

Stöd för lönekartläggning

Ett partsgemensamt metodstöd anpassad till statlig sektor för att identifiera och åtgärda osakliga löneskillnader

Parternas gemensamma utgångspunkter

Lönekartläggning:

- knyter an till lönebildningsprocessen enligt RALS
- utgår ifrån lönebildningsprinciperna enligt RALS
- bygger på det partsgemensamma klassificeringssystemet BESTA
- arbetsgivarens ansvar men samverkan som arbetssätt
- följer lagen
- gemensamt verktyg (Löneanalys)
- transparens, öppenhet och gemensam kunskapsbas

Hinder och svårigheter

- Syfte och målbild oklara
- Tar för lång tid
- Arbetsätt och process oklara (ineffektiv tidsanvändning, osäkerhet om intentioner)
- Gruppering av lika arbeten svårt
- Gruppering av likvärdiga arbeten svårt
- Analysmetodiken brister
- Lönekartläggning separat från lönebildning vad gäller:
 - Verktyg och terminologi
 - Grundläggande resonemang
 - Planering och timing
 - Resultathantering

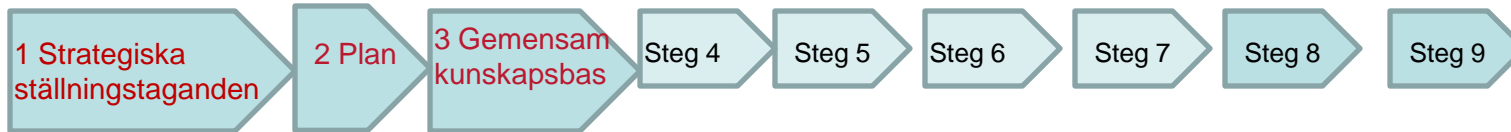
Framgångsfaktorer

- Tydligt syfte och målbild. Varför gör vi en lönekartläggning?
- BESTA - klassning med god kvalitet
- Bra verktyg för kartläggningsarbete
- Arbetsprocess kopplad till lönebildningsarbetet och VP
- Definierad arbetsprocess
- Gemensam kunskapsbas (statistik, terminologi, genus och jämställdhet)
- Väl fungerande samverkan
- Rätt kompetenser i gruppen
- Mandat från ledningen
- Tydlig, känd och väl kommunicerad lönepolitik
- Verksamhetens prioriteringar kända

Metod för lönekartläggning

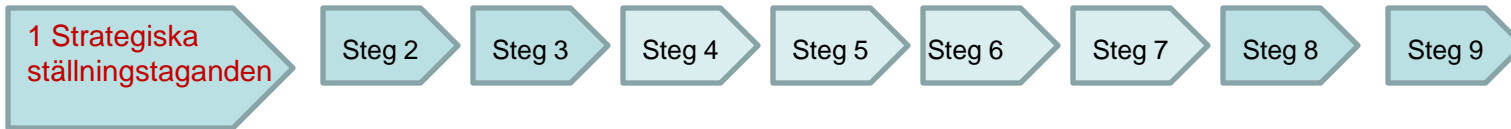
1. Förberedande arbete
2. Kartlägningsarbete
3. Resultathantering

Utvärdering



Förberedande arbete

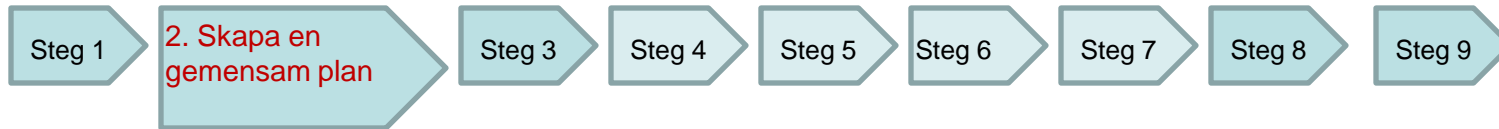
1. Strategiska ställningstaganden
 - myndighetsledningsnivå
2. Plan för arbetet
 - arbetsgruppsnivå
3. Säkerställ goda förutsättningar
 - gemensam kunskapsbas



