

Lönekartläggning 2011

Innehållsförteckning

INNEHÅLLSFÖRTECKNING	1
INLEDNING	2
1. BAKGRUND	3
1.1. DISKRIMINERINGSLAGEN	3
2. METOD	4
2.1 VERKTYG	4
2.2 ARBETSGÅNG	4
2.3 SAMVERKAN	5
3. ORGANISATIONENS LÖNEPOLITIK	6
3.1 KARTLÄGGNING OCH ANALYS AV BESTÄMMELSER OCH PRAXIS	6
3.2 HULTSFREDS KOMMUNS LÖNEPOLICY	7
4. RESULTATET AV KARTLÄGGNINGEN	11
4.1 ANALYS INOM ARBETEN	11
4.2 ANALYS MELLAN LIKVÄRDIGA GRUPPER	36
4.3 HIERARKISK ANALYS	48
5. AVSLUTNING	51

Enligt diskrimineringslagen ska samtliga arbetsgivare genomföra en lönekartläggning minst vart tredje år. Syftet med lönekartläggningen är att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män som utför lika eller likvärdigt arbete.

Följande personer har ingått i gruppen som genomfört lönekartläggningen:

Hans Andersson, personalchef

Linnéa Hallenberg, personalstrateg

Anna Ahlgren, personalstrateg

Kartläggningen i Hultsfreds kommun omfattar 1250 anställda. Den totala lönefördelningen visas i tabellen nedan.

Sammanställning för samtliga grupper

	Antal	%	Total Lön	Löneandel %	Lägsta Lön	Medellön	Korrigerad Medellön	Högsta Lön
Kvinnor	1 056	84	24 924 516	83	17 985	23 603	23 603	50 000
Män	194	16	5 207 503	17	18 150	26 843	26 578	64 000
Totalt	1 250	100	30 132 019	100	17 985	24 106	24 060	64 000

	%-andel av motsatta könets medianlön	10:e percentil	1:a kvartil	Median	3:e kvartil	90:e percentil
Kvinnor	99	20 650	21 450	22 650	24 746	27 950
Män	112	20 995	22 412	25 464	29 122	33 134
Totalt	100	20 698	21 500	22 766	25 500	28 901

1. Bakgrund

1.1. Diskrimineringslagen

Diskrimineringslagens regler om lönekartläggning innebär att arbetsgivaren minst vart tredje år ska kartlägga och analysera dels bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor som tillämpas hos arbetsgivaren, dels löneskillnader mellan kvinnor och män som utför lika eller likvärdigt arbete. Eventuella löneskillnader ska analyseras i syfte att avgöra om dessa direkt eller indirekt har samband med kön.

Syftet med lönekartläggningen är således att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män som utför lika eller likvärdigt arbete. Diskrimineringslagen anger vidare, att varje arbetsgivare med minst tjugofem anställda, skall upprätta en handlingsplan för jämställda löner vart tredje år. Osakliga löneskillnader ska åtgärdas så snart som möjligt och senast inom tre år.

Likvärdigt arbete ska enligt lagen bedömas utifrån de krav arbetsgivaren ställer på olika arbeten med avseende på kunskap och färdigheter (kompetens), ansträngning (arbetsinsats), ansvarstagande samt arbetsförhållandena.

Utgångspunkten i diskrimineringslagen är att det är osakliga löneskillnader relaterade till kön som skall upptäckas, åtgärdas och förhindras. Det innebär att kvinnors lön jämförs med mäns lön om de har lika arbete, samt att kvinnodominerade grupper av arbetstagare jämförs med likvärdiga grupper som inte är kvinnodominerade.

2. Metod

2.1 Verktyg

I lönekartläggningen har det databaserade verktyget LöneVågen använts. Detta hanterar kartläggning av arbetskrav samt möjlighet att vikta dessa. Verktöget sammanställer resultatet av kartläggningen i diagram och tabeller som möjliggör analys. Dessa visar löneförhållanden inom grupper av anställda, mellan likvärdiga arbeten samt minst likvärdiga arbeten.

