



**Lekebergs
kommun**

Datum:
2026-03-0402

Fastställd av:
Linda Calson
Ansvarig
tjänsteperson:
Marie Mulaosmanovic
Diarienummer:

LÖNEKARTLÄGGNING

Lekebergs kommun 2025

Innehåll

1. Sammanfattning	2
<i>Syfte med lönekartläggning</i>	2
<i>Arbetsgivarens ansvar</i>	3
2. Lönekartläggning enligt diskrimineringslagen	4
2.1 Kartläggning av medarbetares arbetsuppgifter	5
3. Årets lönekartläggning	6
3.1 Uppföljning från föregående år	6
3.2 Samverkan	7
3.3 Metod	7
3.4 Genomgång av lönebestämmelser och tillämpning av dessa	7
3.5 Analys av löneskillnader	8
<i>Analys av gruppens sammansättning och lönenivåer</i>	8
3.5.1 Resultat Lika arbete	9
<i>Sammanfattande analys mellan individer- Lika arbete</i>	9
3.5.2 Resultat Likvärdigt arbete	10
<i>Marknadsfaktorer som påverkar lönenivåer</i>	10
<i>Individuell lönesättning i grupper med få medarbetare</i>	10
<i>Sammanfattande analys mellan yrkesgrupper – Likvärdiga arbeten</i>	11
3.6 Sammanfattande statistik från årets kartläggning	12
3.7 Upprättande av plan för aktiva åtgärder - Inriktning för lönebildning 2026	17
Bilaga 1 Resultat - analys lika arbeten samt likvärdiga arbeten	18
Bilaga 2 - Värderingsresultat Nivåer (boxar)	25

1. Sammanfattning

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:* Granskning av skrivningar och kommunens tillämpning av avtal, policys och praxis som reglerar lönesättning och andra anställningsvillkor som gäller i kommunen.
- *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.
- *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.
- *Upprättande av handlingsplan:* Upprättande av handlingsplan för jämställda löner där resultatet av lönekartläggningen och analysen redovisas. I handlingsplanen redovisas vidare de åtgärder som behöver vidtas för att korrigera eventuella osakliga löneskillnader.

Syfte med lönekartläggning

- Arbetsgivaren får ett strukturerat underlag avseende framtida lönebildning och hantering av ev. osakliga löneskillnader
- Lönesättande chef får struktur och överblick som underlättar att analysera och åtgärda ej önskvärda lönestrukturer
- Kartläggningens resultat blir en naturlig del av övriga processer t.ex. i samband med rekrytering och kompetensutveckling

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. Gruppen är undersköterskor, vårdbiträden. Yrkesgrupperna utreds med en djupare analys av nuvarande löneläge och kommer att bevakas under kommande löneöversyn samt till nästa lönekartläggning.

Vidare har årets kartläggning identifierat områden i det lönepolitiska arbetet som behöver utvecklas för att säkerställa en kvalitetssäker process för lönesättning:

- Lönesamtalen och dialogen om lön som sker mellan medarbetare och chef behöver kontinuerligt utvecklas

- Verksamheterna behöver säkerställa att lönekriterier är väl kända och säkerställa att de är kopplade till verksamhetens mål
- Fortlöpande arbeta med att synliggöra det systematiska lönebildningsarbetet så det är tydligt för alla parter

Arbetsgivarens ansvar

Uppdraget att se till att en lönekartläggning genomförs ligger hos arbetsgivaren. Dock finns det krav på öppenhet och samverkan med de fackliga organisationerna vilka arbetsgivaren har kollektivavtal med. Lönekartläggningen har genomförts under hösten 2025 med aktuella löner. När lönekartläggningen färdigställts samverkas kartläggningen med fackliga organisation som då har möjlighet att ställa frågor och föra dialog kring processens olika moment och innehåll.

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.

Lönekartläggningen har genomförts med utgångspunkt i för kommunen aktuella befattningar och aktuella statistikkoder samt utifrån den kartläggningen som genomfördes föregående period.

Under arbetets gång har dialoger kontinuerligt förts inom HR och utifrån omvärldsbevakning för att bedöma hur befattningsgrupper bör sättas samman respektive delas för att säkerställa en korrekt lönestruktur där mål och syfte utifrån diskrimineringslagen efterlevs.

Handlingsplan - Aktiva åtgärder

Årets lönekartläggning har resulterat i följande anmärkningar. Dessa förs därmed in i plan för aktiva åtgärder rörande bestämmelser och praxis om löner och anställningsvillkor.

Lika arbete			
Åtgärd	Kostnad/mån	Ansvarig	När
Lönejustering för 4 individer inom ramen för analys av lika arbete.	1200 (Bibliotekarie) 1500 (Förskollärare) 2000 (Fritidsledare) 2000 (Fritidspedagog)	Ansvariga chefer	2025-01-01
Se över indelningsgrund för lika arbete.	-----	HR	2026-10-31

Likvärdigt arbete			
Lönejustering för 0 grupper inom ramen för analys av likvärdigt arbete. <i>En överblick över arbetena; Undersköterskor, Vårdbiträden, It-tekniker samt Vaktmästare. För att säkra arbetsvärdering och ingångslöner.</i>	Under bevakning Under bevakning	HR/chef	2026-10-31
Se över arbetsvärdering (hela eller för vissa arbeten).	-----	HR/chef	2026-10-31
Arbeten som har fler än 3 titlar samlat prioriteras.	-----	HR/chef	2026-10-31
Strukturella åtgärder (Organisationsnivå)			
Granska hur historisk lön tillämpas i organisationen – är den könsneutral? Hur ska vi tillämpa historisk lön?	-----	HR	2026-10-31
Granska löneutveckling för föräldralediga.	-----	HR/chefer	2026-10-31
Lönesättning vid rekrytering.		HR/chefer	2026-10-31
Utbildning av chefer och/eller medarbetare.		HR/förvaltningschefer	2026-10-31
Kompetensutveckling för jämnare könsfördelning.		HR/förvaltningschefer	2026-10-31

2. Lönekartläggning enligt diskrimineringslagen

Följande dokument utgör den kartläggning och analys av löneskillnader mellan kvinnor och män som går under begreppet lönekartläggning (vilket regleras i diskrimineringslagen kap 3 § 8, 9 och 10). Lönekartläggningens syfte är att kartlägga och analysera om de löneskillnader som finns mellan kvinnor och män har sin förklaring i medarbetarnas könstillhörighet eller om det finns andra sakliga förklaringar till varför det skiljer i lön. Detta dokument sammanfattar årets lönekartläggning i syfte att säkerställa att samtliga medarbetare, oavsett kön, lönesätts utifrån likvärdiga faktorer. Om arbetsgivaren inte kan motivera löneskillnaderna som sakliga måste dessa skillnader justeras enligt lagtexten.

Arbetsgivaren är skyldig att delge den information som krävs för att samverkan ska kunna ske med de fackliga organisationer som arbetsgivaren har kollektivavtal med. Om det inte finns en arbetstagarorganisation representerad ska arbetet ändå samverkas med medarbetarna på lämpligt sätt.

Arbete med lönekartläggningen har varit indelade i följande fyra steg:

1. *Analys av lönepolitik och praxis:* Genomgång av avtal, policies 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 plan för aktiva åtgärder:* I åtgärdsplanen redovisas de åtgärder som behöver vidtas i syfte att nå jämställdhet mellan könen vad gäller lönesättning.

2.1 Kartläggning av medarbetares arbetsuppgifter

Lekebergs kommun har en differentierad lönesättning och det innebär således att olika arbetsuppgifter lönesätts i förhållande till varandra. Lönesättningen differentieras beroende på vilka arbetsuppgifter som utförs. Medarbetare med svåra arbetsuppgifter bör ha en högre lön än medarbetare med lättare arbetsuppgifter. Om så inte är fallet ska en saklig förklaring finnas till varför det skiljer i lön. 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.

