

Analys av lika arbeten

3 kap. 9 § Diskrimineringslagen

[...]

Arbetsgivaren ska bedöma om förekommande löneskillnader har direkt eller indirekt samband med kön. Bedömningen ska särskilt avse skillnader mellan

- Kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika

[...]

Syftet med analysen av lika arbeten är att avgöra om löneskillnader inom lika arbeten har direkt eller indirekt samband med kön. Det har ingen betydelse om det är män eller kvinnor som diskrimineras. Fokus här är lönesättning på individnivå och kön.

Analysarbetet görs i följande moment:

- a) Gruppera i lika arbeten
- b) Identifiera grupper med både kvinnor och män
- c) Ta fram och analysera lönestatistik
- d) Undersök orsaker till löneskillnader

A. Gruppera i lika arbeten

Utgå från att alla arbeten som klassificeras på samma arbetsområde och nivå i BESTA *kan vara* lika arbeten. Använd därför de fyra första positionerna i BESTA som grund för grupperingen.

Om det finns grupper på myndigheten där arbeten inom samma BESTA-arbetsområde och grupperingsnivå inte kan anses vara lika, finfördelas dessa grupper ytterligare.

B. Identifiera grupper med både kvinnor och män

Analysen ska enbart göras i grupper som innehåller både kvinnor och män. Detta eftersom förekomsten av löneskillnader inte ska ha direkt eller indirekt samband med kön.

BESTA-vägen 2019

Tabell 1

BESTA	Antal		
	Kvinnor	Män	Totalt
1052	1	1	2
1152	3	1	4
4752	1	1	2
7152	3	10	13
1042	3	17	20
1142	37	29	66
3442	1	1	2
4342	8	7	15
4642	1	3	4
4742	1	1	2
4842	2	2	4
5642		1	1
7142	65	54	119
1032	7	4	11
1132 (A)	26	13	39
1132 (B)	30	14	44
4332	5	6	11
4632	1	8	9
4732	4	1	5
4832	3	1	4
7132	30	29	59
1022	2		2
1122	23	2	25
4122	1		1
4322	2		2
4722	8		8
4822	5		5
5322	19		19
7122	3	4	7
4812	1		1
5312	1		1
5412	2	1	3
7112	1	1	2
7712	3		3
Totalt	307	214	517

Tabell 1 visar ett exempel på gruppering av lika arbeten efter de fyra första positionerna i BESTA-koden vid en myndighet. BESTA-koden 1132 har bedömts innehålla två skilda grupper av lika arbeten och har därför delats upp i 1132 (A) och 1132 (B). I tabellen har alla grupper som innehåller både kvinnor och män markerats med blått. Det är enbart dessa grupper som omfattas av den fortsatta analysen av lika arbeten.

C. Ta fram och analysera lönestatistik

Analysen av lönestatistiken syftar till att kontrollera två saker:

- Finns det några avvikande löner på individnivå inom en grupp av lika arbete som behöver undersökas vidare?
- Finns det systematiska skillnader i kvinnors och mäns lönestrukturer i en grupp av lika arbete som behöver undersökas vidare?

Använd rätt lönebegrepp

Normalt bör man använda grundlön inklusive fasta lönetillägg uppräknat till heltid. Rörliga tillägg bör inte ingå i lönebegreppet, eftersom dessa tillägg ofta varierar över tid. Gör istället en särskild analys av rörliga tillägg för att säkerställa att dessa utbetalas utifrån sakliga grunder. Om löneväxling genom ”enskilda överenskommelser” förekommer och lönen till följd av detta har ökat eller minskat, ska lönebegreppet justeras så att denna löneförändring inte påverkar lönebegreppet. Uppmärksamma också om det finns löner som är lönesatta i ett annat års lönenivå.

Hur statistiken kan presenteras och analyseras

Ett bra sätt att inleda analysarbetet är att först ta fram en tabell över alla grupper av lika arbeten som ska analyseras. Det ger dels en överblick över vilka lönerelationer (i form av medellöner) som finns mellan kvinnor och män i grupperna, dels kan tabellen användas som utgångspunkt för att bestämma hur de olika grupperna ska analyseras.

