



Norrsken Demo AB

Lönekartläggning 2026

Genererad 2026-10-23

Kartläggningsår: 2026. Lönereferensdatum: 2026-09-30. Anställda vid årets ingång: 24. Underlag: 25 anställda.

Godkänd slutversion: Slutversion 1

Godkänd av arbetsgivaren 2026-10-23 11:00:00, redigeringsversion 4. Godkännandet är arbetsgivarens egen granskning av rapportens innehåll. Det är inte en granskning eller ett godkännande av Diskrimineringsombudsmannen eller någon annan myndighet.



2. Inledning och syfte

Enligt diskrimineringslagen (2008:567) 3 kap. 8–10 §§ ska arbetsgivare varje år genomföra en lönekartläggning i syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män.

Norrsken Demo AB har genomfört denna lönekartläggning för år 2026. Kartläggningen omfattar samtliga 25 anställda (14 kvinnor och 11 män).

Kartlägningsår: 2026. Lönereferensdatum: 2026-09-30. Anställda vid årets ingång: 24. Underlag: 25 anställda.

Syftet med kartläggningen är att säkerställa att företagets löner och anställningsvillkor är kopplade till sakliga kriterier och inte påverkas av kön.

3. Samverkan

Enligt diskrimineringslagen 3 kap. 11 § ska arbetsgivaren samverka med arbetstagarna i arbetet med aktiva åtgärder, inklusive lönekartläggningen.

Samverkan har skett med de anställda eller deras representanter: genomgång av utkastet med två arbetstagarrepresentanter.

Underlag som ska göras tillgängligt för samverkan: gruppindelning med arbetsbeskrivningar, arbetsvärderingen med motiveringar, löneöversikt och jämförelser i anonymiserad form samt förslag till åtgärder.

4. Metod och arbetsvärdering

Arbetsvärderingen har genomförts enligt Diskrimineringsombudsmannens (DO) riktlinjer med följande fyra kriterier:

1. Kunskap och färdigheter: krav på utbildning, erfarenhet och problemlösningsförmåga
2. Ansvar: för personal, ekonomi, verksamhet och information
3. Ansträngning: fysisk och psykisk belastning, komplexitet i arbetsuppgifter
4. Arbetsförhållanden: fysisk och psykosocial arbetsmiljö

Baserat på dessa kriterier har 11 arbetsgrupper identifierats. Varje grupp har bedömts och poängsatts på en skala 1–10 för varje kriterium (totalpoäng 4–40).

Värderingen avser arbetets krav, inte den nuvarande innehavarens prestation eller lön. Poängen per grupp och arbetsgivarens motivering redovisas i tabellen under detta avsnitt och har granskats och vid behov ändrats av



arbetsgivaren.

Löneuppgifter har hämtats från arbetsgivarens löneunderlag och omfattar fast månadslön.

Så har vi räknat. Lönerna jämförs som medianlön, alltså mittersta lönen i gruppen, omräknad till heltid. Medellön och lägsta–högsta lön visas också. Skillnaden anges i procent av den andra gruppens lön: om kvinnor har 38 000 kr och män 40 000 kr är skillnaden –5 %, och minus betyder att den första gruppen (kvinnorna eller den kvinnodominerade gruppen) har lägre lön. En skillnad på mer än 5 % i lika arbete granskas först, men även mindre skillnader ska kunna förklaras. Två arbeten vars arbetsvärdering skiljer högst 2 poäng föreslås som likvärdiga; arbetsgivaren bedömer utifrån arbetsinnehållet om de verkligen är det. En grupp räknas som kvinnodominerad om mer än 60 % av dem som har arbetet hos arbetsgivaren är kvinnor. Om yrket är kvinnodominerat i samhället föreslås utifrån SCB:s yrkesregister (mer än 60 % kvinnor i yrket) och bekräftas eller ändras av arbetsgivaren.

