

Lönekartläggning 2025

Samt plan för aktiva åtgärder

HR-avdelningen, Askersunds kommun



1. Lönekartläggning enligt diskrimineringslagen

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 att det skiljer i lön. Årliga lönekartläggningar är en del av Askersunds kommuns arbete med att säkerställa att samtliga medarbetare oavsett kön lönesätts utifrån likvärdiga faktorer.

Enligt Diskrimineringslagen ska alla arbetsgivare genomföra årliga lönekartläggningar för att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön mellan kvinnor och män. Om det finns skillnader skall dessa formuleras i en handlingsplan och åtgärdas. I lönekartläggningen ska arbetsgivaren kartlägga och analysera bestämmelser och praxis gällande löner och anställningsvillkor samt löneskillnader mellan kvinnor och män som utför lika arbete. Vidare ska arbetsgivaren också analysera 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. Detta gäller även om ett sådant arbete för närvarande inte är kvinnodominerat men brukar vara kvinnodominerat. Arbetsgivaren ska slutligen dessutom formulera en plan för aktiva åtgärder som ska förebygga att könsrelaterade löneskillnader kan uppstå.

1.1 Lönekartläggning 2025

Lönekartläggningen har med utgångspunkt i Diskrimineringslagens regler genomförts i tre separata analyser utifrån följande utgångspunkter:

1. Löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika (jämförelser inom samma befattningsgrupp)
2. Löneskillnader mellan befattningsgrupper som utför arbete som är eller brukar vara kvinnodominerat och en grupp med arbetstagare som utför arbete som är att betrakta som likvärdigt men inte är eller brukar anses vara kvinnodominerat (likvärdiga befattningsgrupper)
3. Löneskillnader mellan befattningsgrupper som utför arbete som är eller brukar anses vara kvinnodominerat med en grupp med arbetstagare som utför arbete som inte är eller anses vara kvinnodominerat men ger högre lön trots att kraven i arbetet bedömts vara lägre (högre värderad grupp men med lägre lön, s k diametral analys)

Dessa analyser har också föregåtts av en separat analys av Askersunds kommuns lönepolitik och praxis. Dessa olika delar har sedan lagts samman till en sammanfattande analys.

1.2 Metod

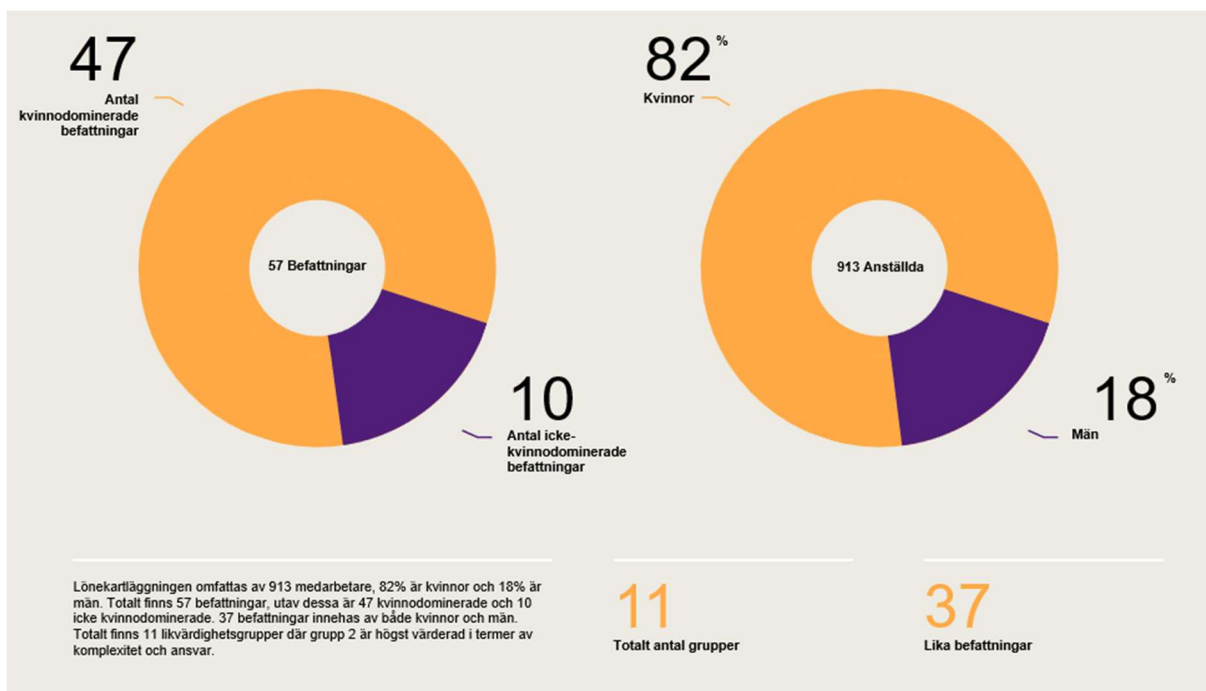
Kartläggning har genomförts med hjälp av arbetsvärderingssystemet PIHR Underlaget för kartläggningen har varit löneuppgifter från september 2025. Vid detta tillfälle var samtliga löner förhandlade till 2025 års nivå.