Tabell 2

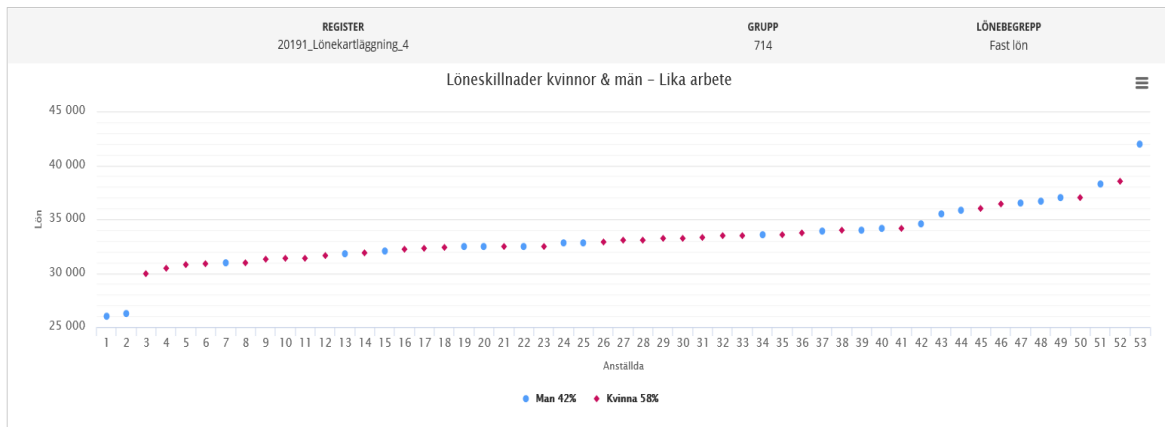
BESTA	Antal			Medellön		
	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Relation kv. medellön/m.medellön
1052	1	1	2	29 100	39 725	73%
1152	3	1	4	33 683	42 000	85%
4752	1	1	2	27 700	29 800	93%
7152	3	10	13	33 658	30 615	110%
1042	3	17	20	26 333	28 343	93%
1142	37	29	66	28 281	27 139	104%
3442	1	1	2	38 000	36 000	106%
4342	8	7	15	27 638	26 979	102%
4642	1	3	4	25 800	27 083	95%
4742	1	1	2	26 500	26 500	100%
4842	2	2	4	28 550	28 825	99%
7142	65	54	119	25 480	25 865	99%
1032	7	4	11	22 936	23 569	97%
1132 (A)	26	13	39	22 484	23 312	96%
1132 (B)	30	14	44	23 200	23 200	100%
4332	5	6	11	23 405	23 971	98%
4632	1	8	9	23 250	25 484	91%
4732	4	1	5	24 956	25 500	98%
4832	3	1	4	23 300	21 500	108%
7132	30	29	59	22 764	23 083	99%
1122	23	2	25	20 874	22 550	93%
7122	3	4	7	22 433	24 525	91%
5412	2	1	3	18 300	20 000	92%
7112	1	1	2	23 100	20 600	112%

I exemplet i tabell 2 finns flera *små grupper* (< 10 individer). För dessa grupper räcker det oftast att ta fram en lista över individernas löner för att kunna se om några av dem avviker på ett oförklarligt sätt och behöver undersökas närmare. Observera att i små grupper kan relationen mellan kvinnors och mäns medellöner kraftigt påverkas av någon eller några enskilda löner.

För *medelstora grupper* (10-100 individer), som till exempel grupp 7132 i tabell 2, kan det vara svårare att få en bild av hur lönemönstret ser ut genom att enbart använda sig av en lönelista. Här kan man istället åskådliggöra lönerna i ett så kallat plotdiagram. Genom att markera kön med hjälp av olika färger får man en tydlig bild av hur lönemönstret ser ut för kvinnor och män i till exempel grupp 7132.

