

Lönekartläggning – de viktigaste frågorna

Georg Frick & Daniel Edenholm, 2025-05-09



Årets
samhälls-
insats 2025

SVENSKA
UTBILDNINGSPRISET

Georg Frick

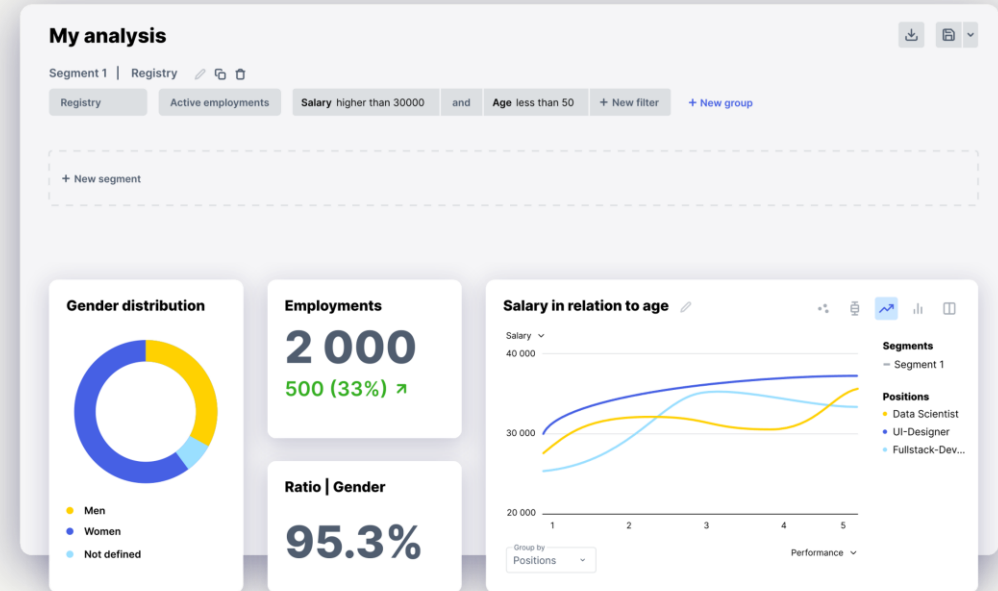


- Arbetsrättskonsult, personalvetare, konsult och författare
- Bakgrund som ombudsman, rådgivare, utbildare, personalchef och konsult
- Arbetat med arbetsrätt och lön sedan 1994
- Frick HRconsulting AB
- Frick Publishing AB Rådgivning, utredning, förhandling och utbildning inom arbetsrätt och lönesättning

