**Lönekartläggning**

Alla arbetsgivare ska genomföra årliga lönekartläggningar för att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön mellan kvinnor och män. Lönekartläggningen innefattar en genomgång av själva lönesystemet och en genomgång av arbetstagarnas löner. Även andra anställningsvillkor, såsom tjänstebil, bostads- eller reseförmåner, bonussystem och liknande, ska omfattas av kartläggningen.

* Alla arbetsgivare ska göra en lönekartläggning varje år.
* Dokumentationsskyldigheten gäller arbetsgivare med minst 10 anställda.
* Bestämmelser och praxis om löner med mera ingår också som ett av områdena i det övergripande ramverket för arbetet med aktiva åtgärder. Det betyder att arbetsgivare ska undersöka (1), analysera (2), vidta åtgärder (3) och följa upp (4) detta område för alla diskrimineringsgrunderna.
* Efter kartläggningen ska en analys av lönesystemet genomföras, en analys med ett **jämställdhetsperspektiv**

I lönekartläggningen ska arbetsgivaren 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.

**Läs mer på DO om lönekartläggning;**

Arbetet med lönekartläggning är en del i arbetsgivarens aktiva åtgärder. Aktiva åtgärder är ett begrepp i lagen som innebär ett förebyggande och främjande arbete för att motverka diskriminering och på annat sätt verka för lika rättigheter och möjligheter oavsett diskrimineringsgrund.

**Fördjupning och stöd**

<http://www.do.se/om-diskriminering/publikationer/sakligt-motiverad-eller-koppling-till-kon/>

<http://www.do.se/stodmaterial/arbetsliv/e-utbildning-lonekartlaggning/>