

Askersund kommun

Lönekartläggning 2022

Analys och plan för aktiva åtgärder



Introduktion

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 kriterier. Enligt Diskrimineringslagen ska 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 och likvärdigt. Arbetsgivaren ska slutligen dessutom formulera en plan för aktiva åtgärder som ska förebygga att könsrelaterade löneskillnader kan uppstå.

Lönekartläggning 2022 har med utgångspunkt i Diskrimineringslagens regler genomförts i tre separata analyser utifrån följande utgångspunkter. Lönekartläggningen 2022 har i likhet med föregående år också genomförts i det nya verktyget Heartpace där analysen utifrån kvinnodominerade yrken förekommer trots att den inte längre finns som ett lagkrav. De tre delanalyserna består därmed av följande granskningar:

- Löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika (jämförelser inom samma befattningsgrupp).
- Löneskillnader mellan befattningsgrupper som utför arbete som är eller brukar vara kvinnodominerat och en grupp med medarbetare som utför arbete som är att betrakta som likvärdigt men inte är eller brukar anses vara kvinnodominerat (likvärdiga befattningsgrupper).
- 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).

Dessa analyser har också föregåtts av en separat analys av Askersunds kommuns lönepolitik och praxis. Samtliga yrken har också gått igenom och placerats in i nya grupper efter en ny faktorplan efter viktning. Dessa olika delar har sedan lagts samman till en sammanfattande analys. Slutligen har också en plan för aktiva åtgärder under kommande år planerats, vilken syftar till att arbetsgivaren på ett aktivt sätt ska kunna upprätthålla en könsneutral lönestruktur. Här har även aktiviteter som ur ett bredare perspektiv syftar till mer jämställda förutsättningar för arbete.

Metod

Arbetsvärderingssystemet HAC som utvecklats av Arbetslivsinstitutet och reviderades år 2001 och har därefter använts av Askersunds kommun som grund i den faktorplan som används i Lönekartläggningen fram till 2020. Under våren 2021 genomfördes en ny gruppering av befintliga befattningsgrupper i syfte att minska antalet befattningsgrupper. Ett nytt arbetsvärderingsverktyg tillämpades men en översättning av befintliga värderingar var möjlig varför inga tjänster behövde arbetsvärderas på nytt från grunden. I Lönekartläggningen 2022 förekommer inga nya befattningsgrupper.

Skalan som används vid graderingen kommer som tidigare vara 1-5 men tillåter också tiondelar, vilket ger ytterligare möjlighet för differentiering. Arbetet genomfördes i samverkan mellan personalavdelningen och fackliga representanter i KÖS.

Även om befattningarna i sig inte omvärderades gjordes nya grupperingar av befattningarna. Sammanslagningarna föregicks av diskussioner kring vilka yrken som är lämpliga att analyseras tillsammans. Slutsatsen blev att analyserna bör bli mer meningsfulla om ett mindre antal yrken exkluderas ur analysen för att dom pga för litet antal medarbetare inte blir föremål för analys. Olikteterna inom en befattningsgrupp får istället bli en del av analysen där man upplever att olikheterna behöver förklaras och bidrar till avvikelser i lönestrukturen.

Som utgångspunkt fanns 2020 84 befattningsgrupper (lika arbete) fördelade på 21 värderingsboxar (likvärdigt arbete). Efter en genomgång av befattningsgrupperna i syfte att finns likheter i krav gällande "kunskap och färdigheter", "ansvar" och "arbetsbelastning" gjordes sammanslagningar av yrken. Översättningen till den nya faktorplanen blev möjlig genom en omräkning och viktning av faktorerna för värdering. Varje befattningsgrupp värderas utifrån ett de tre faktorer som nämnts ovan och ger tillsammans en slutsumma och värdering. Nya yrken har inplacerats i befintliga grupper i samråd med arbetsvärderingsgruppen.

Slutresultatet blev 33 befattningsgrupper. Det förekommer heller inte längre någon förutbestämd indelning i boxar. Utgångspunkt tas i den sammanlagda poängen i värderingen. Verktyget lyfter sedan fram vilka grupperingar som behöver analyseras med anledning av att kvinnornas medianlön är lägre än männens. I vissa fall ges också rekommendationer på analyser som är utöver lagkravet. Analysen i likvärdiga arbeten tar i Heartpace utgångspunkt i de befattningsgrupper som sammantaget fått en likvärdig värdering.

Kartläggning har som tidigare nämnts genomförts med hjälp av arbetsvärderingssystemet Heartpace som tillhandahålls av Draftit Visma. Underlaget för kartläggningen har varit löneuppgifter från Augusti 2022. Vid detta tillfälle var lönerna förhandlade till 2022 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. Om man förklarar en löneskillnad med marknadsfaktor och en historisk lönesättning ska det enligt DO finnas en analys i grunden som visar på att det finns en faktisk marknadsaspekt som är aktuell. Enligt förarbetena till Diskrimineringslagen räcker det inte att endast hänvisa till en marknadsfaktor eftersom det ses som ett för allmänt hållet argument. 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. Det räcker således inte enligt DO med att ange ett antal tänkbara förklaringar till löneskillnaden.