2.2 Arbetsgång

Steg 1.

Diskrimineringslagen anger kunskap och färdigheter, arbetsinsats, ansvarstagande och arbetsförhållanden som exempel på kriterier i bedömningen av ett arbete.

Hultsfreds kommun har valt att använda sig av nedanstående viktning av dessa kriterier. Viktningen ger en procentuell fördelning av kriteriernas relation till den totala lönesumman.

Kunskap och färdigheter	30%
Arbetsinsats	30%
Ansvarstagande	30%
Arbetsförhållanden	10%

Steg 2.

En gruppering har gjorts av organisationens arbeten. Denna har gjorts med utgångspunkt av att de arbeten som ingår i en grupp skall vara lika eller i all väsentlighet lika.

Steg 3.

Arbetena som grupperats har bedömts med hjälp av en arbetsvärdering. Denna består av 24 frågor under rubrikerna kunskap och färdigheter, arbetsinsats, ansvarstagande och arbetsförhållanden.

Steg 4.

Med hjälp av information från organisationens lönesystem har resultatet av kartläggningen gått genom. Eventuella löneskillnader inom arbeten, mellan likvärdiga grupper samt minst likvärdiga grupper har analyserats.

Med hjälp av information från organisationens lönesystem har resultatet av kartläggningen *granskats*. Eventuella löneskillnader inom arbeten, mellan likvärdiga grupper samt minst likvärdiga grupper har analyserats.

2. 3 Samverkan

Kartläggningen och analysen av löner har genomförts i samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare.

Arbetsgivarrepresentanter:

Hans Andersson, personalchef

Linnéa Hallenberg, personalstrateg

Anna Ahlgren, personalstrateg

Arbetstagarrepresentanter:

Inger Sundberg, Lärarförbundet

Per Berglund, LR

Britt Sorpola, Kommunal

Lars-Birger Rydén, Vision

3. Organisationens lönepolitik

3.1 Kartläggning och analys av bestämmelser och praxis

Enligt diskrimineringslagen ska arbetsgivarens bestämmelser och praxis som styr och påverkar lönesättningen analyseras utifrån ett könsperspektiv. Lönepolitiken i Hultsfreds kommun ska medverka till en långsiktig verksamhetsutveckling och personalförsörjning. Lönesättningen ska tillsammans med andra faktorer i arbetet såsom arbetsgemenskap och medinflytande främja arbetslust och arbetstillfredsställelse. Lönepolitiken ska bidra till att Hultsfreds kommun kan rekrytera och behålla goda medarbetare, se Hultsfreds kommuns lönepolicy nedan. När det gäller rekrytering ska lönepolitiken vara så utformad att Hultsfreds kommun kan hävda sig i konkurrens med övriga intressenter på arbetsmarknaden.

Lönesystemet som tillämpas i Hultsfreds kommun är ett system för individuell och differentierad lönesättning. Hultsfreds kommun har dokument som tydliggör vilka faktorer som ska finnas med vid individuell lönesättning. Med detta menas att medarbetarna ska kunna förstå grunden för lönesättningen i organisationen och vad de kan göra för att påverka sin lönenivå.

När det gäller bedömningen av individuell lönesättning är systemet könsneutralt. I den individuella delen av lönesättningen använder sig Hultsfreds kommun av lönekriterier för bedömning av medarbetarnas prestation. Bedömningen görs av lönesättande chef utifrån bland annat medarbetarens samarbetsförmåga och arbetsresultat. Övrigt som bör vägas in i löneökningarna är högre kompetens, mer kvalificerade arbetsuppgifter, höjda krav i arbetet, större befogenheter och ansvar, befordran och arbetsinsatser.

