

# Lön efter kön eller förtjänst – om vikten av genusmedvetenhet vid lönesättning

Partsrådet torsdagen den 20 maj 2010

Christina Franzén  
Näringslivets Ledarskapsakademi  
[www.ledarskapsakademi.se](http://www.ledarskapsakademi.se)



# Lön – så mycket mer än bara lön!

## Lönesättning

Ett verktyg för verksamhetsstyrning genom en tydlig koppling till verksamhetens mål och kompetensförsörjning

Ett arbete som ger möjlighet till en sammanhållen ledningsstruktur där chefer ges förutsättningar att kommunicera lönepolitiken och ta sitt personalansvar

Ett strategiskt viktigt arbete för att kunna rekrytera, utveckla och behålla medarbetare med kompetens som behövs på kort och lång sikt – jämställdhet en viktig aspekt!

Lönepolitiken och de lönesättande samtalen – ett verktyg för ökad jämställdhet



# Jämställdhet

Organisationsnivå – Verksamhetsutveckling

Samhällsnivå – Demokrati  
Regeringsformen

FN - Kvinnokonventionen (1979)

EU – jämställdhet ett grundläggande mål (1999)

Sverige – regeringens jämställdhetspolitik

Individnivå – Människovärde och mänskliga rättigheter



# Jämställda löner

Juridisk och mänsklig rättighet!

Diskrimineringslagen – lika lön för lika eller likvärdigt arbete

Kvinnokonventionen – artikel 11



# Jämställda arbetsplatser

## Partsrådet

Öka andelen kvinnor i ledande befattningar inom statsförvaltningen och att utveckla metod för att stödja lokala parters arbetet med att identifiera och åtgärda osakliga löneskillnader

Fokus på löner

## Krus

Staten leder Jämt - kvinnors karriärutveckling inom staten



# Staten leder Jämt - Regeringens uppdrag

Öka andelen kvinnor på ledande befattningar och därmed minska löneskillnaderna!

Är tanken rätt?

Förklarade skillnader

Huvudsaklig förklaring – befattningar med mindre ansvar och svårighetsgrad

Oförklarade



# Deltagande myndigheter i Staten leder jämt

## Omgång 1

Banverket  
Fortifikationsverket  
Förvarshögskolan  
Kronofogdemyndigheten  
Kustbevakningen  
Länsstyrelsen i Norrbottens län  
Riksantikvarieämbetet  
Riksarkivet och landsarkiven  
Polisen  
Polismyndigheten i Örebro  
Polismyndigheten i Skåne  
Statens jordbruksverk

## Omgång 2

Försvarmakten  
Högskolan i Gävle  
Luftfartverket  
Polisen i Jönköping  
Sjöfartsverket  
Trafikverket



# Strategisk chef- och expertanalys för deltagande myndigheter i Staten leder Jämt

## Kvinnor

Yrkesverksamma något kortare tid

Roterat mer/större bred men inom färre befattningar

Stannat kortare tid/arbetsgivare

Något högre utbildningsnivå

Något bättre språkkunskap

## Löner

Chefer – små löneskillnader

Experter, BESTA 5 och 6 – löneskillnader som behöver analyseras av respektive myndighet





# Löneskillnader - förklarade

Den huvudsakliga förklaringen – kvinnor finns på befattningar med mindre ansvar och lägre svårighetsgrad – hur kan vi förklara det?

Varför rekryteras inte kvinnor till ledande befattningar i lika stor utsträckning som män?

Forskning – genusperspektiv på organisation och ledarskap



# Akademikers karriärmöjligheter

”De som uppfattar sig ha goda möjligheter till karriär växer med sina uppgifter. De presterar bra, deras kontaktnät vidgas, de gör rätt saker syns, uppskattas och belönas. Deras självförtroende ökar och de blir beredda att ta sig an nya utmaningar. Deras lojalitet mot verksamheten ökar och de ser sig som en del av en hel organisation. De lär sig förstå de större sammanhang som organisationen finns i. Deras professionella och personliga utveckling öppnar nya möjligheter...”



