



Analys av lika arbeten

3 kap. 9 § Diskrimineringslagen

Arbetsgivaren ska analysera om förekommande löneskillnader har direkt eller indirekt samband med kön. Analysen ska särskilt avse skillnader mellan

- *kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika*

[...]

Syftet med analysen av lika arbeten är att avgöra om löneskillnader inom lika arbeten har direkt eller indirekt samband med kön. Det har ingen betydelse om det är män eller kvinnor som diskrimineras. Fokus här är lönesättning på individnivå och kön.

Analysarbetet görs i följande moment:

- Gruppera i lika arbeten
- Identifiera grupper med både kvinnor och män
- Ta fram och analysera lönestatistik
- Undersök orsaker till löneskillnader

A. Gruppera i lika arbeten

Arbetstagare anses utföra lika arbete om de utför samma eller nästan samma arbetsuppgifter.

Utgå från att alla arbeten som klassificeras på samma arbetsområde och nivå i BESTA **kan vara** lika arbeten. Använd därför de fyra första positionerna i BESTA som grund för grupperingen.

Om det finns grupper på myndigheten där arbeten inom samma BESTA-arbetsområde och grupperingsnivå inte kan anses vara lika, finfördelas dessa grupper ytterligare.

B. Identifiera grupper med både kvinnor och män

Analysen ska enbart göras i grupper som innehåller både kvinnor och män. Detta eftersom förekomsten av löneskillnader inte ska ha direkt eller indirekt samband med kön.



BESTA	Antal		
	Kvinnor	Män	Totalt
1052	1	1	2
1152	3	1	4
4752	1	1	2
7152	3	10	13
1042	3	17	20
1142	37	29	66
3442	1	1	2
4342	8	7	15
4642	1	3	4
4742	1	1	2
4842	2	2	4
5642		1	1
7142	65	54	119
1032	7	4	11
1132 (A)	26	13	39
1132 (B)	30	14	44
4332	5	6	11
4632	1	8	9
4732	4	1	5
4832	3	1	4
7132	30	29	59
1022	2		2
1122	23	2	25
4122	1		1
4322	2		2
4722	8		8
4822	5		5
5322	19		19
7122	3	4	7
4812	1		1
5312	1		1
5412	2	1	3
7112	1	1	2
7712	3		3
Totalt	307	214	517

Tabellen visar ett exempel på gruppering av lika arbeten efter de fyra första positionerna i BESTA-koden vid en myndighet. BESTA-koden 1132 har bedömts innehålla två skilda grupper av lika arbeten och har därför delats upp i 1132 (A) och 1132 (B). I tabellen har alla



grupper som innehåller både kvinnor och män markerats med blått. Det är enbart dessa grupper som omfattas av den fortsatta analysen av lika arbeten.

C. Ta fram och analysera lönestatistik

Analysen av lönestatistiken syftar till att kontrollera två saker:

- Finns det några avvikande löner på individnivå inom en grupp av lika arbete som behöver undersökas vidare?
- Finns det systematiska skillnader i kvinnors och mäns lönestrukturer i en grupp av lika arbete som behöver undersökas vidare?

Använd rätt lönebegrepp

Normalt bör man använda grundlön inklusive fasta lönetillägg uppräknat till heltid. Rörliga tillägg bör inte ingå i lönebegreppet, eftersom dessa tillägg ofta varierar över tid. Gör istället en särskild analys av rörliga tillägg för att säkerställa att dessa utbetalas utifrån sakliga grunder. Om löneväxling genom ”enskilda överenskommelser” förekommer och lönen till följd av detta har ökat eller minskat, ska lönebegreppet justeras så att denna löneförändring inte påverkar lönebegreppet. Uppmärksamma också om det finns löner som är lönesatta i ett annat års lönenivå.