Diagram 1

Diagram och tillhörande datatabell



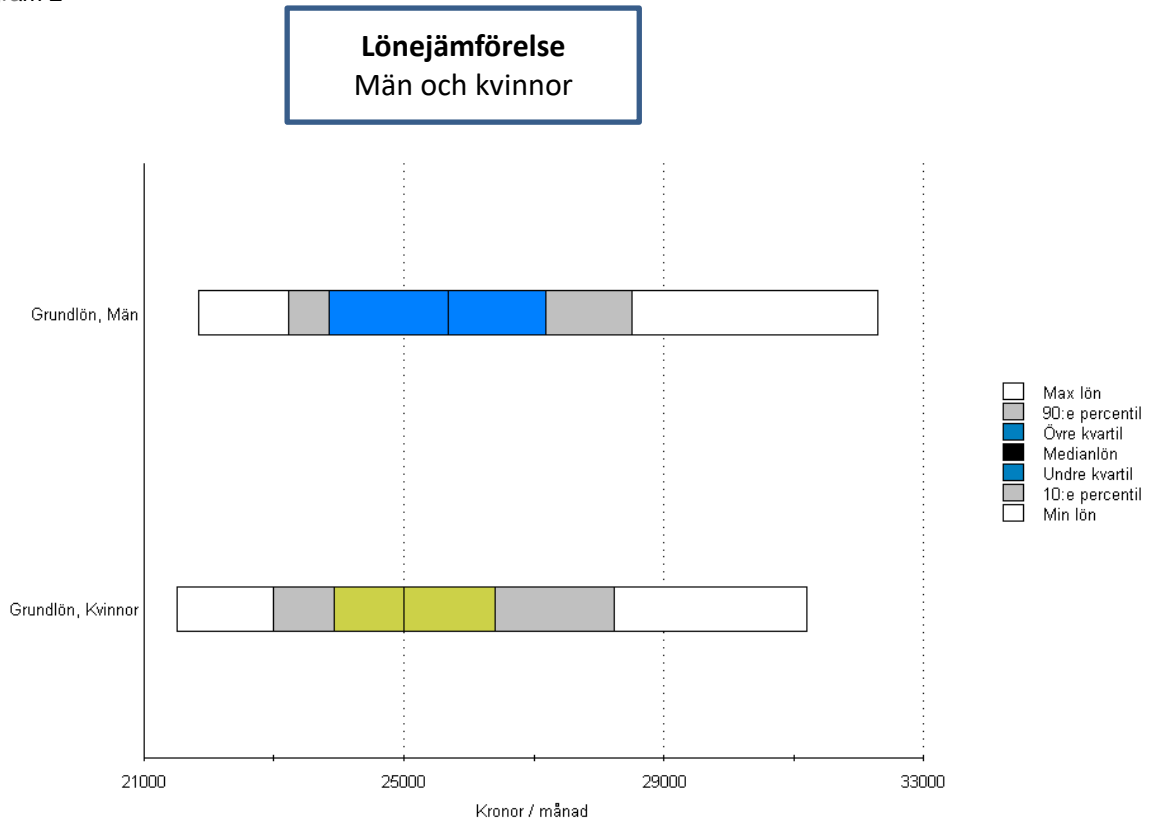
- EXPORTERA SOM PDF
- DÖLJ STÖDLINJER
- VISA GRUPPERAT

(Diagrammet är framtaget ur Analyskraft)

I exemplet ovan finns det två löner för män som ligger klart under övriga löner i gruppen och som bör undersökas vidare. Man kan också se hur kvinnor och män är fördelade över hela lönespannet. Kluster av kvinnor och män i ena änden av lönespannet kan tyda på att det finns systematiska skillnader i lönesättningen som behöver studeras noggrannare. I det här exemplet finns det en större andel kvinnor än män i den nedre delen av lönespannet, vilket bör uppmärksammas i den vidare löneanalysen.

För *stora grupper* (>100 individer) kan plotdiagram ibland bli alltför otydliga. Istället kan lönemönstret för kvinnor och män åskådliggöras i form av löneboxar.

Diagram 2



En stor fördel med att använda löneboxar är att man får en tydlig bild av hur lönespridningen ser ut bland kvinnor och män inom en grupp av lika arbete. I diagrammet ovan visas grupp 7142. Här ser man att lönespridningen, det vill säga längden på boxarna, är relativt lika mellan könen. Männen löneläge är dock något högre än kvinnornas löneläge.

D. Undersök orsaker till löneskillnader

Eftersom individuell lönesättning tillämpas inom det statliga avtalsområdet är det helt naturligt att det förekommer löneskillnader mellan anställda som utför lika arbete. Lönesättningen ska bestämmas utifrån sakliga grunder, till exempel ansvar, arbetstagarens skicklighet och resultat. I de fall det förekommer löneskillnader som inte går att förklara mot bakgrund av myndighetens lönepolitik eller andra sakliga grunder ska de naturligtvis åtgärdas enligt de löneprinciper som tillämpas.

Om man enligt C ovan skulle upptäcka skillnader som framstår som systematiska i kvinnors och mäns lönestrukturer, eller löner som avviker från det normala lönemönstret i en grupp av lika arbete, måste man undersöka orsakerna till detta.

Hämta underlag för lönesättningen

Cheferna ska kunna motivera lönen utifrån myndighetens löneprinciper. Be till exempel chefen att beskriva individens resultat och skicklighet och hur detta har påverkat lönen.

Var uppmärksam på hur strukturella förklaringar används på individnivå. Tillämpas kriterier lika för kvinnor och män, eller finns det skillnader i tillämpningen? Om systematiska skillna-

der, till exempel att kvinnor systematiskt ligger lägre i lön, genomgående förklaras med skillnader i resultat och skicklighet, kan detta tyda på en icke könsneutral tillämpning av lönekriterier eller att lönekriterierna inte är könsneutrala.

När löneskillnader förekommer som inte kan förklaras mot bakgrund av myndighetens lönepolitik eller andra grunder, ställs frågan:

- Varför har löneskillnaden uppstått?
- Har löneskillnaden direkt eller indirekt samband med kön?

Syftet är att hitta underliggande orsaker till varför osakliga löneskillnader uppstår och finna ett sätt att undvika detta i fortsättningen. Detta kan också leda till åtgärder som tas upp i handlingsplanen.