Arbetsvärdering per grupp

Poäng 1–10 per kriterium från den granskade arbetsvärderingen. Kvinnoandel och kvinnodominans styr vilka grupper som ingår i jämförelse 2 och 3.

Grupp	Kunskap	Ansvar	Ansträngning	Förhållanden	Totalt
VD 0 % kvinnor; inte kvinnodominerad	10	10	8	6	34
Ekonomichef 100 % kvinnor; kvinnodominerad (mer än 60 %)	9	9	7	5	30
Säljchef 0 % kvinnor; inte kvinnodominerad	8	9	7	6	30
HR-ansvarig 100 % kvinnor; kvinnodominerad (mer än 60 %)	8	8	6	5	27
Utvecklare 33 % kvinnor; inte kvinnodominerad	8	6	6	5	25
UX-designer 100 % kvinnor; kvinnodominerad (mer än 60 %)	7	5	5	4	21
Projektledare 50 % kvinnor; inte kvinnodominerad	8	7	6	5	26
Säljare 33 % kvinnor; inte kvinnodominerad	6	5	5	4	20
Kundtjänst 67 % kvinnor; kvinnodominerad (mer än 60 %)	6	4	6	4	20
Administratör 100 % kvinnor; kvinnodominerad (mer än 60 %)	5	5	4	3	17
Lager 0 % kvinnor; inte kvinnodominerad	3	3	5	4	15



Arbetsgrupper, arbetsbeskrivningar och motiveringar

VD

Arbetsbeskrivning: Leder bolaget, ansvarar för resultat, strategi och personal samt rapporterar till styrelsen.

Motivering av poängen: Övergripande ansvar för verksamhet, ekonomi och personal; hög psykisk belastning.

Ekonomichef

Arbetsbeskrivning: Ansvarar för redovisning, budget, bokslut och likviditet samt leder ekonomifunktionen.

Motivering av poängen: Högskoleutbildning och lång erfarenhet; ansvar för bolagets ekonomiska rapportering.

Säljchef

Arbetsbeskrivning: Leder säljteamet, sätter säljmål och ansvarar för de största kundavtalen.

Motivering av poängen: Personal- och resultatansvar för försäljningen; resor och högt tempo kring kvartalsslut.

HR-ansvarig

Arbetsbeskrivning: Ansvarar för rekrytering, arbetsmiljö, lönerevision och personalfrågor.

Motivering av poängen: Kräver kunskap i arbetsrätt och arbetsmiljö; ansvar för känsliga personalärenden.

Utvecklare

Arbetsbeskrivning: Utvecklar och förvaltar kundplattformen i backend och frontend, deltar i beredskap.

Motivering av poängen: Högskoleutbildning eller motsvarande; självständig problemlösning i komplexa system.

UX-designer

Arbetsbeskrivning: Utformar gränssnitt och användarflöden, genomför användartester.

Motivering av poängen: Specialistkompetens inom interaktionsdesign; ansvar för användbarheten i leveranser.

Projektledare

Arbetsbeskrivning: Planerar och leder kundprojekt, ansvarar för tidplan, budget och kundkontakt.

Motivering av poängen: Ansvar för projektbudget och leveransåtaganden mot kund; samordnar flera roller.

Säljare

Arbetsbeskrivning: Säljer plattformen till nya kunder och följer upp befintliga avtal.

Motivering av poängen: Affärsförståelse och förhandlingsvana; resultatkrav och resor.



Kundtjänst

Arbetsbeskrivning: Besvarar kundärenden per telefon och chatt, löser tekniska frågor och hanterar klagomål.

Motivering av poängen: Produktkunskap och problemlösning; hög känslomässig belastning och styrt tempo.

Administratör

Arbetsbeskrivning: Sköter fakturering, leverantörsreskontra, lönerapportering och kontorsadministration.

Motivering av poängen: Kunskap i ekonomisystem och lönerutiner; ansvar för att betalningar blir rätt.