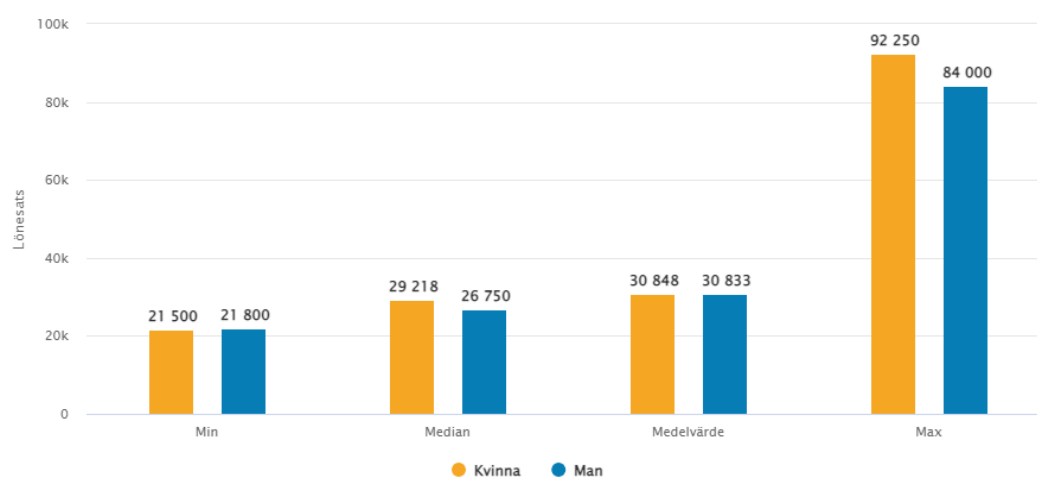
Analys lönepolicy

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 21 finns angivet att lönebildningen och lönesättningen ska bidra 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, måluppfyllelse, bemötande samt medarbetarskap är könsneutrala. Lönepolitiken bedöms som könsneutral men bedöms trots detta vara i behov av en revidering med anledning av att detta inte genomförts under en längre tid. Marknadsfaktorer Askersunds kommun har sedan ett flertal år 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 och där försök till headhunting förekommer då och då. Under senare år har även den nationella arbetsmarknaden för dessa yrken haft en påverkan på marknadsläget i Askersund. Ett exempelvis på detta är anläggningsarbetare där det förekommer rekryteringar till exempelvis tunnelbyggen i andra delar av landet. 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

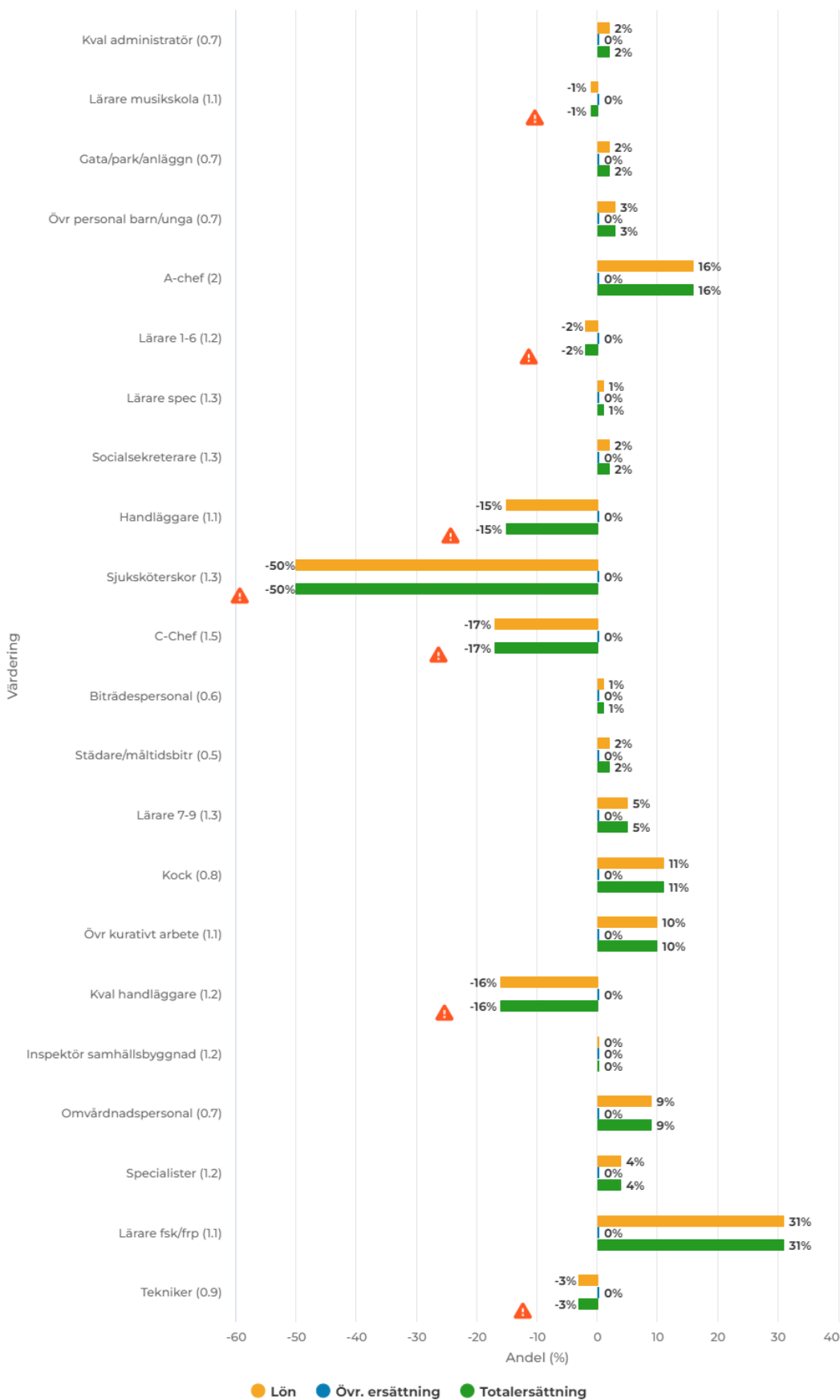
anställningsvillkoren bättre än hos de privata arbetsgivarna. Rekrytering av socialsekreterare utsattes för några år sedan för hård konkurrens från olika aktörer, vilket då drev upp lönerna i en takt där det varit svårt för de kommunala arbetsgivarna att hänga med. Denna utveckling har under de senaste åren stabiliserat sig. Konkurrensen med övriga kommuner i närområdet gäller framförallt de kommunala bristyrkena som chefer, socialsekreterare, förskollärare, lärare, sjuksköterskor samt undersköterskor. Lärarlönelyftet, där statsbidrag utgick till en höjning av lönen för vissa lärare, har väckt ett missnöje bland de lärare som ej fick ta del av lyftet och där kan konstateras att vår farhåga om en större rörlighet har besannats. Även vissa chefsgrupper är föremål för konkurrens mellan kommunerna i närområdet och personalomsättningen har ökat bland cheferna, framförallt inom socialförvaltningen.