1. Strategiska ställningstaganden

Myndighetsledningen:

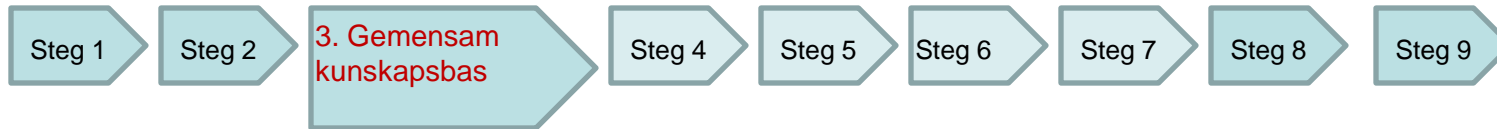
- Identifierar syftet för arbetet med lönekartläggning
- Tar ställning till att lönekartläggning är en del av lönebildningsarbetet
- Gör en övergripande tidplan för arbetet
- Konstaterar underlag (lönepolicy, verksamhetens prioriteringar osv.)
- Konstaterar BESTA:s kvalitet
- Konstaterar ev. speciella förutsättningar vad gäller löner
- Tar ställning till hur resultaten kommer att användas
- tar ställning till samverkan som arbetssätt
- Tar ställning till hur chefer och medarbetare involveras och/eller informeras
- Ger uppdrag och delegerar



2. Skapa en plan om vad som ska göras och hur

Parterna (arbetsgruppen)

- Skapar en gemensam plan för arbetsprocessen
 - Tillvägagångssätt
 - Steg i arbetet
 - Möten, verktyg, arbetsfördelning



3. Säkerställ gemensam kunskapsbas

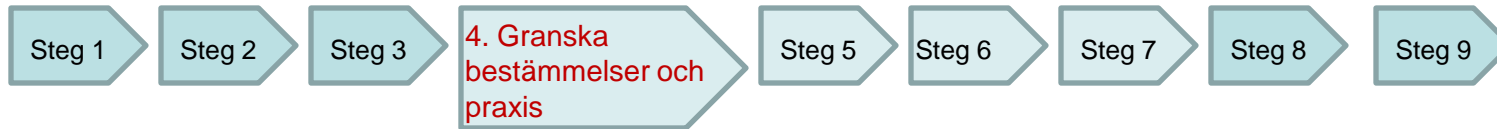
Har de involverade (arbetsgruppen) tillräcklig kompetens i och kunskap om

- BESTA?
- Verksamhet?
- Lönebildningsprocess?
- Genus och jämställdhet?
- Statistik?
- Ställningstaganden som gjorts i steg 1?



Kartläggningsarbete

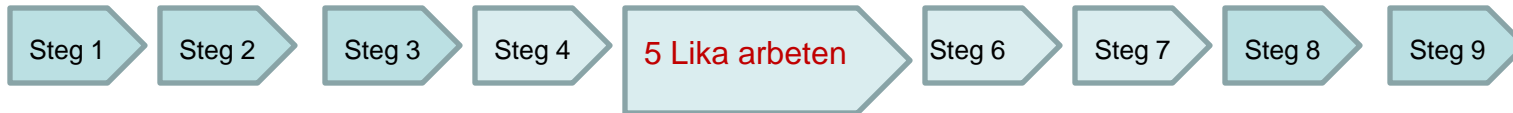
4. Granska bestämmelser och praxis
5. Dela in i lika arbeten och analysera löner
(diskriminering av det ena könet)
6. Identifiera likvärdiga arbeten genom värdering och analysera löner
(undervärdering av kvinnodominerade arbeten)
7. Handlingsplan