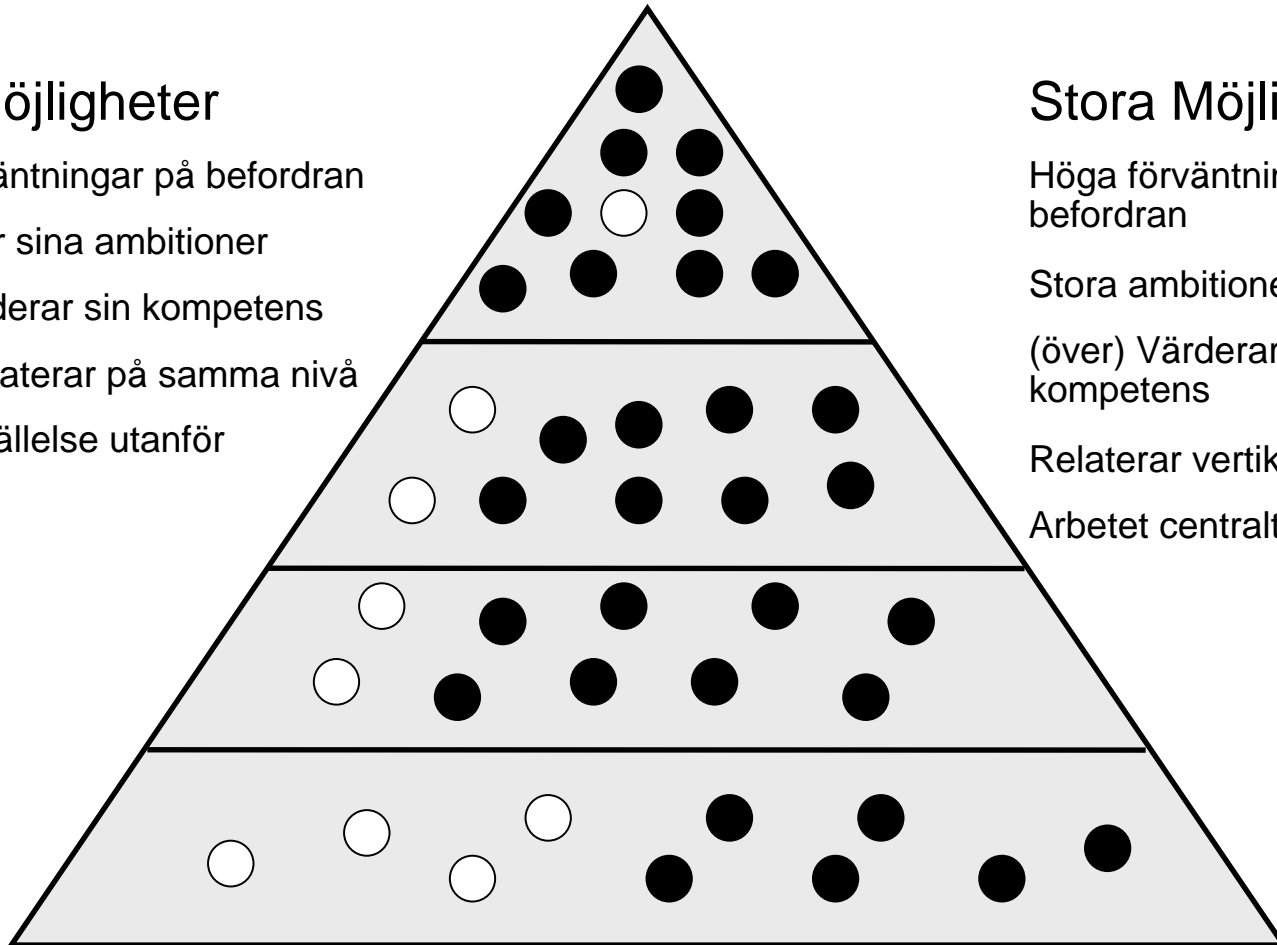
# Möjlighetsstrukturer

## Små möjligheter

- Låga förväntningar på befordran
- Begränsar sina ambitioner
- Undervärderar sin kompetens
- Jämför/relaterar på samma nivå
- Tillfredsställelse utanför arbetet

## Stora Möjligheter

- Höga förväntningar på befordran
- Stora ambitioner
- (över) Värderar sin kompetens
- Relaterar vertikalt uppåt
- Arbetet centralt i livet



# Karriärvillkor

Karriärmöjligheter liknas vid en spiral i vilken man vrids uppåt eller nedåt

”Öppnas en möjlighet öppnas ofta flera, motsatsen gäller också, skapas inga möjligheter till utveckling ökar stagnationen”

Manliga akademiker hyser mer självklara förväntningar på framtida karriär som börjar infrias tidigt efter examen

Tydliga signaler är satsad på – kan börja ställa egna krav



# Bedömning av potential

Kvinnor och män tillskrivs olika potential

Kvinnor = avgränsad potential, bedöms utifrån en tilltänkt (könsmärkt?) chefsposition

Män = obegränsad potential, bedöms utifrån chefsbefattningar på alla nivåer



# Chefsrekrytering ur genusperspektiv

Erfarenhetsbaserad handlingskraft – olika villkor, olika handlingskraft!

Skillnader i villkor för kvinnor och män leder till:

Män med förväntningar på karriär

Kvinnor med förhoppningar om karriär

# Stereotypnot

Kvinnor förväntas begära lägre löner utifrån stereotypa föreställningar om kvinnor som dåliga förhandlare

Män förväntas vara goda förhandlare

Självuppfyllande profetior!

Arbetsgivaransvar?



# Den stora frågan?

Hur kommer vi bortom bedömningar av människor utifrån kön till bedömningar på lika villkor oberoende av kön?





# Lönesättande samtal/individuell lönesättning

Bygger på

Arbetet – ansvar och svårighetsgrad

Individen – resultat och skicklighet

Marknaden/marknadskrafter

Saklig lönesättning – värdering av arbetet och hur det utförs!

Förutsättningar – tydlig lönepolicy, **genusperspektiv** integrerat i chefsutbildning och en **systematisk och transparent** bedömning av måluppfyllelse/resultat



# Lönesättande samtal och jämställdhet

Med beaktande av jämställdhet i lönepolitiken – policy och löneprinciper – och genom en systematisk och transparant lönesättning som bygger på professionell bedömning av medarbetares resultat och skicklighet kan de lönesättande samtalen bidra till jämställdhet

Det lönesättande samtalet ger också möjlighet till dialog om hur medarbetaren genom kompetensutveckling, goda prestationer och resultat kan påverka sin egen löneutveckling och för cheferna blir det lönesättande samtalet ett verktyg även för kompetensförsörjning