Lager

Arbetsbeskrivning: Tar emot, plockar och skickar hårdvara till kunder samt inventerar lagret.

Motivering av poängen: Kort introduktion räcker; tunga lyft och arbete i kall lagerlokal.

5. Kartläggning av bestämmelser och praxis

Norrskan Demo AB tillämpar individuell och differentierad lönesättning enligt företagets befintliga lönepolicy: lönepolicy antagen av ledningen i mars 2025.

Beskrivningen nedan speglar hur lönerna faktiskt sätts.

Kollektivavtal

Företaget är inte bundet av kollektivavtal. Lönerna sätts enligt företagets egna principer och anställningsavtal.

Lönesättningskriterier enligt befintlig policy

Följande kriterier ligger till grund för individuell lönesättning:

- Kompetens och utbildning relevant för befattningen
- Erfarenhet och tid i nuvarande roll
- Prestation och måluppfyllelse
- Ansvarsnivå och arbetets komplexitet
- Marknadslöneläge för aktuell befattning och region

Löneöversyn genomförs enligt företagets ordinarie process.

Förmåner och tillägg

Ersättningsomfattning: Arbetsgivaren har uppgett att inga ersättningar eller förmåner utöver grundlönen förekommer. Löneberäkningarna omfattar därför grundlön.

Om ytterligare ersättningar eller förmåner förekommer behöver underlaget kompletteras; grundlöneberäkningarna visar inte hur sådana fördelas.



Analys ur jämställdhetsperspektiv

Lönebestämmelserna, villkoren för ersättningar och den faktiska tillämpningen har granskats ur jämställdhetsperspektiv. [Beskriv slutsatsen, till exempel att kriterierna tillämpas lika för kvinnor och män, eller vad som behöver ändras.]

6. Löneöversikt

Kartläggningen omfattar 25 anställda (14 kvinnor och 11 män) fördelade på 11 arbetsgrupper.

Ersättningsomfattning: Arbetsgivaren har uppgett att inga ersättningar eller förmåner utöver grundlönen förekommer. Löneberäkningarna omfattar därför grundlön.

Grupp	Antal	K	M	Medianlön K	Medianlön M	Skillnad
VD	1	0	1	–	Färre än 3	–
Ekonomichef	1	1	0	Färre än 3	–	–
Säljchef	1	0	1	–	Färre än 3	–
HR-ansvarig	1	1	0	Färre än 3	–	–
Utvecklare	6	2	4	Färre än 3	50 500 kr	–7,4 %
UX-designer	2	2	0	Färre än 3	–	–
Projektledare	2	1	1	Färre än 3	Färre än 3	–4,0 %
Säljare	3	1	2	Färre än 3	Färre än 3	+6,7 %
Kundtjänst	3	2	1	Färre än 3	Färre än 3	–4,5 %
Administratör	4	4	0	33 000 kr	–	–
Lager	1	0	1	–	Färre än 3	–

Skillnad anger procentgap mellan medianlöner; minus betyder lägre medianlön i den första gruppen (kvinnor respektive den kvinnodominerade gruppen). Streck betyder att intern könsjämförelse saknas. Lönebelopp visas inte för kvinnor, män eller arbetsgrupper med färre än 3 personer, så att enskildas löner inte framgår av rapporten. De ingår ändå i analysen; skillnaden anges i procent.

Lönespridning per grupp (medel och min–max, kvinnor / män)

VD: medel – / Färre än 3; min–max – / Färre än 3.

Ekonomichef: medel Färre än 3 / –; min–max Färre än 3 / –.

Säljchef: medel – / Färre än 3; min–max – / Färre än 3.

HR-ansvarig: medel Färre än 3 / –; min–max Färre än 3 / –.



Utvecklare: medel Färre än 3 / 49 750 kr; min-max Färre än 3 / 46 000 kr–52 000 kr.

