

***Lönekartläggning ur ett
jämsällldhetsperspektiv 2024***





BOLLEBYGDS
KOMMUN

2025-01-07

Handläggare:

Caroline Wermäng, HR-avdelningen

Lönekartläggning enligt diskrimineringslagen

Enligt diskrimineringslagen ska varje arbetsgivare årligen göra en lönekartläggning ur ett jämställdhetsperspektiv, en s.k. jämställdhetsanalys. Diskrimineringslagens regler om jämställdhetsanalys innebär att arbetsgivaren ska kartlägga och analysera dels bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor som tillämpas hos arbetsgivaren, dels löneskillnader mellan kvinnor och män som utför lika och likvärdigt arbete.

Likvärdigt arbete ska enligt lagen bedömas utifrån de krav arbetsgivaren ställer på olika arbeten med avseende på kunskap och färdigheter (kompetens), ansträngning (arbetsinsats), ansvarstagande samt arbetsförhållanden. Likvärdig-analysen förutsätter att en systematisk arbetsvärdering är genomförd.

En jämställdhetsanalys består av lönekartläggning, resultat och analys och resulterar i en handlingsplan för jämställda löner om osakliga löneskillnader mellan könen konstateras.

Syfte

Syftet med en jämställdhetsanalys är att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män. I Bollebygds kommun bidrar analysen till kommunens lönestrategi med syfte att nå jämställda och konkurrenskraftiga löner.

Samverkan

Uppdraget och ansvaret att genomföra lönekartläggning ur ett jämställdhetsperspektiv åligger arbetsgivaren. Dock finns krav på öppenhet och samverkan med de fackliga organisationerna vilka arbetsgivaren har kollektivavtal med. Inom ramen för ordinarie samverkanssystem ges, på central samverkansgrupp information om lönekartläggning och analys. Även arbetsgivarens åtgärder för att motverka löneskillnader kopplat till kön redovisas och samverkas i nämnda forum.

Genomförande

Diskrimineringsombudsmannens (DO) riktlinjer ligger till grund för jämställdhetsanalysen 2024. Det innebär att:



- Kriterier för lönesättning och andra anställningsvillkor har analyserats.
- Grupper med lika arbeten har identifierats för analys av löneskillnader mellan könen.
- Grupper av likvärdiga arbeten har identifierats för analys av löneskillnader mellan kvinnors löner i kvinnodominerade arbeten och mäns löner i icke kvinnodominerade arbeten.
- Även högre värderade kvinnodominerade arbeten som är lägre lönesatta än lägre värderade icke kvinnodominerade arbeten har identifierats och analyserats.
- En handlingsplan för jämställda löner har upprättats.

Bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor

De grundläggande principerna för lönesättning återfinns i de centrala löneavtalen. Lönesättningen utgör ett viktigt instrument för att uppnå målen för verksamheten där effektivitet, produktivitet och kvalitet är viktiga faktorer. Syftet är att skapa en process där arbetstagarens resultat och löneutveckling knyts samman, så att det positiva sambandet mellan lön, motivation och resultatet uppnås.

Medarbetarens lön ska vara individuell och differentierad. Den utgår ifrån medarbetarens utbildningsnivå, arbetsuppgifternas svårighetsgrad, beslutad lönestruktur, rådande marknadslöneläge samt medarbetarens måluppfyllelse och prestation.

Kommunens lönepolitik ska leda till att verksamheten utvecklas på ett positivt sätt och bidra till medarbetarnas motivation och intresse för arbetet. Lönen ska sättas utifrån överenskomna kriterier som utgår från den Röda tråden, där utförda prestationer i grunduppdraget och bidrag till verksamhetens utveckling samt förhållningssätt ingår. Ambitionen är att medarbetarna ska förstå sin lön och uppleva den som rättvis.

I Bollbygd kommuns jämställdhetsdokument framgår att Bollebygds kommun ska vara en attraktiv arbetsgivare med ett arbetsklimat som präglas av ömsesidig respekt. Jämställdhets- och mångfaldsarbetet ska grunda sig i en gemensam syn bland medarbetare och ledare på människors lika värde. Kommun ska förknippas med positiva jämställdhets- och mångfaldsvärden för att skapa mervärde i form av en ökad öppenhet och en ömsesidig acceptans.

