

Lönekartläggning 2016 för Östhammars kommun

Vad är en lönekartläggning och varför görs den?

Kommunen tillämpar individuell och differentierad lönesättning som bygger på att det är både tjänsten och individen som lönesätts. Möjligheten att premiera enskilda arbetstagares arbetsresultat ger en lönedifferentiering [ur Likabehandlingspolicyn].

Lönkartläggning är en metod för att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män. Osakliga löneskillnader är de som direkt eller indirekt har samband med kön. Det är alltså fråga om diskriminering. Alla medarbetares villkor, rättigheter och utvecklingsmöjligheter ska vara lika inom hela Östhammars kommun [ur Likabehandlingspolicyn]. Jämställda löner och villkor är avgörande för att vi ska uppfattas som en attraktiv arbetsgivare, och därmed säkra vår kompetensförsörjning.

Enligt diskrimineringslagen ska samtliga arbetsgivare, med minst tio anställda, från och med 2017 årligen genomföra en lönekartläggning.

Hur görs lönekartläggningen?

Kommunens yrken har delats in i 68 olika yrkesgrupper: 9 könsneutrala yrkesgrupper, 50 kvinnodominerade yrkesgrupper och 9 mansdominerande yrkesgrupper. En grupp anses vara kvinnodominerad om den består av mer än 60 % kvinnor och mansdominerad om den består av mer än 60 % män. Övriga grupper betecknas som könsneutrala.

För att kunna göra lönejämförelser mellan olika yrkesgrupper görs en så kallad arbetsvärdering. Östhammars kommun har bedömt alla yrkesgrupper utifrån fyra viktade kriterier:

- Kunskap och färdigheter, 30% (exempelvis krav på utbildning)
- Arbetsinsats, 30% (exempelvis arbetstakt och flexibelt arbetssätt)
- Ansvarstagande, 30% (exempelvis ansvar för budget och personal)
- Arbetsförhållanden, 10% (exempelvis nattarbete, risker, påfrestningar)

Med hjälp av data från kommunens HR-system har eventuella löneskillnader analyserats:

1. Inom grupper som består av både kvinnor och män.
2. Mellan grupper:
 - a) Kvinnodominerade grupper har jämförts med likvärdiga mansdominerade och/eller könsneutrala grupper
 - b) Mansdominerade- och könsneutrala grupper har jämförts med kvinnodominerade grupper som har högre värdering men lägre lön.

Kartläggningen i Östhammars kommun omfattar lönerna för drygt 1 900 anställda (2016 års löneläge). I lönekartläggningen har det webbaserade verktyget Lönevågen använts.

I lönekartläggningen kartläggs och analyseras också bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor som tillämpas i Östhammars kommun.

Vad visar lönekartläggningen?

Så här fördelas den totala lönemassan mellan kvinnor och män:

	Medellön kr	Antal m/kv	Andel m/kv %	Löneandel %	Anställnings-tid år	Medelålder år
Kvinnor	26 983	1 647	85	84	18	47
Män	30 315	287	15	16	11	46
Totalt	27 475	1 934	100	100	17	47

I sju grupper bedöms det föreligga osakliga löneskillnader inom gruppen: bibliotekarier, fastighetsskötare, kartingenjörer, lärare i grundskolans praktiska och estetiska ämnen, samordnare samt sim- och sporthallspersonal.

Mellan följande grupper förekommer osakliga löneskillnader:

- Sociala handläggare (kvinndominerad) är högre värderad än IT-tekniker (mansdominerad) och lika värderade som yrkeslärare på gymnasiet (mansdominerad), men har lägre lön än båda.
- Fritidsledare (kvinndominerad) är högre värderade än vaktmästare (mansdominerad), men har lägre lön.
- Arbetsterapeuter (kvinndominerade) är lika värderade som yrkeslärare på gymnasiet (mansdominerad) men har lägre lön.
- Fysioterapeuter/sjukgymnast (kvinndominerade) är lika värderade som yrkeslärare på gymnasiet (mansdominerad) men har lägre lön.

Styrdokumentet Lönepolitik och Riktlinjer för lönesättning och övrig löneförändring bedöms inte bidra till diskriminerande lönesättning, men de kan förtydligas för att ytterligare betona vikten av jämställd lönesättning.

Vilka åtgärder ska vidtas?

Osakliga löneskillnader ska enligt diskrimineringslagen åtgärdas så snart som möjligt, dock senast inom tre år.

Justeringar har gjorts för att komma tillrätta med osakliga löneskillnader i fem grupper: bibliotekarie, fastighetsskötare, samordnare och sim- och sporthallspersonal. För kartingenjör, lärare grundskolans praktiskt estetiska ämnen, sociala handläggare, fritidsledare, arbetsterapeut och fysioterapeut/sjukgymnast kommer handlingsplaner att upprättas.

Nya, gemensamma, lönekriterier ska tas fram för att tydliggöra bedömningsgrunderna för lönesättning och skapa ännu bättre förutsättningar för att sätta lön efter prestation.

Alla lönesättande chefer kommer att erbjudas utbildning i jämställd lönesättning.

I styrdokumentet Lönepolitik och Riktlinjer för lönesättning och övrig löneförändring ska justeringar göras för att tydliggöra jämställd lönesättning.

Frågor och svar

Hur har grupperingen av yrken gjorts?

Utgångspunkten är att en viss grupp ska innehålla arbeten som har lika eller åtminstone i all väsentlighet lika arbetsuppgifter. Bedömningen har gjorts med hjälp chefer inom organisationen och en extern konsult som har stor erfarenhet av lönekartläggningar inom kommuner och landsting.

Hur har arbetsvärderingen gått till?

Arbetsvärderingen har gjorts genom att varje yrkesgrupp har värderats utifrån 24 frågor under rubrikerna kunskap och färdigheter, arbetsinsats, ansvarstagande och arbetsförhållanden. Frågorna har besvarats med hjälp av chefer inom organisationen och en extern konsult som har stor erfarenhet av lönekartläggningar inom kommuner och landsting.

Har lönekartläggningen samverkats?

De fackliga organisationerna informeras om lönekartläggningen via central samverkansgrupp på Östhammars kommun.

När genomförs nästa lönekartläggning?

Nästa lönekartläggning kommer att genomföras under hösten/vintern 2017. Till grund för kartläggningen ligger då de nya lönerna, det vill säga efter 2017 års löneöversyn.

Hur ser handlingsplanerna ut? Vem ansvarar för att de genomförs?

Närmaste chef ansvarar för lönesättning av sina medarbetare och är därför ansvarig för att komma tillrätta med de osakliga löneskillnaderna. Det kan innebära både individuella och generella lönehöjningar. Osakliga löneskillnader ska enligt diskrimineringslagen åtgärdas så snart som möjligt, dock senast inom tre år. Handlingsplanerna upprättas med stöd av Lednings- och verksamhetsstöd.

Kan man använda en lönekartläggning till något annat än att hitta osakliga löneskillnader?

Lönekartläggningen ger oss en tydlig överblick över hela lönestrukturen. Den kan vi använda som underlag för exempelvis lönesättning vid nyanställning, löneöversyn och lönepolitik med mera.