

Jämställdhetsanalys av kvinnors och mäns löner samt analys av lönerelationer mellan likvärdiga arbeten i övrigt - 2018

Grundförutsättningar

Arbetsgivare ska varje år genomföra lönekartläggning och analys av mäns och kvinnors löner i syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga löneskillnader kopplade till kön. Kartläggningen genomförs efter den årliga löneöversynen och bildar beslutsunderlag till strategiska satsningar nästkommande år.

Lika arbete

Arbetsgivaren kartlägger och analyserar löneskillnader som förekommer inom lika arbete med utgångspunkt i vilka arbetsuppgifter som utförs. Löneskillnaden ska kunna förklaras med könsneutrala argument.

Analysen genomförs på individnivå i och med individuell lönesättning.

Likvärdigt arbete och högre värderade/lägre lönesatta kvinnodominerade grupper

Arbetsgivaren kartlägger och analyserar löneskillnader mellan grupp som utför kvinnodominerat arbete med grupp som utför likvärdigt arbete som inte är kvinnodominerat. Ett arbete är kvinnodominerat när 60 % av medarbetarna är kvinnor och det är dessa grupper som är föremål för likvärdig-analysen. Arbetsgivaren ska även kartlägga löneskillnader mellan kvinnor och män när ett kvinnodominerat arbete är högre värderat men ändå har lägre lönenivåer än lägre värderade arbeten som inte är kvinnodominerade.

Analysen av löneskillnader sker på gruppnivå för att upptäcka ev. strukturell undervärdering av kvinnodominerade arbeten. Förutom medianlön görs också analys av lönespridning mellan grupper då lönespridning ses som ett mått på möjlig löneutveckling.

Systemstöd

Arbetet med att analysera löner mellan *likvärdiga* arbeten förutsätter att en objektiv och systematisk arbetsvärdering är genomförd. Arbetsvärderingen synliggör vilka arbeten som kan bedömas som likvärdiga utifrån arbetets svårighetsgrad och grundkrav. Den systematiska arbetsvärderingen genomfördes under 2017 och bildar nu tillsammans med samtliga löner i kommunen underlag för analysen.

Övergripande analys

Bollebygd kommun är en kvinnodominerad arbetsplats där 83 % av de 773 månadsanställda är kvinnor. Vid tillfället för datainhämtningen fanns 119 månadsanställda män och 654 kvinnor. Medianlönen för månadsanställda män är vid kartläggningen 28 850 kr och för kvinnor är den 28 100 kr.

När det gäller lönespridning, som ses som ett visst mått på möjlighet till löneutveckling ska även denna del vara en del i analysen. I vissa av de kvinnodominerade befattningarna har männen en större lönespridning än kvinnorna trots att kvinnorna är betydligt fler till antalet, vilket borde underlätta differentiering av lönerna. Det gäller bland annat befattningar som lärarassistent, barnskötare och kock. Detta kommer att följas upp vid kommande lönekartläggningar.

Antalet befattningar som är med i lönekartläggningen är 115 st. Av dessa är ca 80 % kvinnodominerade, 15 % är mansdominerade och 5 % är könsneutrala.

I både de mansdominerade och i de könsneutrala befattningarna återfinns endast upp till en handfull medarbetare. Detta försvårar analysen av löneskillnader på gruppnivå.

Få män återfinns även i flera av de kvinnodominerade befattningarna. Exempelvis är endast sex procent av *lärare tidigare år* män. Bland både förskollärarna och undersköterskorna är åtta procent män. I gruppen *lärare senare år* är dock 40 procent män.

Få män för med sig att analysen av löneskillnader mellan män och kvinnor i likvärdiga arbeten blir komplex eftersom det är svårt att hitta jämförande grupper bland männen.

Tydligt mansdominerad är en av teknikergrupperna, renhållningsarbetare samt anläggningsarbetare och det är med dessa grupper likvärdiganalysen mellan män och kvinnor kan göras.

Analys av löneskillnader mellan män och kvinnor i lika arbeten – på individnivå

Vid kartläggningen av löneskillnader i lika arbeten kan skillnader i medianlön ses mellan män och kvinnor. Dessa skillnader ska kunna förklaras med könsneutrala argument. Exempel på befattningar är vårdbiträde, lärare tidigare år samt förskollärare. Lönesättande chefer har uppmanats att uppmärksamma detta i samband med fördelning av årets löneökningstrymme - för att säkerställa att löneskillnaderna som finns kan kopplas till könsneutrala argument (såsom exempelvis prestation, historiska löner eller marknadspåverkan).

Analys av löneskillnader mellan män och kvinnor i likvärdiga arbeten – på gruppnivå

Vid kartläggningen av löneskillnader i likvärdiga arbeten ses en skillnad i medianlön för de båda kvinnodominerade grupperna utbildade barnskötare och undersköterskor inom äldreomsorg i jämförelse med fastighetsskötare, park- och trädgård och renhållning där de båda kvinnodominerade grupperna har en högre arbetsvärdering men ligger lägre i medianlön. Detsamma gäller när man jämför lönenivåerna för barnskötare och undersköterskor med fastighetstekniker som är mansdominerad och arbetsvärderad i samma svårighetsgrad.

Övrig analys

Vid analys av likvärdiga arbeten som är kvinnodominerade framgår att förskollärare ligger lägre i medianlön och bör närma sig övriga lärargrupper i strävan att vara en konkurrenskraftig arbetsgivare. I en av grupperna inom hemsjukvården bör lönerelationerna inom gruppen justeras.

I politiskt beslut för 2018 framgår att 0,5 % av löneökningstrymmet är avsatt att utjämna osakliga löneskillnader mellan män och kvinnor samt åstadkomma en ändamålsenlig lönespridning i syfte att vara en jämställd och konkurrenskraftig arbetsgivare. Det motsvarar en summa på 92 000 kr per månad och tillkommer utöver den årliga löneöversynen.