Kompetensförsörjningen har under de senaste åren blivit ett alltmer tydligt problem och konkurrensen om medarbetare har kommit att omfatta ett allt större antal grupper av medarbetare däribland även nya grupper, vilka det tidigare funnits goda förutsättningar att rekrytera till.



Lika arbeten - Kvinnors lön som andel av männens (median)

Kvinnors lön som andel av männens (median)



Befattningsgrupp	Procentuell avvikelse	Antal kvinnor	Antal män	Analys
Tekniker	-3	2	6	Yrkesgruppen är liten och löneskillnaderna mellan kvinnor och män med likvärdig erfarenhet är mycket marginell. Den högst betalda mannen har ett uppdrag som är mer specialiserat jämförbart med de övriga i gruppen. Det motiverar också en högre lönesättning. Löneskillnaden faller inom ramen för den individuella lönesättningen.
Lärare musikskola	-1	3	2	Löneskillnaderna mellan kvinnor och män är minimala och faller inom ramen för den individuella lönesättningen.
Handläggare	-15	12	2	I gruppen handläggare ingår individer för vilka uppdraget skiljer sig åt ganska mycket. Det finns bara två män i gruppen, varav båda har lång erfarenhet. Männens medianlön blir därför relativt mycket högre. Den högst betalda mannen och den högst betalda kvinnan har båda lång erfarenhet och löneskillnaden dom två emellan är också minimal. Löneskillnaderna går att förklara inom ramen för den individuella lönesättningen och är inte relaterad till kön.
Kval handläggare	-17	3	3	Mellan jämförbara individer finns inga löneskillnader. Den högst betalda mannen och den högst betalda kvinnan har samma lönenivå. Kvinnornas medianlön blir lägre på grund av att två individer har en lägre lönenivå än resten av gruppen. Anledningen till detta är att en av dem saknar akademisk utbildning och i det andra fallet har personen väldigt begränsad erfarenhet. Löneskillnaden faller inom ramen för den individuella lönesättningen.
Lärare 1-6	-2	56	9	Löneskillnaderna mellan kvinnor och män är minimala och faller inom ramen för den individuella lönesättningen.
Sjuksköterskor	-50	22	1	I gruppen sjuksköterskor ingår endast en man. Mannen är anställd som skolläkare och är därför lönesatt utifrån en helt annan tjänst. Hans uppdrag är dock begränsat vad gäller ansvar. Det finns en stark marknadspåverkan för lönesättningen av denna tjänst, vilket förklarar den stora skillnaden. För att kunna säkerställa kommunens behov av personal- och kompetensförsörjning behöver yrkesgruppen lönesättas marknadsmässigt som läkare. Skolläkarens löneskillnad jämfört med sjuksköterskorna inom samma grupp är mycket stor och utgör därför hela den procentuella skillnaden mellan kvinnor och män. Männens medianlön utgörs därför av en individlön som är lönesatt utifrån en annan tjänst. Löneskillnaderna är inte könsrelaterade.
C-Chef	-17	8	7	Inom denna grupp ingår individer med stora skillnader i uppdrag och antal medarbetare. Den högst betalda mannen samt ytterligare två män har ledningsgruppsuppdrag, vilket innebär ytterligare ansvar. Bland kvinnorna finns flera individer med kort eller mycket kort chefserfarenhet. De två lägst betalda individerna är kvinnor varav en saknar akademisk utbildning och den andra har ett mycket begränsat uppdrag och endast två medarbetare under sig. Inom den tekniska sektorn finns också en starkare marknadspåverkan, vilket förklarar ett något högre löneläge ett par individer, i detta fall män. Ingen osaklig löneskillnad kan påvisas.

Sammanfattning

I flertalet grupper finns en stor andel kvinnor och ett mindre antal män. Männens individlöner får på det sättet en mycket större inverkan på medianlönen. Detta problem har minskat något sedan de nya sammanslagningarna av mindre befattningsgrupper genomfördes 2021 men är fortfarande en faktor som försvårar analys. Dessa omständigheter får en tydlig effekt i gruppen Sjuksköterskor där männens medianlön är mycket högre än kvinnornas. Anledningen till detta är att det endast finns en man i gruppen. Han är i sin tur anställd skolläkare men slogs samman med sjuksköterskorna i samband med omgrupperingarna. Marknadslönen för läkare är en helt annan, vilket bidrar till den stora differensen..