Löneskillnader ska kunna förklaras med könsneutrala argument, såsom erfarenhetsfaktorer, utrymmet för individuell lönesättning i enlighet med gällande lönekriterier eller marknadsfaktorer. Om löneskillnader mellan kvinnliga och manliga medarbetare inte kan förklaras med könsneutrala argument läggs de in som förslag på åtgärd till plan för jämställda löner.

Vid individuell lönesättning måste man i regel gå ner på individnivå för att kunna bedöma om det finns något saklig, av kön oberoende skäl för löneskillnad. Hela löneskillnaden ska kunna förklaras.

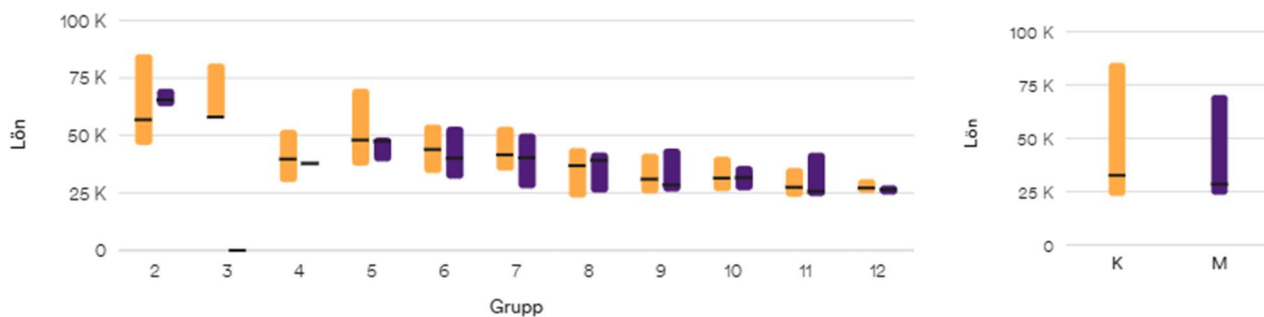
2.0 Sammanfattning av resultat

I Askersunds kommun är kvinnors medianlön 14,4 % högre jämfört med männens medianlön.