Lönestruktur

I löneavtalen framgår tydligt att lönebildningen och lönesättningen är ett viktigt instrument för att kommunen ska nå sina verksamhetsmål och att arbetsgivaren har ansvar för lönebildningen.

Organisationens önskvärda lönerelationer inom och mellan grupper, det vill säga den lönestruktur som kommunen beslutar ska gälla, utgår från arbetsvärdering, individuell lönesättning och marknadspåverkan. Översyn av den beslutade lönestrukturen görs årligen.

Syftet med en önskad beslutad lönestruktur är att få en riktning i den lokala lönebildningen samt att säkerställa att likvärdiga arbeten även lönemässigt värderas lika. Lönestrukturen ger också lönesättande chefer vägledning i lönesättningen i att säkerställa konkurrenskraftiga och jämställda löner samt skapar utrymme för marknadsmässiga löner. Den utgör också underlag för särskilda strategiska satsningar om det finns diskrepans mellan beslutad och befintlig lönestruktur.

Den beslutade lönestrukturen används av chefer som stöd vid lönesättning vid nyanställning men även vid löneöversynsarbetet för att bidra till den beslutade strukturen och dess önskvärda lönerelationer. Lönestrukturen ett viktigt strategiskt styrmedel där kommunen kan eftersträva en god och jämställd väl fungerande lönebildning.

Bild Beslutad lönestruktur 2024



Kompetensförsörjning och bristyrken

I Arbetsförmedlingens yrkesprognos 2024 och fem år framåt görs bedömningen att det, precis som de senaste årens prognoser, råder fortsatt brist på arbetskraft främst inom Hälso- och sjukvård, pedagogiska yrken samt inom flera grupper på handläggarnivå med krav på högskoleutbildning.

Sakliga eller osakliga löneskillnader

Jämställdhetsanalys innebär att upptäcka löneskillnader mellan könen och analysera om de kan förklaras med könsneutrala argument. Könsneutrala argument är: historiska löner, prestation, marknadspåverkan och kompetens/erfarenhet. Löneskillnader som inte kan förklaras med könsneutrala argument har förts över till handlingsplan för jämställda löner.

Avgränsningar

Jämställdhetsanalysen bygger på lönenivåer i 2024 års nivå efter att den årliga löneöversynen är slutförd. Jämställdhetsanalysen omfattar månadsavlönade medarbetare. Utgångspunkten i analysen är heltidslön. Löner för timavlönade medarbetare ses varje år över i samband med löneöversyn.

Enligt Diskrimineringslagen ska arbetsgivaren kartlägga och analysera löneskillnader som förekommer inom lika arbeten med utgångspunkt i vilka arbetsuppgifter som utförs. Löneskillnaden ska kunna förklaras med könsneutrala argument. Analysen förutsätter att båda könen är representerade i

befattningsgrupperna. I Bollebygds finns 44 lika arbeten/ befattningar där både män och kvinnor arbetar.

I analysen för likvärdiga arbeten är det enligt nämnda lag lönenivåerna i kvinnodominerade arbeten i relation till icke kvinnodominerade arbeten som ska kartläggas, analyseras och osakligheter ska åtgärdas. Det innebär att jämförelsen utgår från kvinnornas lön i relation till männens. Måttet för att betrakta en grupp som kvinnodominerad är att minst 60 % av gruppen består av kvinnor. Av kommunens 116 befattningsgrupper är 89 grupper kvinnodominerade. Lönekartläggningen och analysen bygger på medianlön inom respektive befattningsgrupp vilket är ett av de mått som DO rekommenderar.

Marknadslön

Begreppet marknadslön och marknadspåverkan används ofta i rekryteringssammanhang och i lönediskussioner. Inför analys av kommunens löner definierades begreppet marknadslön enligt följande:

Marknadslön är när en lönesättning påverkas av tillgång och efterfrågan av kompetens på arbetsmarknaden. Marknadslön kan också påverkas av rådande löneläge på arbetsmarknaden i ett yrke. Att sätta marknadslön kan bli aktuellt för en arbetsgivare för att säkra sin kompetens-försörjning. Det kan ske både vid rekrytering av nya medarbetare och i löneöversyn för att behålla befintlig kompetens. Att en befattning/individ har en marknadslön bedömts vara ett könsneutralt argument för löneskillnader mellan individer.