Hur statistiken kan presenteras och analyseras

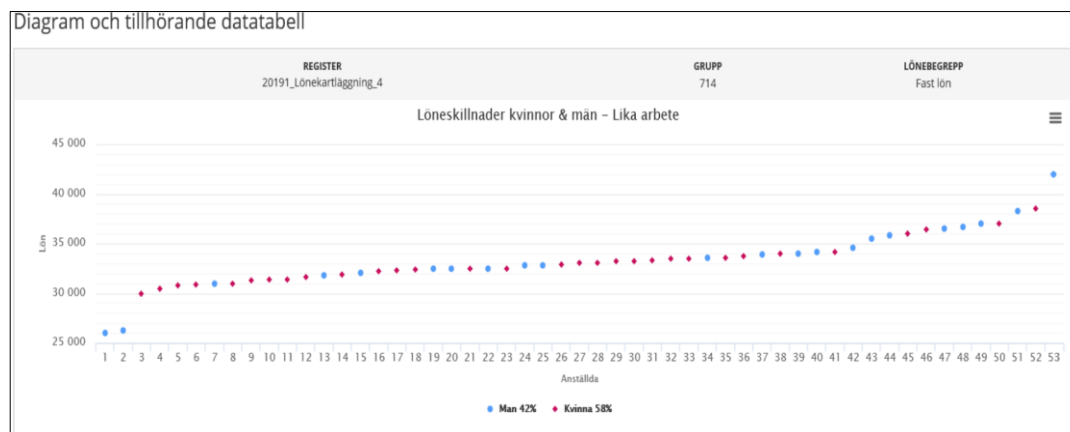
Ett bra sätt att inleda analysarbetet är att först ta fram en tabell över alla grupper av lika arbeten som ska analyseras. Det ger dels en överblick över vilka lönerelationer (i form av medellöner) som finns mellan kvinnor och män i grupperna, dels kan tabellen användas som utgångspunkt för att bestämma hur de olika grupperna ska analyseras.



BESTA	Antal			Medellön		
	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Relation kv. medel- lön/m. medellön
1052	1	1	2	29 100	39 725	73%
1152	3	1	4	33 683	42 000	85%
4752	1	1	2	27 700	29 800	93%
7152	3	10	13	33 658	30 615	110%
1042	3	17	20	26 333	28 343	93%
1142	37	29	66	28 281	27 139	104%
3442	1	1	2	38 000	36 000	106%
4342	8	7	15	27 638	26 979	102%
4642	1	3	4	25 800	27 083	95%
4742	1	1	2	26 500	26 500	100%
4842	2	2	4	28 550	28 825	99%
7142	65	54	119	25 480	25 865	99%
1032	7	4	11	22 936	23 569	97%
1132 (A)	26	13	39	22 484	23 312	96%
1132 (B)	30	14	44	23 200	23 200	100%
4332	5	6	11	23 405	23 971	98%
4632	1	8	9	23 250	25 484	91%
4732	4	1	5	24 956	25 500	98%
4832	3	1	4	23 300	21 500	108%
7132	30	29	59	22 764	23 083	99%
1122	23	2	25	20 874	22 550	93%
7122	3	4	7	22 433	24 525	91%
5412	2	1	3	18 300	20 000	92%
7112	1	1	2	23 100	20 600	112%

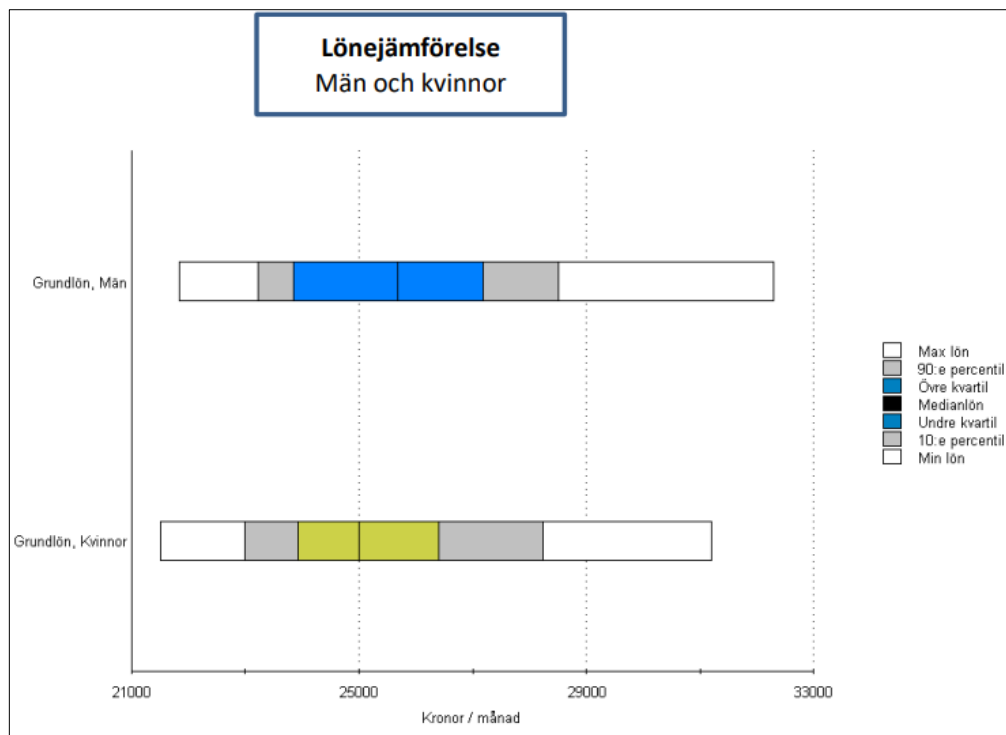
I exemplet i tabellen finns flera *små grupper* (<10 individer). För dessa grupper räcker det oftast att ta fram en lista över individernas löner för att kunna se om några av dem avviker på ett oförklarligt sätt och behöver undersökas närmare. Observera att i små grupper kan relationen mellan kvinnors och mäns medellöner kraftigt påverkas av någon eller några enskilda löner.