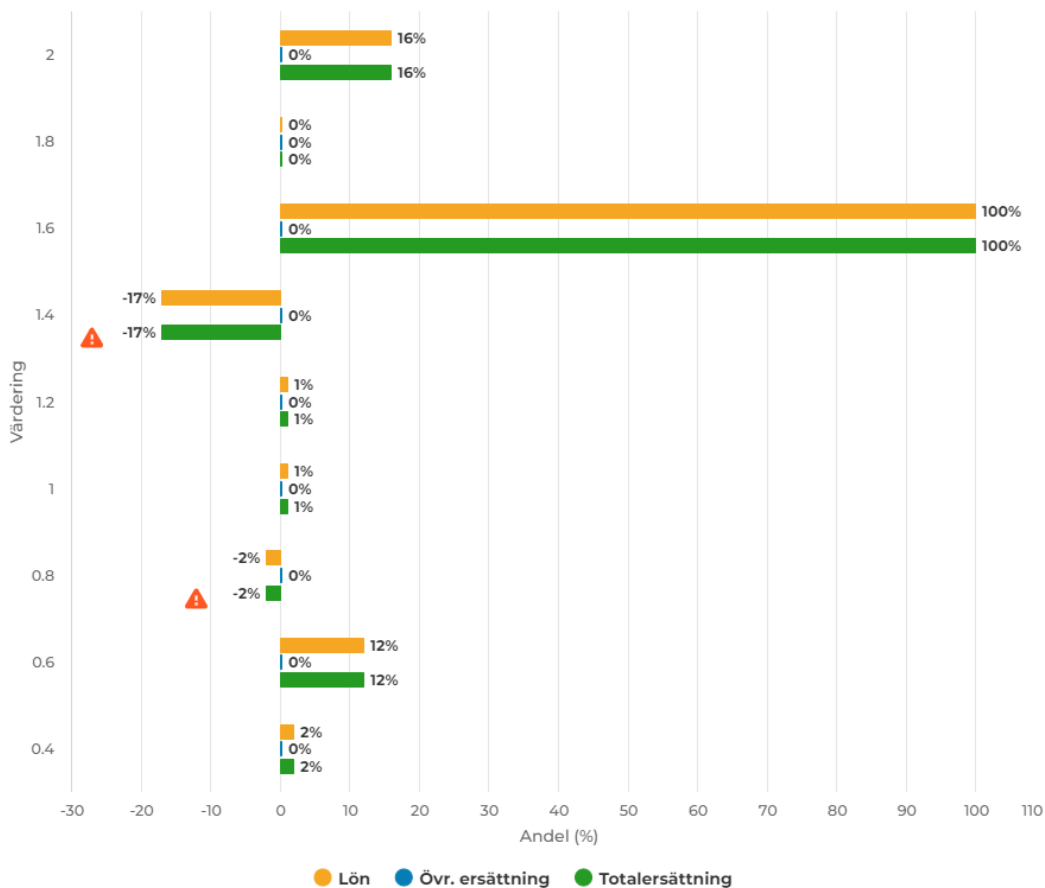
Gemensamt för grupperna Handläggare och Kval handläggare är att flera av kvinnorna är yngre och har därför inte lika lång erfarenhet som sina manliga kollegor. Bland kvinnorna finns även individer med lägre utbildning, vilket bidrar till den lägre medianlönen i båda fallen. Inom gruppen C-chef förklaras löneskillnaderna också av skillnader i erfarenhet, utbildningsnivå men även av faktorer som uppdragets komplexitet och marknadsfaktor, där det inom tekniska yrken finns alternativa karriärmöjligheter inom privat

sektor. Mellan jämförbara individer är löneskillnaderna minimala. Samtliga förekommande löneskillnader kan förklaras utifrån könsneutrala argument.

Resultat: Inga osakliga löneskillnader förekommer.

Likvärdiga arbeten - Kvinnors lön som andel av männens (median)

Medianandel



Värdering av befattningsgrupp	Procentuell avvikelse	Antal kvinnor	Antal män	Analys
1.4	-17	8	7	Inom denna grupp ingår chefer med stora skillnader i uppdrag och antal medarbetare. Inom gruppen finns tre män som inom sina tjänster har ledningsgruppsuppdrag, vilket innebär ytterligare kommunövergripande ansvar. Bland kvinnorna finns också flera individer med kort cheferfarenhet. De två lägst betalda individerna är kvinnor varav en saknar akademisk utbildning och den andra har ett begränsat uppdrag med endast två medarbetare. Inom vissa verksamhetsområden finns också en starkare marknadspåverkan såsom teknisk och samhällsbyggnad. Medianlönerna motsvarar då samtidigt individlöner, vilka i sig inte är jämförbara. Ingen osaklig löneskillnad kan påvisas. Skillnaderna inom denna grupp har ökat ytterligare något till männens fördel jämfört med föregående år. Löneskillnaderna faller inom ramen för den individuella lönesättningen.
0.8	-2	33	17	Inom gruppen tekniker ingår individer med olika typer av uppdrag. Denna grupp har också en större marknadspåverkan i samband med lönesättning jämfört med grupp/drifledare, kockar och vaktmästare. Skillnaden i medianlön till männens fördel är trots det marginell. Det finns en motsatt marknadseffekt till kommunal sektors fördel när det gäller kockar, vilket håller ner gruppens lön något. Skillnaden i medianlön till männens fördel är marginell. Den stora gruppen kvinnor återfinns inom gruppen kockar där löneläget i förhållande till marknadsfaktorer är lägre än i övriga tre grupper. Mellan jämförbara individer finns inga skillnader. Skillnaderna faller inom ramen för den individuella lönesättningen.