Lika arbete

För att kunna urskilja vilken del av lönen som är individuell (prestation) och vilken som är differentierad (beror på arbetsuppgifter) börjar lönekartläggningsarbetet med att gruppera samman de medarbetare som anses utföra lika arbetsuppgifter. Genom denna åtgärd förklarar inte arbetsuppgiften varför det skiljer i lön mellan olika medarbetare inom en och samma gruppering eftersom deras arbetsuppgifter är lika. Eventuella löneskillnader måste således ha sin grund i andra faktorer. Lekebergs kommuns tillsvidareanställda medarbetare (651 personer) har i kartläggningen **grupperats i 70** olika grupperingar av medarbetare som anses utföra lika arbete. De yrken som bedömts utföra tillräckligt lika arbete har förts samman, grupperna kallas Arbeten i Sysarb.

Likvärdigt arbete

Efter genomförd gruppering finns konstaterad löneskillnad mellan grupper. Genom en systematisk bedömning av de olika arbetsuppgifterna för att bestämma de olika gruppernas förhållande till varandra har det sedan undersökts, Vilka arbetsuppgifter ställer större krav och vilka ställer lägre krav på medarbetarna? Resultatet av arbetsvärderingen har skapat en lista där grupperingarna rangordnats utifrån de krav arbetsuppgiften ställer; från den lägsta till den högsta. På detta sätt kan en analys av löneskillnader genomföras mellan grupperingar som bedömts likvärdiga. Mellan likvärdiga grupper beror inte löneskillnader på arbetet, dvs att den grupp som tjänar mer har svårare arbetsuppgifter än den grupp som tjänar minst, eftersom arbetsuppgifterna bedömts som likvärdiga.

3. Årets lönekartläggning

3.1 Uppföljning från föregående år

Åtgärder från handlingsplan som upprättades 2024.

Lönejusteringar enl. handlingsplan 2024	Totalt	Kvinnor	Män	Utvärdering
Antal anställda som berördes av lönejusteringar <u>lika arbete</u>	1	1	-----	Pågående
Kostnad för justeringar per månad <u>lika arbete - individ X – plan för 3 år</u>	År 1 = 3000 kr	1	-----	Genomförd
<u>Samma som föregående</u>	År 2 = 1600 kr			Planerad
<u>Samma som föregående</u>	År 3 = 1450 kr			Planerad
Antal anställda som berördes av lönejusteringar <u>likvärdigt arbete</u>	-----	-----	-----	-----
Kostnad per månad för lönejusteringar <u>likvärdigt arbete</u>	-----	-----	-----	-----

Tabellen redovisar justeringar enligt handlingsplanen 2024 för lika arbete (en medarbetare i gruppen Handläggare övergripande). Åtgärd har fullföljts enligt handlingsplan.

3.2 Samverkan

Årets lönekartläggning har gjorts i samverkan med de lokala fackliga organisationerna, centrala representanter har bjudits med i de fall lokala ej funnits representerade. Samverkan sker 2 december 2025.

3.3 Metod

Lönekartläggningen har genomförts i programvaran Sysarb, som gemensam plattform för gruppering, arbetsvärdering och analys av löneskillnader. Den metodik som Sysarb använder vid en lönekartläggning är en modell som kallas för MIA.

Detta är en vedertagen modell som används av organisationer runt om i världen. MIA kommer ifrån frågan "vad består en lön utav" där de olika beståndsdelarna i en lön beskrivs till höger.

För att göra en kvalitativ lönekartläggning behöver vi identifiera dessa områden där "A:et" från vår arbetsvärdering är en grundsten och att MIA-modellen används för att analysera, förklara och förändra ev. löneskillnader. Den faktorplan som använts som grund för arbetsvärdering i årets lönekartläggning mäter områdena kunskap och färdigheter, ansvar och arbetsförhållanden, där varje roll har placerats in i en nivå som motsvarar arbetets komplexitet.

Grupperingen av arbeten används för att kunna göra analyser av lika eller tillräckligt lika arbeten medan arbetsvärderingens syfte är att kunna jämföra likvärdiga arbeten.

Samtliga tillsvidareanställda medarbetare ingår i lönekartläggningen och deltidslöner är uppräknade till heltidslöner för en bättre jämförelse.

M Marknad	Löneläget & Kompetensförsörjning MARKNADSLÖNER
I Individ	Prestation och utveckling LÖNESPRIDNING
A Arbete	Svårighetsgrad, ansvarsnivå och komplexitet BEFATTNING / ARBETE

3.4 Genomgång av lönebestämmelser och tillämpning av dessa

Parterna har inte gått igenom och analyserat bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor då inga nya förändringar i lönepolicyn skett. Inga förändringar har gjorts i något av kommunens styrdokument för lönesättning samt förmåner.

Samtliga lönebestämmelser och dess tillämpning bedöms som könsneutrala enligt tidigare års granskning.

Lekebergs kommuns tidigare redogörelse

Enligt första paragrafen i löneavtalet till huvudöverenskommelsen (HÖK) står det att "Lönebildningen och lönesättningen ska bidra till att arbetsgivaren når målen för verksamheten. Lönen ska stimulera till förbättringar av verksamhetens effektivitet, produktivitet och kvalitet. Därför ska lönen vara individuell

och differentierad och avspegla uppnådda mål och resultat. Även förutsättningarna för att rekrytera och behålla personal påverkar löne- och anställningsvillkoren.”

Lekebergs kommuns lönepolitik finns uttalad i en lönepolicy som är antagen av kommunfullmäktige. Där finns bland annat uttalat att lönen ska vara individuell och differentierad och att skillnader i lön enbart ska bero på skillnader i utbildning, arbetsuppgifter, prestation och uppnådda resultat. Lönesättning skall utöver det vara sådan att kommunen kan hävda sig på arbetsmarknaden och i konkurrens med andra arbetsgivare. Nivån på lönerna skall ge arbetsgivaren förutsättningar att kunna rekrytera och behålla goda medarbetare.

Vidare ska kommunen aktivt arbeta för att motverka osakliga skillnader i löneläget beroende på bl. a. kön, inom eller mellan yrkesgrupper. Om skillnader skulle uppstå som kan härröras till kön, skall en handlingsplan upprättas och skillnaderna korrigeras.

Lönepolitiken bedöms som könsneutral.

Lönepolitik och lönesättning har sin grund i verksamhetens kollektivavtal och som inte skiljer sig så mycket åt från andra liknande verksamheter. Vi har en historia där en starkt central styrd lönebildning med tecknande av centrala avtal fortfarande sätter sin prägel på våra lönestrukturer och därigenom synen på individuell och differentierad lönesättning.

Idag är kulturen stark vad det gäller förväntan på individuella löner baserade på prestation, detta ställer ökade krav på våra chefer i kunskap om lönesättning och lönesättningsmodell. Våra chefer har stora möjligheter att bidra till en tydlig och positiv lönestruktur som återspeglar rättvisa och ger ökad motivation för goda prestationer, både genom att ge ökad lön men även genom att vara återhållsam vid de tillfällen som det såväl krävs i.

Lekebergs kommun har vissa svårigheter att anställa medarbetare med efterfrågad kompetens, vilket då leder till att ingångslönerna inom vissa befattningsgrupper blir relativt höga i relation till medarbetare som arbetat flera år inom en och samma verksamhet.

Slutligen konstateras att dialogen om lönebildningsprocessen och lönesättning kontinuerligt bör utvecklas med de fackliga organisationerna, politiker, chefer och medarbetare. Kommunen arbetar fortlöpande med stark transparens för att öka tilliten till det systematiska lönebildningsarbetet, genom chefsenkäter för uppföljning av löneprocessen och samverkan samt återslagning.