sysarb

Daniel Edenholtm

Founding Partner@ Sysarb



Disney



V O L V O

Klarna

VISMA

Carlsberg



GREENPEACE

Wolt

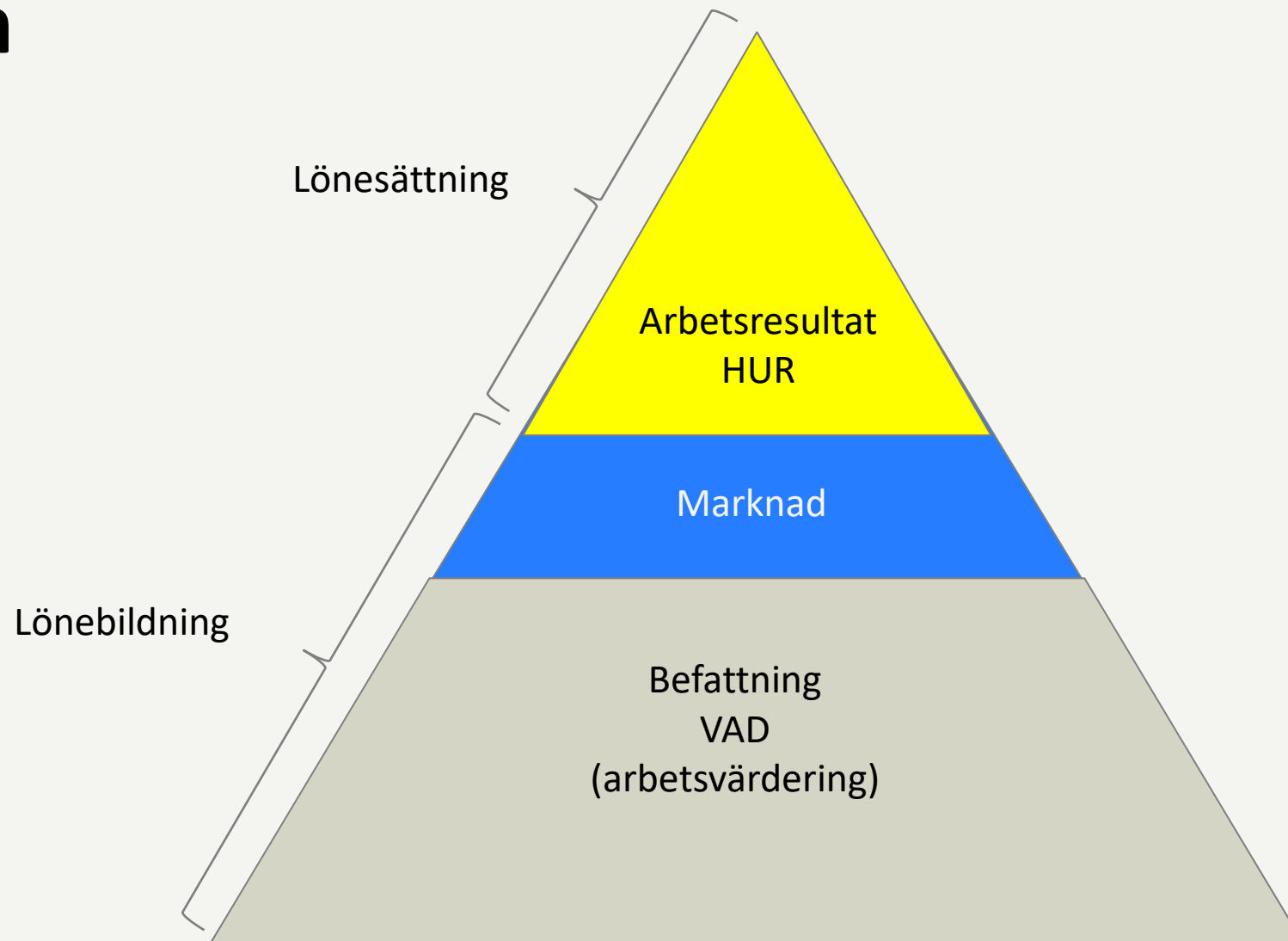
EG Institute

Ur innehållet

- Individuell lön v/s lika lön för lika och likvärdigt arbete
- Diskrimineringslagen i korthet
- Kartläggning av lönepolitik och praxis
- Definition av lika arbete
- Faktorplan och arbetsvärdering
- Analys av löneskillnader utifrån lönepolicy och praxis
- Krav på dokumentation

