



Tjänsteskrivelse - Lönekartläggning 2021

Ärendebeskrivning

Enligt diskrimineringslagen ska arbetsgivaren årligen genomföra en lönekartläggning. Kartläggningen syftar framförallt till att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön mellan kvinnor och män.

Resultatet av hela kartläggningen 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. Lönekartläggningen utgör också en av de aktiva åtgärderna som arbetsgivaren ska genomföra kontinuerligt för att arbeta förebyggande och främjande för att motverka diskriminering och att jobba för allas lika rättigheter och möjligheter.

1 Bakgrund

1.1 Kartläggningen

Arbetet med kartläggningen är indelat i fyra steg:

- **Granskning av lönepolitiken** - granskning av skrivelser och kommunens tillämpning av avtal och styrdokument gällande lönesättning och anställningsvillkor.
- **Kartläggning av medarbetares arbetsuppgifter** - vilka medarbetare som utför arbeten som är att betrakta som lika respektive arbetsuppgifter som är att betrakta som likvärdiga och därför ska jämföras lönemässigt i analysen.
- **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 icke kvinnodominerade som är att betrakta som likvärdiga.
- **Upprättande av handlingsplan** – i det fall analysen visar osakliga löneskillnader.

1.2 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 nivåer inom varje faktor bedömer man de krav som arbetsuppgifterna ställer på medarbetaren. I 2021-års kartläggning har 60 grupper bedömts vilket innebär att 530 ställningstaganden görs vid arbetsvärderingen. Tillsammans med faktorerna tittar man på MIA - Marknad, Individ, Arbete och hur dessa påverkar värderingen. Medarbetare med svåra och mer komplexa arbetsuppgifter bör ha en högre lön än medarbetare med lättare arbetsuppgifter. Men det finns mer som påverkar lönen än endast arbetsuppgiftens svårighetsgrad ex. medarbetarens prestation och marknaden. I kriteriet svårighetsgrad har det också tagits hänsyn till om rollen innebär att man är ensam



om sina arbetsuppgifter och ansvaret för dessa i kommunen, vilket fallet ofta är i en liten kommun som Lekeberg.

Resultatet av värderingen ska analyseras genom att titta på löneskillnader i grupperna "Lika arbete", ex gruppen undersköterska. Analysen fortsätter sedan med "Likvärdigt arbete". Här tittar man på skillnaden mellan grupperna, t.ex. mellan barnskötare och IT-specialist som ligger inom samma "box" för att de har fått samma värdering. Här tittar man på om det finns grupper av kvinnodominerat arbete som har högre värdering men lägre lön än grupper av icke kvinnodominerat arbete. För både "Lika arbete" och "Likvärdigt arbete" ska löneskillnaderna kunna förklaras uteslutande med andra förklaringar än kön och med sakliga argument.

2 Analys

I år har 31 grupper som är könsblandade i "Lika arbete" analyserats medan 67 analyser har genomförts för "Likvärdiga arbeten".

Enligt analysen för "Lika arbete" i 2021-års lönekartläggning finns inga osakliga löneskillnader konstaterade för dessa grupper. 14 grupper läggs till handlingsplan för fördjupad analys gällande relevant anställningstid, arbetsinnehåll samt utbildningskrav.

I analysen för "likvärdiga arbeten" läggs två grupper till handlingsplan. Förslag på fördjupad analys i dessa grupper gällande relevant anställningstid, arbetsinnehåll samt utbildningskrav.

3 Handlingsplan 2021-2024

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 utifrån nya förutsättningar med tre personalspecialister med utökade möjligheter till stöd för lönesättande chefer.

Specifikt kring processen i lönekartlägningsarbetet:

- 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.



4 Slutsats

I 2021-års kartläggning analyseras de medarbetare som var tillsvidareanställda den 1 februari 2021. Om man delar kommunens samtliga kvinnors medellön med männens medellön får man fram en faktor på 94,3 % (2019: 88,4% 2018: 87,6 %) vilket visar på en ökad nivå av jämställda löner mellan kvinnor och män i kommunen övergripande. Av 31 könsblandade grupper så finner förvaltningen att kvinnor tjänar mer i 20 av dessa grupper. Utifrån underlaget är bedömningen att det inte finns osakliga skillnader i lön mellan kvinnor och män.

Förslag till beslut

Kommunstyrelsen lägger informationen om lönekartläggningen till handlingarna.

LEKEBERGS KOMMUN

Gustav Olofsson
Kommundirektör

Jonas Möller
Handläggare