Lönespridning

Lönespridningen för kvinnor och män ska enligt DO analyseras eftersom den ofta är ett mått som återspeglar möjligheten till löneutveckling. Enligt gällande lagstiftning ska lika möjligheter till löneutveckling för kvinnor och män främjas. I Bollebygds kommun eftersträvas en ändamålsenlig lönespridning. Med detta avses att lönespridningen bidrar till att både rekrytera och behålla medarbetare. Lönespridningen ska också bidra till att nå målen för verksamheten genom att det finns en tydlig koppling mellan medarbetarens lön, prestation och måluppfyllelse. Därmed möjliggörs löneutveckling för individen.

Identifiering av lika arbeten

Arbetsgivaren kartlägger och analyserar löneskillnader som förekommer inom lika arbete med utgångspunkt i vilka arbetsuppgifter som utförs/ befattning.

Löneskillnaden ska kunna förklaras med könsneutrala argument.

Identifiering av likvärdiga arbeten

Arbetet med att analysera löner mellan likvärdiga arbeten förutsätter att en objektiv och systematisk arbetsvärdering är genomförd. I Bollebygds kommun används verktyget BAS (Befattnings- och arbetsvärderingssystem) som är ett av de verktyg som är godkända av DO. Arbetsvärderingen synliggör vilka arbeten som kan bedömas som likvärdiga utifrån arbetets svårighetsgrad och dess grundkrav. En grundläggande systematisk arbetsvärdering genomfördes i samverkan med de fackliga organisationerna under 2017 och en översyn av arbetsvärderingarna görs årligen.

Arbetsvärderingen bildar tillsammans med samtliga löner i kommunen underlag för jämställdhetsanalysen av likvärdiga arbeten.

Via BAS-systemet placeras arbetsvärderade arbeten in i BAS-intervall där befattningarna inom intervallet bedöms som likvärdiga vad gäller krav och svårighetsgrad i arbetet. Intervallen benämns A-L med utgångspunkt i arbeten med de lägsta kraven. Totalt finns 114 befattningsgrupper med i underlaget.

ANALYS

Sammanfattande lönestatistik

Fördelning män/kvinnor efter löneöversyn 2024	Män	Kvinnor
Andel medarbetare män/ kvinnor	22 %	78 %
Antal månadsavlönade medarbetare 786 (antal vid förra kartläggningen i parentes 739)	168 (164)	609 (621)

Medianlön 2024 (2023 i parentes)	34 200 (33 400)	34 800 (32 700)
Befattningar	Antal	
Antal arbeten/ befattningsgrupper	116	
Antal arbeten med både män och kvinnor	44	
Antal kvinnodominerade arbeten (= minst 60 %kvinnor) till likvärdiganalysen	89	

Generell analys

Skillnaden mellan männens och kvinnornas medianlön på totalen medarbetare har under 2024 förändrats jämfört med förra årets kartläggning. Skillnaden är nu 600 kr till kvinnornas fördel. Vid förra kartläggningen var det 700 kr skillnad till männens favör.

Tänkbara förklaringar till förändring i median mellan män/ kvinnor:

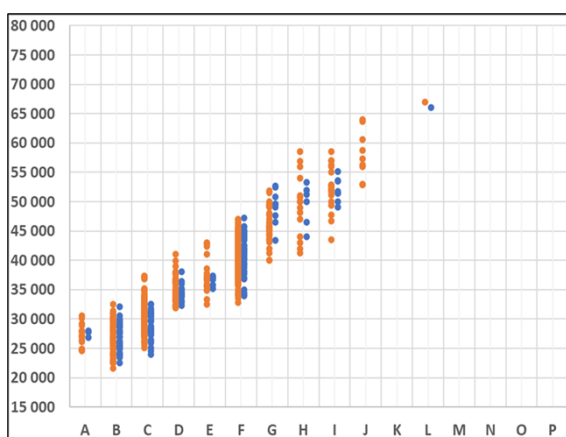
1. Inför löneöversyn 2024 genomfördes (i enlighet med handlingsplan för jämställda löner 2023) i samtliga ledningsgrupper dialog om vikten av jämställd lönesättning redan vid anställning.
2. Det beslutade löneökningstrycket på upp till 7,4 % för 2023-2024 möjliggjorde utifrån löneanalys en särskild satsning på några av våra kvinnodominerade grupper.
3. Det gjordes nio individsatsningar i löneöversyn 2024, kopplat till prestation och arbetsgruppens lönestruktur/ lönerelationer, av dessa var sju kvinnor.

