



**MELLERUDS
KOMMUN**

Melleruds Kommun

Lönekartläggning 2023



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 2023.....	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	7
RESULTATET AV ANALYSEN AV LÖNESKILLNADER MELLAN LIKVÄRDIGA GRUPPER	7
GENERELL ANALYS AV LÖNESKILLNADER	12
HANDLINGSPLAN	12
INTERN ÖVERSYN FÖR FÖRDJUPAD FÖRSTÅELSE	12

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 genomfört 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, policies 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 vintern 2023 och ligger till grund för lönebildningen 2024. Syftet med arbetsvärdering och lönekartläggning är att få ett genomarbetat och analyserat resultat inför kommande löneöversyn.

I lönekartläggningen finns 1016 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 lönekartläggningsprocessen.

Nyckeltal för lönekartläggningen 2023

Nyckeltal för samtliga anställningar	Kvinnor	Män	Total
Antal	798	218	1 016
Andel	78,5%	21,5%	100,0%
Medelålder	46	44	46
Medelanställning	14	10	13
Löneskillnad (K/M)			100,6%
Minlön	21 120	20 790	20 790
10:e lönepercentilen	26 468	24 400	26 000
Medianlön	31 353	31 156	31 334
Medellön	33 258	33 461	33 301
90:e lönepercentilen	42 251	44 930	42 698
Maxlön	75 700	90 500	90 500

	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)	14	20,9 %
Grupper utan löneskillnad mellan könen (exklusive enkönade)	0	0,0 %
Grupper där kvinnor tjänar mer än män (exklusive enkönade)	26	38,8 %
Kvinnodominerade arbeten	49	73,1 %
Kvinnodominerade arbeten att analysera	40	59,7 %

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 medarbetarens 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 medarbetarens 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 medarbetarens 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. 1016 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 14 grupper tjänar män mer än kvinnor och i 26 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 anställda	Andel kvinnor	Andel män	Löneskillnad (K/M)
Administratör	37	89,2%	10,8%	99,5%
Administratör, information/kommunikation, medborgar- och samhällsservice	3	66,7%	33,3%	99,6%
Administratör, personal/löner	3	100,0%	0,0%	0,0%
Administratör, socialtjänst	5	80,0%	20,0%	87,5%
Anläggningsarbete	4	0,0%	100,0%	0,0%
Arbets terapeut	3	100,0%	0,0%	0,0%
Assistent	1	100,0%	0,0%	0,0%
Assistent Övriga	1	0,0%	100,0%	0,0%
Badpersonal	9	88,9%	11,1%	101,3%
Barnskötare	28	100,0%	0,0%	0,0%
Bibliotekarie	4	50,0%	50,0%	91,0%
Biblioteksassistent	2	100,0%	0,0%	0,0%
Biståndsbedömare	6	100,0%	0,0%	0,0%
Boendestödjare	6	50,0%	50,0%	107,4%
Boendestödjare Utbildad	1	100,0%	0,0%	0,0%
Ekonom	10	100,0%	0,0%	0,0%
Elevassistent	39	61,5%	38,5%	106,6%
Enhetschefer	28	67,9%	32,1%	99,2%
Fastighetsskötare	10	10,0%	90,0%	93,4%
Friskvårdsarbete	1	0,0%	100,0%	0,0%
Fritidsledare	4	25,0%	75,0%	90,3%
Fritidspedagog	13	92,3%	7,7%	103,8%
Fritidspedagog obehörig/Förskolelärare obehörig	16	81,3%	18,8%	103,2%
Fysioterapeut	3	100,0%	0,0%	0,0%
Fältsekreterare	1	0,0%	100,0%	0,0%
Förskollärare	53	96,2%	3,8%	105,6%
Förvaltningschef	4	25,0%	75,0%	100,9%
Gata/park/renhållning	16	12,5%	87,5%	112,7%
Handläggare	26	69,2%	30,8%	93,4%
Handläggare, IT	8	12,5%	87,5%	106,9%
Hjälpmedelstekniker	1	0,0%	100,0%	0,0%
HR-Konsult	3	66,7%	33,3%	98,0%
Ingenjör	5	40,0%	60,0%	103,4%
Kock	20	90,0%	10,0%	112,0%
Kurator	4	100,0%	0,0%	0,0%
Logoped	2	100,0%	0,0%	0,0%
Lokalvård/städ/tvätt	31	90,3%	9,7%	100,7%
Lärarassistent	9	77,8%	22,2%	103,2%
Lärare 4-6	38	86,8%	13,2%	112,1%