Sammanfattning

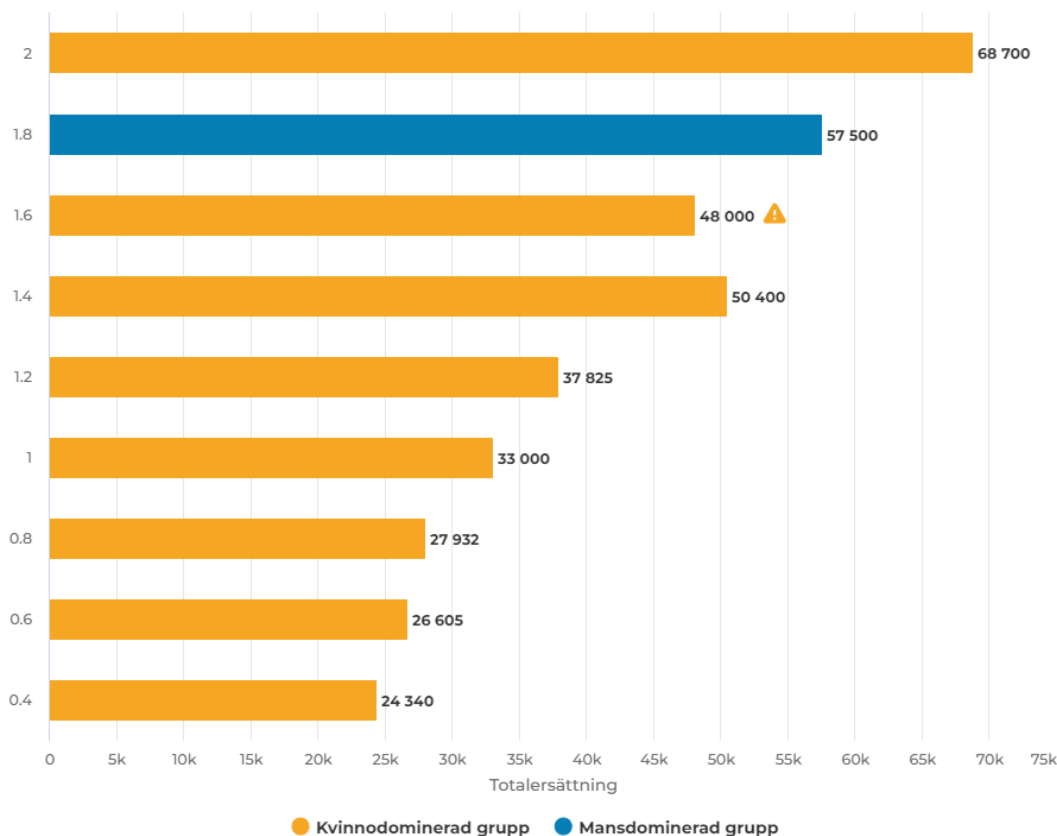
Majoriteten av jämförelsegrupperna som faller ut i de tre analyser som enligt lagkrav behöver analyseras innehåller endast enstaka eller få manliga befattningshavare, vilket är problematiskt då den individuella lönesättningen får stort genomslag. I lönekartläggningen 2021 och 2022 är omfattningen av detta problem mindre med anledning av sammanslagningen av små befattningsgrupper till större. Även i analysen likvärdiga arbeten faller ett mindre antal jämförelser ut för analys. Att ett mindre antal jämförelser behöver analyseras innebär sannolikt att lönestrukturerna är balanserade och att det finns få fall av avvikande lönesättning som skulle kunna vara relaterade till kön. Jämfört med föregående år faller en värderingsgrupp mindre ut för analys, vilket ytterligare kan stärka argumentationen om att nuvarande rutiner för lönesättning upprätthåller en ur könsperspektiv jämlik lönestruktur.

Stora kvinnodominerade befattningsgrupper i analysen likvärdiga arbeten har analyserats gentemot grannkommuner i Sydnärke. Askersunds kommun bedöms här ligga på en jämförbar nivå med övriga grannkommuner. Lönestatistiken är uppräknad med lönehöjningar för 2022. En svårighet vid statistikjämförelsen är att den bygger på de statistikkoder som används, vilket riskerar bli väldigt trubbigt för vissa grupper.

Resultat: Inga osakliga löneskillnader förekommer.

Kvinnodominerad grupp - Jämför medianlön i kvinnodominerade grupper

Jämför medianlön mellan grupper med arbetstagare som utför kvinnodominerat arbete och grupper med arbetstagare som utför likvärdigt arbete som inte är kvinnodominerat.



Värdering av befattningsgrupp	Procentuell avvikelse	Antal kvinnor	Antal män	Analys
1.6	100	15	0	<p>Skillnaden i medianlön i grupp 1.6 är relativt stor jämfört med den lägre värderade 1.4. Det kvinnodominerade yrket C-chef 2 som tillsammans med chefer inom vård- och omsorg utgör grupp 1.6 består av flera personer som har en relativt begränsad cheferfarenhet men också några som är helt nya i yrket. Befintlig löneskillnad mellan individer i gruppen är knuten till erfarenhet och variationen på uppdrag där marknadsläget och krav på utbildning förklarar de högre lönerna inom skolan jämfört med vård- och omsorg. Gruppen rektorer består enbart av kvinnor. Både gruppen rektorer och gruppen C-chef 2 har en hög värdering med anledning av att de har ett stort ansvar antingen i form av en komplex verksamhet, ett stort antal medarbetare eller genom ansvar för brukare. Gruppen C-chef 2 verkar antingen inom vård- och omsorg eller inom kök och städ. Utbildningsnivån hos genomsnittsindividen i denna grupp är också lägre jämfört med individerna i den lägre värderade gruppen C-chef. Detta bidrar också till en lägre lönesättning. Båda grupperna C chef 2 och rektorer verkar främst inom offentlig sektor, vilket innebär färre möjligheter till alternativa lönekarriärer inom privat sektor. Under senare år har dock konkurrensen kommuner emellan om erfarna chefer inom både skola och vård- och omsorg blivit hårdare. Löneutvecklingen för chefer inom vård- och omsorg har inom både Askersunds kommun och grannkommunerna inom länet har därför ökat och under senare år också bidragit till en högre löneutveckling för denna grupp. Gruppen värderade 1.4, C chefer, består av både män än kvinnor. De män som har en högre lönesättning i denna grupp jämfört med individerna i den lägre betalda kvinnodominerade gruppen arbetar antingen inom teknisk verksamhet eller samhällsbyggnad där det finns en större marknadspåverkan från privat sektor. De individer som främst höjer medianlön i denna grupp sitter med i kommunledningsgruppen, vilket innebär ett utökat kommunövergripande ansvar och därigenom också</p>