4. Granska bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor

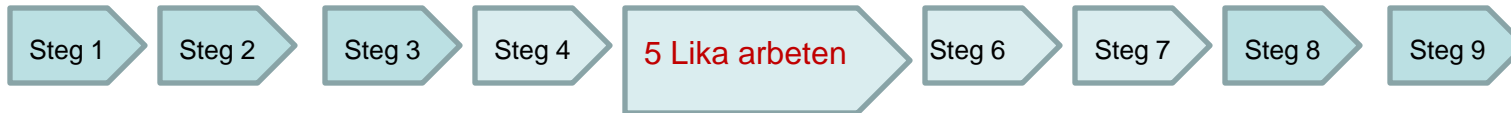
- Anställningsvillkor som är överenskomna i lokala kollektivavtal
- Anställningsvillkor som är individuella (enskilda överenskommelser), lokal praxis
- Anställningsvillkor som arbetsgivaren tillämpar ensidigt
- Principer och kriterier som används vid lönesättningen för att bedöma resultat och prestation

Syftet är att försäkra att villkoren är könsneutralt konstruerade
Vid behov, för in åtgärder i handlingsplanen.



5. Lika arbeten - utgångspunkter

1. Både män och kvinnor i fokus
2. BESTA-koden som ingång
3. Analys med hjälp av
 - Relationen i medellön
 - Spridning
 - Diagram
4. Analys mot bakgrund av
 - löneprinciperna
 - individuell lönesättning
 - chefernas bedömning



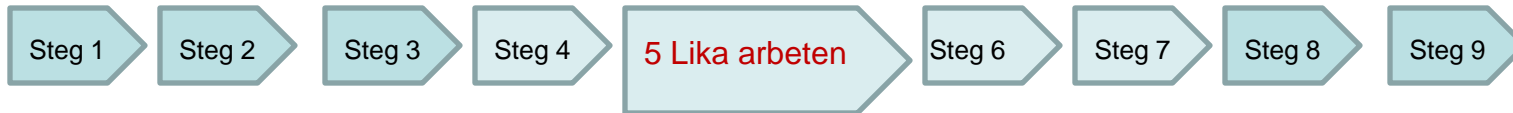
5. Lika arbeten

A. skapa grupper av lika arbeten

Lika arbete = 4 första positionerna i BESTA är lika

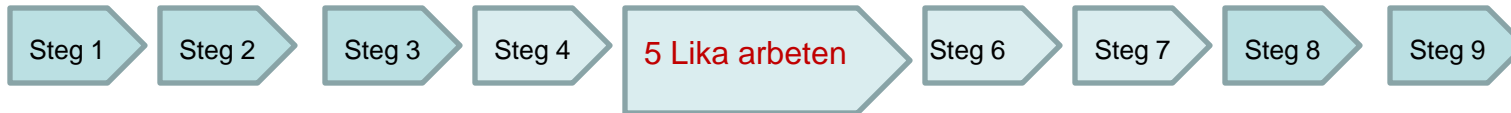
Finns det behov av att dela upp någon grupp som bildas här?