Lönevillkoren på Hultsfreds kommun påverkas också av det löneavtalet benämner "förutsättningar för att rekrytera och behålla personal", dvs rådande läge på arbetsmarknaden. Vissa arbetsuppgifter är svårrekryterade vilket höjer lönenivån för de medarbetarna medan andra är väldigt lätt rekryterade. Att lönesätta ur ett marknadsperspektiv kan ibland anses som godtyckligt och att detta aldrig kan förklara löneskillnader mellan kvinnor och män. Ur arbetsgivarens synvinkel måste dock hänsyn tas till marknadslöneläget för att överhuvudtaget kunna behålla eller rekrytera vissa medarbetare eller till och med hela grupper av medarbetare. Marknaden kan dock inte alltid användas som en könsneutral förklaring. För att hävda att det är marknaden som påverkar lönesättningen måste arbetsgivaren kunna motivera vad marknaden innebär. Lönebestämmelserna bedöms därför vara könsneutrala i sin utformning.

3.2 Hultsfreds kommuns lönepolicy

Vår lönepolicy syftar till att stimulera till goda arbetsinsatser, engagemang, utveckling och arbetsglädje så att uppställda mål för verksamheten kan uppnås. Likaså att verka för att kunna behålla och rekrytera goda medarbetare.

Ledningens viljeinriktning för lönepolitiken är i Hultsfreds kommun uttryckt i denna lönepolitik som är fastställd av kommunstyrelsen. Här beskrivs övergripande vad som ska uppmärksammas vid lönesättning inom organisationen. Lönepolitiken ska med utgångspunkt från ledningens viljeinriktning, utgöra en ram för lönesättningen av varje enskild medarbetare.

Kommunens lönebildning och lönesättning skall bidra till att de övergripande målen för verksamheten uppnås. Lönesättningen skall bl.a. stimulera till förbättringar av effektivitet, produktivitet och kvalitet.

Ett systematiskt och konsekvent handlande är viktigt för att skapa tydlighet i vad arbetsgivaren belönar för att uppnå målen för verksamheten.

Arbetsgivaren fäster stor vikt vid att

- arbetstagare bidrar till en bra måluppfyllelse
- arbetstagare bidrar till effektivare verksamhet och förbättrad kvalitet
- arbetstagare har en hög grad av servicekänsla
- arbetstagare tar ansvar och har ett engagemang för sin uppgift och för verksamheten
- arbetstagare utvecklar sin samarbetsförmåga och bidrar till utveckling

Lönesättningen regleras normalt vid avtalsenliga löneöversynstillfällen. En av de mest centrala faktorerna i ett anställningsförhållande är lönen. Visserligen finns andra sätt att premiera än genom lönen, t ex kompetensutvecklingsåtgärder. Sådana saker kan ej ersätta lönen, men det ena utesluter inte det andra. För Hultsfreds kommun skall lönen vara ett medel för att styra och utveckla verksamheten. Den skall även motivera och stimulera arbetstagarna och därmed nås ett bra resultat.

Sambandet lön - motivation - resultat är grundläggande. Genom att verka för större lönespridning kan möjligheterna att stimulera arbetstagaren till bättre prestation öka. En levande lönekultur bygger på värderingen av lön och lönesättning från ledningens sida. Dessutom bör det finnas riktlinjer och en modell för lönesättningsarbetet.

En bra lönekultur skall vara flexibel och fortlöpande kunna justeras om förutsättningarna förändras. För att en sådan kultur skall kunna utvecklas måste

kontakter mellan chef och medarbetare fungera på ett naturligt sätt. Det är arbetsresultatet som skall vara det viktigaste kriteriet för lönehöjningar och löneskillnader. Vilka kriterier som ska gälla kommer det att arbetas vidare med.

Utvecklingsarbete

Lönesättningskulturen formas av de värderingar och attityder som finns hos ledning, chefer, facken och de anställda.

Frågan om lönestruktur och relationer mellan olika yrkesgrupper kommer i samarbete med de fackliga organisationerna att vara föremål för fortsatta diskussioner, utredningar och förhandlingar mellan centrala parter i Hultsfreds kommun.