Befattningsgruppernas storlek varierar från enstaka (1) individer upp till 114 individer. I 28 av 116 befattningsgrupper finns endast en individ. I mer än hälften av samtliga befattningsgrupper är antalet individer fem eller färre.

I grupper med få individer kan skillnader i den individuella lönesättningen få ett större genomslag i analysunderlaget än i grupper med många individer. Samtliga grupper med många individer är kvinnodominerade. Som tidigare nämnts är 89 av kommunens befattningsgrupper kvinnodominerade.

Till handlingsplan för jämställda löner: *Organisationen bör fortsatt medvetandegöras och uppmärksammas på att både i samband med löneöversyn säkerställa att lönen är könsneutral samt uppmärksamma och säkerställa redan vid nyanställning och den lönesättning som sker då är könsneutral för att undvika att löneskillnader kopplat till kön uppstår redan vid den första lönesättningen.*

Analys av lönestruktur och lönespridning ur ett jämställdhetsperspektiv



Män (blå) och kvinnors (röd) löner samt lönespridning inom respektive BAS-intervall

I grafen framgår att i BAS intervall A där lokalvårdare och servicebiträde har en någon hoptryckt lönespridning.

I BAS-intervall B återfinns befattningar inom vård och omsorg och teknik som inte kräver specifik utbildning. Hela BAS-intervallet består av 38 män och 76 kvinnor. I intervallet som helhet ses en god lönespridning för båda könen.

I BAS-intervall C återfinns befattningar inom vård och omsorg, teknik och administration som kräver särskild utbildning. Hela BAS-intervallet består av 36

män och 191 kvinnor Även här konstateras att det är en god lönespridning för båda könen för intervallet som helhet. Kvinnorna är i stor majoritet och det kan konstateras att de kvinnor som bidrar med lönespridningen uppåt i intervallet är majoriteten i åldersspannet 50 år och äldre.

I BAS D och E finns befattningar med relativt få individer totalt 20 män och 55 kvinnor. Det är kvinnorna som har de högsta lönerna i dessa båda intervallen. Detsamma gäller lägstalönerna sånär som på en individ där lönen har en koppling till erfarenhet/ ålder.

I BAS F - G – I BAS F där vi återfinner de flesta befattningar med krav på högskoleutbildning kan vi se att lönespridningen i intervallet som helhet är god för både män och kvinnor.

I BAS H återfinns specialister och samtliga är få eller solitära i sin befattning. Totalt 21 individer varav 6 är män. Vid analys av lönespridningen i intervallet är den kopplad till den individuella lönesättningen.

I BAS I – återfinns enhetschefer och rektorer inom förskolan Vid analys av lönespridningen i intervallen är de kopplade till den individuella lönesättningen.

I BAS J – återfinns endast kvinnliga enhetschefer varav alla utom två är rektorer inom skolan.

Till handlingsplan för jämställda löner: *Organisationen bör även fortsatt medvetandegöras och uppmuntras att den beslutade lönestrukturen och strävan efter ändamålsenlig lönespridning gäller samtliga medarbetare och att även männens lönesättning ska vara med och bidra till den beslutade strukturens intervaller i både 10:e och 90:e percentil.*

Analys av marknadsläget

Som tidigare nämnts görs i Arbetsförmedlingens yrkesprognos från 2024 och fem år framåt bedömningen att det råder fortsatt brist på arbetskraft främst inom kommunens områden Vård och omsorg samt inom Utbildning. I Bollebygds kommun har vi främst noterat detta vad gäller socialsekreterare, men även på

flera övriga befattningar där vi har krav på högskoleutbildning.