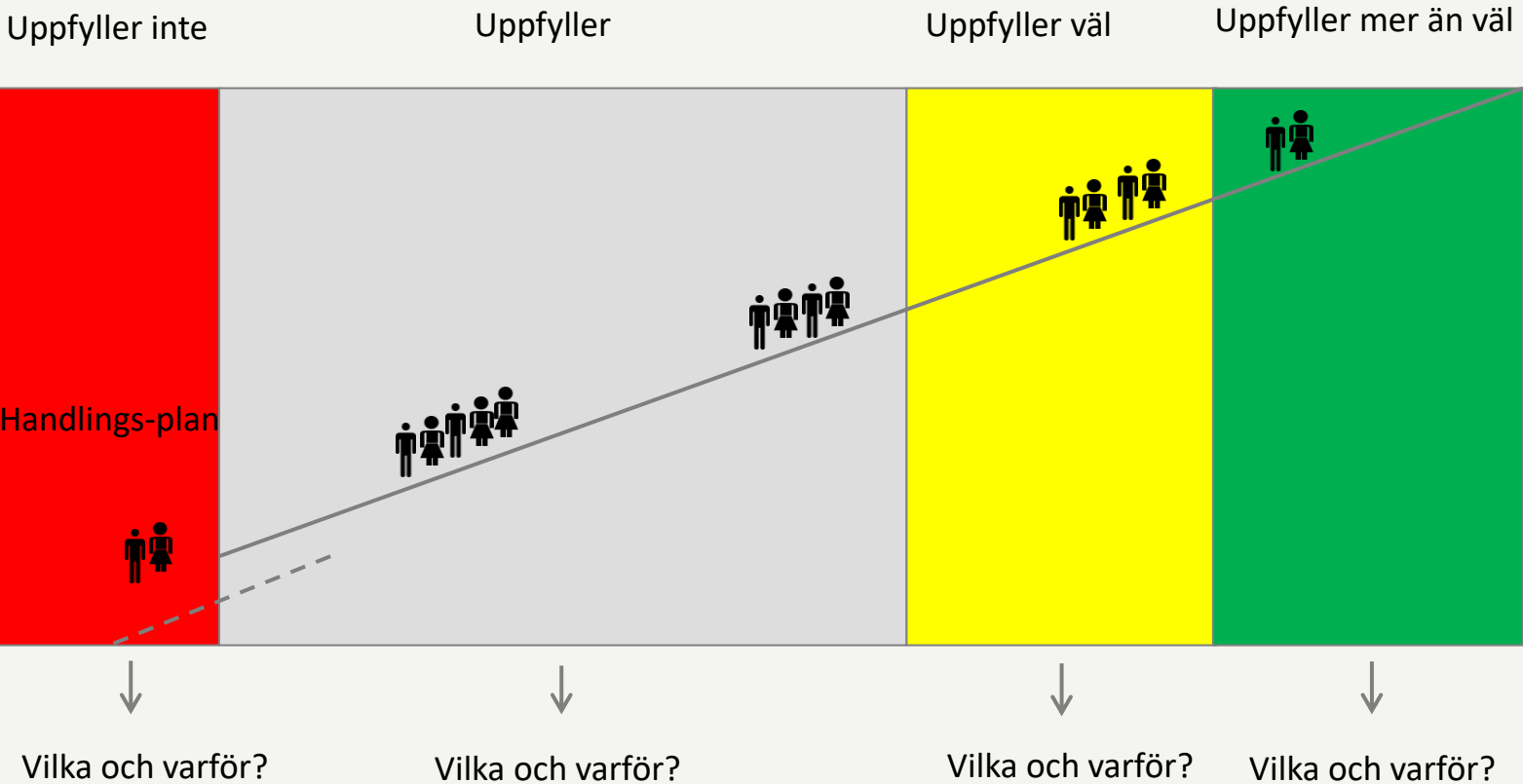
Mål – motivation - resultat – lön

Lön



Resultatbedömning

Exempel



Diskrimineringslagen (i arbetslivet)

Aktiva åtgärder

Skyddsgrupp

- 1 Kön
- 2 Könsöverskridande identitet eller uttryck
- 3 Etnisk tillhörighet
- 4 Religion el annan trosuppfattning
- 5 Funktionsnedsättning
- 6 Sexuell läggning
- 7 Ålder

Aktiva åtgärder

- 1 Undersöka
- 2 Analysera
- 3 Vidta åtgärder
- 4 Följa upp och utvärdera

- Arbetsförhållanden
- Bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor
- Rekrytering och befordran
- Utbildning och övrig kompetensutveckling
- Möjligheter att förena förvärvsarbete med föräldraskap

Lönekartläggning varje år

Dokumentation

Fler än 25 anställda: dokumentera arbetet med aktiva åtgärder

Mellan 10 – 24 anställda: dokumentera vissa delar

Mindre än 10 anställda: ingen dokumentation

Lönekartläggning

Arbetsgivaren ska kartlägga och analysera:

- Bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor som tillämpas hos arbetsgivaren
- Löneskillnader mellan kvinnor och män som utför lika arbete
- Löneskillnader mellan kvinnor och män som utför likvärdigt arbete
- Löneskillnader som finns mellan ett kvinnodominerat arbete och ett arbete som inte är kvinnodominerat, om arbetet som inte är kvinnodominerat har lägre krav men högre lön
- Alla arbetsgivare ska göra en lönekartläggning varje år
- Dokumentationsskyldigheten gäller arbetsgivare med minst 10 anställda



Lönekartläggning

”Princip om lika lön för lika och likvärdigt arbete”

Fokus på lönerelationer



Lönerelation till marknaden



Lönerelation mellan individer



Lönerelation mellan arbeten

M

MARKNAD

Gruppindelning:

Inte befattningen ...

Inte individen ...

Inte lönenivån ...

I

INDIVID

- fokus på arbetsuppgifter

A

ARBETE

Lika arbete

Likvärdiga arbeten

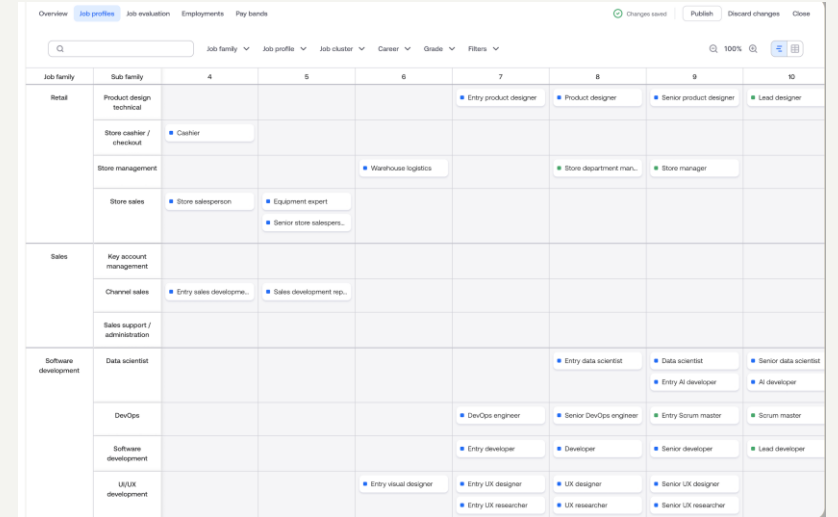
Jobbarkitekturens komponenter

1. Arbetsvärdering

En systematisk och gemensam metod för arbetsvärdera och bedöma arbetet innehåll utifrån kunskap och färdigheter, ansvar och arbetsförhållanden som är lika organisationens befattningar/benämningar.

2. Jobbkategorisering

En metod för att definiera arbetets karaktär och organisera befattningar/benämningar i jobb- och underfamiljer och jobbprofiler. Dessutom en struktur för jobbkuster för lika och likvärdiga arbetet.