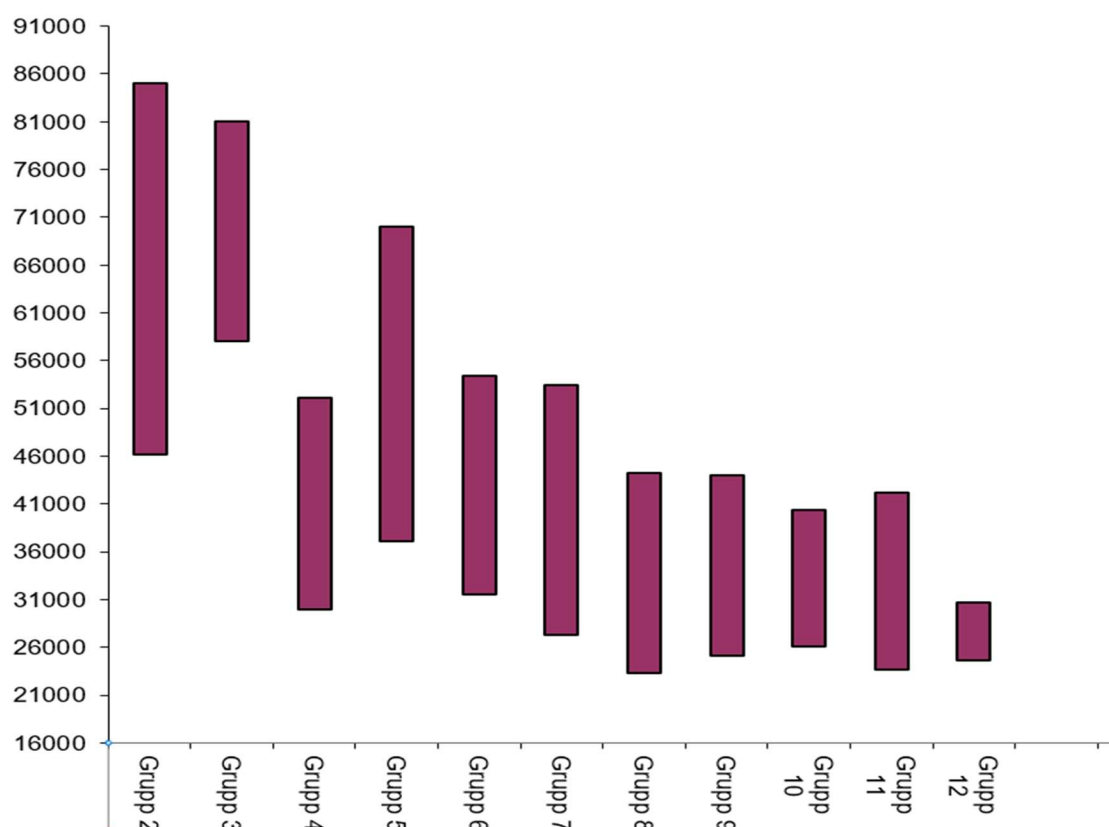
Lönespann per grupp

— Median/Medel ● Kvinnor ● Män



Figuren visar kvinnor och mäns lönespann i resp grupp.

Lönespann per grupp, totalt



Figuren visar lönespannet totalt i varje grupp. Idealet är att få en jämn kurva. Det kan ses som en indikation på en bra lönepolitik.

Grupp 4 avviker från kurvan. Gruppen består av 24 individer; distriktssköterskor (specialistutbildade) och socialsekreterare med myndighetsutövning vilket gett höga poäng i arbetsvärderingen. Gruppen innehåller inga chefsbefattningar. Trots att gruppen avviker så är lönenivåerna i gruppen adekvata i förhållande till marknadsläget, vilket kan tyda på att gruppen har blivit lite för högt värderad i arbetsvärderingen.

2.1 Granskning av lönepolitiken

Enligt Diskrimineringslagen ska arbetsgivarens bestämmelser och praxis som styr och påverkar lönesättningen analyseras utifrån ett könsperspektiv. Är lönepolitiken könsneutral? Lönesätts kvinnor och män på samma grund? Nedan följer analys av Askersunds bestämmelser för lönesättning utifrån lönepolicyn samt de av centrala parter kollektivavtalade löneavtalen. I HÖK 25 finns angivet att lönebildningen och lönesättningen ska bidra till att arbetsgivaren når målen för verksamheten och att lönen ska stimulera till förbättringar av verksamhetens effektivitet, produktivitet och kvalitet. Lönen ska vara individuell och differentierad och avspegla uppnådda mål och resultat. Även förutsättningarna för att rekrytera och behålla personal påverkar löne- och anställningsvillkoren.