Exempel på kompetenser som Bollebygds kommun har sökt/ varit svårrekryterade under året:

- Socialsekreterare
- Systemförvaltare Lön
- HR-specialist
- Ekonom
- Kommunikatör
- Arbetsterapeut

Den pågående lågkonjunkturen har en påverkan gällande tillgång på arbetskraft. Tydligast tendensen på detta är den ökade tillgången på utbildade förskollärare. Kommunen får över lag fler sökande till utannonserade arbeten dock kan vi se att flertalet av de sökande inte alltid har den kompetens som efterfrågas.

Analys av lika arbeten

I analysen av löneskillnader mellan män och kvinnor som utför lika arbeten är målet att säkerställa att diskriminering på grund av kön inte förekommer i lönesättningen. Grupper bestående av endast ena könet lämnas därför utanför denna del av analysen. I 44 av totalt 116 befattningsgrupper återfinns både män och kvinnor och dessa 44 utgör underlag för analysen av *löneskillnader mellan män och kvinnor i lika arbeten*.

I 28 av befattningarna är kvinnornas medianlön lika med eller högre än männens medianlön och i 16 av befattningarna är männens medianlön högre. I 10 av befattningarna är löneskillnaderna 5 % eller mindre och bedöms bero på individuell lönesättning. I de befattningar där löneskillnaderna är större än 5 % beror det också på erfarenhet och att det är enstaka/ få medarbetare av ena könet vilket kan få en stor påverkan på den procentuella löneskillnaden.

Karaktäristiskt för befattningar där kvinnor eller män har en högre medianlön är att medelåldern då är något högre hos det könet som har högre medianlön, och i



kvinnornas fall också att de är fler och har arbetat längre inom respektive yrke (ex undersköterskor och personliga assistenter). Sambandet mellan lön och ålder/erfarenhet i kommunen torde vara ett resultat av de senaste årens medvetna satsning på att behålla befintlig kompetens i samband med löneöversynsarbetet. I de befattningar (ex barnskötare och förskollärare) där männen har en högre medianlön än kvinnorna utan att kunna koppla det till ålder/erfarenhet är det få män i kvinnodominerade yrken. För stödassistenter kan dock inte löneskillnaderna förklaras med något av ovanstående.

Till handlingsplan för jämställda löner förs att i kommande löneöversyner säkerställa löneskillnader mellan könen i lika arbete kan förklaras med könsneutrala argument med extra fokus på gruppen stödassistenter.

Analys av likvärdiga arbeten

Som tidigare redovisats är 89 av kommunens 116 befattningar kvinnodominerade.

I BAS-intervall B kan konstateras att grupperna vårdbiträde, habiliteringspersonal, personlig assistent, barnskötare fritidsledare, måltidsbiträde har en lägre medianlön än de icke-kvinnodominerade grupperna i samma BAS-intervall. De icke kvinnodominerade arbetena består av 17 individer i befattningarna fastighetstekniker, parkarbetare och renhållningsarbetare att jämföra med de mer personalintensiva arbetena inom vård och omsorg som består av 97 individer. Både de kvinnodominerade och de icke kvinnodominerade befattningarna ligger utifrån lönestrukturens percentiler rätt. På totalen i hela BAS B har kvinnorna en högre medianlön.

Till handlingsplan för jämställda löner förs att i kommande löneöversyner säkerställa att lönenivåerna i de tekniska befattningarna fastighetsskötare, parkarbetare och renhållningsarbetare är kopplat till individuell lönesättning och kan förklaras med könsneutrala argument. Om inte bör det föranleda återhållsam löneutveckling för nämnda grupper.

I BAS-intervall C är befattningen fordonstekniker och gruppen obehöriga lärare icke kvinnodominerad och ligger högre i medianlön än de kvinnodominerade grupperna i intervallet. Notera dock att inom gruppen obehöriga lärare som består

av 10 individer har de 4 kvinnorna en högre medianlön än männen. Befattningen fordonstekniker består av endast en individ.

Till handlingsplan för jämställda löner förs att i kommande lönesättningar av obehöriga lärare ska säkerställas att lönesättningen är könsneutral, bygger på erfarenhet och kompetens samt förhåller sig till det beslutade lönestrukturens intervaller för BAS C.

