



**MELLERUDS
KOMMUN**

Melleruds Kommun

Lönekartläggning 2022

Kommunstyrelsekontoret

Personalenheten

Postadress: 464 80 MELLERUD · Besöksadress: Storgatan 13

Tfn: 0530-180 00 · Fax: 0530-181 01

E-post: kommunen@mellerud.se · Hemsida: www.mellerud.se

Bankgiro: 5502-2776 · Plusgiro: 11 74 40-8 · Orgnr: 212 000-1488

Innehåll

INLEDNING	1
LÖNEKARTLÄGGNING ENLIGT DISKRIMINERINGSLAGEN	1
ARBETSGRUPP	1
ÅRETS LÖNEKARTLÄGGNING.....	1
<i>Steg 1 - Analys av lönepolitik och praxis</i>	1
<i>Steg 2 - Kartläggning av medarbetares arbetsuppgifter</i>	1
<i>Steg 3 - Analys av löneskillnader</i>	1
<i>Steg 4 - Upprättande av handlingsplan</i>	1
SAMMANFATTNING.....	1
NYCKELTAL FÖR LÖNEKARTLÄGGNINGEN 2022.....	2
STEG 1 - ANALYS AV LÖNEBESTÄMMELSER OCH PRAXIS	3
LÖNEBESTÄMMELSER	3
TILLÄMPNING/PRAXIS	3
<i>Erfarenhet</i>	3
<i>Marknadskrafter</i>	3
STEG 2 – LIKA ARBETEN	4
RESULTATET AV ANALYSEN AV LÖNESKILLNADER MELLAN KVINNOR OCH MÄN SOM UTFÖR LIKA ARBETE.....	4
STEG 3 – LIKVÄRDIGT ARBETE	5
RESULTATET AV ANALYSEN AV LÖNESKILLNADER MELLAN LIKVÄRDIGA GRUPPER	6
GENERELL ANALYS AV LÖNESKILLNADER	12
HANDLINGSPLAN	13
INTERN ÖVERSYN FÖR FÖRDJUPAD FÖRSTÅELSE.....	13

Inledning

Lönekartläggning enligt diskrimineringslagen

Följande dokument utgör den kartläggning och analys av löneskillnader mellan kvinnor och män som går under begreppet lönekartläggning (vilket regleras i diskrimineringslagen kap 3 § 2, 10 och 11). 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 varför det skiljer i lön. Detta dokument sammanfattar resultatet av ett omfattande arbete i syfte att säkerställa att samtliga medarbetare oavsett kön, lönesätts utifrån likvärdiga faktorer. Om arbetsgivaren inte kan motivera löneskillnaderna som sakliga måste dessa skillnader justeras enligt lagtexten.

Arbetsgrupp

Uppdraget att se till att en lönekartläggning genomförs ligger hos arbetsgivaren. Dock finns det krav på öppenhet och samverkan med de fackliga organisationerna vilken arbetsgivaren har kollektivavtal med. Kommunens personalenhet har genomföra årets lönekartläggning. Personalavdelningen har representerats Tomas Öhberg, HR-Konsult. Uppdraget har varit att genomföra en kartläggning som uppfyller kraven i diskrimineringslagen.

Lönekartläggningen har genomförts i IT-stödet MIA – Marknad Individ Arbete, levererat av Sysarb, som dessutom har gett konsultstöd till lönekartläggningen. I arbetsvärderingarna som ligger till grund för lönekartläggningen har vi använt oss utav Sysarbs medianvärde (baserad på över hälften av Sveriges kommuner) med en viss justering. Vi har i kartläggningen utrett om det är någon skillnad vad gäller praxis mellan kvinnor och män i denna del och kan konstatera att principen gäller samtliga medarbetare och tillämpas lika, oavsett könstillhörighet.

Årets lönekartläggning

Kommunens arbete med lönekartläggningen har varit indelade i följande fyra steg.