Principiellt handlar det om två olika parallella processer. I fråga om lönestruktur kommer således visst underlag att tas fram med hjälp av systematisk arbetsvärdering. I fråga om individuella bedömningar handlar det mer om att utveckla synsätt och arbetsmetoder och att lära ut dessa till chefer på olika nivåer i organisationen.

Mål

Lönepolitiken i Hultsfreds kommun utgår från att det är både arbetets innehåll och krav samt arbetstagarens sätt att uppfylla kraven (arbetsprestationen) som ska värderas och lönesättas, eventuellt både enskilt och i lag.

Lönesättningar bör vara målrelaterade så att måluppfyllelse premieras medan bristande måluppfyllelse inte premieras. Detta förutsätter i sin tur att klara och tydliga mål är uppställda för verksamheten och nedbrutna på individuell nivå. Dessutom måste de vara väl kommunicerade och klargjorda för den enskilde vilket innebär att medarbetarsamtal måste genomföras.

Lönesättning blir genom detta en stimulans till engagemang och effektivitet i arbetet. Samtidigt är det viktigt att lönesättningen upplevs vara rättvis och motiverad samt att det finns ett positivt samband mellan lön och utbildning. Vid lönesättning och löneförhandlingar är målet att könsrelaterade löneskillnader ska utjämnas och undanröjas.

Ansvarsfördelning

Förvaltningschef eller den som har delegationen gör i samråd med personalchefen lönesättning inom de övergripande ramar som sätts upp. Detta gäller lönesättning vid: nyanställning/nya/ändrade arbetsuppgifter/vikariat. Information ska lämnas till berörd facklig organisation.

Med kommunens ambition att införa individuella och differentierade löner, följer att rutinerna för förhandlingsordningen fortlöpande kommer att förändras.

Vid löneöversynsförhandlingar gäller ändå som regel följande förhandlingsordning:

- Det centrala personalorganet gör en preliminär fördelning av det ekonomiska förhandlingsutrymmet.
- Personalchefen genomför en gemensam diskussion med förvaltningscheferna.
- Förvaltningscheferna arbetar fram ett fördelningsförslag med berörda chefer utifrån det preliminära förhandlingsutrymmet. Förslaget diskuteras med personalchefen.
- Förvaltningscheferna återkopplar förslagen till de olika nämnderna.
- Personalchefen och förvaltningscheferna genomför diskussioner av aktuella löneförslag.
- Återkopplingar ska göras till nämndpresidierna och det centrala personalorganet.
- I förhandlingar gentemot de fackliga organisationerna, oavsett förhandlingsmodell, företräds arbetsgivaren av personalchef och berörd/a förvaltningschef/er.
- Förvaltningschefer lönesätts av kommunchefen.

Grunder

1. Hultsfreds kommuns lönepolicy grundar sig på de centrala löneavtalens grundläggande principer för lönesättning.
2. En gemensam lönepolicy gäller över hela kommunen, vilket bl.a. innebär att anställda inom jämförbara yrken ska bedömas utifrån likvärdiga kriterier såväl vid nyanställning som vid lönerevision.
3. Lönesättningen ska vara individuell och differentierad. Det viktigaste kriteriet vid individbedömningen är prestationen, d.v.s. i vilken grad man bidrar till att uppsatta mål för verksamheten nås. För vissa yrkeskategorier fastställs latituder (lägsta - och högsta lönen) inom vilka lönen ska sättas.
4. Utöver kriterier för individuell lönesättning påverkas lönen av
 - marknadssituationen, d.v.s. tillgång och efterfrågan av arbetskraft samt lönenivåer på övriga arbetsmarknaden för jämförbara grupper.
 - arbetsvärdering, d.v.s. bedömning av arbetets ”svårighetsgrad”.
5. Samma principer för lönesättning gäller för både män och kvinnor. Inom yrkesgrupper och mellan jämförbara yrkesgrupper får ingen löneskillnad finnas som enbart beror på kön.

