



LEKEBERGS
KOMMUN

Lönekartläggning

Teori och resultat



Trygghet och nytänkande – Naturligt nära

VARFÖR?

- Lagstadgat enligt diskrimineringslagen
- För att *”upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön mellan kvinnor och män”*
- Lönekartläggningen är en del av våra aktiva åtgärder för att förebygga diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter för alla oavsett vem man är



VAD SKA MAN GÖRA?

En gång per år ska vi kartlägga och analysera:

- Bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor
- 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
- Hela processen ska dokumenteras

MEN VAD ÄR VAD?

Lika arbete - *kvinnor och män som utför samma eller i det närmaste samma arbetsuppgifter*

- Arbetsuppgifterna styr denna gruppindelning
- Analysen av löneskillnader mellan kvinnor och män i lika arbete ska mynna ut i en bedömning av om den har direkt eller indirekt samband med kön, ska förklaras på ett sakligt sätt.

Dessa hamnar i en grupp, ex: undersköterska eller administratör



VAD ÄR VAD?

Likvärdigt arbete - mellan grupp som utför kvinnodominerat* arbete och grupp som utför likvärdigt arbete som inte är eller brukar anses vara kvinnodominerat.



- Behöver inte innebära samma eller i det närmaste samma arbetsuppgifter, men kan ändå anses ha lika värde utifrån arbetsvärderingen. **Dessa hamnar i samma box, ex: barnskötare och IT-specialist**
- * Anses kvinnodominerat om antal kvinnor i gruppen utgörs av 60 % eller mer



VAD ÄR VAD?

Högre värderat och lägre lönesatt kvinnodominerat arbete -

Analysen ska innefatta en förklaring av löneskillnaden mellan:

- *en kvinnodominerad grupp som har högre värdering men lägre lön*

I förhållande till

- *en icke-kvinnodominerad grupp som har lägre värdering men högre lön än den kvinnodominerade*

Ex: gruppen undersköterska har högre arbetsvärdering än gruppen IT-specialist men har lägre lön.





VADDÅ VÄRDERAT?

- Alla yrken i kommunen grupperas först som lika arbete för att kunna värderas, ex: skolassistent och ekonomiadministratör blir gruppen Administratör
- Därefter värderas varje grupp för sig, för närvarande 61 i kommunen (men många flera befattningsbenämningar)
- Värderingen görs utifrån en faktorplan:
 - 10 olika faktorer
 - 5 nivåer på varje faktor
 - D.v.s. ett ställningstagande görs 703 gånger!