Ja  Finfördela grupp
Nej  gå vidare



B. Identifiera grupper med både kvinnor och män

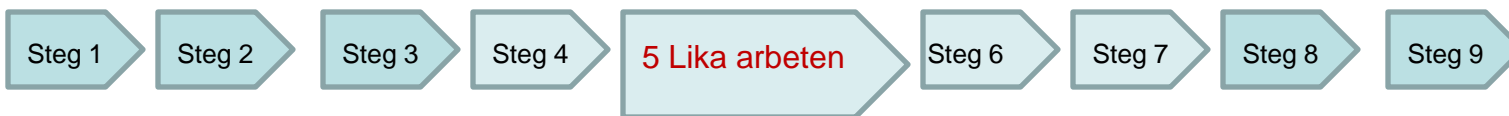
C. Ta in lönestatistik



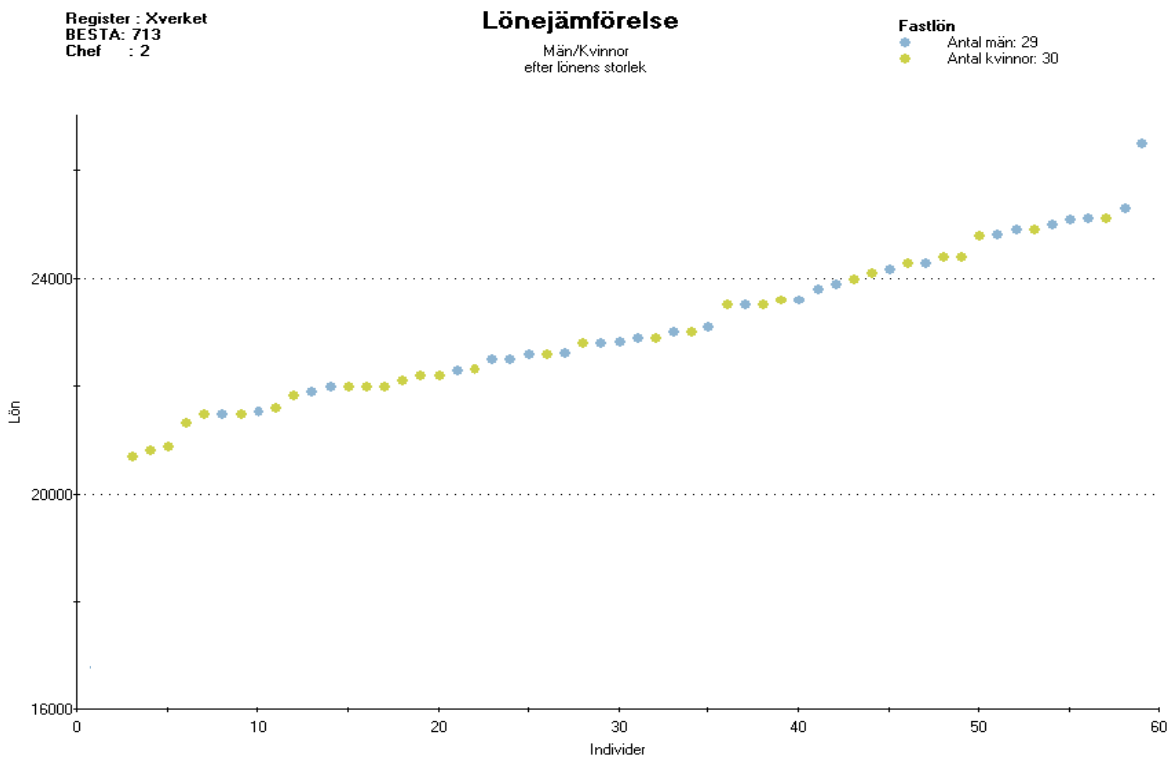
D. Analysera skillnader

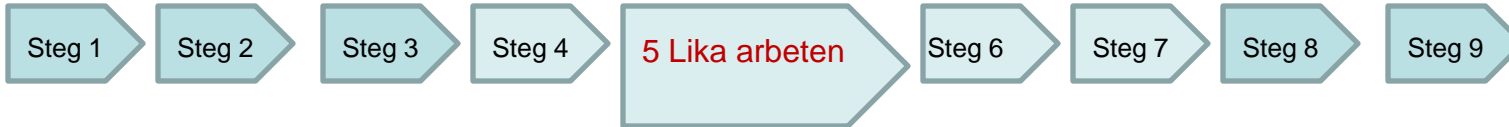
Analysera grupper där:

