

Askersunds kommun

Lönekartläggning

2023



Introduktion

I syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i ersättning mellan kvinnor och män har Askersunds Kommun genomfört en lönekartläggning i enlighet med diskrimineringslagens 3 kapitel och §8–10. Metodiken som ligger till grund för kartläggningen är baserad på regelverk, rekommendationer från arbetsmarknadens parter samt lönedata och statistik.

Bakgrund och metodik

Lönekartläggningen omfattar samtliga anställda i Askersunds Kommun. Lönerna som jämförs har räknats om till heltidslöner i de fall där lönepositionerna avsåg deltidsanställda. Ersättningsdata för anställda har utgjort grunden för analysen. Kartläggningen är indelad i tre delar. 1. Identifiering och kartläggning av lika arbeten 2. Identifiering och kartläggning av likvärdiga arbeten 3. Identifiering och kartläggning av kvinnodominerade arbeten och grupper Identifiering av bestämmelser och policys kring ersättningserbjudande behandlas separat. Definition av lika arbeten: Lika arbeten har identifierats genom att utröna vilka arbeten som är identiska och som omfattar lika ansvar och komplexitet baserat på faktorer i tabellen nedan. Definition av likvärdiga arbeten: Likvärdiga arbeten har identifierats genom att värdera ansvar och komplexitet. Definition av kvinnodominerade arbeten och grupper: Om en grupp med individer med lika arbeten har > 50% kvinnor definieras gruppen som kvinnodominerad.

Summering lönekartläggning 2023

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. 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 som 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.

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

Om vi tittar på det totala löneläget inom Askersunds Kommun, (sid 1) så har kvinnor generellt högre lön än män, även om skillnaderna är marginella.

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 omvårdsvården. 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

Askersunds kommun har 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. 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 2024.

Aktiviteter

Utbildning för chefer kring löneprocessens inför löneöversyn 2024 i samband med arbetsgivarforum inför löneöversyn.

Samtalsmall för medarbetar- och lönesamtal är planerad att tillgängliggöras digitalt i Novi under 2024.

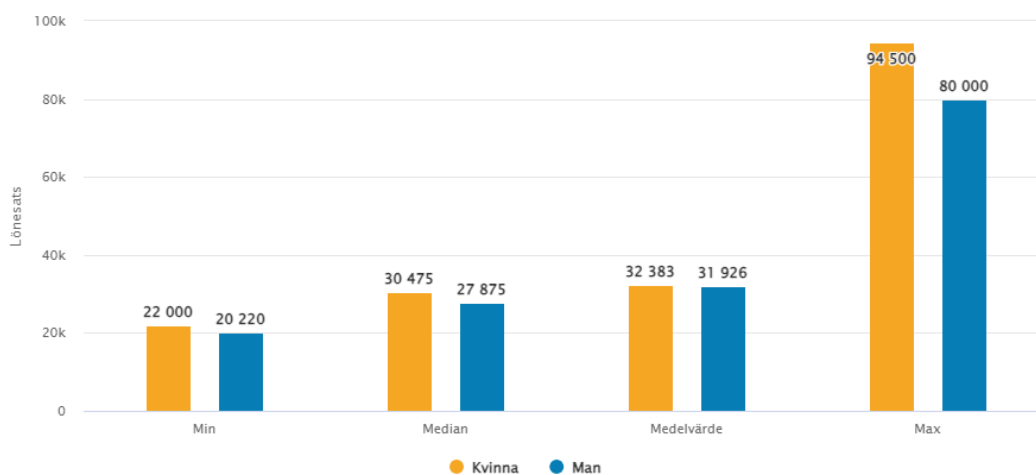
HR-avdelningen Askersunds kommun har årligen haft genomgångar av löneöversynsprocessen och lönesättningsarbetet för organisationens chefer. Dessa har tidigare hållits som separata utbildningstillfällen men anordnas nu i samband med arbetsgivarforum. Dessa genomgångar kommer även fortsatt att hållas och 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 2024 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.

Översikt - Lönefördelning

Lönefördelning mellan kvinnor och män



Lika arbeten – kvinnors lön som andel av männens (median)

Kvinnors lön som andel av männens (median)



Aktiviteter/Kommentarer – Lika Arbeten

- **Kultur/turism**

I yrkesgruppen skiljer sig uppdragen åt. Den högst betalda mannen i gruppen har en strategisk roll vilket skiljer sig från övriga vilket motiverar en högre lönesättning. Löneskillnaderna inte är könsrelaterade och faller inom ramen för den individuella lönesättningen.

- **Tekniker**

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

- **Drift- och gruppleddare**

Löneskillnaderna mellan kvinnor och män är minimala och faller inom ramen för den individuella lönesättningen.