För *medelstora grupper* (10 - 100 individer), som till exempel grupp 7132 i tabellen, kan det vara svårare att få en bild av hur lönemönstret ser ut genom att enbart använda sig av en lönelista. Här kan man istället åskådliggöra lönerna i ett så kallat plotdiagram. Genom att markera kön med hjälp av olika färger får man en tydlig bild av hur lönemönstret ser ut för kvinnor och män i till exempel grupp 7132.



(Diagrammet är framtaget ur Analyskraft)

I exemplet ovan finns det två löner för män som ligger klart under övriga löner i gruppen och som bör undersökas vidare. Man kan också se hur kvinnor och män är fördelade över hela lönespannet. Kluster av kvinnor och män i ena änden av lönespannet kan tyda på att det finns systematiska skillnader i lönesättningen som behöver studeras noggrannare. I det här exemplet finns det en större andel kvinnor än män i den nedre delen av lönespannet, vilket bör uppmärksammas i den vidare löneanalysen.



För *stora grupper* (> 100 individer) kan plotdiagram ibland bli alltför otydliga. Istället kan lönemönstret för kvinnor och män åskådliggöras i form av löneboxar.

En stor fördel med att använda löneboxar är att man får en tydlig bild av hur lönespridningen ser ut bland kvinnor och män inom en grupp av lika arbete. I diagrammet ovan visas grupp 7142. Här ser man att lönespridningen, det vill säga längden på boxarna, är relativt lika mellan könen. Männens löneläge är dock något högre än kvinnornas löneläge.

D. Undersök orsaker till löneskillnader

Eftersom individuell lönesättning tillämpas inom det statliga avtalsområdet är det helt naturligt att det förekommer löneskillnader mellan anställda som utför lika arbete.

Lönesättningen ska bestämmas utifrån sakliga grunder, till exempel ansvar, arbetstagarens skicklighet och resultat. I de fall det förekommer löneskillnader som inte går att förklara mot bakgrund av myndighetens lönepolitik eller andra sakliga grunder ska de naturligtvis åtgärdas enligt de löneprinciper som tillämpas.

Om man enligt punkt C ovan skulle upptäcka skillnader som framstår som systematiska i kvinnors och mäns lönestrukturer, eller löner som avviker från det normala lönemönstret i en grupp av lika arbete, måste man undersöka orsakerna till detta.

Hämta underlag för lönesättningen

Cheferna ska kunna motivera lönen utifrån myndighetens löneprinciper. Be till exempel chefen att beskriva individens resultat och skicklighet och hur detta har påverkat lönen.



Var uppmärksam på hur strukturella förklaringar används på individnivå. Tillämpas kriterier lika för kvinnor och män, eller finns det skillnader i tillämpningen? Om systematiska skillnader, till exempel att kvinnor systematiskt ligger lägre i lön, genomgående förklaras med skillnader i resultat och skicklighet, kan detta tyda på en icke könsneutral tillämpning av lönekriterier eller att lönekriterierna inte är könsneutrala.