6. Det ska finnas en lönespridning som stimulerar till utveckling. Arbetstagare som i samråd med sin chef kompetensutvecklar sig för mer ansvarsfulla arbetsuppgifter, ska ha en positiv löneutveckling.
7. Tillräckliga löneskillnader ska finnas för att möjliggöra rekrytering och bibehållande av bra chefer. I vissa fall måste dock "specialister" kunna få en löneutveckling som inte hindras av närmaste chefs lön.

Förutsättningar och ansvar

1. Kommunens övergripande mål samt mål för respektive verksamhet inom kommunen ska styra lönepolicyn.
2. Inför lönerevision ska löneanalyser genomföras av personalkontoret, där lönespridning, marknadslöner m.m. belyses och diskuteras mellan kommunledning/ personalorgan och koncernledning. Löneanalysen ska ha en avgörande betydelse för fördelningen av löneutrymmet i stort.
3. Inför lönerevision ska individbedömningar göras av närmaste linjechef.
4. Den individuella lönesättningen genomförs enligt modellen chef – medarbetare.
5. Uppföljning av lönerevision samt regelbunden diskussion om arbete etc. genomförs av personalkontoret i samråd med andra berörda verksamhetsansvariga.
6. Det lönepolitiska programmet ska diskuteras och revideras inför varje löne-revisionsförhandling.
7. Kommunens lönepolicy ska göras känd bland alla anställda

4. Resultatet av kartläggningen

4.1 Analys inom arbeten

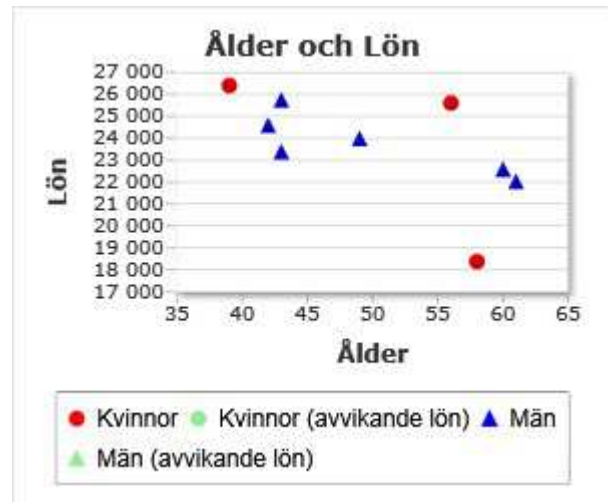
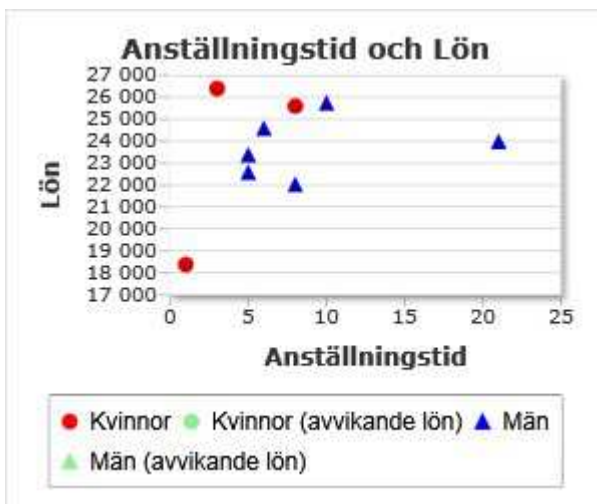
Följande analys har gjorts inom organisationens arbetstagargrupper. Då syftet med analysen är att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga löneskillnader mellan män och kvinnor har endast grupper där båda könen är representerade analyserats.