UX-designer: medel Färre än 3 / –; min-max Färre än 3 / –.

Projektledare: medel Färre än 3 / Färre än 3; min-max Färre än 3 / Färre än 3.

Säljare: medel Färre än 3 / Färre än 3; min-max Färre än 3 / Färre än 3.

Kundtjänst: medel Färre än 3 / Färre än 3; min-max Färre än 3 / Färre än 3.

Administratör: medel 32 500 kr / –; min-max 30 000 kr–34 000 kr / –.

Lager: medel – / Färre än 3; min-max – / Färre än 3.

7. Jämförelse 1: Lika arbete

Grupp	Medianlön kvinnor	Medianlön män	Skillnad
Utvecklare	Färre än 3	50 500 kr	–7,4 %
Projektledare	Färre än 3	Färre än 3	–4,0 %
Säljare	Färre än 3	Färre än 3	+6,7 %
Kundtjänst	Färre än 3	Färre än 3	–4,5 %

Utvecklare

Observerad skillnad: procentgap i medianlön mellan kvinnor och män i "Utvecklare" är –7,4 %. Lönebelopp anges inte eftersom färre än 3 personer ingår, så att enskildas löner inte framgår. Prioriterad granskning.

Möjliga förklaringar att pröva: erfarenhet, arbetsinnehåll, individuell spridning eller andra könsneutrala faktorer, om de faktiskt har tillämpats lika för kvinnor och män.

Genomgång: de två kvinnorna anställdes 2024 och 2025 och har kortare erfarenhet av plattformen än tre av männen. En av dem har dock samma ansvar för betalningsflödet som den högst betalda mannen.

Arbetsgivarens bedömning: Behöver utredas vidare. Underlag: Erfarenhet förklarar en del av skillnaden. Lönen för den kvinna som har samma ansvar som den högst betalda mannen prövas i handlingsplanen.

Projektledare

Observerad skillnad: procentgap i medianlön mellan kvinnor och män i "Projektledare" är –4,0 %. Lönebelopp anges inte eftersom färre än 3 personer ingår, så att enskildas löner inte framgår. Ingen prioriteringsflagga, vilket inte i sig visar att skillnaden är saklig.

Möjliga förklaringar att pröva: erfarenhet, arbetsinnehåll, individuell spridning eller andra könsneutrala faktorer, om de faktiskt har tillämpats lika för kvinnor och män.

Genomgång: mannen leder företagets två största kundprojekt med större budget.

Arbetsgivarens bedömning: Sakligt förklarad enligt angivet underlag. Underlag: Större projektansvar, styrkt av projektlistan för 2026.



Säljare

Observerad skillnad: procentgap i medianlön mellan kvinnor och män i "Säljare" är 6,7 %. Lönebelopp anges inte eftersom färre än 3 personer ingår, så att enskildas löner inte framgår. Prioriterad granskning.

Möjliga förklaringar att pröva: erfarenhet, arbetsinnehåll, individuell spridning eller andra könsneutrala faktorer, om de faktiskt har tillämpats lika för kvinnor och män.

Genomgång: kvinnan har sju års erfarenhet av branschen, männen två respektive tre år.

Arbetsgivarens bedömning: Sakligt förklarad enligt angivet underlag. Underlag: Längre branschfarenhet, styrkt av anställningsavtal och CV.

Kundtjänst

Observerad skillnad: procentgap i medianlön mellan kvinnor och män i "Kundtjänst" är -4,5 %. Lönebelopp anges inte eftersom färre än 3 personer ingår, så att enskildas löner inte framgår. Ingen prioriteringsflagga, vilket inte i sig visar att skillnaden är saklig.

Möjliga förklaringar att pröva: erfarenhet, arbetsinnehåll, individuell spridning eller andra könsneutrala faktorer, om de faktiskt har tillämpats lika för kvinnor och män.