När löneskillnader förekommer som inte kan förklaras mot bakgrund av myndighetens lönepolitik eller andra grunder, ställs frågorna:

- Varför har löneskillnaden uppstått?
- Har löneskillnaden direkt eller indirekt samband med kön?

Syftet är att hitta underliggande orsaker till att osakliga löneskillnader uppstår och finna ett sätt att undvika detta i fortsättningen.



Analys av likvärdiga arbeten

3 kap. 9 § Diskrimineringslagen

Arbetsgivaren ska analysera om förekommande löneskillnader har direkt eller indirekt samband med kön. Analysen ska särskilt avse skillnader mellan

[...]

- en grupp med arbetstagare som utför arbete som är eller brukar anses vara kvinnodominerat och grupp med arbetstagare som utför arbete som är att betrakta som likvärdigt med sådant arbete men inte är eller brukar anses vara kvinnodominerat*

[...]

I detta moment analyseras likvärdiga arbeten. Vad som avses med likvärdiga arbeten definieras i diskrimineringslagen enligt följande:

3 kap. 10 § Diskrimineringslagen

Ett arbete är att betrakta som likvärdigt med ett annat arbete om det utifrån en sammantagen bedömning av de krav arbetet ställer och dess natur kan anses ha lika värde som det andra arbetet. Bedömningen av de krav arbetet ställer ska göras med beaktande av kriterier som kunskap och färdigheter samt ansvar och ansträngning. Vid bedömningen av arbetets natur ska särskilt arbetsförhållandena beaktas.

Syftet med analysen av likvärdiga arbeten är att avgöra om det förekommer lönemässig undervärdering av kvinnodominerade arbeten. Ett arbete är kvinnodominerat om andelen kvinnor utgör eller brukar utgöra mer än 60 procent. Observera att här är det arbetena och inte individerna som ska värderas. Likvärdiga arbeten behöver inte innebära samma lön, men löneskillnaderna ska kunna förklaras utifrån sakliga grunder som bör ha sin grund i lönepolitiken.

Enligt diskrimineringslagen ska arbeten som betraktas som likvärdiga jämföras lönemässigt med varandra. Utöver det ska analysen även omfatta kvinnodominerade arbeten som bedöms ha högre värden men lägre lön än icke kvinnodominerade arbeten. I den metod för analys av likvärdiga arbeten som parterna inom det statliga avtalsområdet tagit fram jämförs därför lönerna för de kvinnodominerade arbetena både med lönerna för de arbeten som bedöms vara likvärdiga och de arbeten som **bedöms ha lägre värde än** det kvinnodominerade arbetet.

Med arbeten avses här de grupper som skapades i samband med analysen av anställda med lika arbeten.



Med ledning av nivåerna i BESTA kan vi göra en första indelning i vilka arbeten som är likvärdiga med varandra och vilka arbeten som eventuellt kan vara likvärdiga med varandra. Det är viktigt att poängtera att ytterligare jämförelser över nivågränserna, framför allt de angränsande nivåerna, behöver göras för att säkerställa likvärdighetsgranskningen. Att två arbeten befinner sig på samma eller olika nivåer kan ses som en indikation på om de är likvärdiga eller inte.

För att kunna avgöra detta behövs en kompletterande värdering av de krav respektive arbete ställer ifråga om kunskap och färdigheter, ansvar och ansträngning samt se till de faktiska arbetsförhållandena.

Analysarbetet görs i följande ordning:

- A. Gruppera alla arbeten utifrån nivån i BESTA.
- B. Definiera bedömningsgrunder och upprätta en värderingsskala.
- C. Värdera alla arbeten inom respektive grupperingsnivå.
- D. Rangordna samtliga arbeten utifrån den gjorda värderingen.
- E. Identifiera utifrån den gjorda rangordningen om det finns löneskillnader mellan arbeten som behöver undersökas vidare.
- F. Undersök orsakerna till löneskillnaderna.

A. Gruppera alla arbeten utifrån nivån i BESTA

Genom att gruppera alla arbeten efter nivån i BESTA får vi en gruppvis rangordning av arbetena där till exempel alla arbeten inom nivå 5 har en högre rangordning jämfört med alla arbeten som finns inom nivå 4 och lägre nivå. Däremot kan vi inte med ledning av BESTA göra en inbördes rangordning av arbeten som finns inom samma nivå. För att kunna göra detta, måste dessa arbeten först värderas gentemot varandra. För chefer görs motsvarande gruppering enligt A, Q, B och C (se vidare under punkt D nedan).