Steg 1 - Analys av lönepolitik och praxis

Genomgång av avtal, policys och praxis som reglerar lönesättning och andra anställningsvillkor som gäller i kommunen.

Steg 2 - Kartläggning av medarbetares arbetsuppgifter

Kartläggning av medarbetarnas arbetsuppgifter för att få fram vilka medarbetare som utför arbeten som är att betrakta som lika respektive vilkas arbetsuppgifter som är att betrakta som likvärdiga och således ska jämföras lönemässigt i analysen.

Steg 3 - Analys av löneskillnader

Analys av löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbetsuppgifter som är att betrakta som lika samt mellan kvinnodominerade grupper av medarbetare och grupper av medarbetare som inte är eller brukar vara kvinnodominerade som är betraktade som likvärdiga.

Steg 4 - Upprättande av handlingsplan

Upprättande av handlingsplan för jämställda löner där resultatet av lönekartläggningen och analysen redovisas. I handlingsplanen redovisas de åtgärder som behöver vidtas i syfte att nå jämställdhet mellan könen vad gäller lönesättning.

Sammanfattning

Lönekartläggning har genomförts under hösten/vintern 2022 och ligger till grund för lönebildningen 2023. Syftet med arbetsvärdering och lönekartläggning är att få ett genomarbetat och analyserat resultat inför kommande löneöversyn.

I lönekartläggningen finns 1010 antalet arbeten. Analys har gjorts av 67 lika arbeten. Utifrån likvärdiga arbeten har det gjorts en analys av nio enskilda icke-kvinnodominerade arbeten. Lönekartläggningen påvisade inga osakliga löneskillnader beroende på kön. Samtliga löneskillnader kan förklaras med sakliga argument. Kommunens kompetensförsörjningsbehov och individuell lönesättning är de vanligaste orsakerna till löneskillnader. Årets lönekartläggning har resulterat i en handlingsplan som innehåller en åtgärd i syfte att utveckla lönekartlägningsprocessen.

Nyckeltal för lönekartläggningen 2022

	Kvinnor	Män	Total
Antal	798	212	1 010
Andel	79,0%	21,0%	100,0%
Medelålder	47	45	46
Medelanställning	15	11	14
Löneskillnad (K/M)			99,7%
Minlön	20 750	20 790	20 750
10:e lönepercentilen	25 600	23 440	25 245
Medianlön	30 000	30 100	30 000
Medellön	31 880	32 304	31 969
90:e lönepercentilen	40 448	43 000	40 700
Maxlön	73 000	88 000	88 000

	Antal	Andel
Grupper av lika arbete	67	100,0 %
Grupper av lika arbeten att analysera(exklusive enkönade)	40	59,7 %
Grupper där män tjänar mer än kvinnor(exklusive enkönade)	15	22,4 %
Grupper utan löneskillnad mellan könen(exklusive enkönade)	0	0,0 %
Grupper där kvinnor tjänar mer än män(exklusive enkönade)	25	37,3 %
Kvinnodominerade arbeten	49	73,1 %
Kvinnodominerade arbeten att analysera	38	56,7 %

Steg 1 - Analys av lönebestämmelser och praxis

Lönebestämmelser

Medarbetarnas löner ska sättas individuellt och påverkas av deras prestationer och deras bidrag till kommunens måluppfyllelse. En faktor som påverkar lönesättningen i kommunen vid sidan av medarbetares prestationer, för såväl individer som för hela grupper, är de så kallade marknadskrafterna. Vårt behov av rätt kompetens gör att vi många gånger måste anpassa vårt löneläge till omvärldens så att vi kan behålla medarbetare och rekrytera nya medarbetare till vår verksamhet.

