



## Analys av likvärdiga arbeten

### *3 kap. 9 § Diskrimineringslagen*

*Arbetsgivaren ska analysera om förekommande löneskillnader har direkt eller indirekt samband med kön. Analysen ska särskilt avse skillnader mellan*

*[...]*

- en grupp med arbetstagare som utför arbete som är eller brukar anses vara kvinnodominerat och grupp med arbetstagare som utför arbete som är att betrakta som likvärdigt med sådant arbete men inte är eller brukar anses vara kvinnodominerat*

*[...]*

I detta moment analyseras likvärdiga arbeten. Vad som avses med likvärdiga arbeten definieras i diskrimineringslagen enligt följande:

### *3 kap. 10 § Diskrimineringslagen*

*Ett arbete är att betrakta som likvärdigt med ett annat arbete om det utifrån en sammantagen bedömning av de krav arbetet ställer och dess natur kan anses ha lika värde som det andra arbetet. Bedömningen av de krav arbetet ställer ska göras med beaktande av kriterier som kunskap och färdigheter samt ansvar och ansträngning. Vid bedömningen av arbetets natur ska särskilt arbetsförhållandena beaktas.*

Syftet med analysen av likvärdiga arbeten är att avgöra om det förekommer lönemässig undervärdering av kvinnodominerade arbeten. Ett arbete är kvinnodominerat om andelen kvinnor utgör eller brukar utgöra mer än 60 procent. Observera att här är det arbetena och inte individerna som ska värderas. Likvärdiga arbeten behöver inte innebära samma lön, men löneskillnaderna ska kunna förklaras utifrån sakliga grunder som bör ha sin grund i lönepolitiken.

Enligt diskrimineringslagen ska arbeten som betraktas som likvärdiga jämföras lönemässigt med varandra. Utöver det ska analysen även omfatta kvinnodominerade arbeten som bedöms ha högre värden men lägre lön än icke kvinnodominerade arbeten. I den metod för analys av likvärdiga arbeten som parterna inom det statliga avtalsområdet tagit fram jämförs därför lönerna för de kvinnodominerade arbetena både med lönerna för de arbeten som bedöms vara likvärdiga och de arbeten som **bedöms ha lägre värde än** det kvinnodominerade arbetet.



Med arbeten avses här de grupper som skapades i samband med analysen av anställda med lika arbeten.

Med ledning av nivåerna i BESTA kan vi göra en första indelning i vilka arbeten som är likvärdiga med varandra och vilka arbeten som eventuellt kan vara likvärdiga med varandra. Det är viktigt att poängtera att ytterligare jämförelser över nivågränserna, framför allt de angränsande nivåerna, behöver göras för att säkerställa likvärdighetsgranskningen. Att två arbeten befinner sig på samma eller olika nivåer kan ses som en indikation på om de är likvärdiga eller inte.

För att kunna avgöra detta behövs en kompletterande värdering av de krav respektive arbete ställer ifråga om kunskap och färdigheter, ansvar och ansträngning samt se till de faktiska arbetsförhållandena.

Analysarbetet görs i följande ordning:

- A. Gruppera alla arbeten utifrån nivån i BESTA.
- B. Definiera bedömningsgrunder och upprätta en värderingsskala.
- C. Värdera alla arbeten inom respektive grupperingsnivå.
- D. Rangordna samtliga arbeten utifrån den gjorda värderingen.
- E. Identifiera utifrån den gjorda rangordningen om det finns löneskillnader mellan arbeten som behöver undersökas vidare.
- F. Undersök orsakerna till löneskillnaderna.

## A. Gruppera alla arbeten utifrån nivån i BESTA

Genom att gruppera alla arbeten efter nivån i BESTA får vi en gruppvis rangordning av arbetena där till exempel alla arbeten inom nivå 5 har en högre rangordning jämfört med alla arbeten som finns inom nivå 4 och lägre nivå. Däremot kan vi inte med ledning av BESTA göra en inbördes rangordning av arbeten som finns inom samma nivå. För att kunna göra detta, måste dessa arbeten först värderas gentemot varandra. För chefer görs motsvarande gruppering enligt A, Q, B och C (se vidare under punkt D nedan).

