



## Granska bestämmelser och praxis

I detta moment granskas och analyseras bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor.

Enligt Diskrimineringslagen ska arbetsgivaren granska bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor. Syftet är att säkerställa att alla förmåner, villkor och principer är utformade och tillämpas på ett könsneutralt sätt.

Om det finns det lönesystem med olika lönedelar eller lönetillägg ska dessa också granskas och analyseras för att säkerställa att de är utformade och används på ett könsneutralt sätt.

Enligt RALS/RALS-T har lokala parter ett gemensamt ansvar för att löneprinciperna tillämpas på ett sådant sätt att inte osakligheter uppstår.

- *8 § I syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män ska arbetsgivaren varje år kartlägga och analysera
  1. bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor som tillämpas hos arbetsgivaren, [...].*
- *De lokala parterna har vid tillämpningen av löneprinciperna ett särskilt uppmärksamma sitt gemensamma ansvar för att det inte i något avseende uppstår osaklighet i lönesättningen, bland annat mot bakgrund av de förbud mot lönediskriminering som gäller enligt lag. (RALS/RALS-T)*

Exempel på underlag att granska:

- anställningsvillkor som är överenskomna i lokala kollektivavtal
- anställningsvillkor som är individuella, till exempel bil, bonus, förmåner
- anställningsvillkor som arbetsgivaren tillämpar ensidigt
- principer och kriterier som används vid lönesättningen för att bedöma resultat
- enskilda överenskommelser

Diskussionen kring lönekriterier kan lätt komma att handla om lönekriterierna i sig i stället för hur de faktiskt är utformade och tillämpas. Därför behöver man påminna sig om att syftet med granskningen är att säkerställa könsneutral utformning och tillämpning av bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor.



## Hur används granskningsresultatet?

Resultatet av granskningen i detta moment används i den analys som genomförs under Lika arbeten och Likvärdiga arbeten. Det ska sedan omsättas till aktiviteter och åtgärder i den dokumentation som beskrivs i momentet *Ta hand om resultat*.

Har problem av strukturell karaktär uppmärksammats i granskningen, som exempelvis en otydlig tillämpning av en löneförmån, kan dessa omsättas direkt till åtgärder och dokumenteras.

För att utveckla lönebildningsprocessen är det klokt att ta tillvara allt det som kommer fram i granskningen, även sådant som handlar om annat än det lagen kräver.