- lönespridningen är olika stor för kvinnor och män
- Kvinnor och män fördelas olika över lönespannet
- medellönen för kvinnor och män skiljer sig åt
- Vid behov hämta in underlag för analysen från lönesättande chefer. Be chefen motivera lönesättningen utifrån myndighetens löneprinciper.
- När skillnader som inte går att förklara mot bakgrund av myndighetens löneprinciper och lönepolitik, ställ frågorna
 - **Varför** har löneskillnaden uppstått?
 - **Vad kan göras** för att undvika detta i fortsättningen?
- Vid behov – för in åtgärder i förslaget till handlingsplanen
 - Lönejusteringar
 - Förebyggande åtgärder

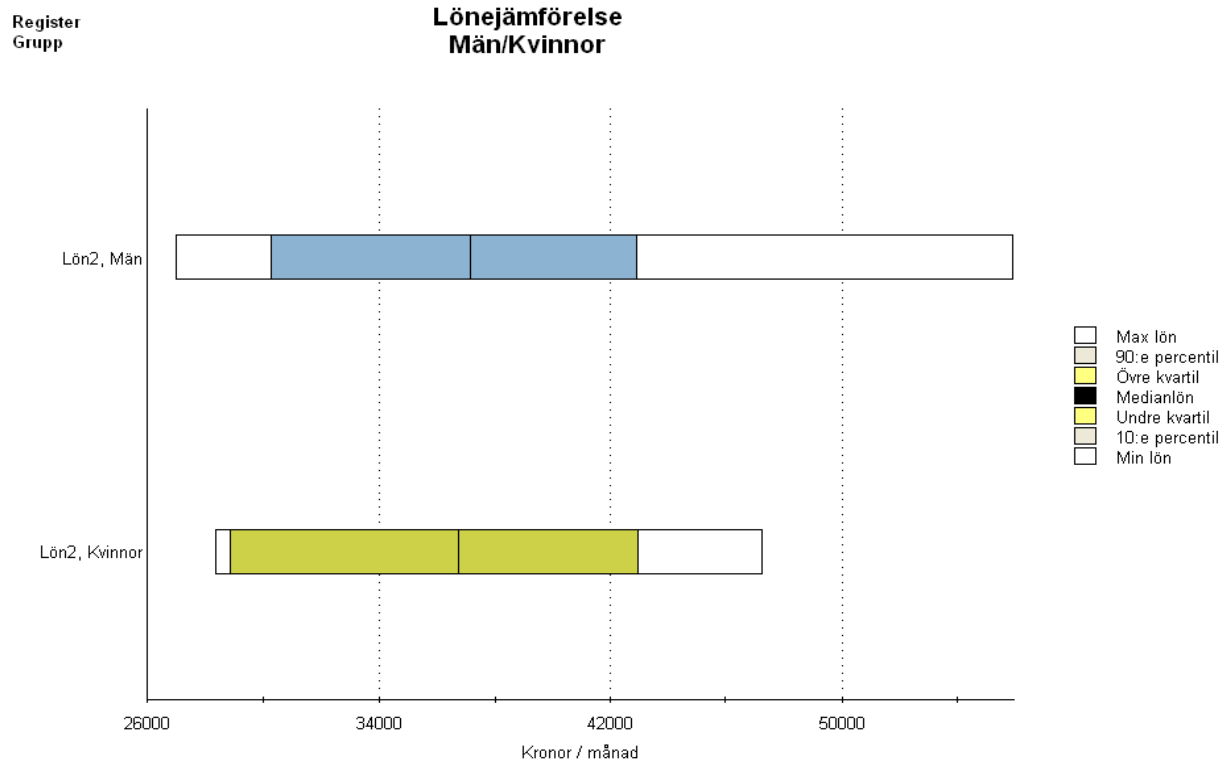


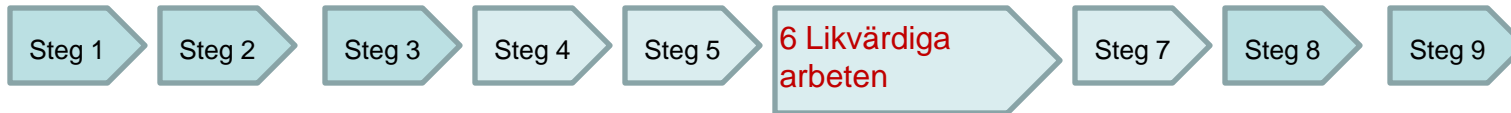
D. Analysera skillnader - plottdiagram





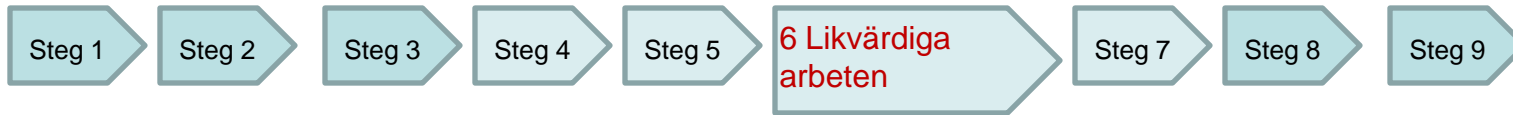
D. Analysera skillnader - löneboxar





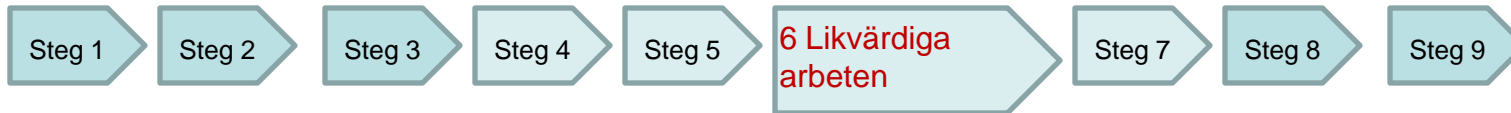