**Tabell 1.** (gruppera alla arbeten utifrån nivån i BESTA)

BESTA	Antal i gruppen	Andel kvinnor
<b>nivå 5</b>		
1052	2	50%
1152	4	75%
4752	2	50%
7152	13	23%



<b>nivå 4</b>		
1042	20	15%
1142	66	56%
3442	2	50%
4342	15	53%
4642	4	25%
4742	2	50%
4842	4	50%
5642	1	0%
7142	119	55%
<b>nivå 3</b>		
1032	11	64%
1132(A)	39	67%
1132(B)	44	68%
4332	11	45%
4632	9	11%
4732	5	80%
4832	4	75%
7132	59	51%
<b>nivå 2</b>		
1022	2	100%
1122	25	92%
4122	1	100%
4322	2	100%
4722	8	100%
4822	5	100%
5322	19	100%
7122	7	43%
<b>nivå 1</b>		
4812	1	100%
5312	1	100%
5412	3	67%
7112	2	50%
7712	3	100%



## B. Definiera bedömningsgrunder och upprätta en värderingsskala

För att bedöma om arbeten som är klassade inom samma nivå i BESTA är likvärdiga eller inte gör man en värdering av de krav som respektive arbete har utifrån diskrimineringslagens kriterier *kunskap och färdigheter, ansvar och ansträngning (inklusive arbetsförhållanden)*. Bedömningarna ska göras på ett strukturerat och konsekvent sätt. Ett sätt att göra detta på är att använda siffror som nivåmått på kraven i bedömningsgrunderna (kriterierna) som sedan vägs samman till en helhet enligt följande exempel:

1. Börja med att tänka igenom vilka olika krav som är relevanta att ta hänsyn till mot bakgrund av myndighetens verksamhet, i bedömningen inom respektive bedömningsgrund.

### *Kunskap/färdigheter*

- Kan till exempel vara formell utbildning, specialutbildning, erfarenhet, problemlösning, sociala färdigheter.

### *Ansvar*

- Kan till exempel innebära ansvar för personal, verksamhet, människors välbefinnande och säkerhet, ekonomi, utrustning.

### *Ansträngning/arbetsförhållanden*

- Kan innebära både fysisk och psykisk påfrestning som till exempel stress, fysiskt tunga arbeten, möten med utsatta människor som mår dåligt.

2. Vikta bedömningsgrunderna

Bestäm vilka inbördes vikter som bedömningsgrunderna *kunskap och färdigheter, ansvar och ansträngning (inklusive arbetsförhållanden)* ska ha utifrån deras betydelse i verksamheten.

Bedömningsgrunder	Vikt
Kunskap och färdigheter	0,60
Ansvar	0,30
Arbetsförhållanden (inkl. ansträngning)	0,10

Viktningen av bedömningsgrunderna är arbetsgivarens ansvar och utgår från dennes värdering av vad som är viktigt för verksamheten. I exemplet ovan väger bedömningsgrunden kunskap och färdigheter tyngst med vikten 0,60. Ansvar har viktats med 0,30 och arbetsförhållanden med 0,10. Om alla arbeten bedöms ha samma krav när det gäller arbetsförhållanden kan denna bedömningsgrund utgå. Det är enklast för förståelsen om man väljer att summan av vikterna är lika med 1 eller 100.



### 3. Upprätta en värderingsskala

Konstruera en värderingsskala som ska användas för att inbördes värdera och rangordna alla arbeten som finns inom samma grupperingsnivå i BESTA, utifrån de krav som arbetet ställer enligt ovanstående bedömningsgrunder.

Värderingsskala	Värderingspoäng
Låga krav	1
Medelhöga krav	2
Höga krav	3
Mycket höga krav	4

I exemplet ovan har en värderingsskala med fyra kravnivåer konstruerats. Låga krav genererar 1 poäng, medelhöga krav 2 poäng osv.

## C. Värdera alla arbeten

Värderingen av arbetena ska göras inom varje nivå för sig. Det innebär att värderingspoängen för ett arbete enbart kan tolkas och jämföras med andra arbeten på samma nivå. För att värderingen ska bli så konsekvent som möjligt är det lämpligt att värderingen görs enligt en bedömningsgrund i taget för alla arbeten inom samma grupperingsnivå i BESTA.