				motiverar en högre lönesättning. Medlemmarna i kommunledningsgruppen inom denna grupp har också alla en lång erfarenhet i yrket, vilket ytterligare motiverar en något högre lön. För ett antal andra individer i gruppen finns en marknadspåverkan som resulterar i en något högre lön för yrken inom teknisk sektor.
--	--	--	--	--

Sammanfattning

För kvinnodominerade arbeten finns inga grupper som utifrån ett lagkrav blir föremål för analys. En grupp rekommenderas analys med anledning av att en annan, också kvinnodominerad grupp, har en högre medianlön trots att den är lägre värderad.

Situationen belyser chefsgrupper som med anledning av ett stort verksamhetsansvar inom skolan, stort antal medarbetare eller ansvar för brukares hälsa blir högt värderade i arbetsvärderingen. Uppdragen skiljer sig åt mycket inom den aktuella lägre betalda gruppen. En stor andel av individerna i den högre betalda gruppen har ledningsgruppsuppdrag, vilket bidrar till den högre medianlönen för gruppen trots att de har en lägre värdering. Medianlönen i denna grupp höjs till viss del också av branschrelaterade marknadsfaktorer. I lönekartläggningen 2020 föll denna analys bort med anledning av att den då inte längre utgjorde ett krav utifrån diskrimineringslagstiftningen. I samband med lönekartläggningen 2021 var den åter inkluderad i samband med implementeringen av Heartpace som verktyg. Samma grupp som nu analyseras utifrån rekommendation utgjorde då föremål för analys utifrån lagkrav. Den lägre värderade gruppen var då mansdominerad men omständigheterna är bortsett från det likvärdiga.

Att det endast är en grupp som är relevant att analysera tyder på att aktuella rutiner stödjer en könsneutral lönestruktur. Samtliga löneskillnader kunde här förklaras med en kombination av marknadsrelaterade och individrelaterade faktorer.

Resultat: Inga osakliga löneskillnader förekommer.

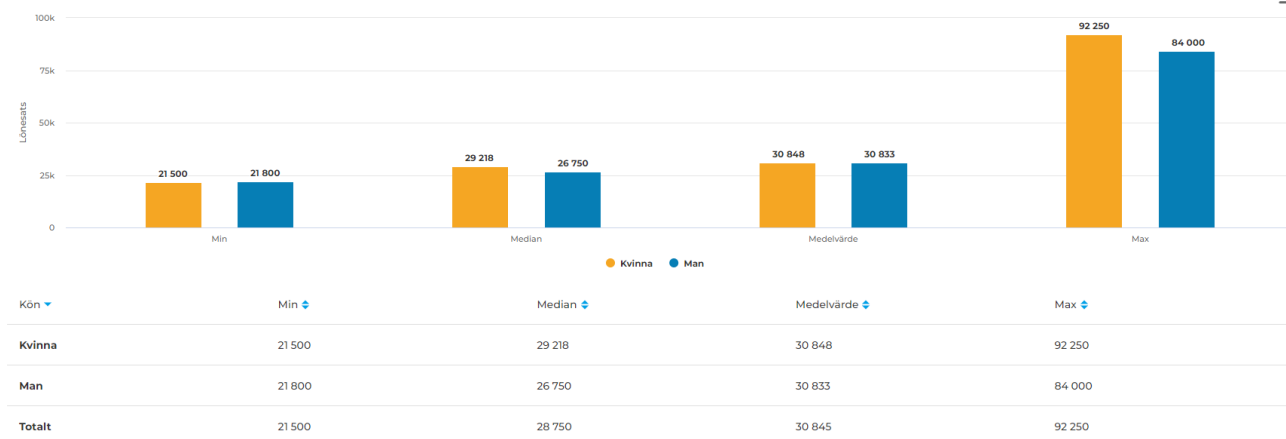
Sammanfattning lönekartläggning 2022

Skillnaderna mellan mäns och kvinnors medellöner har ökat något jämfört med föregående år och är 2022, - 15 kr (2021: 1669 kr, 2020: 1340 kr, 2019: 2511 kr, 2018: 2670 kr, 2017: 2990 kr, 2016: 3177 kr).

Kvinnornas andel av medianlönen (kvinnors medianlön/mäns medianlön) är 2022 109 %. Året innan, 2021 98,8%, vilket är något lägre än 2020 då kvinnorna för första gången var högre än männens och landade på 101%. Tidigare kvotjämförelser har baserats på medellön (2019: 92,2% 2018: 91,5 % 2017: 90,3% 2016: 89,4 %). Det som skiljer denna uppgift från de medianlöner som uppges i personalstatistiken är att lönekartläggningen omfattar samtliga månadsavlönade medarbetare, det vill säga även dom med en tidsbegränsad anställning. Personalstatistiken presenterar å andra sidan uppgifter om medianlöner för tillsvidareanställd personal.