6. Likvärdiga arbeten - utgångspunkter

1. Fokus – hitta undervärdering av kvinnodominerade arbeten
2. Likvärdigt = ställer lika höga krav
3. BESTA:s svårighetsnivå som ingång
4. Alla arbeten behöver ej alltid värderas
5. Värdering
 - viktning – krav i verksamheten
 - poängsättning – skillnader i kraven
6. Analys mot bakgrund av
 - Lönebilder, lönepolitiska prioriteringar
 - verksamhetens behov
 - marknaden



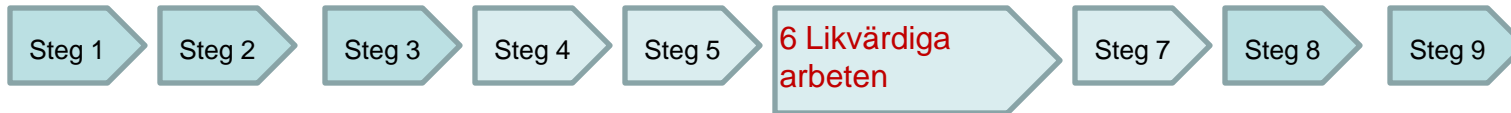
A. Identifiera kvinnodominerade respektive icke-kvinnodominerade grupper

- Utgå från samma grupper som i föregående steg
- ≥ 60 % kvinnor = kvinnodominerad grupp
 - < 60 % kvinnor = icke-kvinnodominerad grupp
 - 40 – 59 % kvinnor = könsneutral grupp
 - < 40 % kvinnor = mansdominerad grupp
- Om inga kvinnodominerade grupper finns, kan analysen av likvärdiga arbeten avslutas



