

## Lønnskartlegging del 1 – generelt

Lønnskartlegging er en lovpålagt plikt for arbeidsgivere som omfattes av redegjørelsesplikten beskrevet i §26 andre ledd, og skal gjennomføres minst annethvert år. Formålet med lønnskartleggingen er å finne ut om det er systematiske forskjeller i måten lønn fastsettes for kvinner og menn i egen virksomhet. Som resten av arbeidet med aktivitetsplikten skal lønnskartleggingen gjøres i samarbeid med de ansattes representanter.

Virksomheter omfattet av redegjørelsesplikten skal publisere resultatene fra sin lønnskartlegging i årsberetning eller i annet offentlig tilgjengelig dokument. I denne veiledningen vil du lære mer om plikten til lønnskartlegging. Veiledningen kommer i tre deler: «Lønnskartlegging del 1 – generelt», «Lønnskartlegging del 2 - inndeling i stillingsgrupper» og «Lønnskartlegging del 3 – innsamling og behandling av lønnsdata».

### Hvorfor skal vi gjøre en lønnskartlegging?

Formålet med lønnskartleggingen er å finne ut om det er systematiske forskjeller i måten lønn fastsettes for kvinner og menn i egen virksomhet. Kartleggingen skal gi arbeidsgiver grunnlaget som trengs for å vurdere om det er risiko for slik systematisk forskjellsbehandling, slik at det kan vurderes forebyggende tiltak.

Lønnskartleggingen skal gjennomføres slik at de ansatte får en reell mulighet til å sammenligne sin lønn med gjennomsnittet for egen stillingsgruppe.

#### Lønnskartleggingen skal:

- gjøres minst annethvert år
- omfatte alle ansatte i virksomheten
- være gruppert etter likt arbeid og arbeid av lik verdi
- vise en sammenlikning av menns og kvinners lønn i hver stillingsgruppe
- oppgi lønnsforskjeller som kr eller andel
- vise fast lønn og tillegg, hver for seg eller samlet
- være utført i samarbeid med ansattes representanter

Resultatet av lønnskartleggingen skal offentliggjøres, i anonymisert form, som del av virksomhetens likestillingsredegjørelse.

## Hvem skal inkluderes i arbeidet?

Likestillings- og diskrimineringsloven sier at virksomhetens arbeid for likestilling og mot diskriminering skal skje i samarbeid med de ansattes representanter. I mange virksomheter er det naturlig at det er de tillitsvalgte som deltar som de ansatte representanter i likestillingsarbeidet. Virksomheter som ikke har tillitsvalgte, må også inkludere representanter for de ansatte i sitt likestillingsarbeid.

At arbeidet skal skje i samarbeid med de ansattes representanter betyr at de ansatte skal sikres en mulighet for deltakelse og påvirkning ved planlegging og evaluering av lønnskartleggingen. For å kunne belyse lønnsforskjeller til arbeid av lik verdi skal de ansatte blant annet delta i vurderingen av hvilke stillinger som skal inngå i ulike stillingskategorier.

## Hvordan skal vi lage stillingsgrupper og presentere lønnsdata?

For å lære mer i detalj om hvordan dere deler inn i riktige stillingsgrupper og bruker lønnsdata riktig, se faktaark lønnskartlegging del 2 og del 3.

## Hvor kan vi finne mer veiledning og informasjon?

På [www.bufdir.no/arp](http://www.bufdir.no/arp) finnes en veileder om redegjørelsesplikten. Lønnskartlegging er beskrevet i veilederens del A. Der kan dere også finne et kartleggingsverktøy i Excel som viser hvordan man kan dele de ansatte inn i stillingsgrupper.

På Likestillings- og diskrimineringsombudets nettsider ligger det mer informasjon om likestillingsredegjørelsen og lønnskartlegging. Her finner dere også informasjonsskriv om lønnskartlegging del 2 og 3:

<https://www.ldo.no/jobbe-for-likestilling/i-arbeidslivet/Aktivitets-og-redegjorelsesplikten/>

Likestillings- og diskrimineringsombudet gir veiledning om regelverket som gjelder aktivitets- og redegjørelsesplikten, herunder lønnskartlegging. Hvis dere ikke finner svaret på det dere lurer på om lønnskartlegging i faktaarkene eller på våre nettsider, kan dere ta kontakt med vår veiledningstjeneste: <https://www.ldo.no/ombudet-og-samfunnet/kontakt-ldo/>

## Hvordan skal lønnskartleggingen publiseres?

Resultatene fra lønnskartleggingen skal inngå i virksomhetens likestillingsredegjørelse minst annethvert år. Redegjørelsen skal publiseres i virksomhetens årsberetning eller annet offentlig tilgjengelig dokument. Hvis redegjørelsen gis i annet offentlig dokument, må den henvises/lenkes til i årsberetningen.

Dere må redegjøre for:

- lønnsforskjeller mellom kvinner og menn totalt (kvinnens andel i kroner og/eller prosent av menns andel)
- lønnsforskjeller mellom kvinner og menn på ulike stillingsnivå/-grupper (kvinnens andel i kroner og/eller prosent av menns andel)
- Antall kvinner og menn på de ulike stillingsnivåene