Innebörden av texten har anammats i Askersunds kommuns lönepolicy. Lönepolicyn gäller för samtliga anställda. Lön och löneutveckling ska vara sakligt grundade. Lönekriterierna; yrkesskicklighet, målpuppfyllelse, bemötande samt medarbetarskap är könsneutrala.

2.2 Marknadsfaktorer

Askersunds kommun har ett löneläge som är jämförbart med grannkommunerna för de flesta yrkesgrupper.

Endast några få grupper har ett sämre löneläge men det beror ofta på individuella faktorer som att det finns utbildade medarbetare med en lägre lön eller att det finns nyutbildade medarbetare med ringa erfarenhet i gruppen. Individuella faktorer slår igenom hårdare i grupper med få medarbetare i, se avsnitt nedan.

Vad gäller konkurrensen med de privata arbetsgivarna i närområdet så gäller det framförallt de tekniska yrkena. Ett exempel är anläggningsarbetare som har kompetens för bygg- och anläggningssektorn. Under senare år har även den nationella arbetsmarknaden för dessa yrken haft en påverkan på marknadsläget i Askersund.

De kommunala ingenjörsjobben är ganska nischade mot den offentliga sektorn och det är inte självklart att det finns motsvarande befattningar i näringslivet. Ett kvinnodominerat yrke där konkurrens finns är kock (restaurangbranschen), men där är de kommunala lönerna och främst anställningsvillkoren bättre än hos de privata arbetsgivarna.

Konkurrensen med övriga kommuner i närområdet gäller framförallt de kommunala bristyrkena som chefer, socialsekreterare, förskollärare, lärare, sjuksköterskor samt undersköterskor. Även vissa chefsgrupper är föremål för konkurrens mellan kommunerna i närområdet och personalomsättningen har ökat bland cheferna.

Att konkurrensen om personal generellt blivit hårdare mellan olika arbetsgivare jämfört för några år sedan har resulterat i en löneglidning inom yrken där detta tidigare inte varit ett problem med anledning av kommunens behov att säkerställa vissa kompetenser.

2.3 Individuell lönesättning i grupper med få medarbetare.

Den individuella delen av lönesättningen får större påverkan på medellönen i grupper med få medarbetare. Detta beror på att det rent matematiskt räcker med en högavlönad 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. Dessa faktorer bidrar också till att det blir svårare att urskilja eventuella könsrelaterade skillnader genom en stor individuell påverkan samtidigt som underlaget för att se mönster är för litet. Medarbetare som är högpresterande samt de med lång och bred erfarenhet, har ofta byggt upp hög kompetens vilket värderas lönemässigt.

En likartad problematik uppstår inom grupper där det endast finns ett fåtal män och en större grupp kvinnor, vilket också är vanligt förekommande i denna kartläggning. Underlaget för manliga löner blir då för litet för att mönster ska kunna utläsas. Jämförelser görs då delvis mot individuella löner, vilket ger en lägre tillförlitlighet när det gäller ett mönster för en grupp. Detta förhållande gäller också för de befattningsgrupper där motsatsförhållandet gäller när det endast finns ett fåtal kvinnor bland en större grupp män.

I årets analys har befattningar med två eller färre befattningshavare undantagits.

3.0 Redovisning

En detaljerad redovisning på individnivå finns i bilagd rapport.

3.1 Lönekartläggning steg 1

Analys av löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika (jämförelser inom samma befattningsgrupp). I denna analys har det varit nödvändigt att gå ner på individnivå för att kunna analysera skillnaderna.

Befattningsgrupperna där kvinnorna har en lägre lön än männen har analyserats.

I flera av grupperna finns bara enstaka män och ett större antal kvinnor. Det medför en problematik i analysen, vilket också nämnts i sammanfattningen. Männens lönesättning har därför särskilt granskats för att se så att ingen osaklig löneskillnad föreligger. Alla övriga förekommande löneskillnader kan förklaras utifrån könsneutrala argument.

Resultat:

Inga osakliga löneskillnader förekommer.