B. Ta in lönestatistik

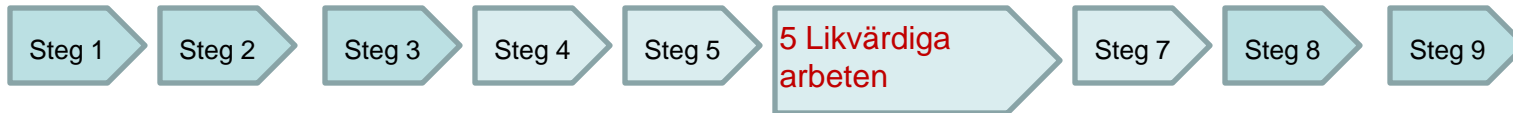
- Medianlön
- Medellön
- Spridning
- Ordna efter nivå och lön



C. Välj jämförelsegrupper

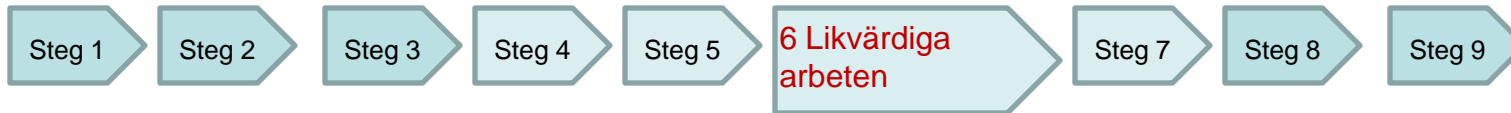
Arbeta med en BESTA - nivå i taget

Uteslut arbeten och nivåer där jämförelser inte behöver göras



D. Identifiera likvärdiga arbeten

1. Upprätta värderingsskala för faktorerna
Kunskap och färdigheter, Ansvar, Ansträngning (inkl. arbetsförhållanden)
poängsätt, t.ex. låga krav, medelhöga krav, höga krav, mycket höga krav
Vikta faktorerna utifrån deras betydelse för verksamheten.
Summan av vikterna förslagsvis lika med 1 eller 100.
2. Värdera alla grupper som valts ut.
Arbeta med en BESTA - nivå och en faktor i taget. Dokumentera motiveringarna.
3. Avgör likvärdighet inom varje nivå.



E. Analysera skillnader

Indikatorer som tyder på att analys behövs:

För arbeten som bedömts som likvärdiga:

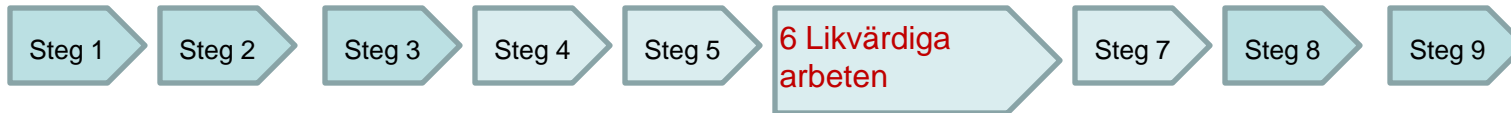
- skillnader i median- och medellön för grupper
- Skillnader i spridningar

För arbeten på samma nivå:

- Ett kvinnodominerat arbete har lägre löneläge och har fått högre poäng i likvärdighetsanalysen än ett arbete som är icke-kvinnodominerat på **samma** nivå.

För arbeten på olika nivåer:

- Ett kvinnodominerat arbete har lägre löneläge än ett arbete som är icke-kvinnodominerat och ligger på en **lägre** nivå än det kvinnodominerade arbetet



E. Analysera skillnader

Använd löneboxar!

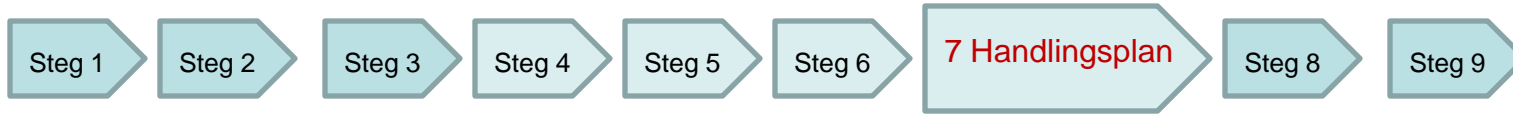
Är olika lönelägen motiverade mot bakgrund av

- lönepolitiska ställningstaganden?
- verksamhetens prioriteringar?
- löneläget på marknaden?