3.5 Analys av löneskillnader

När såväl indelningen av medarbetare i grupper om lika arbete och värderingen av dessa grupper är genomförd finns det ett underlag som kan analyseras. Analysens utgångspunkt är att utreda om det finns skillnader i lön mellan kvinnor och män som inte går att förklara med könsneutrala faktorer.

Analys av gruppens sammansättning och lönenivåer

Om man delar kommunens samtliga kvinnors medellön med männens medellön får man fram en faktor på 98,3 %. Frågan man behöver ställa är om denna löneskillnad som då framträder är könsrelaterad eller om det finns andra sakliga förklaringar till varför det skiljer i lön mellan kvinnor

och män. Vid en första genomgång av lönenivåer, lönespridning och lönestrukturer inom och mellan olika grupper av medarbetare visar materialet på att det inte är så stora löneavvikelser mellan kvinnor och män som har lika eller likvärdiga arbeten i kommunen.

3.5.1 Resultat Lika arbete

I denna analys kan vi konstatera att vi har löneskillnader inom Lekebergs kommuns grupper av LIKA-arbete. De allra flesta löneskillnaderna kan inte direkt härledas till kön men vi kan inte förklara alla skillnader fullt ut med sakliga grunder, varför åtgärdsplan upprättas för individer. Se Handlingsplan - Aktiva åtgärder

De grupper där det endast finns det ena könet lämnas utanför denna granskning, vilket är 27. Detta innebär att granskningen har begränsats till 43 grupper.

De löneskillnader som finns mellan kvinnor och män som anses utföra lika arbete förklaras i många fall med hänvisning till kriterierna för individuell lönesättning. Medarbetare med lång och bred erfarenhet har ofta byggt upp hög kompetens vilket värderas lönemässigt. Dessutom har löneskillnaderna vid något tillfälle förklarats med att en av medarbetarna i gruppen har ett visst utökat ansvar, som till exempel utvecklingsledare. Det finns även grupper med vissa skillnader i uppdragets art som påverkar lönesättningen.

I några grupper används marknadspåverkan som löneförklaringar. I dessa fall handlar marknadsfaktorn oftast om olika marknadslönenivåer att ta hänsyn till, konkurrens mellan offentlig och privata sektor, situationer då svårigheter att rekrytera och få tag i rätt person påverkar löneläget för enskilda individer i en grupp. Lönesättningen sker i organisationen men lönesättningen påverkas av omvärldsfaktorer som tillgång och efterfrågan.

Sammanfattande analys mellan individer- Lika arbete

De löneskillnader som finns mellan kvinnor och män som anses utföra lika arbete förklaras i många fall med hänvisning till kriterierna för *individuell lönesättning*. Medarbetare med lång och bred *erfarenhet* har ofta byggt upp hög *kompetens* vilket värderas lönemässigt. Dessutom har löneskillnaderna vid något tillfälle förklarats med att en av medarbetarna i gruppen har ett visst utökat *ansvar*, som till exempel lärare förste. Det finns även grupper med vissa skillnader i uppdragets art som påverkar lönesättningen.

I några grupper används marknadsfaktorer som löneförklaringar. I dessa fall handlar marknadsfaktorn oftast om olika marknadslönenivåer att ta hänsyn till, konkurrens mellan offentlig och privata sektor, situationer då svårigheter att rekrytera och få tag i rätt person påverkar löneläget för enskilda individer i en grupp.

Merparten av löneskillnaderna har förklarats med sakliga argument. I 4 fall saknas förklaringar till viss del även om löneskillnad inte kan härledas till kön. Se handlingsplan för åtgärder.

3.5.2 Resultat Likvärdigt arbete

Vid analys av de kvinnodominerade grupperna i relation till de icke kvinnodominerade grupperna finns olika förklaringsfaktorer, ofta är marknadspåverkan framträdande.

Analysen i denna del av lönekartläggningen har utgått från kraven i lagen och dess förarbeten om att löneskillnaderna mellan likvärdiga kvinnodominerade grupper och icke kvinnodominerade grupper ska jämföras och förklaras. Om en kvinnodominerad yrkesgrupp tjänar mindre än en icke kvinnodominerad yrkesgrupp i ett likvärdigt arbete måste detta förklaras med könsneutrala argument. Enligt Prop. 1999/2000:143 sid. 76 ska också grupper *"med lägre krav i arbetet men som trots detta har högre lönenivå tas med i jämförelsen och analysen"* i jämförelse med kvinnodominerade grupper.

Analysen visar att ingen av löneskillnaderna direkt kan härledas till kön. Däremot finns det trender som inte fullt ut kan förklara alla skillnader på gruppnivå, med sakliga grunder. Det finns grupper som vidare analys krävs för; *Undersköterskor, Vårdbiträden, Vaktmästare och It-tekniker*. Se Handlingsplan - Aktiva åtgärder.

Kommentarer till analysen av löneskillnader

Marknadsfaktorer som påverkar lönenivåer

I balansen mellan privat sektor och offentlig blir marknadspåverkan inom vissa sektorer mera påtagligt, i vissa fall som för rektorer finns en marknadslön att förhålla sig till, men lönen är även bottnad i högst ansvar. Det krävs arbete och analys för att balansera arbetsvärdering/ lönesättning, för att förhålla sig till lönesättning på ett balanserat sätt.

När det gäller gruppen verksamhetskvalitetsutvecklare, ger marknaden att det blir påtryckning att differentiera lönesättning, där andra likvärdiga arbeten utifrån uppdragets art står tillbaka lönemässigt. Här blir det viktigt att arbetsgivaren är med och tydliggör arbetstygnd och förväntningar, för att sätta marknadslön i relation till arbetsgivarens egen verksamhet. Anpassar arbetsvärdering och arbetsuppgifter när behov finns. Arbetsvärdering utgår alltid från verksamhetens behov och uppdragets karaktär, aldrig person.

Kommunens geografiska läge utgör ibland en svårighet att rekrytera kvalificerad personal. Vilket påverkar lönesättningen, vid tillfällen då få kandidater har rätt profil.

Marknad som förklaringsfaktor är en saklig grund för löneskillnad.

Individuell lönesättning i grupper med få medarbetare

Den individuella delen av lönesättningen får större påverkan på medellönen i grupper med få medarbetare i. Detta beror på att det rent matematiskt räcker med en högaavlönad medarbetare i gruppen för att höja hela gruppens medellön.

Vidare påverkas också den individuella delen av lönen av hur sårbart det är för organisationen om en medarbetare är borta. Finns det inte lika många med en viss kompetens ger detta ofta högre

individuell lönesättning. Dessutom är ofta individerna handplockade till sina uppdrag och detta medverkar till att höja den individuella värderingen. Utbildad personal ger en lägre lön.

Löneskillnaderna mellan kvinnodominerade grupper där varit få medarbetare i jämförelse med likvärdiga grupper har bedömts ha kunnat förklarats av andra orsaker än kön.

Sammanfattande analys mellan yrkesgrupper – Likvärdiga arbeten

Resultatet av arbetsvärderingen visar att de kvinnodominerade arbetena fördelar sig jämnt sett till rangordningen utefter arbetsuppgifternas svårighetsgrad, allt från yrkesgrupper med lägre krav till yrkesgrupper med mycket höga krav. Vid en första analys kan man dra slutsatsen att löneskillnader förklaras av systemet för individuell och differentierad lönesättning som tillämpas av arbetsgivaren. En grundligare analys utifrån diskrimineringslagens krav har dock också genomförts.

Totalt granskades löneskillnaden mellan 36 st kvinnodominerade arbeten och 11 st jämförelsearbeten. Vissa jämförelsearbeten förekommer i jämförelser med flera kvinnodominerade arbeten. De flest förekommande förklaringarna inom ramen för analys av likvärdigt arbete var enligt nedan:

Kompetens	15 ggr
Ansvar	23 ggr
Erfarenhet	36 ggr
Marknad	52 ggr

Analysen visar att samtliga löneskillnader inte direkt härleds till kön, vi kan förklara alla skillnader fullt ut med sakliga grunder. Löneskillnaderna är små och är oftast inom spannet för den individuella lönesättningen. Ingen åtgärdsplan har därför upprättats för några grupper.