The screenshot shows a web-based job architecture tool. It has a top navigation bar with tabs: Overview, Job profiles, Job evaluation, Employments, and Pay bands. Below the navigation bar is a search bar and several filter dropdowns: Job family, Job profile, Job cluster, Career, Grade, and Filters. The main area is a grid with Job family on the vertical axis and Grade on the horizontal axis. The grid is divided into three main sections: Retail, Sales, and Software development. Each section contains a list of job families and their corresponding job profiles across different grades.

Job family	Sub family	4	5	6	7	8	9	10
Retail	Product design technical				Entry product designer	Product designer	Senior product designer	Lead designer
	Store cashier / checkout	Cashier						
	Store management			Warehouse logistics		Store department man...	Store manager	
	Store sales	Store salesperson	Equipment expert	Senior store salespers...				
Sales	Key account management							
	Channel sales	Entry sales developme...	Sales development rep...					
	Sales support / administration							
Software development	Data scientist				Entry data scientist	Data scientist	Senior data scientist	
					Entry AI developer	AI developer		
	DevOps				DevOps engineer	Senior DevOps engineer	Scrum master	Scrum master
	Software development				Entry developer	Developer	Senior developer	Lead developer
	UX/UI development			Entry visual designer	Entry UX designer	UX designer	Senior UX designer	

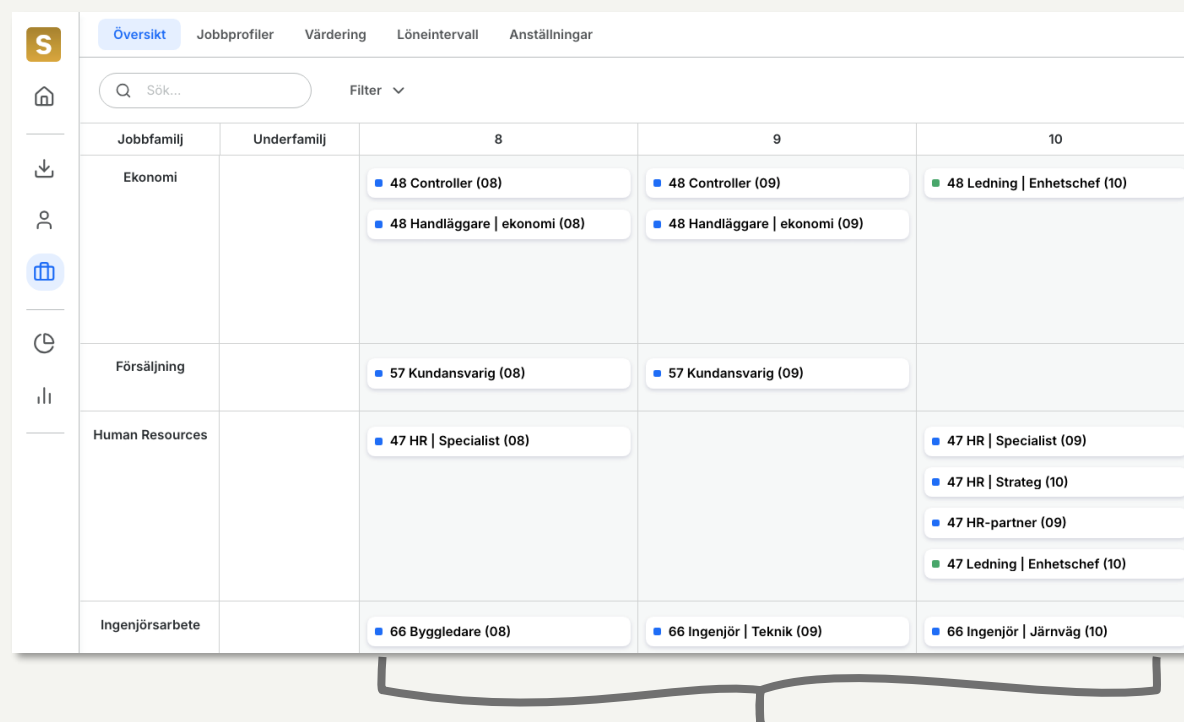
3. Jobbarkitektur

Ett tydligt och strukturerat ramverk som organiserar och kategoriserar alla roller inom en organisation baserat på deras relativa värde och ansvarsnivåer.

Avgörande för att kunna beskriva hur samtliga arbeten förhåller sig varandra samt klara av lagkravet för lönekartläggning.

Jobbarkitektur |

Ett ramverk för att beskriva hur alla arbeten inom organisationen förhåller sig till varandra.



The screenshot shows a web application for job architecture. It has a sidebar with icons for home, download, people, and a selected 'Jobs' icon. The top navigation bar includes tabs for 'Översikt' (Overview), 'Jobbprofiler' (Job Profiles), 'Värdering' (Evaluation), 'Löneintervall' (Salary Ranges), and 'Anställningar' (Employments). Below the navigation is a search bar and a filter dropdown. The main content is a table with columns for 'Jobbfamilj' (Job Family), 'Underfamilj' (Subfamily), and three columns representing levels 8, 9, and 10. The table lists various job profiles with their respective levels and family names. A bracket on the right side of the table points to the 'Jobbkategorisering' section, and a bracket at the bottom points to the 'Nivåer utifrån arbetsvärdering' section.