Tillämpning/praxis

I analysen av tillämpningen av vårt avtal och vår praxis kan vi konstatera att vi har påbörjat en resa mot lokal lönebildning med individuell och differentierad lönesättning där vi som arbetsgivare ansvarar för lönesättningen i vår organisation. Arbetsgivaren och fackförbund är överens om att lönerna i Melleruds Kommun ska påverkas av medarbetarens prestationer och dess värdeskapande aktiviteter. Parterna är också överens om att lönesättningen ska tillämpas lika för samtliga medarbetare i organisationen. Samtidigt ser vi i denna kartläggning att det finns en del hinder och utmaningar som vi måste hantera för att komma i mål med såväl individuell lönesättning som lika behandling.

Erfarenhet

Den svenska modellens historia påverkar fortfarande lönesättningen till stor del i många organisationer. Principer som löneutveckling i relation till inflationen och löneutveckling i relation till medarbetares erfarenhet är principer som fortfarande finns med i många "lönekulturer". Trots att det inte finns något skydd i avtalen på individnivå eller några garantier att längre anställningstid genererar högre löner är det faktorer som spelar en stor roll i många medarbetares bild av rättvisa. Framförallt uttrycks det som orättvist om man inte får det genomsnittliga löneökningstrycket eller om någon med kortare erfarenhet får högre lön än en själv.

Marknadskrafter

En av de största utmaningarna när det gäller lönesättning handlar om perspektivet kompetensförsörjning. Hur ska våra löner se ut i relation till omvärldens för att vi ska kunna behålla och rekrytera personal. Det är mer än lön som påverkar vår attraktionskraft som arbetsgivare men lönenivåer och medarbetares möjlighet till karriär- och löneutveckling finns med som viktiga faktorer.

Omvärldens löneläge benämns i dessa sammanhang ofta som marknadskrafter och inom nationalekonomin beskrivs att priset, i vårt fall lönerna, på marknaden styrs utifrån begreppen tillgång och efterfrågan. Marknadskrafter påverkar i stor grad lönesättningen för oss som arbetsgivare. Är det svårt att rekrytera medarbetare till en verksamhet kommer det påverka lönenivån för de yrken som berörs. Vi måste med andra ord "matcha värdet av arbetskraft på marknaden" för att kunna behålla eller rekrytera medarbetare.

Vidare ska Melleruds Kommun aktivt arbeta för att motverka osakliga skillnader i löneläget beroende på bland annat kön, inom eller mellan yrkesgrupper. Om skillnader skulle uppstå som kan kopplas till kön, skall en handlingsplan upprättas och skillnaderna korrigeras. Lönepolitiken bedöms som könsneutral.

Steg 2 – Lika arbeten

Melleruds Kommun har en differentierad lönesättning, vilket innebär att olika arbetsuppgifter lönesätts i förhållande till varandra. Lönesättningen differentieras beroende på vilka arbetsuppgifter som utförs. Medarbetare med svåra arbetsuppgifter bör ha en högre lön än medarbetare med lättare arbetsuppgifter. Om så inte är fallet ska en saklig förklaring finnas till varför det skiljer i lön till exempel medarbetarens prestation och marknaden.

För att kunna urskilja vilken del av lönen som är individuell (prestation) och vilken som är differentierad (arbetsuppgifter) börjar lönekartläggningsarbetet med att gruppera samman de medarbetare som anses utföra lika arbetsuppgifter. Genom denna åtgärd förklarar inte arbetsuppgiften varför det skiljer i lön mellan olika medarbetare inom en och samma gruppering eftersom deras arbetsuppgifter är lika. Eventuella löneskillnader måste alltså ha sin grund i andra faktorer.

Melleruds Kommuns tillsvidareanställda och månadsavlönade medarbetare har ingått i lönekartläggningen. 1010 medarbetare har i kartläggningen grupperats i 67 olika grupperingar av medarbetare som anses utföra lika arbete, se sida 5–6 där dessa lika arbeten redovisas. Dessa grupperingar har bedömts som att de utför tillräckligt lika arbete för att kunna grupperas tillsammans.