Lärare 7-9	18	61,1%	38,9%	113,9%
Lärare F-3	15	100,0%	0,0%	0,0%
Lärare gymnasium, allmänna ämnen	5	100,0%	0,0%	0,0%
Lärare gymnasium, yrkesämnen	13	53,8%	46,2%	102,5%
Lärare, praktiska/estetiska ämnen	19	47,4%	52,6%	104,4%
MAS	1	100,0%	0,0%	0,0%
Måltidspersonal	4	100,0%	0,0%	0,0%
Obehörig Lärare	23	65,2%	34,8%	104,1%
Personlig assistent	9	77,8%	22,2%	107,3%
Personlig assistent utbildad	6	50,0%	50,0%	98,9%
Rehab Assistent	1	100,0%	0,0%	0,0%
Rektor	8	62,5%	37,5%	88,0%
Sektorchef	5	60,0%	40,0%	104,7%
SFI-lärare	2	100,0%	0,0%	0,0%
Sjuksköterska	31	90,3%	9,7%	87,0%
Skolsköterska	2	100,0%	0,0%	0,0%
Socialsekreterare	26	96,2%	3,8%	98,9%
Speciallärare	5	100,0%	0,0%	0,0%
Specialpedagog	5	100,0%	0,0%	0,0%
Studie- och yrkesvägledare	2	100,0%	0,0%	0,0%
Stödassistent Utbildad	15	73,3%	26,7%	111,0%
Stödassistent	51	80,4%	19,6%	106,4%
Stödpedagog, funktionsnedsättning	18	77,8%	22,2%	104,2%
Tekniker	10	10,0%	90,0%	114,8%
Undersköterska	204	92,6%	7,4%	105,6%
Verksamhetsledare/samordnare med L kod	3	66,7%	33,3%	96,6%
Verksamhetspedagog/Socialpedagog	8	100,0%	0,0%	0,0%
Vårdbiträde	49	59,2%	40,8%	100,3%

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	Kommentar
Administratör				
Jämförs med	Hjälpmedelstekniker Tekniker	-2 191 -650	Historisk lön	
Administratör, information/kommunikation, medborgar- och samhällsservice				
Jämförs med	Bibliotekarie Hjälpmedelstekniker Tekniker	-50 -2 141 -600	Historisk lön Alternativ arbetsmarknad	
Administratör, personal/löner				
Jämförs med	Hjälpmedelstekniker	-1 491	Historisk lön	
Administratör, socialtjänst				
Jämförs med	Anläggningsarbete Hjälpmedelstekniker	-1 463 -4 541	Alternativ arbetsmarknad Historisk lön	
Arbets terapeut				
Jämförs med	Ingenjör	-470		
Assistent				
Jämförs med	Anläggningsarbete Fastighetsskötare Gata/park/renhållning	-2 813 -839 -170	Alternativ arbetsmarknad Alternativ arbetsmarknad Alternativ arbetsmarknad	
Badpersonal				
Jämförs med	Anläggningsarbete Fastighetsskötare Gata/park/renhållning	-4 613 -2 639 -1 970	Alternativ arbetsmarknad Alternativ arbetsmarknad Alternativ arbetsmarknad	
Barnskötare				Alla är inte utbildade, därav en lägre snittlön
Jämförs med	Anläggningsarbete Boendestödjare Fastighetsskötare Fritidsledare Gata/park/renhållning Hjälpmedelstekniker	-4 652 -389 -2 678 -1 669 -2 009 -7 730	Alternativ arbetsmarknad Alternativ arbetsmarknad Alternativ arbetsmarknad Historisk lön	
Biblioteksassistent				
Jämförs med	Gata/park/renhållning	-1 312	Alternativ arbetsmarknad	
Biståndsbedömare				
Jämförs med	Friskvårdsarbete Handläggare, IT Lärare gymnasium, yrkesämnen Lärare, praktiska/estetiska ämnen	-3 500 -2 150 -4 950 -520	Kompetens (positiv)	har statligt lönetillägg
Boendestödjare Utbildad				
Jämförs med	Anläggningsarbete Fastighetsskötare	-6 003 -4 029	Alternativ arbetsmarknad Alternativ arbetsmarknad	