I BAS-intervall D-E är de icke-kvinnodominerade befattningarna drifttekniker, samordnare, registrator och arkivarie högre i medianlön än de kvinnodominerade i samma intervall. Flera av de icke dominerade befattningarna i BAS D och E innehas av solitärer, dvs befattningar som endast består av en individ. I hela BAS-grupp E har män och kvinnor samma medianlön. Noteras bör dock att gruppen ungdomsutvecklare har högre medianlön än den kvinnodominerade befattningsgruppen bibliotekarier.

Till handlingsplan för jämställda löner förs att i kommande löneöversyner säkerställa att lönerna inom drift samt solitära icke kvinnodominerade befattningar kopplat till individuell lönesättning och kan förklaras med könsneutrala argument. Om inte bör det föranleda återhållsam löneutveckling för nämnda grupper. I samband med löneöversyn ska säkerställas att gruppen köksanavariga har rätt lön för sin prestation samt i relation till gruppen drifttekniker samt att gruppen bibliotekarier och ungdomsutvecklare har lön i relation till prestation.

I BAS-intervall F kan det konstateras att icke kvinnodominerade befattningar som är lika arbetsvärderade men högre lönesatta är; IT-koordinator, integrationssamordnare, fysioterapeut och GIS-ingenjör. Dessa fyra befattningar ligger dock rätt till i relation till lönestrukturens percentiler. Den gemensamma faktorn är att det endast är 2-3 medarbetare i de befattningarna och det kan då få en stor effekt när man jämför medianlönerna.

Till handlingsplan för jämställda löner förs att lönenivåerna på befattningarna IT-koordinator, integrationssamordnare, fysioterapeut samt GIS-ingenjör kan



förklaras med könsneutrala argument. Om inte bör det föranleda återhållsam löneutveckling för nämnda grupper.

I BAS-intervall G De icke kvinnodominerade befattningar som är lika arbetsvärderade men högre lönesatta är informationssäkerhetssamordnare och beredskapssamordnare. Dessa båda befattningar ligger dock rätt till i relation till lönestrukturens percentiler. Det är endast en medarbetare i båda dessa befattningar och beror på individuell lönesättning. Det konstateras också att den största differensen i medianlön är kopplad till medarbetare med historisk lön.

I BAS H kan det konstateras att den icke kvinnodominerade befattningen projektledare har högre medianlön än de kvinnodominerade befattningarna i samma intervall.

Till handlingsplan för jämställda löner förs att i kommande löneöversyner säkerställa att de löneskillnader som finns inom intervallet H kan förklaras med könsneutrala argument.

I BAS I kan det konstateras att det är finns löneskillnader mellan manliga och kvinnliga enhetschefer.

Till handlingsplan för jämställda löner förs att vara uppmärksam på att de skillnaders som finns är kopplade till individuell lönesättning och kan förklaras med könsneutrala argument samt säkerställa att individerna har rätt lön i relation till prestation inom intervallet.

Analys av **högre värderade** kvinnodominerade arbeten som är **lägre lönesatta** än lägre värderade icke kvinnodominerade arbeten

Denna situation kan ses för gruppen barnskötare, stödassistent (BAS C) i relation till fastighetstekniker (BAS B)

Den kan också ses i den kvinnodominerade befattningen samhällsplanerare i BAS F i relation till registrator (BAS D) samt arkivarie och samordnare (BAS E).

Men också i befattningarna folkhälsostrateg, ekonom, kurator och modersmåslärare (BAS G) i relation till flera icke kvinnodominerade befattningar i BAS F.

Gemensamt för flera av de jämförande icke-kvinnodominerade befattningarna är, förutom att de inte är kvinnodominerade, att de ofta består av enstaka medarbetare med solitära uppdrag. Medarbetare med lång erfarenhet och medarbetare med unik/specialiserad kompetens är viktiga för kommunen och därför vill man behålla/rekrytera dem. Det kan driva upp det individuella löneläget.