Genomgång: mannen har ansvar för kvällsjouren, vilket ingår i lönen.

Arbetsgivarens bedömning: Sakligt förklarad enligt angivet underlag. Underlag: Ansvar för kvällsjouren enligt arbetsbeskrivningen.

8. Jämförelse 2: Likvärdigt arbete

Tabellen visar medianlön för hela respektive arbetsgrupp.

Jämförelse	Kvinnodominerad (median)	Jämförbar (median)	Skillnad
Ekonomichef vs Säljchef Likvärdigt enligt arbetsvärderingen. Arbetsvärderingen skiljer 0 poäng.	Färre än 3	Färre än 3	+6,9 %
HR-ansvarig vs Utvecklare Likvärdigt enligt arbetsvärderingen. Arbetsvärderingen skiljer 2 poäng.	Färre än 3	48 500 kr	+2,1 %
HR-ansvarig vs Projektledare Likvärdigt enligt arbetsvärderingen. Arbetsvärderingen skiljer 1 poäng.	Färre än 3	Färre än 3	+1,0 %
UX-designer vs Säljare Likvärdigt enligt arbetsvärderingen. Arbetsvärderingen skiljer 1 poäng.	Färre än 3	38 000 kr	+14,5 %
Kundtjänst vs Säljare Likvärdigt enligt arbetsvärderingen. Arbetsvärderingen skiljer 0 poäng.	32 000 kr	38 000 kr	-15,8 %



Administratör vs Lager

Likvärdigt enligt arbetsvärderingen. Arbetsvärderingen skiljer 2 poäng.

33 000 kr

Färre än 3

-4,3 %

Ekonomichef vs Säljchef

Arbetena bedöms som likvärdiga utifrån arbetsvärderingen; arbetsinnehållet stäms av i samverkan.

Arbetsvärderingen skiljer 0 poäng.

Observerad skillnad: gap i medianlön 6,9 %. Lönebelopp anges inte eftersom färre än 3 personer ingår, så att enskildas löner inte framgår.

Möjliga förklaringar att pröva: skillnader i arbetsinnehåll eller arbetsvärdering och andra könsneutrala skäl, som behöver kunna styrkas.

Arbetsgivarens bedömning: Sakligt förklarad enligt angivet underlag. Underlag: Likvärdigt arbete. Den kvinnodominerade gruppen har högre lön, ingen åtgärd behövs.

HR-ansvarig vs Utvecklare

Arbetena bedöms som likvärdiga utifrån arbetsvärderingen; arbetsinnehållet stäms av i samverkan.

Arbetsvärderingen skiljer 2 poäng.

Observerad skillnad: gap i medianlön 2,1 %. Lönebelopp anges inte eftersom färre än 3 personer ingår, så att enskildas löner inte framgår.

Möjliga förklaringar att pröva: skillnader i arbetsinnehåll eller arbetsvärdering och andra könsneutrala skäl, som behöver kunna styrkas.

Arbetsgivarens bedömning: Sakligt förklarad enligt angivet underlag. Underlag: Likvärdigt arbete. Den kvinnodominerade gruppen har högre lön.

HR-ansvarig vs Projektledare

Arbetena bedöms som likvärdiga utifrån arbetsvärderingen; arbetsinnehållet stäms av i samverkan.

Arbetsvärderingen skiljer 1 poäng.

Observerad skillnad: gap i medianlön 1,0 %. Lönebelopp anges inte eftersom färre än 3 personer ingår, så att enskildas löner inte framgår.

Möjliga förklaringar att pröva: skillnader i arbetsinnehåll eller arbetsvärdering och andra könsneutrala skäl, som behöver kunna styrkas.

Arbetsgivarens bedömning: Sakligt förklarad enligt angivet underlag. Underlag: Likvärdigt arbete. Lönerna är i nivå med varandra.

UX-designer vs Säljare

Arbetena bedöms som likvärdiga utifrån arbetsvärderingen; arbetsinnehållet stäms av i samverkan.