ARBETSVÄRDERINGEN

Värderingen görs utifrån **MIA** -

Marknad = marknadspåverkan

Individ = individuell prestation

Arbete = arbetsuppgifter

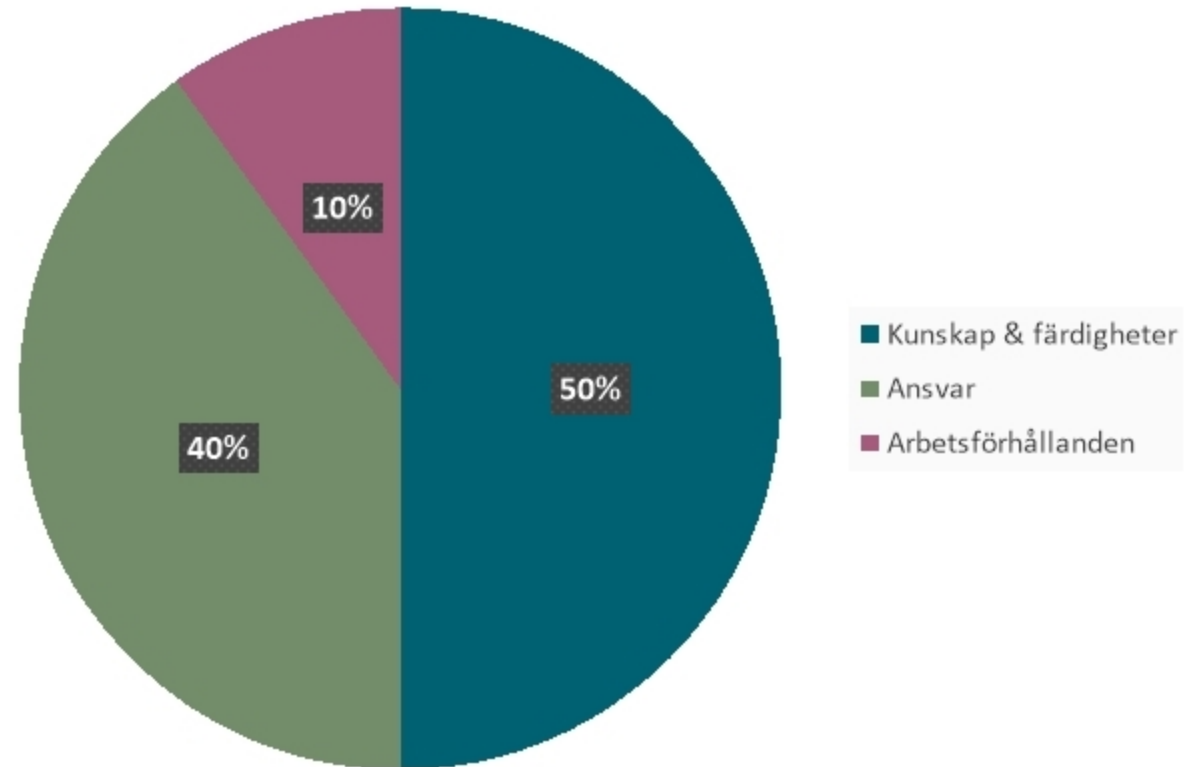


Faktorplanens 10 faktorer:

1. Teoretiska kunskaper
2. Arbetsrelaterad erfarenhet
3. Sociala färdigheter/förmågor
4. Intellectuella färdigheter
5. Ansvar för personal
6. Ansvar för verksamhet
7. Ansvar för människor
8. Ansvar för resurser
9. Psykiska förhållanden
10. Fysiska förhållanden

VIKTNING

- De 10 faktorerna viktas olika och utgör olika stor del av den totala värderingen.
- Teoretiska färdigheter: 20 %
- Erfarenhet: 5 %
- Sociala färdigheter: 10 %
- Intellectuella färdigheter: 15 %
- Ansvar för personal: 12 %
- Ansvar för verksamhet: 12 %
- Ansvar för människor: 8 %
- Ansvar för resurser: 8 %
- Psykiska förhållanden: 5 %
- Fysiska förhållanden: 5 %





VAD SKA DET BLI AV ALLTIHOP DÅ?

Ett resultat!

Analyserna ska visa om det finns osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män i lika arbeten, i likvärdiga arbeten och i högre värderat och lägre lönesatt kvinnodominerat arbete.



RESULTATET2021

- ✓ Våra analyser för 2021 visar att vi i lika analysen har behov av fördjupad analys i fjorton grupper där vi behöver titta på relevant anställningstid, arbetsinnehåll samt utbildningskrav. I analysen för likvärdiga arbeten ser behov av fördjupad analys av två grupper kring grundkraven i anställningarna samt genomgång av arbetsvärderingen.
- ✓ Handlingsplanen sätter ett stort fokus på att kvalitetssäkra processen framöver då vi ser att det är en starkt föränderlig organisation.

Viktigt att ta med!

- Lönekartläggningen är inte statisk utan är ett levande dokument! Den kommer att förändras lite varje gång den genomförs. Redan sen 1 februari 2021 har det skett förändringar i arbetena och befattningarna.
- Syftet är i grunden att vi strävar efter jämställdhet genom att kartlägga lönestrukturen i Lekebergs kommun och undersöka om det finns osakliga löneskillnader mellan män och kvinnor.

Handlingsplan 2020 - 2021

Övergripande arbete kring lönebildning:



Fortsatt stärka kunskaper hos chefer gällande medarbetarsamtal och lönesättning utifrån medarbetares prestationer.



Fortsatt arbeta med att sätta in lönekartläggningen i ett större helhetsperspektiv och utveckla processer runt lönebildning i kommunen.



Stärka löneöversynsprocessen med utökade möjligheter genom delaktiga personalspecialister till stöd för lönesättande chefer.

Handlingsplan 2021 - 2024

Specifikt kring processen i lönekartläggningsarbetet:

- Fördjupad analys kring arbetsvärderingen för gruppen vårdbiträden, undersköterskor och yrkesgrupper inom teknik- och serviceavdelningen.
- Fördjupad analys av grupperingen inom kommunals avtalsområden.
- Fördjupad analys av tjänstemannagrupperna, slå ihop och dela upp utifrån aktuella grundkrav och aktuellt arbetsinnehåll.
- Kvalitetssäkra faktor 8, Ansvar för resurser, kring immateriella värden
- Revidera och uppdatera faktorplan och arbetsvärdering utifrån aktuella förändringar i kommunen.

Frågor?