Till handlingsplan för jämställda löner förs att se över om de icke-kvinnodominerade lägre arbetsvärderade och högre lönesatta befattningarna är 1) att det finns en individuell lönesättning kopplat till prestation eller 2) marknadslön/historisk lön som är förklaring. Kan inte skillnaderna förklaras med könsneutrala argument bör det föranleda en återhållsam löneutveckling för nämnda grupper - samt säkerställa att lönerna i de högre värderade men lägre lönesatta kvinnodominerade befattningarna är korrekt lönesatta utifrån individuell lönesättning och lönestrukturens intervaller.



Uppföljning av handlingsplan för jämställda löner i 2023 års lönekartläggning

Lönestruktur

Organisationen bör fortsatt medvetandegöras och uppmuntras att den beslutade lönestrukturen och strävan efter ändamålsenlig lönespridning gäller samtliga medarbetare och att även männens lönesättning ska vara med och bidra till den beslutade strukturens intervaller i både 10:e och 90:e percentil. HR-specialist har i ansvar att öka medvetenheten hos lönesättande chefer om jämställd lönesättning vid nyanställning.

I 2024 års lönekartläggning kan det konstateras att det aktiva arbetet med att medvetandegöra organisationen om vikten av lönespridning har fört med sig att fler män nu är med och bidrar till den beslutade önskvärda lönestrukturens intervaller och därmed till lönespridningen samt att medianlönen på totalen har förändrats till kvinnornas fördel.

Lika arbeten

Organisationen bör även fortsatt medvetandegöras och uppmuntras att den beslutade lönestrukturen och strävan efter ändamålsenlig lönespridning gäller samtliga medarbetare och att även männens lönesättning ska vara med och bidra till den beslutade strukturens intervaller i både 10:e och 90:e percentil.

I 2024 års lönekartläggning kan det konstateras att organisationen, i samband med den årliga löneöversynen, ska fortsätta sitt arbete med individuell lönesättning kopplat till kompetens och prestation för att säkerställa att de löneskillnader som finns kan förklaras med könsneutrala argument.

Likvärdiga arbeten

I kommande löneöversyner ska säkerställas att männens lönenivåer i de icke-kvinnodominerade befattningarna som är lika arbetsvärderade men högre lönesatta kan förklaras med könsneutrala argument. Befattningarna som avses är fastighetsskötare, parkarbetare och renhållningsarbetare, IT-koordinator, integrationssamordnare, IT-samordnare, upphandlingsansvarig och controller Om inte könsneutrala argument förklarar löneskillnaderna i dessa grupper bör en återhållsam löneutveckling vara aktuell.

I 2024 års lönekartläggning kan det konstateras färre befattningar som särskilt ska uppmärksammas i syfte att nå jämställda löner i organisationen. Dock krävs ett fortsatt idogt arbete i samband med den årliga löneöversynen för att säkerställa att individuell lönesättning är kopplat till kompetens och prestation och på så sätt

säkerställa att de löneskillnader som finns kan förklaras med könsneutrala argument.

Högre värderade kvinnodominerade arbeten som är lägre lönesatta än lägre värderade icke kvinnodominerade arbeten

I kommande löneöversyner ska även säkerställas att de icke-kvinnodominerade lägre arbetsvärderade men högre lönesatta befattningarna är 1) rätt arbetsvärderade och om de i så fall har en 2) individuell lönesättning kopplat till prestation eller 3) marknadslön/historisk lön som är förklaring. Kan inte skillnaderna förklaras med könsneutrala argument bör det föranleda en återhållsam löneutveckling även för nämnda grupper. Grupperna som avses är barnskötare (C) i relation till parktekniker och fastighetsskötare (B) samt i stort sett i samtliga kvinnodominerade grupper i BAS F och BAS G i relation till bygglovshandläggare, GIS-ingenjör, fastighetstekniker, IT-medarbetare, upphandlingsansvarig och integrationshandläggare.

I 2024 års lönekartläggning kan det konstateras färre befattningar som särskilt ska uppmärksammas i syfte att nå jämställda löner i organisationen. Dock krävs ett fortsatt idogt arbete i samband med den årliga löneöversynen för att säkerställa att individuell lönesättning är kopplat till kompetens och prestation och på så sätt säkerställa att de löneskillnader som finns kan förklaras med könsneutrala argument.

Handlingsplan för jämställda löner 2024 – se bilaga