Den vanligaste förklaringen till löneskillnaderna som funnits har varit marknadspåverkan.

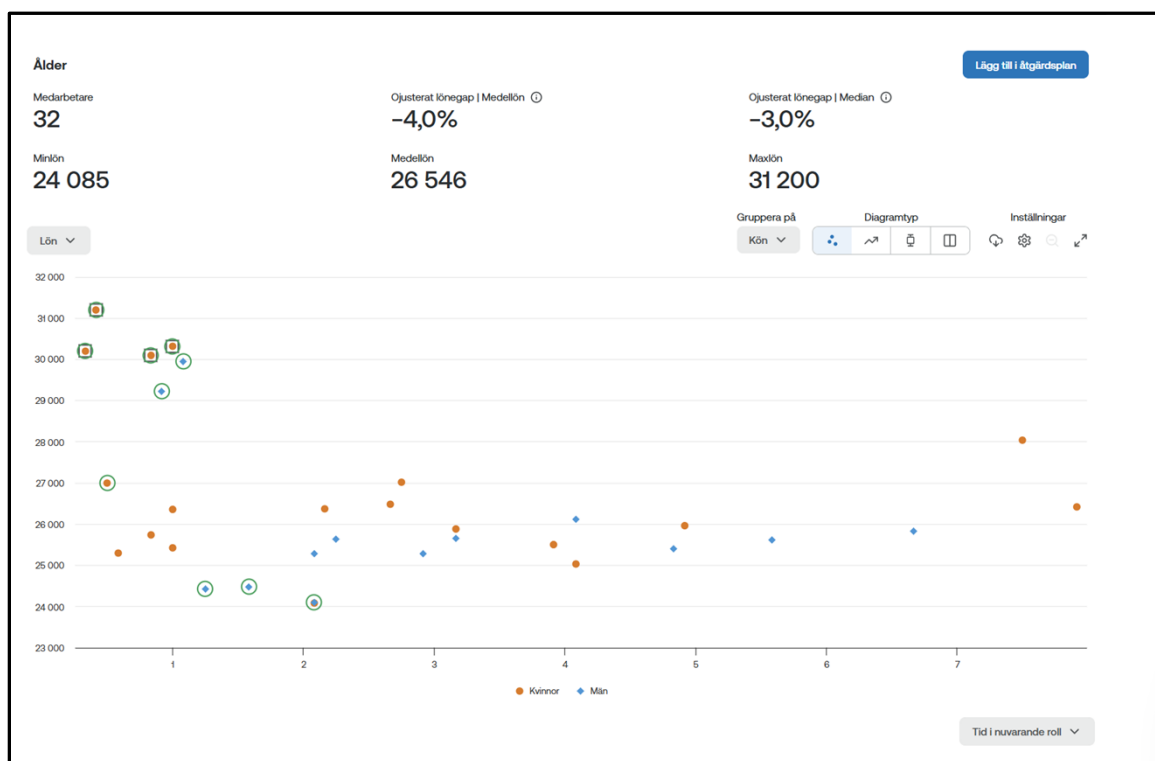
3.6 Sammanfattande statistik från årets kartläggning

Nedan presenteras nyckeltal från lönekartläggningen och analysen. För fullständig dokumentation av samtliga i lönekartläggningen ingående lönedata se bilaga 1.

	Antal (st)	Andel (%)
Antal medarbetare	651	
<i>Varav kvinnor</i>	522	
<i>Varav män</i>	129	
<i>Kvinnors medellön i procent av männens medellön</i>	1,7%	
Lika arbete		
<i>Antal grupper om lika arbete</i>	70	
<i>Könsblandade grupper med både kvinnor och män</i>	56	
<i>Grupper där män tjänar mer än kvinnor</i>	14	
<i>Grupper där kvinnor tjänar mer än män</i>	24	
<i>Antal analyser med förslag till handlingsplan</i>	4	
Likvärdigt arbete		
<i>Antal kvinnodominerade arbeten (kv > 60%)</i>	56	
<i>Antal icke kvinnodominerade arbeten</i>	14	
<i>Antal kvinnodominerade arbete natt analysera</i>	36	
<i>Antal analyser med förslag till åtgärd</i>	0	

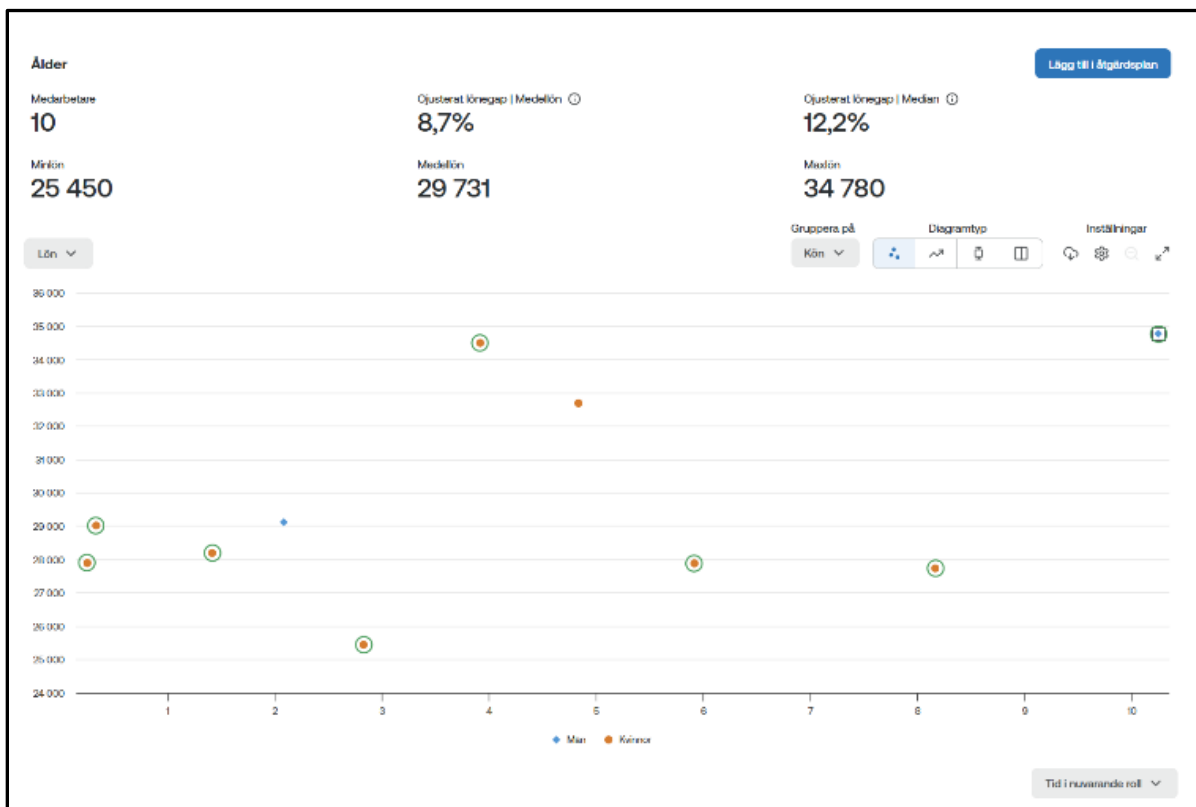
Exempel på diagram som förekommit i analysen

Lika arbete - Vårdbiträden



I det vänstra hörnet positionerar sig medarbetare som inte ännu fått bevis för skyddad yrkestitel, de "är" egentligen undersköterskor men måste invänta detta för att få bära titeln. Precis som individer i det nedre vänstra hörnet inte är klara med sin utbildning till vårdbiträde eller inte inkommit med betyg.