	Gata/park/renhållning	-3 360	Alternativ arbetsmarknad	
Ekonom				
Jämförs med	Lärare gymnasium, yrkesämnen	-700		
Elevassistent				
Jämförs med	Anläggningsarbete	-3 913	Alternativ arbetsmarknad	
	Fastighetsskötare	-1 939	Alternativ arbetsmarknad	
	Fritidsledare	-930		
	Gata/park/renhållning	-1 270	Alternativ arbetsmarknad	
	Hjälpmedelstekniker	-6 991	Historisk lön	
Fritidspedagog				
Jämförs med	Hjälpmedelstekniker	-791	Historisk lön	
Fritidspedagog obehörig/Förskolelärare obehörig				
Jämförs med	Anläggningsarbete	-6 459	Alternativ arbetsmarknad	
	Fastighetsskötare	-4 485	Alternativ arbetsmarknad	
	Gata/park/renhållning	-3 816	Alternativ arbetsmarknad	
	Personlig assistent utbildad	-346		
Fysioterapeut				
Jämförs med	Ingenjör	-1 150		
	Lärare gymnasium, yrkesämnen	-350		
Förskollärare				
Jämförs med	Friskvårdsarbete	-6 144	Kompetens (positiv)	
	Handläggare, IT	-4 794	Alternativ arbetsmarknad	
	Hjälpmedelstekniker	-835	Historisk lön	
	Lärare gymnasium, yrkesämnen	-7 594		har statligt lönetillägg
	Lärare, praktiska/estetiska ämnen	-3 164		har statligt lönetillägg
Handläggare				
Jämförs med	Friskvårdsarbete	-2 850	Kompetens (positiv)	
	Handläggare, IT	-1 500		
	Lärare gymnasium, yrkesämnen	-4 300		har statligt lönetillägg
HR-Konsult				
Jämförs med	Friskvårdsarbete	-1 625		
	Handläggare, IT	-275		
	Lärare gymnasium, yrkesämnen	-3 075		har statligt lönetillägg
Kock				
Jämförs med	Anläggningsarbete	-1 460	Alternativ arbetsmarknad	
	Hjälpmedelstekniker	-4 538	Historisk lön	
Kurator				
Jämförs med	Friskvårdsarbete	-3 776	Kompetens (positiv)	
	Handläggare, IT	-2 426	Alternativ arbetsmarknad	
	Ingenjör	-6 026	Alternativ arbetsmarknad	
	Lärare gymnasium, yrkesämnen	-5 226		har statligt lönetillägg
	Lärare, praktiska/estetiska ämnen	-796		
Logoped				
Jämförs med	Friskvårdsarbete	-1 323	Kompetens (positiv)	
	Ingenjör	-3 573		