De grupper som representeras av endast ett kön är följande:

Gruppnamn	Kön
Adm. assistent	Kvinnor
Barnskötare	Kvinnor
Ekonomi/skolbiträde	Kvinnor
IT-tekniker	Män
Lokalvårdare	Kvinnor
Socialsekreterare	Kvinnor
Kock/kokerska	Kvinnor
Biståndshandläggare	Kvinnor

Arbetsledare (M)

	Antal	%	Total Lön	Löneandel %	Lägsta Lön	Medellön	Korrigerad Medellön	Högsta Lön
Kvinnor	3	33	70 400	33	18 400	23 467	23 467	26 400
Män	6	67	142 400	67	22 050	23 733	23 733	25 750
Totalt	9	100	212 800	100	18 400	23 644	23 644	26 400

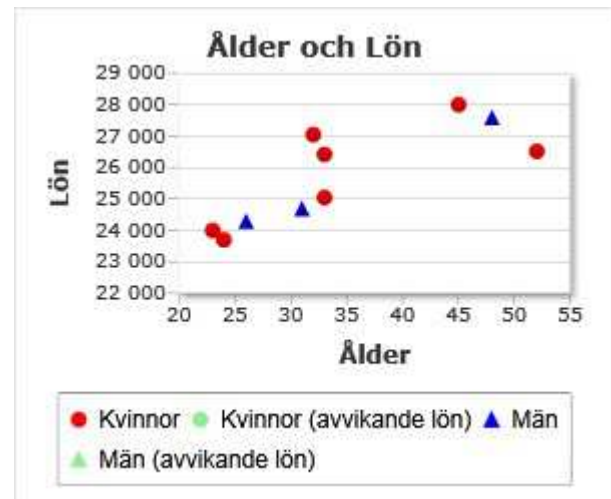
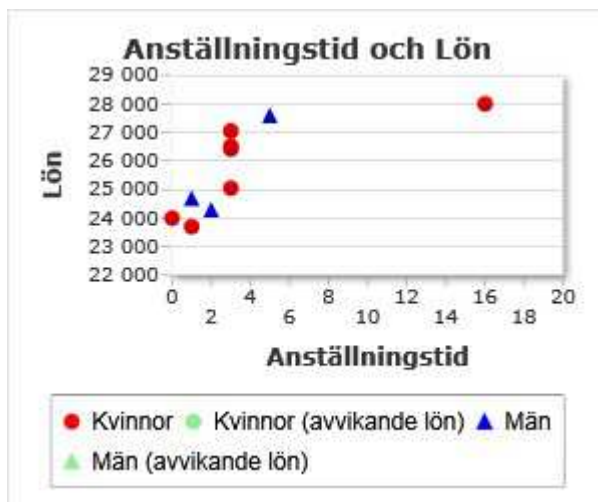


Analys

Den lägst betalda kvinnan har lön satt utifrån specifika riktlinjer från arbetsförmedlingen. Den högst betalda kvinnans lön förklaras av ett större arbetsledningsansvar (antal deltagare). I övrigt förklaras lönesättningen av individuell lönesättning.

Arbetsterapeut/Sjukgymnast (K)

	Antal	%	Total Lön	Löne- andel %	Lägsta Lön	Medellön	Korrigerad Medellön	Högsta Lön
Kvinnor	7	70	180 740	70	23 700	25 820	25 820	28 000
Män	3	30	76 600	30	24 300	25 533	25 533	27 600
Totalt	10	100	257 340	100	23 700	25 734	25 734	28 000