Arbetsvärderingen skiljer 1 poäng.



Observerad skillnad: gap i medianlön 14,5 %. Lönebelopp anges inte eftersom färre än 3 personer ingår, så att enskildas löner inte framgår.

Möjliga förklaringar att pröva: skillnader i arbetsinnehåll eller arbetsvärdering och andra könsneutrala skäl, som behöver kunna styrkas.

Arbetsgivarens bedömning: Sakligt förklarad enligt angivet underlag. Underlag: Den kvinnodominerade gruppen har högre lön.

Kundtjänst vs Säljare

Arbetena bedöms som likvärdiga utifrån arbetsvärderingen; arbetsinnehållet stäms av i samverkan.

Arbetsvärderingen skiljer 0 poäng.

Observerad skillnad: medianlön 32 000 respektive 38 000 kr, gap -15,8 %.

Möjliga förklaringar att pröva: skillnader i arbetsinnehåll eller arbetsvärdering och andra könsneutrala skäl, som behöver kunna styrkas.

Arbetsgivarens bedömning: Ska åtgärdas. Underlag: Arbetena bedöms likvärdiga efter genomgång av arbetsbeskrivningarna. Marknadslöneläget förklarar inte hela skillnaden. Kundtjänst höjs i två steg enligt handlingsplanen.

Administratör vs Lager

Arbetena bedöms som likvärdiga utifrån arbetsvärderingen; arbetsinnehållet stäms av i samverkan.

Arbetsvärderingen skiljer 2 poäng.

Observerad skillnad: gap i medianlön -4,3 %. Lönebelopp anges inte eftersom färre än 3 personer ingår, så att enskildas löner inte framgår.

Möjliga förklaringar att pröva: skillnader i arbetsinnehåll eller arbetsvärdering och andra könsneutrala skäl, som behöver kunna styrkas.

Arbetsgivarens bedömning: Behöver utredas vidare. Underlag: Lagerlönen sattes vid nyrekrytering 2025 i ett svårt rekryteringsläge. Prövas mot marknadsstatistik före nästa löneöversyn.

9. Jämförelse 3: Kvinnodominerade grupper

Tabellen visar medianlön för hela respektive arbetsgrupp.

Jämförelse	Kvinnodominerad (median)	Högre lön, lägre krav (median)	Löneskillnad
Kundtjänst vs Lager	32 000 kr	Färre än 3	7,8 % högre
Administratör vs Lager	33 000 kr	Färre än 3	4,5 % högre



Kundtjänst vs Lager

Observerad skillnad: "Lager" har 7,8 % högre medianlön trots 5 poäng lägre arbetsvärdering än "Kundtjänst".

Lönebelopp anges inte eftersom färre än 3 personer ingår, så att enskildas löner inte framgår.

Möjliga förklaringar att pröva: arbetsvärderingen, hur lönerna faktiskt har satts och andra skäl som kan styrkas.

Siffrorna är inte i sig bevis för diskriminering.

Arbetsgivarens bedömning: Ska åtgärdas. Underlag: Kundtjänst har högre krav men lägre lön. Åtgärdas med samma höjning som i jämförelse 2.

Administratör vs Lager

Observerad skillnad: "Lager" har 4,5 % högre medianlön trots 2 poäng lägre arbetsvärdering än "Administratör".

Lönebelopp anges inte eftersom färre än 3 personer ingår, så att enskildas löner inte framgår.

Möjliga förklaringar att pröva: arbetsvärderingen, hur lönerna faktiskt har satts och andra skäl som kan styrkas.

Siffrorna är inte i sig bevis för diskriminering.

Arbetsgivarens bedömning: Behöver utredas vidare. Underlag: Lagerlönen sattes vid nyrekrytering 2025 i ett svårt rekryteringsläge. Prövas mot marknadsstatistik före nästa löneöversyn.