3.2 Lönekartläggning steg 2

Analys av löneskillnader mellan befattningsgrupper som utför arbete som är eller brukar vara kvinnodominerat och en grupp med arbetstagare som utför arbete som är att betrakta som likvärdigt men inte är eller brukar anses vara kvinnodominerat (likvärdiga befattningsgrupper) I åtta värderingsboxar är kvinnors medellön lägre än männens.

Resultat:

Inga osakliga löneskillnader förekommer.

3.3 Lönekartläggning steg 3

Analys av löneskillnader mellan befattningsgrupper som utför arbete som är eller brukar anses vara kvinnodominerat och en grupp med arbetstagare som utför arbete som inte är eller anses vara kvinnodominerat men ger högre lön trots att kraven i arbetet bedömts vara lägre (högre värderad grupp men med lägre lön).

Samtliga jämförelsegrupper som faller ut i denna analys innehåller endast enstaka (manliga) befattningshavare, vilket innebär en problematik då den individuella lönesättningen får stort genomslag, vilket tidigare också nämnts. Se avsnittet om individuell lönesättning i grupper med få medarbetare.

Resultat:

Inga osakliga löneskillnader förekommer.

4.0 Resultat av lönekartläggningen 2025

Inga osakliga löneskillnader har kunnat konstateras i någon av de tre analyserna, det vill säga varken inom befattningsgrupperna (lika arbeten), mellan befattningsgrupper som är eller brukar vara kvinnodominerade jämfört med befattningsgrupper som inte anses vara det.

Arbetsgivaren har heller inte kunnat påvisa några osakliga löneskillnader mellan befattningsgrupper som utför arbete som är eller brukar anses vara kvinnodominerat jämfört med befattningsgrupper som inte anses vara kvinnodominerade men har en högre lönesättning trots lägre värdering.

Ingen handlingsplan kommer att upprättas då det inte identifierats några löneskillnader som kan härledas till kön och därmed skulle behöva korrigeras. En eventuell problematik skulle i många fall också vara svår att identifiera då det finns ett alltför begränsat underlag för flera icke kvinnodominerade yrkesgrupper.

Nuvarande processer kring lönesättning bedöms vara effektiva för att behålla en könsneutral lönestruktur.

5.0 Aktiva åtgärder

Även om en handlingsplan inte bedömts vara nödvändig för att justera några löner så finns troligtvis mer som arbetsgivaren kan göra i form av aktiva åtgärder för att förebygga uppkomsten av könsrelaterade löneskillnader. Askersunds kommun arbetar för närvarande med ett flertal aktiva åtgärder i syfte att kvalitetssäkra lönesättningsprocessen och förtydliga kopplingen mellan prestation och löneutveckling. Dessa revideringar och omarbetningar av dokument kommer även att granskas i syfte att det på ett bättre sätt ska säkerställa och stötta en könsneutral lönestruktur och lönesättningsprocess.

Den årliga lönekartläggningen i sig utgör ett viktigt verktyg för att upptäcka eventuella problem i såväl styrdokument som lönestruktur och lönesättningar av såväl yrkesgrupper som individer. Utöver lönekartläggningen så finns följande aktiva åtgärder planerade under 2019.

Aktivitet	Tidsplan	Ansvarig
Utbildning för chefer kring löneprocessens inför löneöversyn	Januari 2026 i samband med arbetsgivarforum inför löneöversyn	HR-avdelningen
Revidering av lönepolicy	Start vintern 2025 klart hösten 2026	HR-avdelningen

Askersunds kommun har årligen haft genomgångar av löneöversynsprocessen och lönesättningsarbetet för organisationens chefer. Dessa har tidigare hållits som separata utbildningstillfällen men hölls senast i samband med arbetsgivarforum. Dessa genomgångar kommer även fortsatt att hållas och anpassas efter aktuella behov.

Även om gällande lönepolicy bedöms som könsneutral så har skrevs den för länge sen och det finns behov ur flera aspekter att se över den. I samband med en revidering är det också möjligt att se över hur en policy på ett mer aktivt sätt kan stötta och upprätthålla den könsneutrala lönestrukturen.