I denna kartläggning har vi följt kraven i lagstiftningen att kartlägga och analysera skillnader i lön och lönespridning mellan kvinnor och män som utför lika arbete samt mellan kvinnodominerade arbeten med arbeten som inte är kvinnodominerade. Analysen handlar om vi har samma villkor som påverkar lön och lönespridning för såväl kvinnor som män.

I denna analys kan vi inledningsvis konstatera att vi har väldigt små löneskillnader mellan könen när vi analyserar skillnader mellan individer som har lika arbete.

Resultatet av analysen av löneskillnader mellan kvinnor och män som utför lika arbete

När man analyserar löneskillnader mellan män och kvinnor i lika arbete behöver man säkerställa att inget av könen diskrimineras. Analyserna utgår inte endast från nyckeltal utan även utifrån den samlade lönebilderna för varje grupp. Nyckeltalen kan ibland visa stora skillnader mellan könen men lönebilderna kan vara samlade och inga mönster av könsdiskriminering kan upptäckas.

Grupper som utgörs av ett enda kön lämnas utanför analysen. Det är 27 grupper i Melleruds Kommun som av den anledningen lämnas utanför analysen. Detta innebär att granskningen har begränsats till 40 grupper. I vissa grupper är löneskillnaderna små, dessa grupper har ändå analyserats. I 15 grupper tjänar män mer än kvinnor och i 25 grupper tjänar kvinnorna mer än män.

I grupper med få medarbetare är löneskillnaderna ofta kopplade till den individuella lönesättningen. Anledningen till löneskillnaden kan vara att en enskild medarbetare har annan kompetens än övriga i gruppen. En annan orsak kan vara skillnader i erfarenhet. En medarbetare kan också ha en marknadspåverkan på sitt löneläge.

Arbete	Antal anställd	Andel kvinr	Andel m	Löneskillnad (K/N)	Kommentar
Administratör	40	97,5%	2,5%	99,2%	
Administratör, socialtjänst	6	83,3%	16,7%	83,3%	Arbetsuppgifter
Badpersonal	10	90,0%	10,0%	99,0%	
Bibliotekarie	4	50,0%	50,0%	90,4%	
Boendestödjare	6	83,3%	16,7%	97,7%	
Elevassistent	32	53,1%	46,9%	98,6%	person med mycket högre kompetens som används i yrket.
Enhetschefer	29	69,0%	31,0%	98,4%	Vissa med bredare ansvar.
Fastighetsskötare	10	10,0%	90,0%	92,8%	
HR-Konsult	3	66,7%	33,3%	94,2%	
Handläggare	21	66,7%	33,3%	92,1%	
Lokalvård/städ/tvätt	33	90,9%	9,1%	99,3%	
Personlig assistent utbildad	6	50,0%	50,0%	98,7%	
Rektor	8	62,5%	37,5%	89,6%	
Sjuksköterska	25	96,0%	4,0%	93,3%	
verksamhetsledare/samordnare med L kod	4	50,0%	50,0%	93,1%	

Steg 3 – Likvärdigt arbete

Nästa steg i lönekartläggningen har varit att genomföra en systematisk bedömning av de olika arbetsuppgifterna för att bestämma de olika gruppernas förhållande till varandra. Vilka arbetsuppgifter ställer större krav och vilka ställer lägre krav på medarbetarna? Till hjälp för denna bedömning har ett arbetsvärderingssystem använts som tagits fram tillsammans med företaget Sysarb. Systemet är faktorbaserat och arbetsuppgifternas krav bedöms på varje faktor utifrån vilka krav de ställer på medarbetaren inom områdena kunskaper och färdigheter, ansvarstagande, ansträngning och arbetsmiljö. Enligt diskrimineringslagen ska dessa områden finnas med för att utreda vilka arbeten som är likvärdiga.