Jobbfamilj	Underfamilj	8	9	10
Ekonomi		48 Controller (08) 48 Handläggare ekonomi (08)	48 Controller (09) 48 Handläggare ekonomi (09)	48 Ledning Enhetschef (10)
Försäljning		57 Kundensvarig (08)	57 Kundensvarig (09)	
Human Resources		47 HR Specialist (08)		47 HR Specialist (09) 47 HR Strateg (10) 47 HR-partner (09) 47 Ledning Enhetschef (10)
Ingenjörsarbete		66 Bygglärdare (08)	66 Ingenjör Teknik (09)	66 Ingenjör Järnväg (10)

Jobbkategorisering

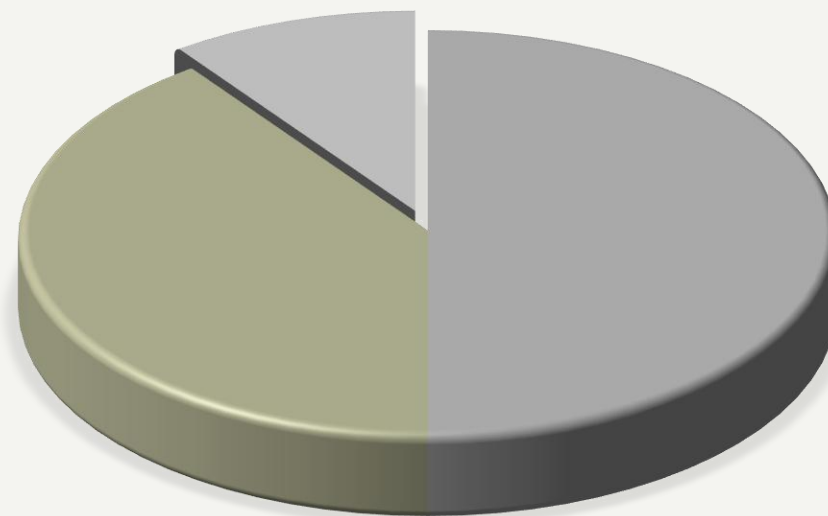
En metod för att definiera arbetets karaktär och organisera befattningar i jobb- och underfamiljer och jobbprofiler.

Nivåer utifrån arbetsvärdering

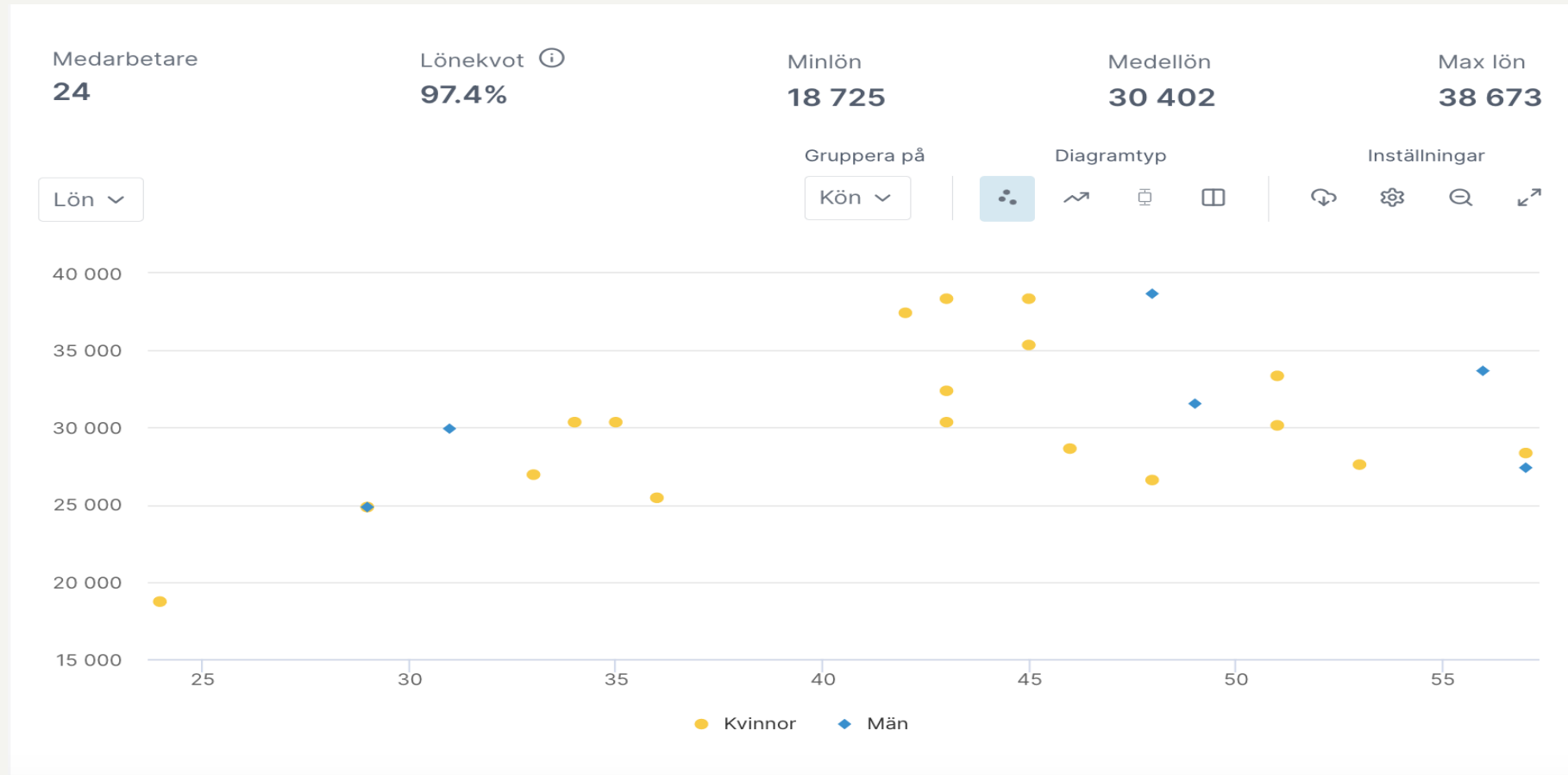
Ett resultat av en systematisk metod genom att bedöma arbetets innehåll utifrån arbetet komplexitet och svårighetsgrad.