Hur stora är grupperna? Behöver den individuella lönesättningens påverkan tas hänsyn till? Hur ser spridningen ut?

När skillnader som inte går att motivera mot bakgrund av verksamhetens prioriteringar eller andra styrdokument konstateras, ställ frågorna:

- **Varför** har löneskillnaden uppstått?
- **Vad kan göras** för att undvika detta i fortsättningen?



7. Handlingsplan

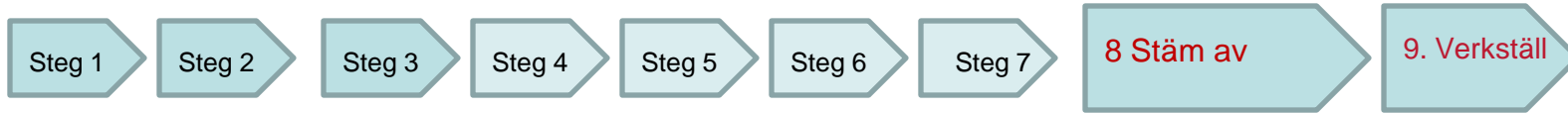
Upprätta handlingsplan som innehåller:

- ev. lönejusteringar
- ev. förebyggande åtgärder för att undvika osakliga löneskillnader i framtiden

Knyt samman med de strategiska ställningstagandena och lönebildningsprocessen.

Myndighetsledningen beslutar om handlingsplanen.

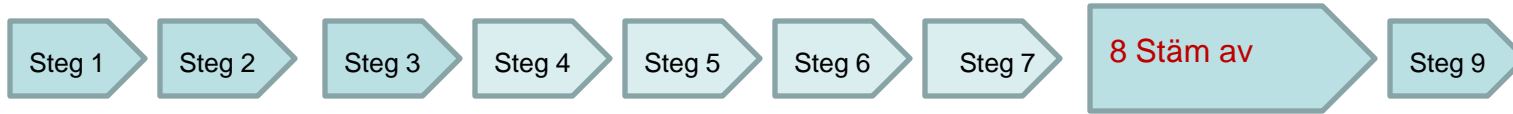
Förankra med och involvera lönesättande chefer!



Resultathantering

- Säkerställ att resultaten integreras i lönebildningsprocessen
- Verkställ

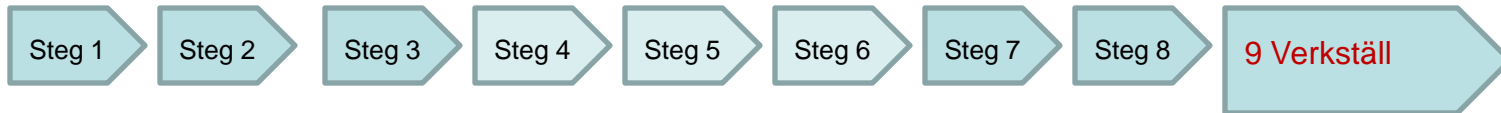
Utvärdera processen



8. Stäm av mot strategiska ställningstaganden

Säkerställ att arbetet integreras i lönebildningsprocessen.

- Hur kommer resultaten till användning i revisionen?
- Hur påverkar åtgärderna lönebilsarbetet?
- Vilka verkställer åtgärderna och hur får de kunskap om vad, varför och hur?
- Hantering gentemot individen?



9. Verkställ och utvärdera

- Tiden som behövs varierar!
 - lönejusteringar ska göras snarast, dock inom tre år
 - förebyggande åtgärder kan ta olika lång tid
- Vilka erfarenheter har ni fått?