Lika arbete - Resurspedagog

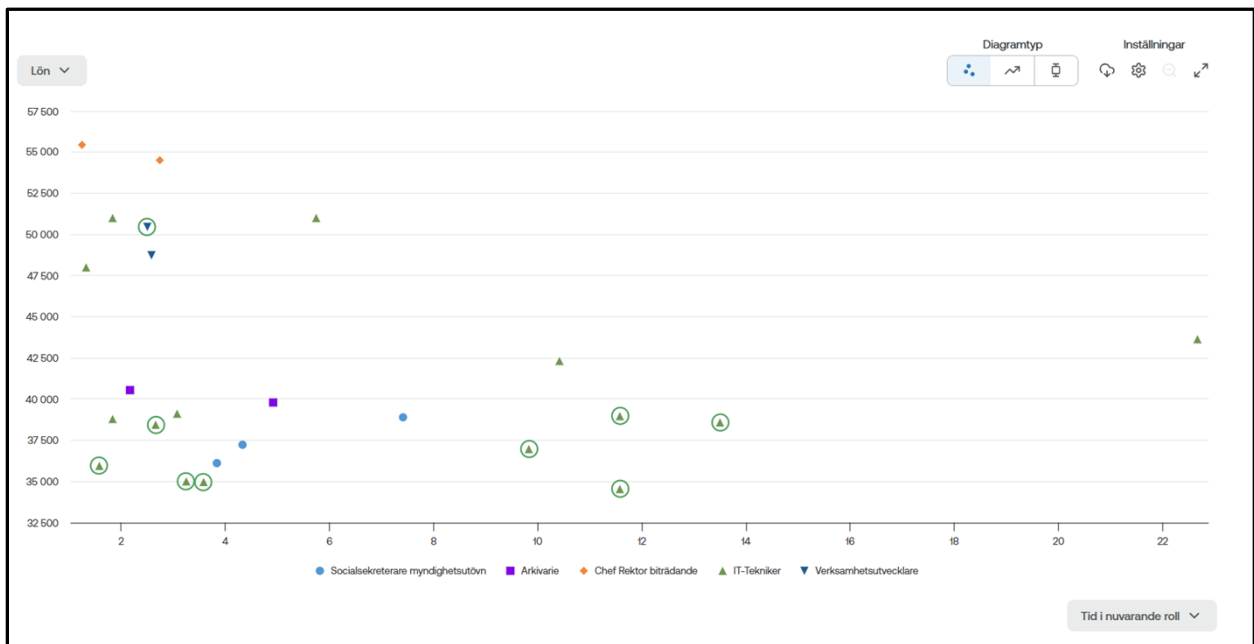


Här kan vi se en spridning som går isär rejält, flera individer saknar utbildning vilket är en förklaring medan någon har sämre prestation. I övrigt finns medarbetare med längre anställningstid än vad som framgår för läget "tid i nuvarande roll". I viss mån skiljer sig uppdragen åt som ger en skillnad i lön precis som individuell och differentierad lönesättning.

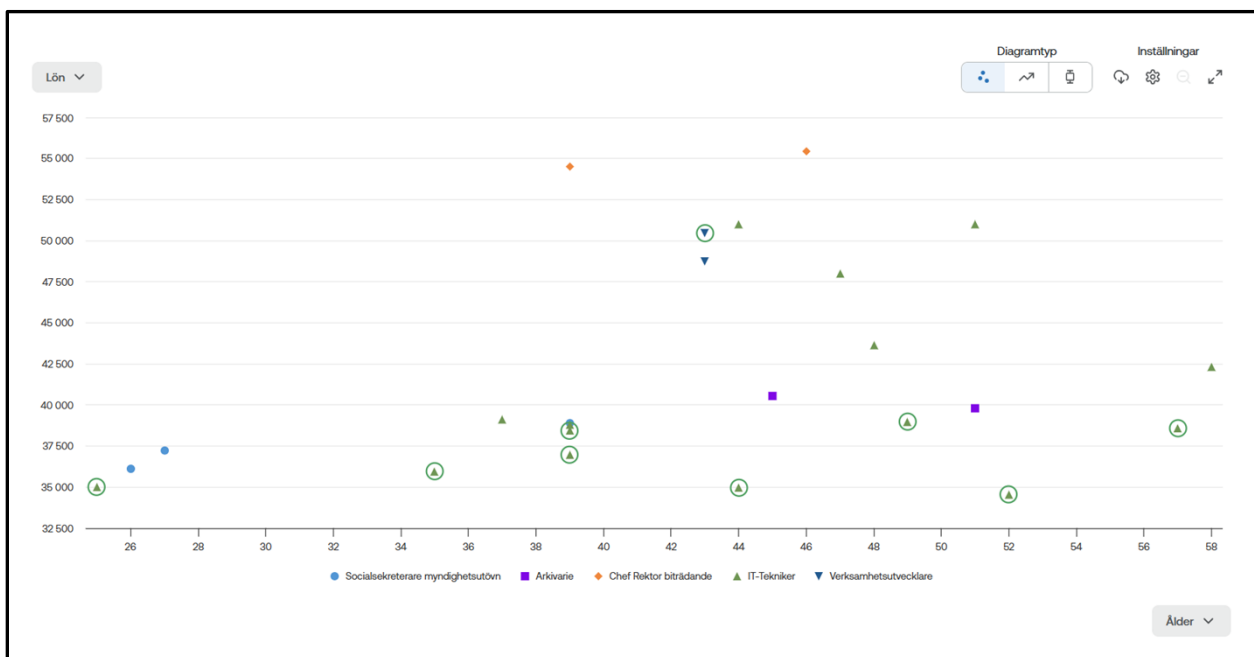
Likvärdiga arbeten - Socialsekreterare myndighetsutövning i jmf. med Chef rektor

