

CHECKLISTA

- De lokala parterna tillsätter en arbetsgrupp med representanter för arbetsgivaren och Finansförbundets lokala organisation.
- Arbetsgruppen diskuterar och tar fram en plan för det lokala arbetet under året.
- Arbetsgruppen enas om vilken utbildning och kompetensutveckling som behövs för arbetet.
- Kvalitén i BESTA-kodningen säkras i samråd mellan arbetsgivare och lokal facklig organisation. Detta ska göras varje år.
- Företaget gör årliga lönekartläggningar enligt diskrimineringslagen. Arbetsgruppen kan här ha olika roller. Det kan vara arbetsgruppen som i samverkan genomför lönekartläggningen. Ett alternativ är att arbetsgruppen istället utgår från en kartläggning genomförd av en annan partsgemensam grupp i företaget.
- Arbetsgruppen utvärderar årligen arbetsformer, metoder och resultatet av det genomförda arbetet.
- Tänk på att arbetet med att åtgärda osakliga löneskillnader ska integreras i och bli en naturlig del av den ordinarie lönesättningsprocessen.

LIKA ARBETE

- Arbetsgruppen avgör vilka grupper av anställda med lika arbete som är relevanta att rikta särskilt fokus mot och granska, enligt den nya arbetsmetoden.
- Arbetsgruppen beräknar och stämmer av jämställdhetsutrymmet.
- Arbetsgruppen fastställer vilken statistik lönesättande chefer behöver. Statistiken ska bland annat visa medellöner för kvinnor respektive män.
- Chefen tar del av statistiken och genomför lönesamtal.

LIKVÄRDIGT ARBETE

- Arbetsgruppen tar fram en könsneutral metod för lönejämförelser mellan kvinnodominerande arbeten och andra arbeten som bedöms som likvärdiga.
- Arbetsgruppen kartlägger kraven för företagets olika arbeten. Alla arbeten, även chefsbefattningar ska ingå i arbetsvärderingen.
- Arbetsgruppen tar fram bedömningskriterier som ligger till grund för en sammantagen bedömning av arbetets krav och natur.
- Arbetsgruppen bedömer vad som ska betraktas som likvärdigt och inordnar arbetstagarna i grupper med likvärdigt arbete. För att bestämma om arbeten är likvärdiga måste man göra jämförelsen med samma måttstock för alla arbeten hos arbetsgivaren.
- Arbetsgruppen analyserar skillnader i lön mellan grupper där den ena gruppen är kvinnodominerad.
- Om det finns löneskillnader mellan olika grupper med likvärdigt arbete som direkt eller indirekt bedöms ha ett samband med kön ska de osakliga skillnaderna åtgärdas.
- Detta sker i de ordinarie lönerevisionerna av de lönesättande cheferna.