Systematisk arbetsvärdering

- Teoretiska färdigheter
- Praktiska färdigheter
- Sociala färdigheter
- Intellectuella färdigheter
- Ansvar för verksamhet
- Ansvar för personal
- Ansvar för människor
- Ansvar för resurser
- Arbetsmiljö



Löneanalys – vad beror löneskillnaderna på?



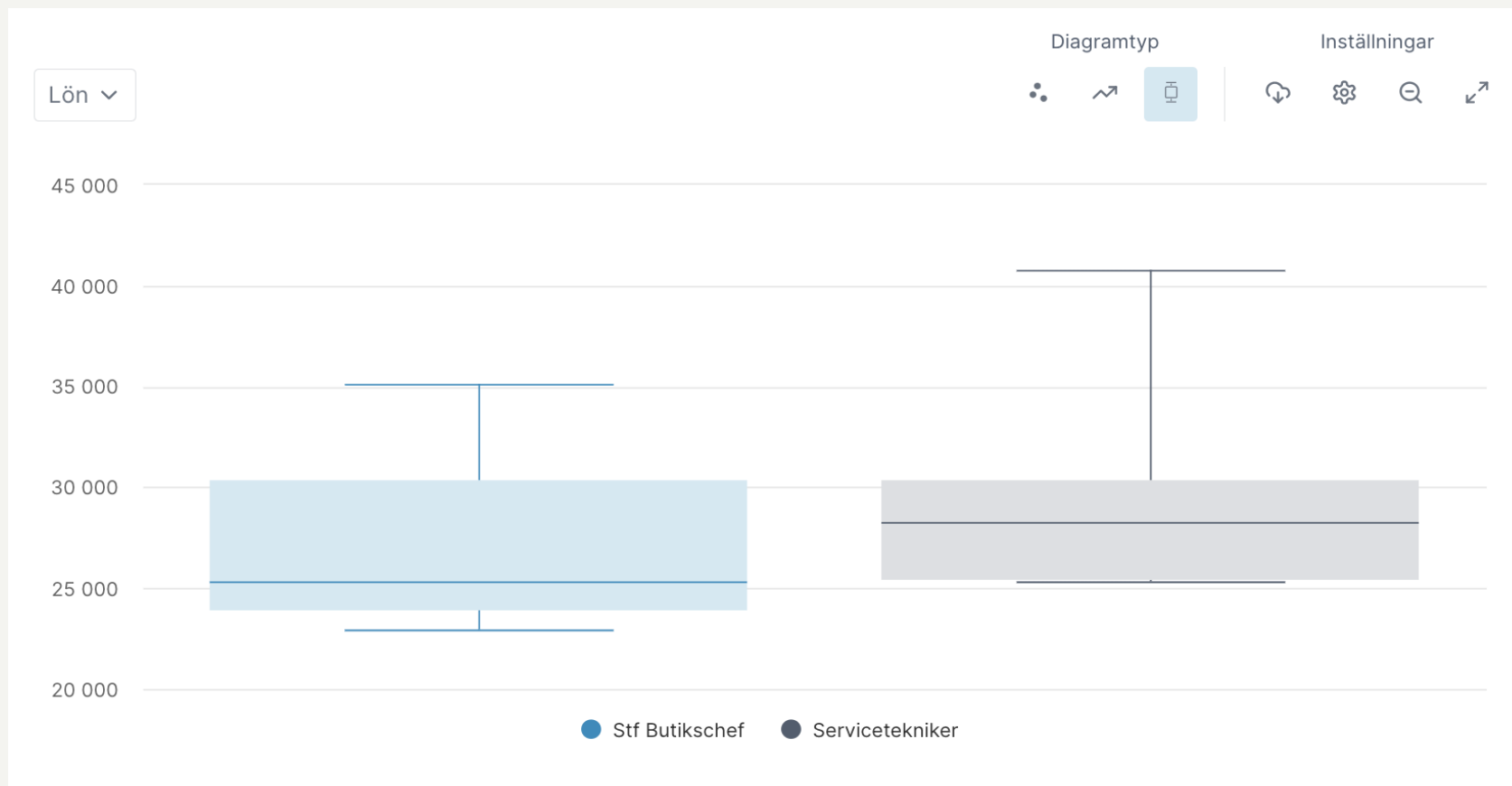
Vad ska jag leta efter?