Med ledning av den summerade viktade värderingspoängen bedöms sedan om arbetena som finns inom samma nivå kan betraktas som likvärdiga eller inte. I exemplet nedan betraktas alla arbeten som fått samma poäng inom en nivå som likvärdiga. Om man på myndigheten väljer att använda ett mer finfördelat värderingssystem än vad som används i exemplet kan det bli aktuellt att även fundera på om man i stället bör använda ett poängintervall för att definiera vilka arbeten som är likvärdiga.

**Tabell 2.** Värdera alla arbeten

BESTA	Bedömningsgrunder					
	Antal i gruppen	Andel kvinnor	Kunskap/ färdigheter	Ansvar	Ansträngning/ arbetsförhållanden	Summa viker
			Vikt 0,6	Vikt 0,3	Vikt 0,1	1,0
Värderingspoäng						
nivå 5						
1052	2	50%	4	3	1	3,4
1152	4	75%	4	3	1	3,4
4752	2	50%	4	2	1	3,1
7152	13	23%	4	2	1	3,1



# PARTSRÅDET

nivå 4						
1042	20	15%	3	3	1	2,8
1142	66	56%	3	2	2	2,6
3442	2	50%	3	4	1	3,1
4342	15	53%	3	2	2	2,6
4642	4	25%	3	2	2	2,6
4742	2	50%	3	2	2	2,6
4842	4	50%	3	3	1	2,8
5642	1	0%	3	4	1	3,1
7142	119	55%	3	2	1	2,5
nivå 3						
1032	11	64%	3	3	1	2,8
1132(A)	39	67%	3	2	1	2,5
1132(B)	44	68%	3	2	1	2,5
4332	11	45%	3	3	1	2,8
4632	9	11%	4	3	1	3,4
4732	5	80%	3	3	2	2,9
4832	4	75%	3	3	1	2,8
7132	59	51%	3	2	1	2,5
nivå 2						
1022	2	100%	3	3	2	2,6
1122	25	92%	2	2	2	2
4122	1	100%	2	1	1	1,6
4322	2	100%	2	2	1	1,9
4722	8	100%	3	3	2	2,6
4822	5	100%	3	2	1	2,5
5322	19	100%	2	1	2	1,7
7122	7	43%	3	2	1	2,5
nivå 1						
4812	1	100%	2	2	2	2
5312	1	100%	2	1	1	1,6
5412	3	67%	2	1	1	1,6
7112	2	50%	2	2	2	2
7712	3	100%	2	1	1	1,6



## **D. Rangordna samtliga arbeten utifrån den gjorda värderingen**

Med ledning av nivåerna i BESTA och den gjorda värderingen av arbetena inom respektive nivå görs nu en rangordning av alla arbeten. OBS, vad gäller den tillförda nya klassificeringen av chefer så är nivåerna A-C rangordnade medan chefsnivå Q behöver bedömas i varje förkommande fall. På samma sätt som för övriga grupper kan det finnas behov av att dela om det är stora chefsgrupper.

Om ett arbete har fått en avvikande hög värderingspoäng inom en nivå bör en värdering också göras av detta arbete i förhållande till de arbeten som ligger på nivån över. Om arbetet då värderas till samma eller högre poäng än något av arbetena inom den högre nivån tar man hänsyn till detta i samband med rangordningen av samtliga arbeten. I exemplet nedan bör man exempelvis göra en värdering av arbetet 4632 som finns inom nivå 3 gentemot arbetena i nivå 4, för att undersöka om arbetet 4632 bör få en ändrad rangordning.



