



# Tjänsteskrivelse – Lönekartläggning 2025

## Sammanfattning av ärendet

Lekebergs kommun genomför sedan flera år tillbaka lönekartläggning varje år. Formkravet för hur en kartläggning ska genomföras och vad som ska redovisas i samband med en lönekartläggning återfinns i Diskrimineringslagen (2008:567) kap 3, i dess förarbeten samt i Diskrimineringsombudsmannens instruktioner och praxis.

Kartläggningen fokuserar på att granska Lekebergs kommuns lokala individuella och differentierade lönesättning baserade på kommunens lönebestämmelser. Följer lönerna för båda könen verkligen de könsneutrala bestämmelser som finns? Om avvikelser identifieras skall de justeras efter genomförd lönekartläggning eller senast tre år efter att avvikelserna upptäckts. Kommunens arbete med lönekartläggning har varit indelat i följande fyra steg.

Granskning av lönepolitiken, kartläggning av medarbetares arbetsuppgifter, analys av löneskillnader, upprättande av handlingsplan: I handlingsplanen redovisas vidare de åtgärder som behöver vidtas för att korrigera eventuella osakliga löneskillnader.

2025 års kartläggning visar att löneskillnaderna resulterat i en skillnad i medellön på 1,7 %. Kartläggningen har identifierat 2 kvinnodominerade yrkesgrupper där löneskillnaden mellan den icke kvinnodominerade gruppen och den kvinnodominerade gruppen, inte uteslutande gått att förklara med könsneutrala sakliga argument. Grupperna är undersköterskor, vårdbiträden. Yrkesgrupperna utreds med en djupare analys av nuvarande löneläge och kommer att bevakas under kommande löneöversyn samt till nästa lönekartläggning. På individnivå har det inte identifierats några löneskillnader som härleds till kön.

## Ärendebeskrivning

### Bakgrund

Lekebergs kommun genomför sedan flera år tillbaka lönekartläggning varje år. Formkravet för hur en kartläggning ska genomföras och vad som ska redovisas i samband med en lönekartläggning återfinns i Diskrimineringslagen (2008:567) kap 3, i dess förarbeten samt i Diskrimineringsombudsmannens instruktioner och praxis.

**Arbete med lönekartläggningen har varit indelade i följande fyra steg:**

1. Analys av lönepolitik och praxis: Genomgång av avtal, policys och praxis som reglerar lönesättning och andra anställningsvillkor.
2. Kartläggning av medarbetares arbetsuppgifter: Kartläggning av medarbetarnas arbetsuppgifter för att få fram vilka medarbetare som utför arbeten som är att betrakta som lika respektive vilkas arbetsuppgifter som är att betrakta som likvärdiga och således ska jämföras lönemässigt i analysen.
3. Analys av löneskillnader: Analys av löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbetsuppgifter som är att betrakta som lika samt mellan kvinnodominerade grupper av



medarbetare och grupper av medarbetare som inte är eller brukar vara kvinnodominerade som är betraktade som likvärdiga.

4. Upprättande av handlingsplan för aktiva åtgärder: I handlingsplanen redovisas de åtgärder som behöver vidtas i syfte att nå jämställdhet mellan könen vad gäller lönesättning.

Kartläggningen har skett genom samarbete mellan HR och chefer. Fortlöpande samverkan sker under året tillsammans med fackliga vad det gäller nya befattningar, frågor gällande löneavtal och medarbetares prestation. Då kartläggningen är sammanfattad men ej slutrapporterad samverkas den för fackligas möjlighet att delta ytterligare.

## Arbetsvärdering

För att kunna värdera och bedöma arbetsuppgifter inom ett yrke (*enl. ovan - kartläggning av medarbetares arbetsuppgifter*) används en modell som är utvecklad av Arbetslivsinstitutet. Utifrån 10 faktorer med 5 (6) nivåer inom varje faktor bedömer man de krav som arbetsuppgifterna ställer på den befattning som värderas. I 2025-års kartläggning har 70 grupper bedömts.