- Ingångslöner
- Skillnad i prestation
- Föräldraledighet
- Lönegaranti vid omplacering
- Befordran | utökat ansvar
- Skillnad i löneutveckling

Analys likvärdiga arbeten

- Identifiera kvinnodominerade arbeten;
> 60 % kvinnor
- Jämför med likvärdiga icke kvinnodominerade arbeten med
högre lön; < 60 % kvinnor
- Jämför också med lägre värderade icke kvinnodominerade
arbeten med högre lön

Analysera skillnad i lön

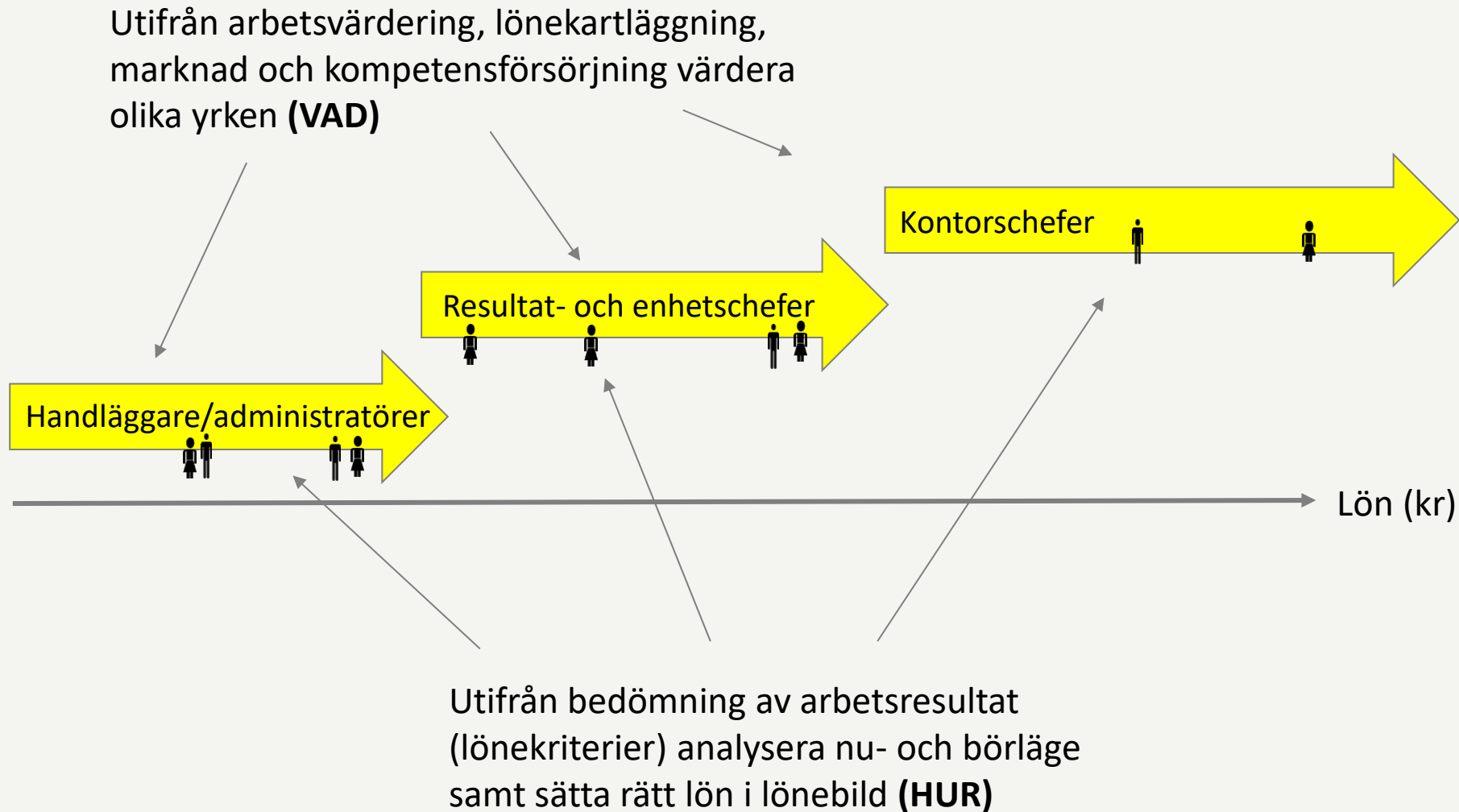


Aktiva åtgärder för jämställda löner – vad kan vi göra för att få mer jämställda löner?