biträdande, Verksamhetsutvecklare, Arkivarie, It-tekniker

Tid i nuvarande roll



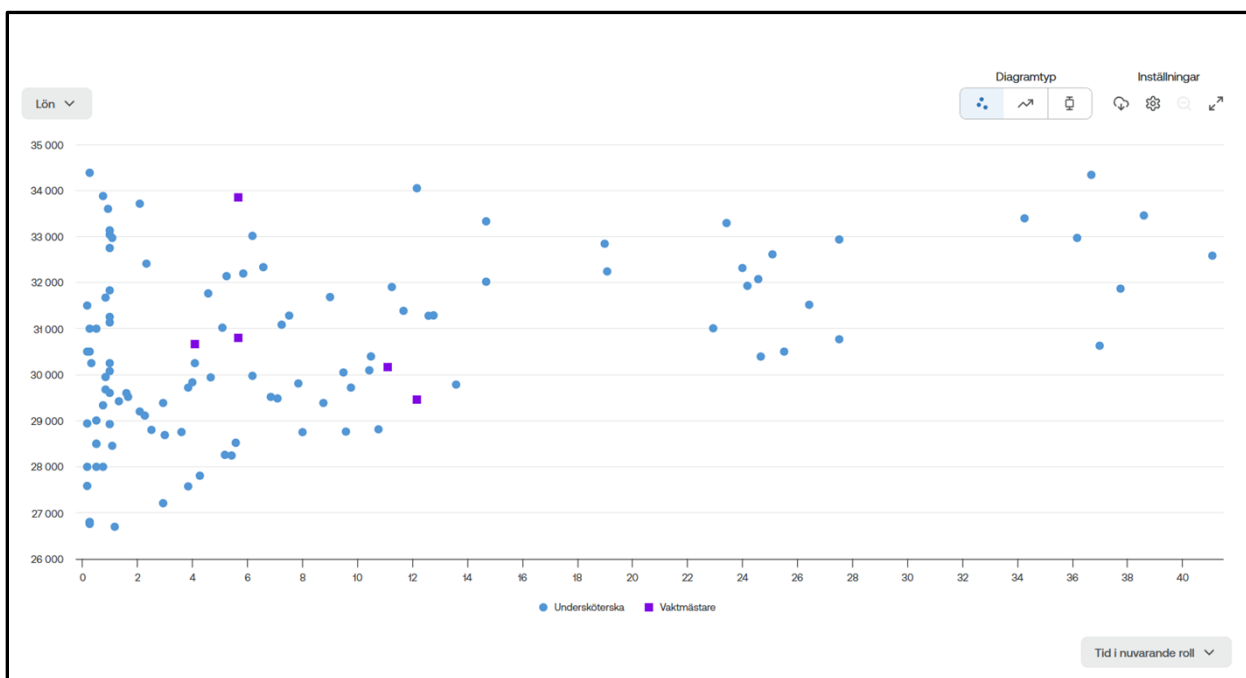
Ålder



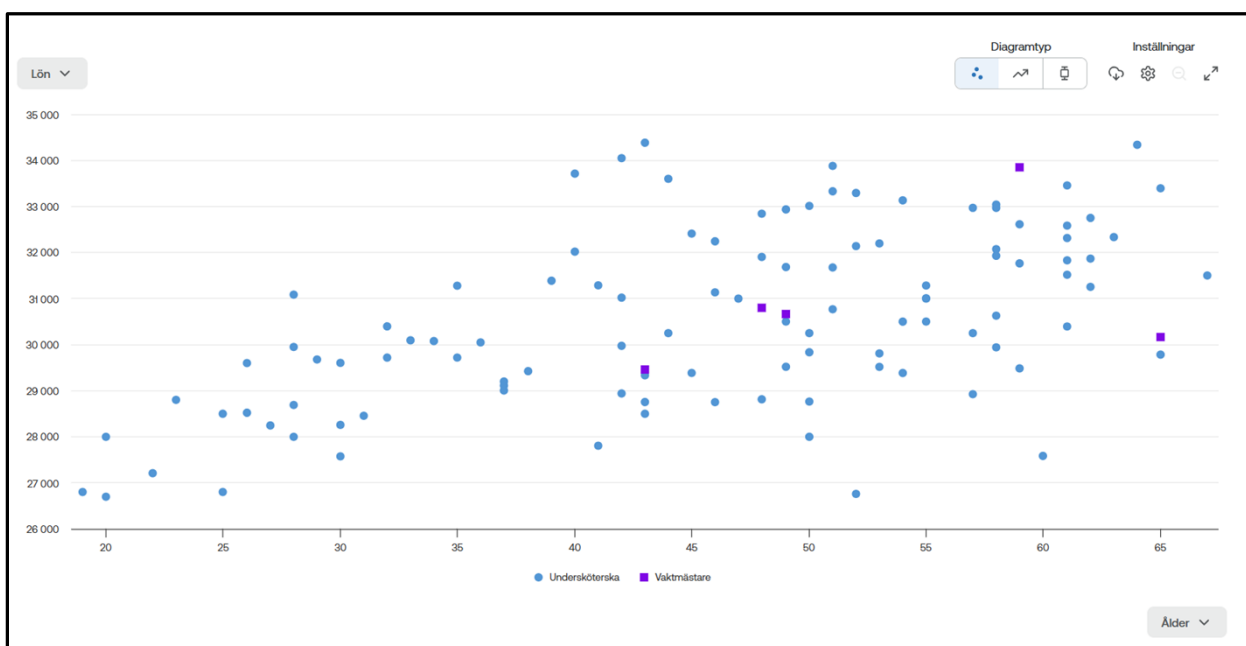
I det vänstra hörnet när vi är i läget "tid i nuvarande roll" ser vi medarbetare dels i roller med högre ansvar men även de med stor marknadspåverkan på lön. Det förefaller vara så att medarbetare som börjar tjänst som IT-tekniker får högre lön än de som börjar sin tjänst som Socialsekreterare. Detta förklaras av marknad till viss del där IT-tekniker ibland har högre ingångslön. När vi växlar till läget för att kolla utifrån "ålder" ser vi att bilden ser annorlunda ut. Löneskillnader förklaras främst av marknad men tidigare arbetslivserfarenhet spelar då in, merparten IT-teknikerna är äldre än Socialsekreterarna. De har tidigare arbetslivserfarenhet att tillgodoräkna sig.

Likvärdiga arbeten - Undersköterska i jmf. med Vaktmästare

Tid i nuvarande roll



Ålder



I exemplet med undersköterskor kan vi se att det i läget för "tid i nuvarande roll" set tomt och fint ut i den högra och undre delen av diagrammet, det visar att medarbetare som jobbat länge inte halkat efter i lön. Den täta lodrätta rad som finns i början visar många medarbetare som bytt enhet och därmed har längre tid i tjänstgöring i jämförbar roll, de skulle därmed egentligen positionerat sig på diagrammet längre ut till höger. När vi växlar till "Ålder" kan vi se att några medarbetare ligger i undre kanten i den högra delen av fältet, förklaringen är att de trots ålder inte jobbat länge i kommunen. Att de inte ingått i kommunens lönerrevision under många år som flera andra i samma ålder och några har inte alls lika lång tid i yrket som ansetts jämförbar.

3.7 Upprättande av plan för aktiva åtgärder - Inriktning för lönebildning 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.

Bilaga 1 Resultat - analys lika arbeten samt likvärdiga arbeten

Analys av lika arbeten Lekebergs kommun LKL 2025

Arbete	Antal anställda	Andel kvinnor	Andel män	Ojusterat lönegap (medel)	Ojusterat lönegap (median)	Taagar (förklaringsfaktorer)
Administratör	7	85,7%	14,3%	12,6%	4,0%	Mindre erfarenhet än kollegor, Mindre kompetens än kollegor
Arbeterapeut	6	83,3%	16,7%	-1,4%	-2,1%	Löneläget vid rekrytering
Arkivarie	2	50,0%	50,0%	-1,9%	-1,9%	Löneskillnaderna förklaras av individuell lönesättning.
Barnskötare	30	93,3%	6,7%	-5,6%	-6,3%	Skilnader i kompetens
Bemanningsamordnare	3	66,7%	33,3%	1,8%	1,8%	Mer erfarenhet än kollegor
Bibliotekarie	4	75,0%	25,0%	-5,0%	-0,9%	Mer erfarenhet än kollegor
Boendestödare	31	77,4%	22,6%	-8,0%	-8,0%	Skilnader i kompetens, Ansvar
Chef Enhet Äldreomsorg	6	83,3%	16,7%	-20,0%	-20,3%	Mer erfarenhet än kollegor, Ansvar
Chef Enhetschef KSF	5	80,0%	20,0%	0,3%	-2,8%	Löneskillnaderna förklaras av individuell lönesättning.
Chef KLG	6	83,3%	16,7%	-1,1%	-4,1%	Mer erfarenhet än kollegor, Ansvar
Chef Ledning annan	3	66,7%	33,3%	-3,6%	-3,6%	Ansvar, Mindre erfarenhet än kollegor
Chef Rektor biträdande	2	50,0%	50,0%	-1,7%	-1,7%	Löneläget vid rekrytering
Chef Rektor Skola	6	66,7%	33,3%	-3,4%	-2,1%	Ansvar, Mer erfarenhet än kollegor
Elevasistent	5	40,0%	60,0%	-2,2%	-5,8%	Ansvar, Mer erfarenhet än kollegor
Fritidsledare	4	25,0%	75,0%	-3,5%	-6,2%	Marknad, mindre erfarenhet
Handläggare AMI	4	75,0%	25,0%	0,7%	-0,1%	Ansvar, Mindre kompetens än kollegor
Handläggare ekonomi	5	60,0%	40,0%	11,7%	14,1%	Ansvar (mindre), olika komplexitet på uppdragen
Handläggare personal	3	66,7%	33,3%	10,1%	10,1%	Skilnader i kompetens, Marknad
Handläggare - övergripande verksamhet	11	72,7%	27,3%	2,8%	-11,3%	Mer erfarenhet än kollegor
Instruktör/Handledare	3	66,7%	33,3%	-10,9%	-10,9%	Mer erfarenhet än kollegor
IT-Tekniker	15	6,7%	93,3%	-28,3%	-31,8%	Skilnader i Erfarenhet, Kompetens, Marknad

Totalt 42 arbeten av totalt 70 som varit blandade utifrån kön och därmed figurerat i analysen.