Resultatet av värderingen har analyserats genom att löneskillnader i grupperna "Lika arbete", ex gruppen undersköterska undersökts. Vidare har analys skett utifrån "Likvärdigt arbete". Här har analys skett utifrån skillnaden mellan grupperna, t.ex. mellan barnskötare och IT-specialist som ligger inom samma "box" (nivå i värderingen). Det har undersökts om det finns osakliga löneskillnader mellan individer i kvinnodominerade arbeten som har högre värdering men lägre lön i jämförelse med grupper av individer i icke kvinnodominerat arbete. För både "Lika arbete" och "Likvärdigt arbete" ska löneskillnaderna kunna förklaras uteslutande med andra förklaringar än kön och med sakliga argument.

## Analys

I år har 56 grupper som är könsblandade i "Lika arbete" analyserats medan 36 analyser har genomförts för "Likvärdiga arbeten".

Enligt analysen för "Lika arbete" i 2025-års lönekartläggning finns inga osakliga löneskillnader kopplade till kön konstaterade för dessa grupper.

I analysen för "likvärdiga arbeten" har det identifierats ett behov av generella analyser för: Undersköterskor, Vårdbiträden, Vaktmästare och It-tekniker. Då det inte går att utesluta att historisk lönesättning kan ha påverkan.

## Handlingsplan 2026

**Slutgiltiga förslag till proaktiva åtgärder för jämställda löner för Lekebergs kommun:**

- Analysera marknadssituationen genom lönestatistik och omvärldsbevakning. Säkra att ingångslönerna är balanserade gentemot andra likvärdiga arbetsgivare för att trygga konkurrenskraftighet.
- Fortsätta arbeta aktivt för att vara en attraktiv arbetsgivare



- Se över kraven i allmänhet för befattningarna till nästa lönekartläggning/arbetsvärdering
- Ta fram instruktion för hur chef ska fastställa titel vid nyanställning eller ny tjänst – för att säkra att inte flera titlar används för samma typ av tjänst. Samt för att säkra att den titel som väljs passar samman med arbetsvärdering som är gjord för den titeln. Vid behov måste ny befattningstitel skapas.

### **Specifikt kring processen i lönekartlägningsarbetet:**

- Fördjupad analys kring arbetsvärderingen i relation till att renodla arbeten än mer, med ny lagstiftning kommer det ställas högre krav på att förklara/åtgärda skillnader
- Säkra upp att chefer har information om vilka titlar som ska användas vid ny tjänst – undvika dubbla, trippla titlar för samma tjänst
- Revidera och uppdatera faktorplan och arbetsvärdering utifrån aktuella förändringar i kommunen

### **Slutsats**

2025 års kartläggning visar att löneskillnaderna resulterat i en skillnad i medellön på 1,7 %. Kartläggningen har identifierat 2 kvinnodominerade yrkesgrupper där löneskillnaden mellan den icke kvinnodominerade gruppen och den kvinnodominerade gruppen, inte uteslutande gått att förklara med könsneutrala sakliga argument. Grupperna är undersköterskor, vårdbiträden. Yrkesgrupperna utreds med en djupare analys av nuvarande löneläge och kommer att bevakas under kommande löneöversyn samt till nästa lönekartläggning.

På individnivå har det inte identifierats några löneskillnader som härleds till kön. Dock har löneskillnad relaterad till lång tid i arbetet på samma enhet som lett till att individerna inte följt med i löneutveckling i relation till ingångslöner påverkat löneutvecklingen för 3 individer, justering har påbörjats för dessa individer. En lönejustering har skett till följd av lönesättning som inte varit differentierad i relation till gruppen utifrån kompetens och erfarenhet.

### **Förslag till beslut**

Kommunstyrelsen lägger informationen om lönekartläggningen för år 2025 till handlingarna.

**LEKEBERGS KOMMUN**

Åse Friberg  
Kommunchef

Marie Mulaosmanovic  
Personalspecialist