- Rutiner för lönesättning vid rekrytering
- Utvecklade kriterier för individuell lönesättning
- Förbereda för insyn i lönesättningen
- Utbildning till chefer i lönesättning
- Utbildning för medarbetare

Rätt lön i lönebild

Exempel



Sammanfattning

Individuell lön v/s lika lön för lika och likvärdigt arbete

Diskrimineringslagen i korthet

Kartläggning av lönepolitik och praxis

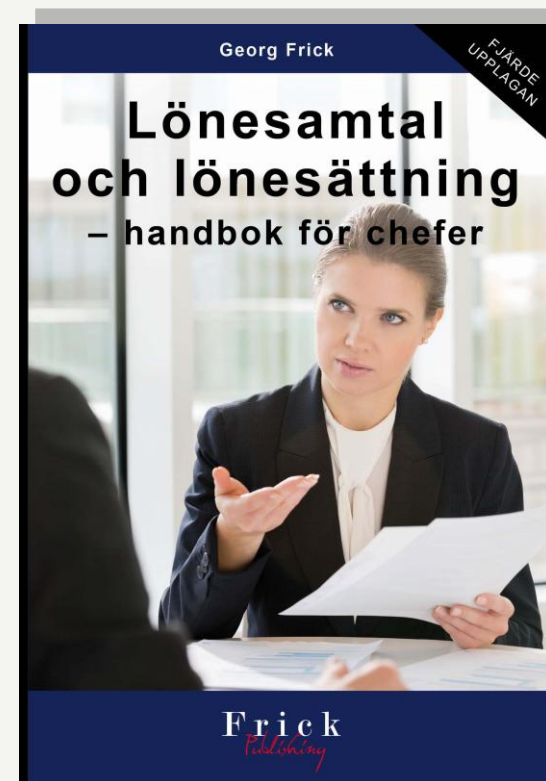
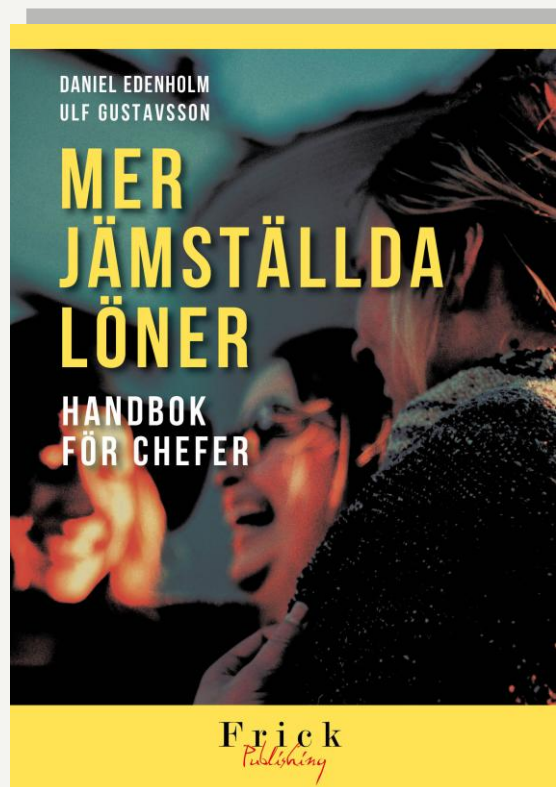
Definition av lika arbete

Faktorplan, arbetsvärdering och jobbkitektur

Analys av löneskillnader utifrån lönepolicy och praxis

Krav på dokumentation

Lästips...



Lönekartläggning

12 september 2025

Under denna praktisk inriktade kurs får du kunskap om bland annat:

- Förberedelse för transparens om lönestatistik och lönegap (EU Pay Transparency Directive & SOU 2024:40)
- Diskrimineringslagen i korthet
- Diskrimineringsförbuden
- Undantag från diskrimineringsförbuden
- Aktiva åtgärder
- Individuell lön v/s lika lön för lika och likvärdigt arbete

Vad tyckte du om dagens webinarium?

**Ta gärna 30 sekunder och svara på utvärderingen!
Efter det besvaras frågor i mån av tid**

Frågor?



**Årets
samhälls-
insats 2025**

 EVENSKA
UTBILDNINGSPRISSET

Tack!

För frågor om BG Institute och våra kurser,
mejla oss på kursinformation@bginstitute.se



**Årets
samhälls-
insats 2025**

SVENSKA
UTBILDNINGSPRISET