**Tabell 3.** Rangordna samtliga arbeten utifrån den gjorda värderingen/bedömningen

BESTA	Antal i gruppen	Andel kvinnor	Summa viktade värderingspoäng	Rangordning	Medellön	Medianlön
<b>nivå 5</b>						
1152	4	75%	3,4	1	37 388	*
1052	2	50%	3,4	1	34 413	*
7152	13	23%	3,1	2	31 317	30 700
4752	2	50%	3,1	2	28 750	*
<b>nivå 4</b>						
3442	2	50%	3,1	3	37 000	*
5642	1	0%	3,1	3	31 000	*
1042	20	15%	2,8	4	28 041	26 800
4842	4	50%	2,8	4	28 688	*
1142	66	56%	2,6	5	27 779	27 900
4342	15	53%	2,6	5	27 330	26 500
4642	4	25%	2,6	5	26 763	*
4742	2	50%	2,6	5	26 500	*
7142	119	55%	2,5	6	25 654	25 300
<b>nivå 3</b>						
4632	9	11%	3,4	7	25 236	23 375
4732	5	80%	2,9	8	25 065	24 825
1032	11	64%	2,8	9	23 166	23 200
4832	4	75%	2,8	9	22 850	*
4332	11	45%	2,8	9	23 714	23 525
1132(B)	44	68%	2,5	10	23 200	23 000
1132(A)	39	67%	2,5	10	22 760	22 000
7132	59	51%	2,5	10	22 921	22 825
<b>nivå 2</b>						
1022	2	100%	2,6	11	24 750	*
4722	8	100%	2,6	11	23 875	23 500
4822	5	100%	2,5	12	21 340	21 000
7122	7	43%	2,5	12	23 629	23 100
1122	25	92%	2	13	21 008	20 900
4322	2	100%	1,9	14	20 450	*
5322	19	100%	1,7	15	21 251	*
4122	1	100%	1,6	16	20 000	*
<b>nivå 1</b>						
4812	1	100%	2	17	20 800	*
7112	2	50%	2	17	21 850	*
5312	1	100%	1,6	18	20 700	*





5412	3	67%	1,6	18	18 867	19 650
7712	3	100%	1,6	18	18 783	*

## E. Identifiera utifrån den gjorda rangordningen om det finns löneskillnader mellan arbeten som behöver undersökas vidare

Om det finns kvinnodominerade arbeten som har värderats lika eller högre än icke-kvinnodominerade arbeten och har lägre lön än dessa, ska orsakerna till löneskillnaderna mellan arbetena undersökas.

Eftersom löneskillnader indikeras genom jämförelser mellan arbetenas medellöner bör de löner som ingår i beräkningen först kontrolleras så att inte enskilda individers löner påverkar jämförelsen på ett missvisande sätt. Exempelvis bör följande kontroller göras:

- Är löneläget ”onormalt” lågt i någon grupp därför att det finns många nyanställda i gruppen?
- Har medellönen påverkats av någon enstaka lön som är ”onormalt” hög, till exempel lönen för en tidigare chef som omplacerats?

För att identifiera arbeten där orsakerna till löneskillnader behöver undersökas närmare utgår man från ett kvinnodominerat arbete och kontrollerar om det finns några icke-kvinnodominerade arbeten som är rangordnade lika eller lägre och som har högre medellön.

I exemplet ovan har det kvinnodominerade arbetet 1032 lägre lön än det icke-kvinnodominerade arbetet 4332, som bedömts vara likvärdigt, samt även jämfört med arbete 7122, som har lägre rangordning. Dessa löneskillnader ska därför undersökas. I exemplet ovan behöver följande löneskillnader mellan arbeten undersökas vidare.



Nedan en sammanställning över vilka löneskillnader som behöver undersökas vidare:

<b>BESTA</b>	<b>Icke-kvinnodominerade arbeten med lika eller lägre ranking men högre medellön</b>	
1032	4332	7122
4832	4332	7112
1132(B)	7122	
1132(A)	7132	7122
4822	7122	7112
1122	7112	
4322	7112	
5322	7112	
4122	7112	
4812	7112	

Observera att många av dessa arbeten består enbart av ett fåtal individer. Den individuella lönesättningens påverkan blir därmed extra stor.

## F. Undersök orsakerna till löneskillnaderna

Skillnader i lön mellan olika arbeten ska analyseras mot bakgrund av myndighetens lönepolitik och bedömningsgrunder för den individuella lönen, verksamhetsprioriteringar och arbetsmarknaden. Sådana analyser görs redan i lönebildsarbetet enligt RALS/RALS-T inför lönerrevisionerna. Det är därför viktigt att analysarbetet enligt metodstödet samordnas med lönebildsanalysen, för att undvika arbete i parallella spår. Att känna till de grupperingar som studeras med hjälp av lönebilder som är en grund till myndighetens löneprioriteringar är nödvändigt för att kunna bedöma om löneskillnaderna har direkt eller indirekt samband med kön.