- **Handläggare**

I gruppen handläggare ingår individer för vilka uppdraget skiljer sig åt ganska mycket. Den högst betalda mannen och den högst betalda kvinnan har båda lång erfarenhet och löneskillnaden dom två emellan är också minimal till kvinnans fördel. Löneskillnaderna går att förklara inom ramen för den individuella lönesättningen och är inte relaterad till kön.

- **C-Chef**

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 cheferfarenhet. 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 för vissa ett par individer, i detta fall män. Ingen osaklig löneskillnad kan påvisas.

- **Lärare musikskola**

Löneskillnaden kvinna och man med samma bakgrund, uppdrag och erfarenhet är minimal och faller inom ramen för den individuella lönesättningen. I gruppen ingår även lärare med annat uppdrag samt betydligt kortare erfarenhet och anställningstid. Löneskillnaden faller inom ramen för den individuella lönesättningen.

- **Inspektör samhällsbyggnad**

Inom denna grupp finns stora skillnader i uppdrag och erfarenhet. Inom gruppen finns även olika nivåer av inspektörer, därför skiljer sig även lönerna. Ingen osaklig löneskillnad kan påvisas.

- **Lärare spec**

Löneskillnaderna är marginella och är inte könsrelaterade utan faller inom ramen för individuell lönesättning.

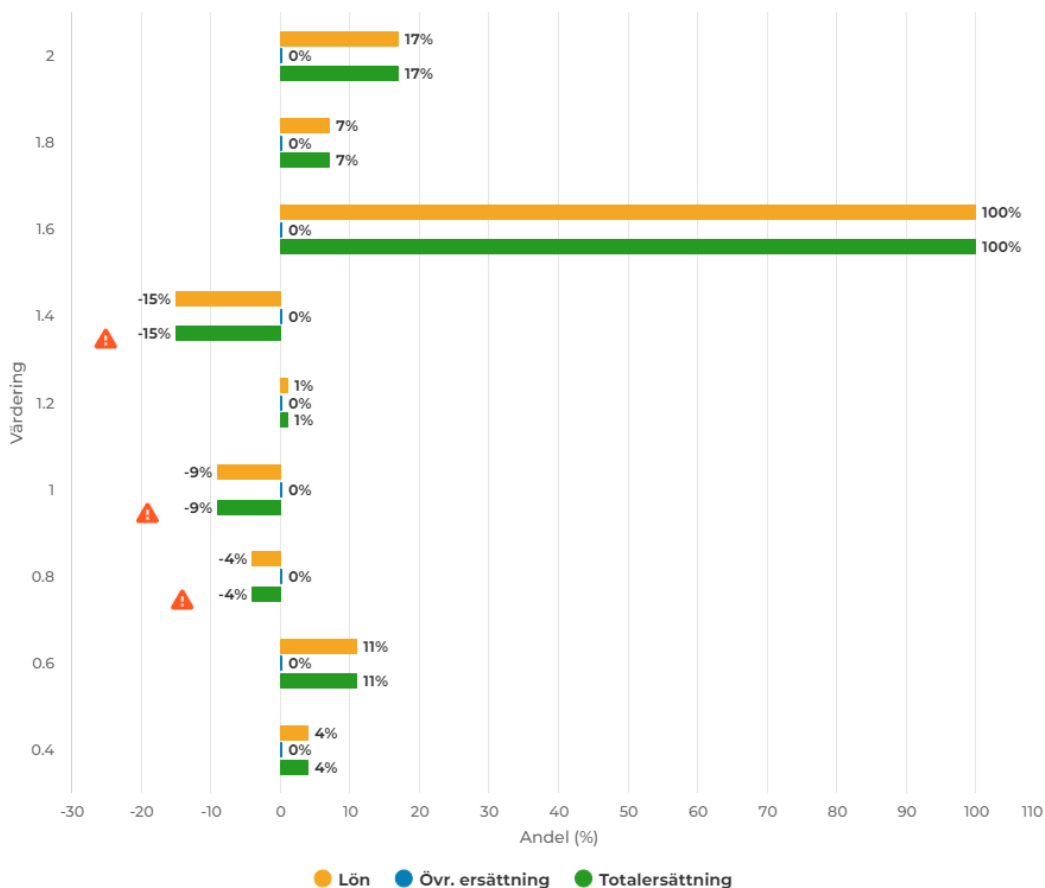
Summering – Lika Arbeten

I flertalet grupper finns en stor andel kvinnor och ett mindre antal män. Männens individuella löner får på det sättet en större inverkan på medianlönen. Männens lönesättning har därför särskilt granskats för att se så att ingen osaklig löneskillnad föreligger. Gemensamt för gruppen handläggare är att kvinnorna ofta 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. Skillnaderna för Inspektör Samhällsbyggnads förklaras genom stor skillnad i uppdragen mellan inspektörerna där mannen med högst lön har ett mer specialiserat uppdrag som kräver längre erfarenhet och utbildning än övriga. 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