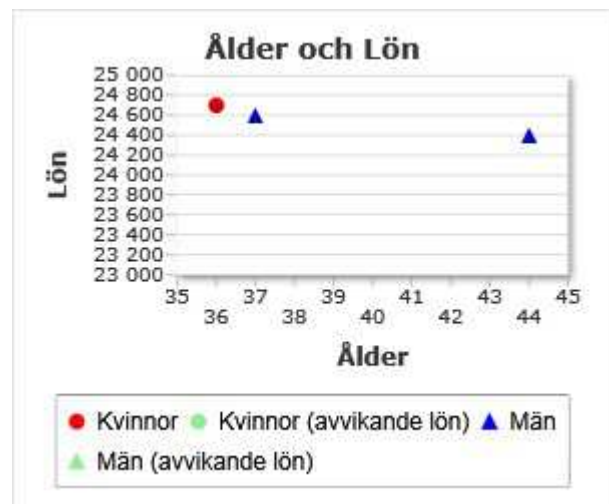
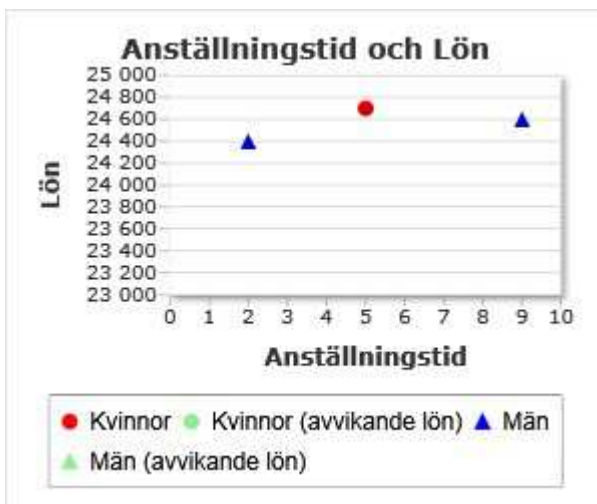


Analys

Lönespridningen inom gruppen förklaras av erfarenhet och individuell lönesättning. Med detta i beaktande finns inga osakliga löneskillnader inom gruppen.

Bibliotekarie (M)

	Antal	%	Total Lön	Löneandel %	Lägsta Lön	Medellön	Korrigerad Medellön	Högsta Lön
Kvinnor	1	33	24 700	34	24 700	24 700	24 700	24 700
Män	2	67	49 000	66	24 400	24 500	24 500	24 600
Totalt	3	100	73 700	100	24 400	24 567	24 567	24 700

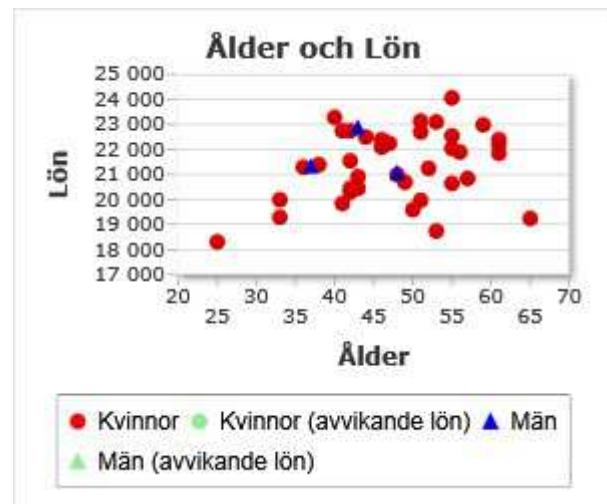
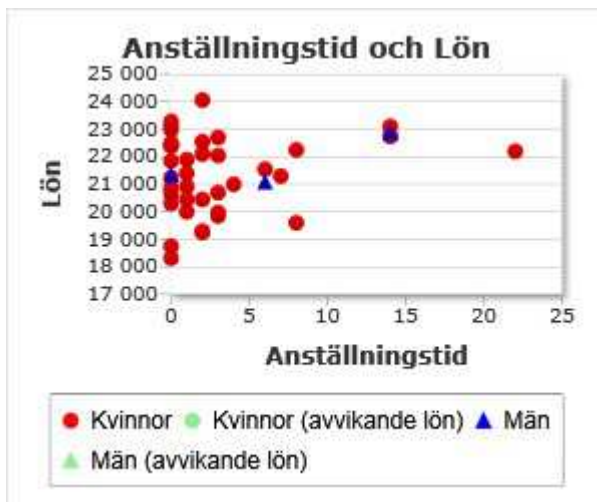


Analys

Lönespridningen inom gruppen förklaras av individuell lönesättning. Med detta i beaktande finns inga osakliga löneskillnader.