Analys av lika arbeten Lekebergs kommun LKL 2025

Arbete	Antal	Andel	Andel	Ojusterat	Ojusterat	Taggar (förklaringsfaktorer)
	anställda	kvinnor	män	lönegap (medel)	lönegap (median)	
Lärare 7-9	20	75,0%	25,0%	0,8%	1,7%	Högre prestation än kollegor, Mer erfarenhet än kollegor,
						Ansvar, Mer kompetens än kollegor
Lärare F-3	13	84,6%	15,4%	4,8%	5,1%	Mindre kompetens än kollegor
Lärare fritidshem	11	63,6%	36,4%	-2,3%	-2,8%	Ansvar, Erfarenhet
Lärare förskola	58	98,3%	1,7%	-7,1%	-4,5%	Erfarenhet, Ansvar
Lärare praktiska/estetiska	11	81,8%	18,2%	-3,0%	-1,4%	Prestation, Erfarenhet (mindre/ ökad)
Lärare Specialist	12	83,3%	16,7%	7,9%	8,3%	Erfarenhet (lägre), Löneläget vid rekrytering
Måltidspersonal	17	94,1%	5,9%	-6,5%	-5,2%	Mer erfarenhet än kollegor
Park och trädgårdsarbete	7	42,9%	57,1%	-3,9%	-2,7%	Löneläget vid rekrytering, Mindre kompetens än kollegor
Personlig assistent	11	90,9%	9,1%	1,3%	-1,1%	Skilnader i ansvar
Resurspedagog	10	80,0%	20,0%	8,7%	12,2%	Kompetens(avsaknad av utbildning)
						Erfarenhet från tidigare arbetsgivare
Sjuksköterska	14	85,7%	14,3%	8,5%	8,5%	Skilnader i erfarenhet och prestation, Marknadspåverkan
Sjuksköterska special	6	83,3%	16,7%	6,0%	8,4%	Skilnader i kompetens
Socialsekreterare	9	66,7%	33,3%	6,0%	12,3%	Ansvar, olika komplexitet i uppdragen
Stödassistent/Vårdare	12	75,0%	25,0%	-7,9%	-1,1%	Erfarenhet, Skilnad i kompetens
Teknisk handläggare	3	66,7%	33,3%	1,3%	1,3%	Skilnader i erfarenhet
Undersköterska	107	91,6%	8,4%	-2,7%	-3,2%	Komplexitet i uppdrag, Marknadspåverkan
Utredningssekreterare	2	50,0%	50,0%	-1,1%	-1,1%	Löneskillnaderna förklaras av individuell lönesättning.
Verksamhetsutvecklare	2	50,0%	50,0%	3,4%	3,4%	Löneskillnaderna förklaras av individuell lönesättning.
Vårdbiträde	32	59,4%	40,6%	-4,0%	-3,0%	Skilnader i Erfarenhet, Kompetens
						(avsaknad av bevis för skyddad yrkestitel)

Analys av likvärdiga arbeten Lekebergs kommun LKL 2025

Kvinnodominerat arbete	Jämförelsearbete	Antal anställda	Andel kvinnor	Medellön	Medellön skillnad %	Medellön skillnad SEK	Taggar (förklaring till löneskillnad)
Arbets terapeut		6	83,3%	39 954			Ansvar (negativ), Prestation (negativ)
							Kompetens (negativ), Alternativ arbetsmarknad
							Erfarenhet (positiv)
Jämfört med	IT-Tekniker	15	6,7%	40 489	1,3%	-535	Erfarenhet (neutral), Ansvar, Alternativ arbetsmarknad
							, Kompetens (neutral)
	Verksamhetsutvecklare	2	50,0%	49 601	19,4%	-9 647	Alternativ arbetsmarknad
Barnskötare		30	93,3%	29 214			Kompetens (negativ), Ansvar (positiv)
Jämfört med	Elevenstent	5	40,0%	29 889	2,3%	-675	Kompetens (negativ)
	Park och trädgårdarbete	7	42,9%	29 642	1,4%	-426	
	Vaktmästare	5	0,0%	30 988	5,7%	-1 774	Erfarenhet (positiv)
Bibliotekarie		4	75,0%	37 638			Ansvar (neutral), Kompetens (neutral)
Jämfört med	Arkivarie	2	50,0%	40 175	6,3%	-2 537	Erfarenhet (positiv)
	IT-Tekniker	15	6,7%	40 489	7,0%	-2 851	Kompetens (neutral), Alternativ arbetsmarknad
							, Erfarenhet (neutral), Ansvar
Boendestödjare		31	77,4%	30 674			Erfarenhet (positiv)
Jämfört med	Vaktmästare	5	0,0%	30 988	1,0%	-314	Ansvar (positiv), Erfarenhet (positiv)
Chef Enhetschef KSF		5	80,0%	51 680			Alternativ arbetsmarknad
Jämfört med	Chef Rektor biträdande	2	50,0%	54 974	5,6%	-3 094	Alternativ arbetsmarknad
Chef Enhetschef LSS		1	100,0%	54 000			Alternativ arbetsmarknad
Jämfört med	Chef Rektor biträdande	2	50,0%	54 974	1,8%	-974	Alternativ arbetsmarknad
Chef Rektor Skola		6	66,7%	60 083			Alternativ arbetsmarknad
Jämfört med	Chef Enhetschef IFO	1	0,0%	63 700	5,7%	-3 617	Alternativ arbetsmarknad
Folkhälsoutvecklare		3	100,0%	38 167			Erfarenhet (negativ)
Jämfört med	Arkivarie	2	50,0%	40 175	5,0%	-2 008	Erfarenhet (positiv)
	IT-Tekniker	15	6,7%	40 489	5,7%	-2 322	Kompetens (neutral), Alternativ arbetsmarknad
							Erfarenhet (neutral), Ansvar

Analys av likvärdiga arbeten har skett för 36 kvinnodominerade arbeten som jämförts med 11 jämförelsearbeten, som inte varit kvinnodominerade men haft lika eller lägre arbetsvärdering men högre medellön.