Tabell 1. (gruppera alla arbeten utifrån nivån i BESTA)

BESTA	Antal i gruppen	Andel kvinnor
nivå 5		
1052	2	50%
1152	4	75%
4752	2	50%
7152	13	23%
nivå 4		
1042	20	15%
1142	66	56%



3442	2	50%
4342	15	53%
4642	4	25%
4742	2	50%
4842	4	50%
5642	1	0%
7142	119	55%
nivå 3		
1032	11	64%
1132(A)	39	67%
1132(B)	44	68%
4332	11	45%
4632	9	11%
4732	5	80%
4832	4	75%
7132	59	51%
nivå 2		
1022	2	100%
1122	25	92%
4122	1	100%
4322	2	100%
4722	8	100%
4822	5	100%
5322	19	100%
7122	7	43%
nivå 1		
4812	1	100%
5312	1	100%
5412	3	67%
7112	2	50%
7712	3	100%



B. Definiera bedömningsgrunder och upprätta en värderingsskala

För att bedöma om arbeten som är klassade inom samma nivå i BESTA är likvärdiga eller inte gör man en värdering av de krav som respektive arbete har utifrån diskrimineringslagens kriterier *kunskap och färdigheter, ansvar och ansträngning (inklusive arbetsförhållanden)*. Bedömningarna ska göras på ett strukturerat och konsekvent sätt. Ett sätt att göra detta på är att använda siffror som nivåmått på kraven i bedömningsgrunderna (kriterierna) som sedan vägs samman till en helhet enligt följande exempel:

1. Börja med att tänka igenom vilka olika krav som är relevanta att ta hänsyn till mot bakgrund av myndighetens verksamhet, i bedömningen inom respektive bedömningsgrund.

Kunskap/färdigheter

- Kan till exempel vara formell utbildning, specialutbildning, erfarenhet, problemlösning, sociala färdigheter.

Ansvar

- Kan till exempel innebära ansvar för personal, verksamhet, människors välbefinnande och säkerhet, ekonomi, utrustning.

Ansträngning/arbetsförhållanden

- Kan innebära både fysisk och psykisk påfrestning som till exempel stress, fysiskt tunga arbeten, möten med utsatta människor som mår dåligt.

2. Vikta bedömningsgrunderna

Bestäm vilka inbördes vikter som bedömningsgrunderna *kunskap och färdigheter, ansvar och ansträngning (inklusive arbetsförhållanden)* ska ha utifrån deras betydelse i verksamheten.

Bedömningsgrunder	Vikt
Kunskap och färdigheter	0,60
Ansvar	0,30
Arbetsförhållanden (inkl. ansträngning)	0,10

Viktningen av bedömningsgrunderna är arbetsgivarens ansvar och utgår från dennes värdering av vad som är viktigt för verksamheten. I exemplet ovan väger bedömningsgrunden kunskap och färdigheter tyngst med vikten 0,60. Ansvar har viktats med 0,30 och arbetsförhållanden med 0,10. Om alla arbeten bedöms ha samma krav när det gäller arbetsförhållanden kan denna bedömningsgrund utgå. Det är enklast för förståelsen om man väljer att summan av vikterna är lika med 1 eller 100.



3. Upprätta en värderingsskala

Konstruera en värderingsskala som ska användas för att inbördes värdera och rangordna alla arbeten som finns inom samma grupperingsnivå i BESTA, utifrån de krav som arbetet ställer enligt ovanstående bedömningsgrunder.

Värderingsskala	Värderingspoäng
Låga krav	1
Medelhöga krav	2
Höga krav	3
Mycket höga krav	4

I exemplet ovan har en värderingsskala med fyra kravnivåer konstruerats. Låga krav genererar 1 poäng, medelhöga krav 2 poäng osv.

C. Värdera alla arbeten

Värderingen av arbetena ska göras inom varje nivå för sig. Det innebär att värderingspoängen för ett arbete enbart kan tolkas och jämföras med andra arbeten på samma nivå. För att värderingen ska bli så konsekvent som möjligt är det lämpligt att värderingen görs enligt en bedömningsgrund i taget för alla arbeten inom samma grupperingsnivå i BESTA.