Arbetsvärderingen har resulterat i en lista där grupperingarna rangordnats utifrån de krav arbetsuppgiften ställer, från den lägsta till den högsta. På detta sätt kan en analys av löneskillnader genomföras mellan grupperingar som bedömts likvärdiga. Löneskillnader mellan likvärdiga grupper beror inte på arbetet, det vill säga att den grupp som tjänar mer har svårare arbetsuppgifter än den grupp som tjänar mindre, eftersom arbetsuppgifterna bedömts som likvärdiga.

Resultatet av analysen av löneskillnader mellan likvärdiga grupper

Analysen i denna del av lönekartläggningen utgår från kraven i lagen och dess förarbeten om att löneskillnader mellan likvärdiga kvinnodominerade grupper och icke kvinnodominerade grupper ska jämföras och förklaras. I de fall där en kvinnodominerad grupp tjänar mindre än en icke kvinnodominerad yrkesgrupp måste detta förklaras med könsneutrala argument.

I Melleruds Kommuns lönekartläggning innebär ovanstående skrivning exempelvis att bland de grupper som bedömts likvärdiga i värderingsbox 3 finns grupperna Stödassistent Utbildad och Badpersonal. Trots att dessa grupper är likvärdiga och att det mellan dessa grupper finns en löneskillnad så kommer inte denna skillnad att analyseras. Det beror på att bägge dessa grupper är kvinnodominerade och att löneskillnaderna dem emellan inte anses bero på kön. Analysen utgår endast från de fall där kvinnodominerade gruppers lönenivå är lägre än icke kvinnodominerade gruppers lönenivå.

Därför kommer en analys att ske mellan grupperna Badpersonal och Fastighetsskötare som är likvärdiga grupper i värderingsbox 3. Det finns en markant skillnad i lön mellan grupperna och vårdbiträde som är en kvinnodominerad grupp tjänar mindre än fastighetsskötare (vilken inte är kvinnodominerad). Det är detta lönekartläggningen och analysen syftar till: att granska om kvinnodominerade grupper tjänar mindre än likvärdiga icke kvinnodominerade grupper och om detta beror på kön.

Kvinnodominerat arbete	Jämförelsearbete	Medianlön skillnad kr	Taggar
Administratör			
Jämförs med	Hjälpmedelstekniker	-334	
	Tekniker	-382	
Administratör, information/kommunikation, medborgar- och samhällsservice			
			Historisk lön
Jämförs med	Hjälpmedelstekniker	-1 117	
	Tekniker	-1 165	
	Bibliotekarie	-875	
Administratör, socialtjänst			
Jämförs med	Gata/park/renhållning	-590	
	Fastighetsskötare	-1 620	
	Fritidsledare	-1 836	
	Hjälpmedelstekniker	-4 142	
Arbetsterapeut			
Jämförs med	Lärare gymnasium, yrkesämnen	-713	
	Ingenjör	-500	
Assistent			
Jämförs med	Assistent Övriga	-2 125	
	Gata/park/renhållning	-3 590	
	Anläggningsarbete	-820	
	Fastighetsskötare	-4 620	
Badpersonal			
			Alternativ arbetsmarknad
Jämförs med	Assistent Övriga	-692	
	Gata/park/renhållning	-2 157	
	Fastighetsskötare	-3 187	
Barnskötare			
Jämförs med	Assistent Övriga	-511	
	Gata/park/renhållning	-1 976	
	Fastighetsskötare	-3 006	
	Elevassistent	-519	
	Fritidsledare	-3 222	
	Hjälpmedelstekniker	-5 528	
Biblioteksassistent			