Analys av likvärdiga arbeten Lekebergs kommun LKL 2025

Kvinnodominerat - arbete	Jämförelsearbete	Antal anställda	Andel kvinnor	Medellön	Medellön skillnad %	Medellön skillnad SEK	Taggar (förklaring till löneskillnad)
Lärare F-3		13	84,6%	37 897			Erfarenhet (negativ)
Jämfört med	Arkivare	2	50,0%	40 175	5,7%	-2 278	Erfarenhet (positiv)
	IT-Tekniker	15	6,7%	40 489	6,4%	-2 592	Erfarenhet (neutral), Ansvar, Alternativ arbetsmarknad
							Kompetens (neutral)
	Verksamhetsutvecklare	2	50,0%	49 601	23,6%	-11 704	Alternativ arbetsmarknad
Lärare fritidshem		11	63,6%	37 225			Alternativ arbetsmarknad
Jämfört med	Arkivare	2	50,0%	40 175	7,3%	-2 950	Erfarenhet (positiv)
	IT-Tekniker	15	6,7%	40 489	8,1%	-3 264	Ansvar, Alternativ arbetsmarknad
							Kompetens (neutral), Erfarenhet (neutral)
	Verksamhetsutvecklare	2	50,0%	49 601	25,0%	-12 376	Alternativ arbetsmarknad
Lärare förskola		58	98,3%	37 737			
Jämfört med	Arkivare	2	50,0%	40 175	6,1%	-2 438	Erfarenhet (positiv)
	IT-Tekniker	15	6,7%	40 489	6,8%	-2 752	Erfarenhet (neutral), Ansvar
							Alternativ arbetsmarknad, Kompetens (neutral)
	Verksamhetsutvecklare	2	50,0%	49 601	23,9%	-11 864	Alternativ arbetsmarknad
Lärare förste		6	100,0%	47 053			
Jämfört med	Chef Rektor biträdande	2	50,0%	54 974	14,4%	-7 921	Alternativ arbetsmarknad
	Verksamhetsutvecklare	2	50,0%	49 601	5,1%	-2 548	Alternativ arbetsmarknad
Lärare - praktiska/estetiska		11	81,8%	42 736			
Jämfört med	Verksamhetsutvecklare	2	50,0%	49 601	13,8%	-6 865	Alternativ arbetsmarknad
Lärare SFI		4	100,0%	43 498			Erfarenhet (negativ)
Jämfört med	Verksamhetsutvecklare	2	50,0%	49 601	12,3%	-6 103	Erfarenhet (positiv), Alternativ arbetsmarknad
Lärare Specialist		12	83,3%	45 281			Ansvar (negativ)
Jämfört med	Chef Rektor biträdande	2	50,0%	54 974	17,6%	-9 693	Alternativ arbetsmarknad
	Verksamhetsutvecklare	2	50,0%	49 601	8,7%	-4 320	Alternativ arbetsmarknad
MAR		1	100,0%	49 000			Erfarenhet (negativ)
Jämfört med	Chef Rektor biträdande	2	50,0%	54 974	10,9%	-5 974	Ansvar (positiv)
	Verksamhetsutvecklare	2	50,0%	49 601	1,2%	-601	

Analys av likvärdiga arbeten Lekebergs kommun LKL 2025

Kvinnodominerat - arbete	Jämförelsearbete	Antal anställda	Andel kvinnor	Medellön	Medellön skillnad %	Medellön skillnad SEK	Taggar (förklaring till löneskillnad)
Lärare F-3		13	84,6%	37 897			Erfarenhet (negativ)
Jämfört med	Arkivarie	2	50,0%	40 175	5,7%	-2 278	Erfarenhet (positiv)
	IT-Tekniker	15	6,7%	40 489	6,4%	-2 592	Erfarenhet (neutral), Ansvar, Alternativ arbetsmarknad
							Kompetens (neutral)
	Verksamhetsutvecklare	2	50,0%	49 601	23,6%	-11 704	Alternativ arbetsmarknad
Lärare fridshem		11	63,6%	37 225			Alternativ arbetsmarknad
Jämfört med	Arkivarie	2	50,0%	40 175	7,3%	-2 950	Erfarenhet (positiv)
	IT-Tekniker	15	6,7%	40 489	8,1%	-3 264	Ansvar, Alternativ arbetsmarknad
							Kompetens (neutral), Erfarenhet (neutral)
	Verksamhetsutvecklare	2	50,0%	49 601	25,0%	-12 376	Alternativ arbetsmarknad
Lärare förskola		58	98,3%	37 737			
Jämfört med	Arkivarie	2	50,0%	40 175	6,1%	-2 438	Erfarenhet (positiv)
	IT-Tekniker	15	6,7%	40 489	6,8%	-2 752	Erfarenhet (neutral), Ansvar
							Alternativ arbetsmarknad, Kompetens (neutral)
	Verksamhetsutvecklare	2	50,0%	49 601	23,9%	-11 864	Alternativ arbetsmarknad
Lärare förste		6	100,0%	47 053			
Jämfört med	Chef Rektor biträdande	2	50,0%	54 974	14,4%	-7 921	Alternativ arbetsmarknad
	Verksamhetsutvecklare	2	50,0%	49 601	5,1%	-2 548	Alternativ arbetsmarknad
Lärare - praktiska/estetiska		11	81,8%	42 736			
Jämfört med	Verksamhetsutvecklare	2	50,0%	49 601	13,8%	-6 865	Alternativ arbetsmarknad
Lärare SFI		4	100,0%	43 498			Erfarenhet (negativ)
Jämfört med	Verksamhetsutvecklare	2	50,0%	49 601	12,3%	-6 103	Erfarenhet (positiv), Alternativ arbetsmarknad
Lärare Specialist		12	83,3%	45 281			Ansvar (negativ)
Jämfört med	Chef Rektor biträdande	2	50,0%	54 974	17,6%	-9 693	Alternativ arbetsmarknad
	Verksamhetsutvecklare	2	50,0%	49 601	8,7%	-4 320	Alternativ arbetsmarknad
MAR		1	100,0%	49 000			Erfarenhet (negativ)
Jämfört med	Chef Rektor biträdande	2	50,0%	54 974	10,9%	-5 974	Ansvar (positiv)
	Verksamhetsutvecklare	2	50,0%	49 601	1,2%	-601	

Bilaga 2 - Värderingsresultat Nivåer (boxar)

Värderingsresultat

Nivå 1

Arbete

Poäng

Lokalvårdare	111
Måltidspersonal	119

Nivå 2

Arbete

Poäng

Barnbiträde	124
Stödassistent/Vårdare	134
Vårdbiträde	139
Personlig assistent	139

Nivå 3

Arbete

Poäng

Administratör	146
Bemanningsamordnare	146
Vaktmästare	147
Park och trädgårdsarbete	149
Administratör pedagogisk verksamhet	150
Administratör information/kommunikation	152
Barnskötare	154
Elevassistent	159

Nivå 4

Arbete

Poäng

Resurspedagog	166
Instruktör/Handledare	169
Undersköterska	172
Boendestödjare	174
Kock	179

Nivå 5

Arbete

Poäng

Stödpedagog	194
Teamledare måltid	199
Fritidsledare	199

Nivå 6

Arbete

Poäng

Tekniker	206
----------	-----

Arkivarie	210
IT-Tekniker	212

Nivå 7

Arbete	Poäng
Bibliotekarie	227
Registrator	235
Handläggare IFO, Skola	238

Nivå 8

Arbete	Poäng
Lärare fritidshem	240
Studie- och yrkesvägledare	242
Teknisk handläggare	243
Utredningssekreterare	243
Folkhälsoutvecklare	243
Verksamhetsutvecklare	248
Socialsekreterare	249
Handläggare AML	249
Kurator	250
Lärare förskola	255
Arbetsterapeut	255
Handläggare övergripande verksamhet	255
Handläggare ekonomi	258

Nivå 9

Arbete	Poäng
Lärare F-3	260
Lärare 4-6	260
Lärare praktiska/estetiska	265
Lärare SFI	266
Sjuksköterska	268
Lärare 7-9	269
Ingenjör	277
Handläggare personal	278

Nivå 10

Arbete	Poäng
Skolpsykolog	284
Lärare Specialist	286
Socialsekreterare myndighetsutövning	293
Chef Ledning annan	295
MAR	296

MAS	296
Chef Rektor biträdande	298
Lärare förste	299

Nivå 11

Arbete

Poäng

Chef Enhetschef KSF	300
Sjuksköterska special	306
Teamledare IFO	311
Handläggare kvalificerad	314

Nivå 12

Arbete

Poäng

Chef Enhetschef LSS	323
Chef Enhet Äldreomsorg	323
Chef Rektor Förskola	326

Nivå 13

Arbete

Poäng

Säkerhetschef	352
---------------	-----

Nivå 14

Arbete

Poäng

Chef Avdelningsnivå	362
Chef Rektor Skola	364
Chef Enhetschef IFO	365

Nivå 15

Arbete

Poäng

Chef KLG	397
----------	-----

Nivå 16

Arbete

Poäng

Chef Ledning övergripande	428
---------------------------	-----