Lönekartläggningen omfattar totalt 991 medarbetare i 33 befattningsgrupper (lika arbete) efter omarbetningen från tidigare 84. Antalet befattningsgrupper där kvinnor tjänar mer än män är 24. Tidigare uppgifter med utgångspunkt i ett större antal befattningsgrupper var (2021: 22, 2020:11, 2019: 12, 2018: 14, 2017: 19)

- Medellön för kvinnor respektive män är 2022: Kvinnor 30848 kr, Män 30833 kr
- Medelålder för respektive kvinnor och män 2021: Kvinnor 46 år, Män 42 år
- Genomsnittlig anställningstid för respektive kvinnor och män 2021: Kvinnor 6,4 år, Män 4,0 år



Summering

Inga osakliga löneskillnader har kunnat konstateras i någon av de tre analyserna lika arbeten, likvärdiga arbeten eller kvinnodominerande arbeten. Samtliga löneskillnader har gått att knyta till marknadsfaktorer eller faktorer som faller inom ramen för den individuella lönesättningen. Inom analysen kvinnodominerade arbeten förekom heller inte denna gång någon grupp som utifrån lagkrav utgjorde föremål för analys.

Lokala rekryteringsförutsättningar för enstaka yrkesgrupper resulterar i att några få befattningsgrupper med en eller ett par individer utgör jämförelsegrupper för en stor del av jämförelserna i analysen av likvärdiga arbeten. Detta har sedan en längre tid varit ett problem vilket i 2021 års lönekartläggning dämpats något med anledning av de sammanslagningar av befattningsgrupper som gjorts. Det är i år ett mindre antal jämförelser som kräver analys. Problematiken med för få män i underlagen återfinns även i analysen kvinnodominerade yrken. Eftersom dessa förutsättningar inte har ändrats i grunden så är löneskillnaderna lika de i tidigare års analyser men de återfinns inom grupperna och i mindre utsträckning i form av avvikelser. Ingen handlingsplan kommer att upprättas då det inte identifierats några löneskillnader som kan härledas till kön och därmed skulle behöva korrigeras. Däremot ligger ett antal aktiva åtgärder i syfte att på ett förebyggande sätt stödja och upprätthålla en könsneutral lönestruktur.

Nuvarande processer kring lönesättning bedöms vara effektiva för att behålla en könsneutral lönestruktur. 2020 års kartläggning visade för första gången på en högre medianlön för kvinnorna än männen, 101 %. Skillnaden mot tidigare år kunde då förklaras främst genom ett större antal män anställda som vårdbiträden utan tidigare erfarenhet. Under 2021 visat på att kvinnornas medianlön i förhållande till männens är 98,8 %, I lönekartläggningen 2022 är åter kvinnornas medianlön högre och uppnår 109 % av männens.

Utvecklingskurvan över tid visar att strategiska åtgärder och ett kontinuerligt arbete med utgångspunkt i årliga lönekartläggningar har gett resultat. Att kvinnornas medianlön blivit allt högre kan delvis förklaras av att allt fler män anställts utan eller med begränsad lön inom omvårdsyrken. Samtidigt har fler kvinnor rekryterats till högre betalda befattningar.

Individuell lönesättning i grupper med få medarbetare

Den individuella delen av lönesättningen får större påverkan på medellönen i grupper med få medarbetare. Detta är ett problem som tidigare konstaterats påverka lönekartläggningen relativt mycket. Årets förarbete inför lönekartläggningen som omfattade en översyn av grupperingen av medarbetare syftade till att minska denna effekt genom att göra fler sammanslagningar av befintliga befattningsgrupper.

Även om problemet överlag blir mindre med ett färre antal befattningsgrupper så kvarstår problemet ur vissa aspekter. Antalet män är fortfarande få inom ett stort antal grupper. Effekten blir i könsrelaterade jämförelser att individlöner för ett för stort genomslag på männens medianlön. Även om det finns fler sammanslagningar

där ett större antal individer jämförs så är det fortfarande lika få som har samma typ av tjänst, vilket numera får vara en del av förklaringen i analysen. Det blir således färre slutsatser som kan dras om lönestrukturer som skulle kunna vara relaterade till kön trots att tillförlitligheten för slutsatser på gruppnivå troligtvis har höjts med anledning av sammanslagningarna.

Generellt inom vissa yrken så 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. Medarbetare som är högpresterande samt de med lång och bred erfarenhet, har ofta byggt upp hög kompetens vilket värderas lönemässigt. Detta förhållande gäller också för de befattningsgrupper där motsatsförhållandet gäller när det endast finns ett fåtal kvinnor bland en större grupp män.

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 under de senaste åren arbetat med ett flertal aktiva åtgärder i syfte att kvalitetssäkra lönesättningsprocessen och förtydliga kopplingen mellan prestation och löneutveckling. En uppföljning av det nya materialet visade på att det stöttar lönesättningsprocessen samt den individuella delen av samverkansavtalet på ett bra sätt. Den årliga lönekartläggningen i sig utgör också 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 2023.

Aktiviteter

- Utbildning för chefer kring löneprocessens inför löneöversyn februari 2023 i samband med arbetsgivarforum inför löneöversyn.
- Samtalsmall för medarbetar- och lönesamtal ska tillgängliggöras digitalt i Novi under 2023.
- Revidering av lönepolicy, försenad och framflyttad till 2023.
- Nya målsättningar och fortsatt arbete med Heltid som norm. Lokala parter i samverkan genom arbets- och styrgrupp under 2023.

HR-avdelningen Askersunds kommun har årligen haft genomgångar av löneöversynsprocessen och lönesättningsarbetet för organisationens chefer. Dessa har tidigare hållits som separata utbildningstillfällen men anordnas nu i samband med arbetsgivarforum. Dessa genomgångar kommer även fortsatt att hållas och anpassas efter aktuella behov. Även om gällande lönepolicy bedöms som könsneutral så 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.

