

Stillinger i virksomheden

Stilling 1

Stilling 2

Stilling 3

Stilling 4

Stilling 5
etc...

Afklarende spørgsmål
Arbejde af samme
værdi?
(helhedsvurdering)

Jobbets indhold?

Skæve arbejdstider?
Fleksibilitet?
Sværhedsgrad?
Psykiske krav/fysiske krav?
Særlige vilkår/gener?
Stationær/udkørende?
Selvstændighed/ansvar?
Konkurrerer stillingerne om det samme job?
etc.

Jobbets værdi for arbejdsgiver?

Værdien af arbejdsydelsen?
Hvad koster arbejdet, hvis man skulle købe ydelsen eksternt?
Overenskomstens lønrammer?
Geografiske forskelle?
Markedsværdi?

Værdien af jobbet?

Uddannelseskrav/Sammenligne ligt uddannelsesniveau?
Sammenlignelig placering i organisationen?
Etc.

Fra retspraksis

Fx pakkearbejde og truckkørsel havde samme værdi (varer på hylderne)

Laboranter og teknikere ikke samme værdi, da forskellige arb.funktioner – de to stillinger konkurrerede ikke om samme jobs

Medarbejderkategorier –
for samme arbejde og
arbejde af samme værdi

Kategori 1

Kategori 2

Kategori 3
etc...

Sammenlign
gennemsnitlige løn
(alle lønelementer) for
mænd og kvinder
inden for samme
kategori

M

gns.
løn

K

gns.
løn

M

gns.
løn

K

gns.
løn

M

gns.
løn

K

gns.
løn

Løn – er alle former for
arbejdsvederlag fx pension,
betalte fridage, personlige
tillæg, arb.giver betalt
middag,
fratrædelsesgodtgørelse
etc

Fra retspraksis

Fx Kvinde på orlov ikke indkaldt til lønsamtale
Fx medarbejder på barsel ikke med i bonusprogram

Objektive kriterier

Er der lønforskel mellem
mænd og kvinder inden for
samme
medarbejderkategori?

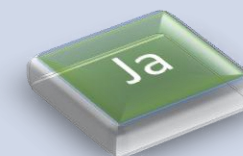
HVIS JA

**Kan lønforskellen
begrundes i objektive
kønsneutrale kriterier?**

**Objektive kriterier hos
enkelte medarbejder**

Færdigheder/uddannelse
Indsats
Ansvar
Arbejdsvilkår
Anciennitet/erfaring

Fra retspraksis – anciennitet skal have
konkret betydning for arbejdets
udførelse



**Ret op på
lønforskellen**