Med ledning av den summerade viktade värderingspoängen bedöms sedan om arbetena som finns inom samma nivå kan betraktas som likvärdiga eller inte. I exemplet nedan betraktas alla arbeten som fått samma poäng inom en nivå som likvärdiga. Om man på myndigheten väljer att använda ett mer finfördelat värderingssystem än vad som används i exemplet kan det bli aktuellt att även fundera på om man i stället bör använda ett poängintervall för att definiera vilka arbeten som är likvärdiga.

Tabell 2. Värdera alla arbeten

BESTA	Bedömningsgrunder					
	Antal i gruppen	Andel kvinnor	Kunskap/ färdigheter	Ansvar	Ansträngning/ arbetsförhållanden	Summa viker
			Vikt 0,6	Vikt 0,3	Vikt 0,1	1,0
Värderingspoäng						
nivå 5						
1052	2	50%	4	3	1	3,4
1152	4	75%	4	3	1	3,4
4752	2	50%	4	2	1	3,1
7152	13	23%	4	2	1	3,1



PARTSRÅDET

nivå 4						
1042	20	15%	3	3	1	2,8
1142	66	56%	3	2	2	2,6
3442	2	50%	3	4	1	3,1
4342	15	53%	3	2	2	2,6
4642	4	25%	3	2	2	2,6
4742	2	50%	3	2	2	2,6
4842	4	50%	3	3	1	2,8
5642	1	0%	3	4	1	3,1
7142	119	55%	3	2	1	2,5
nivå 3						
1032	11	64%	3	3	1	2,8
1132(A)	39	67%	3	2	1	2,5
1132(B)	44	68%	3	2	1	2,5
4332	11	45%	3	3	1	2,8
4632	9	11%	4	3	1	3,4
4732	5	80%	3	3	2	2,9
4832	4	75%	3	3	1	2,8
7132	59	51%	3	2	1	2,5
nivå 2						
1022	2	100%	3	3	2	2,6
1122	25	92%	2	2	2	2
4122	1	100%	2	1	1	1,6
4322	2	100%	2	2	1	1,9
4722	8	100%	3	3	2	2,6
4822	5	100%	3	2	1	2,5
5322	19	100%	2	1	2	1,7
7122	7	43%	3	2	1	2,5
nivå 1						
4812	1	100%	2	2	2	2
5312	1	100%	2	1	1	1,6
5412	3	67%	2	1	1	1,6
7112	2	50%	2	2	2	2
7712	3	100%	2	1	1	1,6



D. Rangordna samtliga arbeten utifrån den gjorda värderingen

Med ledning av nivåerna i BESTA och den gjorda värderingen av arbetena inom respektive nivå görs nu en rangordning av alla arbeten. OBS, vad gäller den tillförda nya klassificeringen av chefer så är nivåerna A-C rangordnade medan chefsnivå Q behöver bedömas i varje förkommande fall. På samma sätt som för övriga grupper kan det finnas behov av att dela om det är stora chefsgrupper.

Om ett arbete har fått en avvikande hög värderingspoäng inom en nivå bör en värdering också göras av detta arbete i förhållande till de arbeten som ligger på nivån över. Om arbetet då värderas till samma eller högre poäng än något av arbetena inom den högre nivån tar man hänsyn till detta i samband med rangordningen av samtliga arbeten. I exemplet nedan bör man exempelvis göra en värdering av arbetet 4632 som finns inom nivå 3 gentemot arbetena i nivå 4, för att undersöka om arbetet 4632 bör få en ändrad rangordning.