Jämförs med	Gata/park/renhållning	-842	
			Alternativ arbetsmarknad
Biståndsbedömare			
Jämförs med	Handläggare, IT	-2 230	
	Lärare gymnasium, yrkesämnen	-6 943	
	Friskvårdsarbete	-4 130	
	Lärare, praktiska/estetiska ämnen	-1 730	
Boendestödjare			
Jämförs med	Gata/park/renhållning	-350	
	Fastighetsskötare	-1 380	
	Fritidsledare	-1 596	
	Hjälpmedelstekniker	-3 902	Erfarenhet (positiv)
Boendestödjare Utbildad			
Jämförs med	Assistent Övriga	-1 244	
	Gata/park/renhållning	-2 709	
	Fastighetsskötare	-3 739	
Ekonom			
Jämförs med	Lärare gymnasium, yrkesämnen	-3 213	
	Friskvårdsarbete	-400	
Fritidspedagog obehörig/Förskolelärare obehörig			
Jämförs med	Assistent Övriga	-675	
	Gata/park/renhållning	-2 140	
	Fastighetsskötare	-3 170	
Fysioterapeut			
Jämförs med	Lärare gymnasium, yrkesämnen	-1 498	
	Ingenjör	-1 285	
Förskollärare			
Jämförs med	Handläggare, IT	-3 891	
	Lärare gymnasium, yrkesämnen	-8 604	
	Friskvårdsarbete	-5 791	
	Lärare, praktiska/estetiska ämnen	-3 391	

HR-Konsult		
Jämförs med	Handläggare, IT	-700
	Lärare gymnasium, yrkesämnen	-5 413
	Friskvårdsarbete	-2 600
	Lärare, praktiska/estetiska ämnen	-200
Handläggare		
Jämförs med	Handläggare, IT	-500
	Lärare gymnasium, yrkesämnen	-5 213
	Friskvårdsarbete	-2 400
Kock		
Jämförs med	Gata/park/renhållning	-24
	Fastighetsskötare	-1 054
	Fritidsledare	-1 270
	Hjälpmedelstekniker	-3 576
Kurator		
Jämförs med	Handläggare, IT	-1 077
	Lärare gymnasium, yrkesämnen	-5 790
	Friskvårdsarbete	-2 977
	Lärare, praktiska/estetiska ämnen	-577
	Ingenjör	-5 577
Lärarassistent		
Jämförs med	Gata/park/renhållning	-540
	Fastighetsskötare	-1 570
	Fritidsledare	-1 786
	Hjälpmedelstekniker	-4 092
Lärare 4-6		
Jämförs med	Lärare gymnasium, yrkesämnen	-4 218
	Friskvårdsarbete	-1 405
	Ingenjör	-4 005
	Lärare 7-9	-2 002
Lärare F-3		
Jämförs med	Handläggare, IT	-3 426
	Lärare gymnasium, yrkesämnen	-8 139
	Friskvårdsarbete	-5 326

	Lärare, praktiska/estetiska ämnen	-2 926
	Ingenjör	-7 926
	Lärare 7-9	-5 923
Lärare gymnasium, allmänna ämnen		
Jämförs med	Lärare gymnasium, yrkesämnen	-1 691
	Ingenjör	-1 478
Obehörig Lärare		
Jämförs med	Hjälpmedelstekniker	-1 442
Personlig assistent		
Jämförs med	Gata/park/renhållning	-620
	Fastighetsskötare	-1 650
	Fritidsledare	-1 866
	Hjälpmedelstekniker	-4 172
SFI-lärare		
Jämförs med	Lärare gymnasium, yrkesämnen	-3 313
	Friskvårdsarbete	-500
	Ingenjör	-3 100
	Lärare 7-9	-1 097
Sjuksköterska		
Jämförs med	Lärare gymnasium, yrkesämnen	-3 113
	Friskvårdsarbete	-300
	Ingenjör	-2 900
Skolarbete, annat		
Jämförs med	Assistent Övriga	-4 225
	Gata/park/renhållning	-5 690
Skolsköterska		
Jämförs med	Lärare gymnasium, yrkesämnen	-2 875
	Friskvårdsarbete	-62
	Ingenjör	-2 662
Socialekreterare		
Jämförs med	Handläggare, IT	-2 050
	Lärare gymnasium, yrkesämnen	-6 763
	Friskvårdsarbete	-3 950
	Lärare, praktiska/estetiska ämnen	-1 550