10. Slutsatser

Sammanfattning av lönekartläggningen 2026

Lönekartläggningen har omfattat 25 anställda fördelade på 11 befattningsgrupper. Tre typer av jämförelser har genomförts i enlighet med diskrimineringslagen 3 kap. 9 §.

Kartläggningen har identifierat totalt 6 fall som kräver närmare analys eller åtgärd:

- Jämförelse lika arbete: 2 grupper med löneskillnad som överstiger 5 %
- Jämförelse likvärdigt arbete: 2 fall där kvinnodominerade grupper har lägre lön
- Jämförelse högre lön trots lägre krav: 2 fall där kvinnodominerade grupper med högre arbetsvärdering har lägre lön

Detta är observerade skillnader, inte konstaterade osakliga löneskillnader. Vilka av dem som är sakligt förklarade, behöver utredas vidare eller ska åtgärdas framgår av arbetsgivarens bedömning per rad i jämförelserna.

Arbetsgivarens samlade bedömning: [Ange vilka skillnader som är utredda och förklarade, vilka som ska kompletteras och vilka som ska åtgärdas].

För fall som ska åtgärdas upprättas en handlingsplan med åtgärder, kostnadsberäkningar och tidsplan. Åtgärder ska genomföras så snart som möjligt och senast inom tre år.



11. Handlingsplan

Åtgärd 1: Kundtjänst (Samtliga tre)

Åtgärd:

Höj lönerna i Kundtjänst i två steg så att gruppen närmar sig lönenivån i Säljare: 1 500 kr per månad från januari 2027 och en ny prövning i löneöversynen april 2027.

Kostnad:

1 500 kr/mån $\times$ 3 personer $\times$ 12 mån = 54 000 kr helårseffekt (4 500 kr per månad). Antaganden: Exklusive sociala avgifter. Andra steget beslutas i april 2027.

Tidsplan:

2027-01-01

Ansvarig:

VD

Åtgärd 2: Utvecklare (En medarbetare)

Åtgärd:

Pröva lönen för utvecklaren med ansvar för betalningsflödet mot den man som har samma ansvar och justera om skillnaden inte förklaras av erfarenhet.

Kostnad:

2 000 kr/mån $\times$ 1 person $\times$ 12 mån = 24 000 kr helårseffekt (2 000 kr per månad). Antaganden: Högsta möjliga justering om skillnaden inte förklaras.

Tidsplan:

2026-12-31

Ansvarig:

HR-ansvarig

Åtgärd 3: Administratör

Åtgärd:

Jämför lönerna i Administratör och Lager med marknadsstatistik och dokumentera bedömningen före löneöversynen.

Kostnad:

Ingen direkt kostnad.

Tidsplan:

2027-03-31

Ansvarig:

Ekonomichef

Summering: 78 000 kr i helårseffekt (6 500 kr per månad). Summan avser endast strukturerade belopp.



12. Uppföljning

Utvärdering av förra årets åtgärder

Enligt diskrimineringslagen 3 kap. 14 § ska dokumentationen innehålla en utvärdering av hur föregående års planerade åtgärder har genomförts.

Föregående års lönekartläggning (2025) resulterade i följande planerade åtgärder och utfall:
Förra årets åtgärd för Administratör är genomförd.

Planerad uppföljning av årets åtgärder

Norrsken Demo AB planerar följande uppföljning av de åtgärder som beslutats i denna kartläggning:

Uppföljningsdatum: 2027-01-23.

Vid uppföljningen ska följande kontrolleras:

- Att beslutade löneåtgärder har genomförts enligt tidsplan
- Att åtgärderna fått avsedd effekt på löneskillnaderna
- Att inga nya osakliga löneskillnader har uppstått
- Att lönesättningskriterier tillämpas könsneutralt vid nyanställningar och befordringar

Nästa lönekartläggning ska genomföras under 2027.