Som ett led i digitalisering av fler processer inom HR kommer även samtalsmaterialet för medarbetar- och lönesamtal översättas i ett digitalt format. I syfte att underlätta administrationen av materialet kommer 2023 att tillhandahållas genom det personaladministrativa systemet Novi. Askersunds kommun kommer också vidare att fortsätta arbetet med Heltid som norm genom beslut om en ny handlingsplan för kommande år som togs under 2022. Heltid som norm är en viktig del av det långsiktiga arbetet med att skapa förutsättningar för jämlika villkor.

Bilaga: Översikt befattningsgrupper, värdering och min och maxlön

Roll	Kön	Värdering	Kvantitet	Ålder (Y)	Erfarenhet (år)	Anställning (Y)	Lön	Övr. ersättning	Totalersättning
Vaktmästare	Man	0.8	6	39	2.7	2.7	26747	0	26747
Lärare 1-6	Man	1.2	9	43	6.7	6.7	36656	0	36656
Lärare 1-6	Kvinna	1.2	56	45	7.1	7.1	36985	0	36985
Socialsekreterare	Man	1.3	2	49	3	3	35250	0	35250
Socialsekreterare	Kvinna	1.3	17	39	4.5	4.5	35579	0	35579
Sjuksköterskor	Man	1.3	1	66	5	5	84000	0	84000
Sjuksköterskor	Kvinna	1.3	22	47	6.4	6.4	41960	0	41960
C-Chef	Man	1.5	7	55	11.6	11.6	56693	0	56693
C-Chef	Kvinna	1.5	8	52	7	7	46313	0	46313
Inspektör samhällsbyggnad	Man	1.2	5	47	1.8	2	37732	0	37732
Inspektör samhällsbyggnad	Kvinna	1.2	13	38	1.4	1.5	36589	0	36589
Kock	Man	0.8	5	35	3.4	3.4	26260	0	26260
Kock	Kvinna	0.8	31	51	11.5	11.5	27512	0	27512
Lärare fsk/frp	Man	1.1	3	28	0.7	1	23840	0	23840
Lärare fsk/frp	Kvinna	1.1	97	45	6.6	6.7	30002	0	30002
Gata/park/anlägg	Man	0.7	10	47	6.3	6.3	27337	0	27337
Gata/park/anlägg	Kvinna	0.7	2	55	3	3	27934	0	27934
Biträdespersonal	Man	0.6	49	31	1.2	1.4	23011	0	23011
Biträdespersonal	Kvinna	0.6	57	41	4.9	5	23651	0	23651
Kval administratör	Man	0.7	1	61	0	0	30600	0	30600
Kval administratör	Kvinna	0.7	12	45	8.7	8.7	30817	0	30817
Tekniker	Man	0.9	6	52	11.5	11.5	31554	0	31554
Tekniker	Kvinna	0.9	2	48	13.5	13.5	29522	0	29522
Specialister	Man	1.2	5	43	2.4	2.4	40490	0	40490
Specialister	Kvinna	1.2	6	39	3	3	38773	0	38773
Lärare musikskola	Man	1.1	2	52	19.5	19.5	38167	0	38167
Lärare musikskola	Kvinna	1.1	3	49	13.3	13.7	36260	0	36260
Lärare 7-9	Man	1.3	15	44	7.9	8.1	36374	0	36374
Lärare 7-9	Kvinna	1.3	28	46	6.8	6.8	39712	0	39712
Omvårdnadspersonal	Man	0.7	30	39	2	2	26008	0	26008
Omvårdnadspersonal	Kvinna	0.7	255	48	7.1	7.1	27804	0	27804
Städare/måltidsbitr	Man	0.5	4	42	1.8	1.8	23860	0	23860
Städare/måltidsbitr	Kvinna	0.5	34	48	6.3	6.3	24743	0	24743
Kval handläggare	Man	1.2	2	53	1	1	39200	0	39200
Kval handläggare	Kvinna	1.2	3	39	4.3	4.3	35333	0	35333

Lärare spec	Man	1.3	4	50	9.8	9.8	42115	0	42115
Lärare spec	Kvinna	1.3	10	52	5.8	5.8	42783	0	42783
Övr kurativt arbete	Man	1.1	4	43	5.3	5.3	32235	0	32235
Övr kurativt arbete	Kvinna	1.1	8	52	12.4	12.4	35206	0	35206
B-chef	Man	1.8	3	58	8.3	8.3	60933	0	60933
Handläggare	Man	1.1	2	52	1.5	1.5	40250	0	40250
Handläggare	Kvinna	1.1	12	46	5.3	5.3	35188	0	35188
A-chef	Man	2	2	54	3	3	61725	0	61725
A-chef	Kvinna	2	3	54	1.7	1.7	78250	0	78250
Övr personal barn/unga	Man	0.7	12	37	2.6	2.7	25895	0	25895
Övr personal barn/unga	Kvinna	0.7	72	42	3.3	3.3	26278	0	26278
Bibliotekarie	Kvinna	1.1	3	45	5.3	5.3	33801	0	33801
Kultur/turism	Kvinna	0.6	6	54	9.8	9.8	28809	0	28809
Rektor	Kvinna	1.7	5	52	5	5	57960	0	57960
Arbetsterapeuter	Kvinna	1.2	9	46	6.4	6.4	35040	0	35040
Rektor Bitr	Kvinna	1.2	5	47	1.2	1.2	44940	0	44940
C-chef 2	Kvinna	1.6	10	47	0.9	1.9	45770	0	45770
Administratör	Kvinna	0.6	13	46	4.3	4.3	29819	0	29819