	Ingenjör	-6 550
	Lärare 7-9	-4 547
Specialpedagog		
Jämförs med	Lärare gymnasium, yrkesämnen	-2 311
	Ingenjör	-2 098
Studie- och yrkesvägledare		
Jämförs med	Hjälpmedelstekniker	-442
	Tekniker	-490
	Bibliotekarie	-200
Stödassistent Outbildad		
Jämförs med	Assistent Övriga	-1 235
	Gata/park/renhållning	-2 700
	Fastighetsskötare	-3 730
Stödassistent		
Jämförs med	Fastighetsskötare	-903
	Fritidsledare	-1 119
	Hjälpmedelstekniker	-3 425
Stödpedagog, funktionsnedsättning		
Jämförs med	Hjälpmedelstekniker	-1 278
	Tekniker	-1 326
Undersköterska		
Jämförs med	Fastighetsskötare	-958
	Fritidsledare	-1 174
	Hjälpmedelstekniker	-3 480
Undersköterska Hemvård/Hemsjukvård		
Jämförs med	Fastighetsskötare	-510
	Fritidsledare	-726
	Hjälpmedelstekniker	-3 032
	Tekniker	-3 080
Vårdbiträde		
Jämförs med	Assistent Övriga	-3 453
	Gata/park/renhållning	-4 918
	Anläggningsarbete	-2 148
	Personlig assistent utbildad	-1 238
	Fastighetsskötare	-5 948

Generell analys av löneskillnader

Om man delar kommunens samtliga kvinnors medellön med männens medellön får man fram en faktor på 99,7 %. Frågan är om denna löneskillnad är könsrelaterad eller om det finns andra sakliga förklaringar till varför det skiljer i lön mellan kvinnor och män. Vid en första genomgång av lönenivåer, lönespridning och lönestrukturer inom och mellan olika grupper av medarbetare visar materialet på att det inte är så stora löneavvikelser mellan kvinnor och män som har lika eller likvärdiga arbeten i kommunen.

Av 67 grupper är 49 kvinnodominerade dvs. 73,1%. Måttet för att en grupp ska räknas som kvinnodominerad är att kvinnorna utgör minst 60 % av medarbetarna i gruppen. Detta mått är satt utifrån den nationella statistiken som påvisar att om det är många kvinnor som arbetar inom ett yrke så påverkar detta lönesättningen negativt för gruppen. Dessa 49 kvinnodominerade grupper innehåller 69,7 % av kommunens medarbetare. De kvinnodominerade grupperna innehåller alltså betydligt fler medarbetare i kartläggningen än de icke kvinnodominerade grupperna. En förklaring till detta är att dessa grupper främst finns inom vård, omsorg samt förskola, t.ex. undersköterskor och barnskötare, vilka utför arbeten som kräver stor bemanning.

Resultatet av arbetsvärderingen visar att de kvinnodominerade grupperna fördelar sig jämnt i rangordningen av arbetsuppgifternas svårighetsgrad, allt från yrkesgrupper med lägre krav till yrkesgrupper med mycket höga krav.

Vid en första analys kan man dra slutsatsen att löneskillnader förklaras av systemet för individuell och differentierad lönesättning som tillämpas av arbetsgivaren. En grundligare analys utifrån diskrimineringslagens krav har dock också genomförts.

Handlingsplan

Eftersom årets lönekartläggning inte visade några osakliga löneskillnader innehåller handlingsplanen inga åtgärder gällande detta. Däremot finns det en åtgärd i syfte att utveckla lönekartlägningsprocessen.

Intern översyn för fördjupad förståelse

Yrke	Åtgärd	Klart	Ansvarig
Assistent, administratör och handläggare	Utred samtliga grupper	I samband med 2023 års lönekartläggning	Personalenheten