör man en lönekartläggning om man aldrig gjort det tidigare?*

– Att göra lönekartläggningen första gången kan vara omfattande. Det gäller att skaffa sig kunskap om metoden och bra rutiner. Jag rekommenderar att man utgår från det material som man får tillbaka från Fastigo efter varje lönestatistiklämning. Då får man ett bra underlag att arbeta vidare utifrån. Det stora arbetet är att bedöma vilka arbeten som kan betraktas som likvärdiga utifrån det arbetsvärderingssystem som företaget använder.

*Finns det något "generalfel" som företag gör i sin lönekartläggning?*

– Ja, många företag fokuserar endast på lönen och tänker kanske inte på att det finns andra villkor som också kan påverka. Det gäller till exempel att analysera företagets lönekriterier vid bedömning av medarbetarens kvalifikationer och prestation. Det kan även vara regler för bonuslön, pensionslösning, försäkringar eller tjänstebil.

*Vad gör man om det förekommer löneskillnader?*

– Om det finns löneskillnader mellan män och kvinnor med lika eller likvärdiga arbeten så ska de kunna förklaras med sakliga skäl. Självklart finns det medarbetare med lika eller likvärdiga arbetsuppgifter som presterar på olika mycket, vilket innebär att löneskillnaden kan vara okej. Finns det inga sakliga skäl ska lönerna justeras så snart som möjligt och senast inom tre år efter att kartläggningen är klar.



Foto: Hans Elertung

– En lönekartläggning är ett bra hjälpmedel för att komma till rätta med osakliga löneskillnader, säger Susanne Svensson.

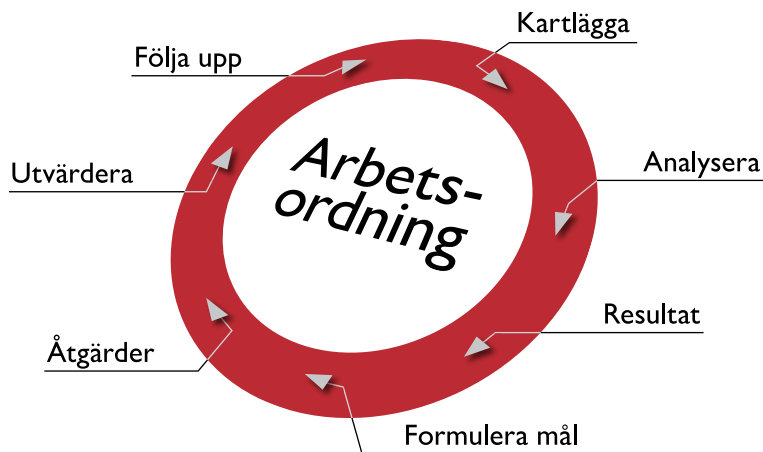
**Välkommen till Fastigo HR-stöd.** HR står för Human Resource. Begreppet täcker in samtliga kompetensområden inom såväl det strategiska som operativa arbetet med personal- och organisationsfrågor. Fastigo HR-stöd är ett sätt att ytterligare stödja de medlemsföretag som önskar stöd, rådgivning eller tillgång till en specialist inom HR. Fastigos HR-grupp når du på på telefon 08-676 69 00 eller e-post [hr-stod@fastigo.se](mailto:hr-stod@fastigo.se)

## Lönekartläggning steg för steg

Alla arbetsgivare ska vart tredje år kartlägga och analysera kvinnors och mäns löner vid lika och likvärdigt arbete. Alla arbetstagare ska ingå i kartläggningen även oorganiserade och tidsbegränsat anställda. Läs mer i broschyren Lönekartläggning i Fastigo-företagen eller på Diskrimineringsombudsmannens webbplats, [www.do.se](http://www.do.se).

Så här går du till väga:

1. Gör en kartläggning av samtliga faktorer som påverkar lön ur ett könsperspektiv. Det är löne- och anställningsvillkor samt de lönekriterier som gäller vid lönesättning. Kartlägg och bestäm vilka arbeten som är att betrakta som lika och vilka som är att betrakta som likvärdiga. Bestäm också vilket lönebegrepp som ska användas vid lönejämförelse.
2. Analysera de olika faktorerna som påverkar lön samt skillnader i lön gärna lönespridning och löneutveckling mellan kvinnor och män som utför lika och likvärdigt arbete.
3. Gå igenom resultatet och se om det finns osakliga löneskillnader.
4. Formulera mål och en handlingsplan för eventuella lönejusteringar vid osaklig löneskillnad och andra justeringar som krävs för att uppnå en könsneutral lönestruktur och att övriga faktorer som påverkar lön är könsneutrala.
5. Utvärdera åtgärderna och kontrollera att målen uppnåtts.
6. Följ upp kartläggning, analys och åtgärder för att förebygga motverka osakliga löneskillnader.



### Utbildning:

## Klassigo med lönekartläggning

Fastighetsbranschens partgemensamma system för klassificering av tjänster, Klassigo, är grunden för vår lönestatistik. Med en korrekt klassificering av tjänsterna på företaget får man enkelt fram marknadsinformation om löner exempelvis för lönerrevisioner och nyanställningar.

Genom att klassificera tjänsterna får företaget också ett bra underlag för att göra en lönekartläggning. Lönekartläggningen ger dig kunskap och kontroll över företagets lönestruktur och är ett bra redskap i jämställdhetsarbetet.

– Det är ett utmärkt tillfälle att få hjälp att klassificera tjänsterna och samtidigt lära sig mer om hur man genomför en lönekartläggning, säger Susanne Svensson på Fastigo HR-stöd.

Kursen ges den 14 april i Fastigos lokaler i World Trade Center i Stockholm. Pris: 2.000 kr exkl moms. Anmäl dig på [www.fastigo.se](http://www.fastigo.se)