Tabell 3. Rangordna samtliga arbeten utifrån den gjorda värderingen/bedömningen

BESTA	Antal i gruppen	Andel kvinnor	Summa viktade värderingspoäng	Rangordning	Medellön	Medianlön
nivå 5						
1152	4	75%	3,4	1	37 388	*
1052	2	50%	3,4	1	34 413	*
7152	13	23%	3,1	2	31 317	30 700
4752	2	50%	3,1	2	28 750	*
nivå 4						
3442	2	50%	3,1	3	37 000	*
5642	1	0%	3,1	3	31 000	*
1042	20	15%	2,8	4	28 041	26 800
4842	4	50%	2,8	4	28 688	*
1142	66	56%	2,6	5	27 779	27 900
4342	15	53%	2,6	5	27 330	26 500
4642	4	25%	2,6	5	26 763	*
4742	2	50%	2,6	5	26 500	*
7142	119	55%	2,5	6	25 654	25 300
nivå 3						
4632	9	11%	3,4	7	25 236	23 375
4732	5	80%	2,9	8	25 065	24 825
1032	11	64%	2,8	9	23 166	23 200
4832	4	75%	2,8	9	22 850	*
4332	11	45%	2,8	9	23 714	23 525
1132(B)	44	68%	2,5	10	23 200	23 000
1132(A)	39	67%	2,5	10	22 760	22 000
7132	59	51%	2,5	10	22 921	22 825
nivå 2						
1022	2	100%	2,6	11	24 750	*
4722	8	100%	2,6	11	23 875	23 500
4822	5	100%	2,5	12	21 340	21 000
7122	7	43%	2,5	12	23 629	23 100
1122	25	92%	2	13	21 008	20 900
4322	2	100%	1,9	14	20 450	*
5322	19	100%	1,7	15	21 251	*
4122	1	100%	1,6	16	20 000	*
nivå 1						
4812	1	100%	2	17	20 800	*
7112	2	50%	2	17	21 850	*
5312	1	100%	1,6	18	20 700	*



5412	3	67%	1,6	18	18 867	19 650
7712	3	100%	1,6	18	18 783	*

E. Identifiera utifrån den gjorda rangordningen om det finns löneskillnader mellan arbeten som behöver undersökas vidare

Om det finns kvinnodominerade arbeten som har värderats lika eller högre än icke-kvinnodominerade arbeten och har lägre lön än dessa, ska orsakerna till löneskillnaderna mellan arbetena undersökas.

Eftersom löneskillnader indikeras genom jämförelser mellan arbetenas medellöner bör de löner som ingår i beräkningen först kontrolleras så att inte enskilda individers löner påverkar jämförelsen på ett missvisande sätt. Exempelvis bör följande kontroller göras:

- Är löneläget ”onormalt” lågt i någon grupp därför att det finns många nyanställda i gruppen?
- Har medellönen påverkats av någon enstaka lön som är ”onormalt” hög, till exempel lönen för en tidigare chef som omplacerats?

För att identifiera arbeten där orsakerna till löneskillnader behöver undersökas närmare utgår man från ett kvinnodominerat arbete och kontrollerar om det finns några icke-kvinnodominerade arbeten som är rangordnade lika eller lägre och som har högre medellön.

I exemplet ovan har det kvinnodominerade arbetet 1032 lägre lön än det icke-kvinnodominerade arbetet 4332, som bedömts vara likvärdigt, samt även jämfört med arbete 7122, som har lägre rangordning. Dessa löneskillnader ska därför undersökas. I exemplet ovan behöver följande löneskillnader mellan arbeten undersökas vidare.



Nedan en sammanställning över vilka löneskillnader som behöver undersökas vidare:

BESTA	Icke-kvinnodominerade arbeten med lika eller lägre ranking men högre medellön	
1032	4332	7122
4832	4332	7112
1132(B)	7122	
1132(A)	7132	7122
4822	7122	7112
1122	7112	
4322	7112	
5322	7112	
4122	7112	
4812	7112	

Observera att många av dessa arbeten består enbart av ett fåtal individer. Den individuella lönesättningens påverkan blir därmed extra stor.

F. Undersök orsakerna till löneskillnaderna

Skillnader i lön mellan olika arbeten ska analyseras mot bakgrund av myndighetens lönepolitik och bedömningsgrunder för den individuella lönen, verksamhetsprioriteringar och arbetsmarknaden. Sådana analyser görs redan i lönebildsarbetet enligt RALS/RALS-T inför lönerrevisionerna. Det är därför viktigt att analysarbetet enligt metodstödet samordnas med lönebildsanalysen, för att undvika arbete i parallella spår. Att känna till de grupperingar som studeras med hjälp av lönebilder som är en grund till myndighetens löneprioriteringar är nödvändigt för att kunna bedöma om löneskillnaderna har direkt eller indirekt samband med kön.