	Lärare gymnasium, yrkesämnen	-2 773		har statligt lönetillägg
Lärarassistent				
Jämförs med	Anläggningsarbete	-2 313	Alternativ arbetsmarknad	
	Fastighetsskötare	-339	Alternativ arbetsmarknad	
	Hjälpmedelstekniker	-5 391	Historisk lön	
Lärare 4-6				
Jämförs med	Ingenjör	-2 176		
	Lärare gymnasium, yrkesämnen	-1 376		
Lärare 7-9				
Jämförs med	Ingenjör	-1 426		
	Lärare gymnasium, yrkesämnen	-626		
Lärare F-3				
Jämförs med	Friskvårdsarbete	-3 199		
	Handläggare, IT	-1 849		
	Ingenjör	-5 449	Alternativ arbetsmarknad	
	Lärare gymnasium, yrkesämnen	-4 649	Alternativ arbetsmarknad	
	Lärare, praktiska/estetiska ämnen	-219		
Lärare gymnasium, allmänna ämnen				
Jämförs med	Ingenjör	-1 406		
	Lärare gymnasium, yrkesämnen	-606		
Obehörig Lärare				
Jämförs med	Anläggningsarbete	-313		
	Hjälpmedelstekniker	-3 391		
Personlig assistent				
Jämförs med	Anläggningsarbete	-3 243	Alternativ arbetsmarknad	
	Fastighetsskötare	-1 269	Alternativ arbetsmarknad	
	Fritidsledare	-260		
	Gata/park/renhållning	-600	Alternativ arbetsmarknad	
	Hjälpmedelstekniker	-6 321	Historisk lön	
Rehab Assistent				
Jämförs med	Anläggningsarbete	-813		
SFI-lärare				
Jämförs med	Friskvårdsarbete	-575		
	Ingenjör	-2 825	Alternativ arbetsmarknad	
	Lärare gymnasium, yrkesämnen	-2 025		har statligt lönetillägg
Sjuksköterska				
Jämförs med	Friskvårdsarbete	-800		
	Ingenjör	-3 050	Alternativ arbetsmarknad	
	Lärare gymnasium, yrkesämnen	-2 250		har statligt lönetillägg
Skolsköterska				
Jämförs med	Friskvårdsarbete	-112		
	Ingenjör	-2 362	Alternativ arbetsmarknad	
	Lärare gymnasium, yrkesämnen	-1 562		har statligt lönetillägg
Socialsekreterare				
Jämförs med	Friskvårdsarbete	-3 550		
	Handläggare, IT	-2 200		
	Ingenjör	-5 800	Alternativ arbetsmarknad	
	Lärare gymnasium, yrkesämnen	-5 000		har statligt lönetillägg

	Lärare, praktiska/estetiska ämnen	-570		har statliga tillägg
Stödassistent Utbildad				
Jämförs med	Anläggningsarbete	-7 013	Alternativ arbetsmarknad	
	Fastighetsskötare	-5 039	Alternativ arbetsmarknad	
	Gata/park/renhållning	-4 370	Alternativ arbetsmarknad	
	Personlig assistent utbildad	-900		
Stödassistent				
Jämförs med	Anläggningsarbete	-2 471	Alternativ arbetsmarknad	
	Fastighetsskötare	-497		
	Hjälpmedelstekniker	-5 549	Historisk lön	
Stödpedagog, funktionsnedsättning				
Jämförs med	Hjälpmedelstekniker	-2 502	Historisk lön	
	Tekniker	-961		
Undersköterska				
Jämförs med	Anläggningsarbete	-2 084	Alternativ arbetsmarknad	
	Fastighetsskötare	-110		
	Hjälpmedelstekniker	-5 162	Historisk lön	
Verksamhetsledare/samordnare med L kod				
Jämförs med	Friskvårdsarbete	-4 870	Kompetens (positiv)	
	Handläggare, IT	-3 520	Alternativ arbetsmarknad	
	Ingenjör	-7 120	Alternativ arbetsmarknad	
	Lärare gymnasium, yrkesämnen	-6 320		har statligt lönetillägg
	Lärare, praktiska/estetiska ämnen	-1 890		har statliga tillägg
Verksamhetspedagog/Socialpedagog				
Jämförs med	Hjälpmedelstekniker	-68	Historisk lön	

Generell analys av löneskillnader

Om man delar kommunens samtliga kvinnors medianlön med männens medianlön får man fram en faktor på 100,6 %, detta innebär att utifrån detta behöver kvinnor arbeta 3 minuter och 1 sekund kortare tid än männen för att tjäna lika mycket. Detta innebär att jämställdhetsklockan har slagit över till kvinnornas fördel. 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 72,4 % 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 2024 års lönekartläggning	Personalenheten