Aktiviteter/Kommentarer – Likvärdiga Arbeten

1.4

Inom denna grupp ingår chefer med stora skillnader i uppdrag och antal medarbetare. Inom gruppen finns män som inom sina tjänster har ledningsgruppsuppdrag, vilket innebär ytterligare kommunövergripande ansvar. Bland kvinnorna finns också flera individer med kort chefserfarenhet. 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. Löneskillnaderna faller inom ramen för den individuella lönesättningen.

1

Inom denna grupp av yrken så skiljer sig rollerna och uppdragen sig ganska kraftigt åt. I gruppen ingår Lärare musikskola där uppdraget gruppen skiljer sig åt. Löneskillnaden kvinna och man med samma bakgrund, uppdrag och erfarenhet är minimal. 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 faller inom ramen för den individuella lönesättningen.

Inom gruppen tekniker ingår individer med olika typer av uppdrag. Denna grupp har också en större marknadspåverkan i samband med lönesättning jämfört med grupp/driftledare, 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.

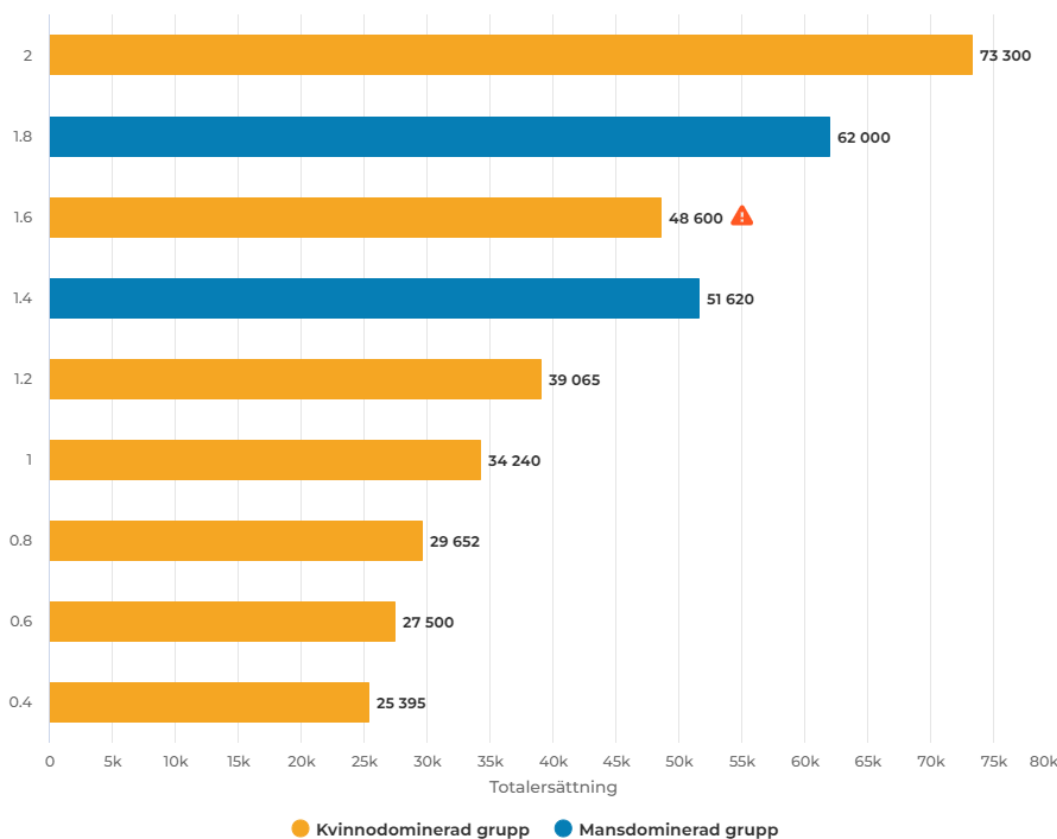
Summering – Likvärdiga Arbeten

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. Även i analysen lika arbeten faller ett mindre antal jämförelser ut för analys. Att ett mindre antal jämförelser behöver analyseras innebär sannolikt att lönestrukturen är balanserad 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.

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.



Aktiviteter/Kommentarer – Kvinnodominerad Grupp

- 1.6

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 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.

Summering – Kvinnodominerad Grupp

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