Elevassistent/Personlig assistent (K)

	Antal	%	Total Lön	Löne- andel %	Lägsta Lön	Medellön	Korrigerad Medellön	Högsta Lön
Kvinnor	38	93	812 830	93	18 315	21 390	21 390	24 065
Män	3	7	65 355	7	21 100	21 785	21 785	22 900
Totalt	41	100	878 185	100	18 315	21 419	21 419	24 065

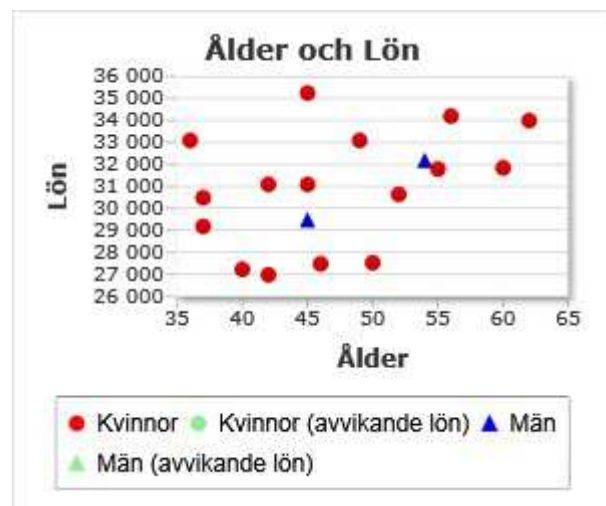
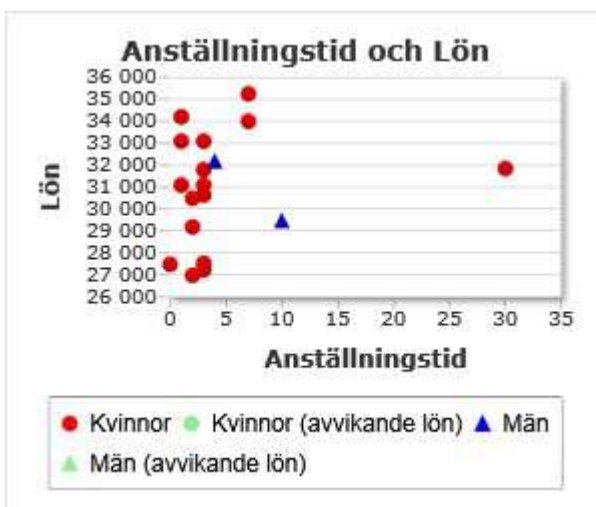


Analys

Lönespridningen inom gruppen förklaras av erfarenhet och utbildning. I övrigt förklaras lönespridningen av individuell lönesättning.

Enhetschef (K)

	Antal	%	Total Lön	Löneandel %	Lägsta Lön	Medellön	Korrigerad Medellön	Högsta Lön
Kvinnor	16	89	495 150	89	27 000	30 947	30 947	35 250
Män	2	11	61 700	11	29 500	30 850	30 850	32 200
Totalt	18	100	556 850	100	27 000	30 936	30 936	35 250

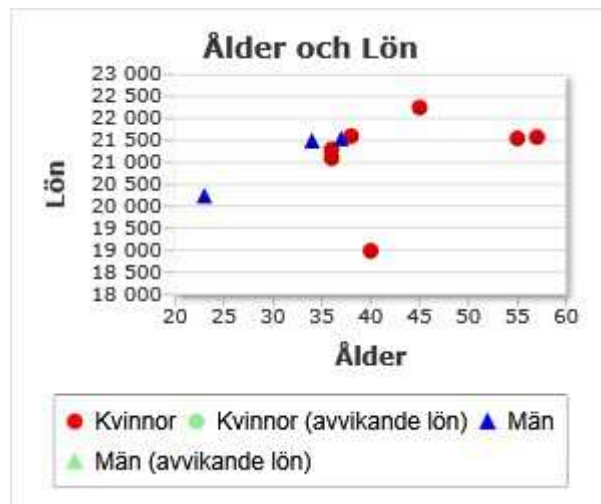
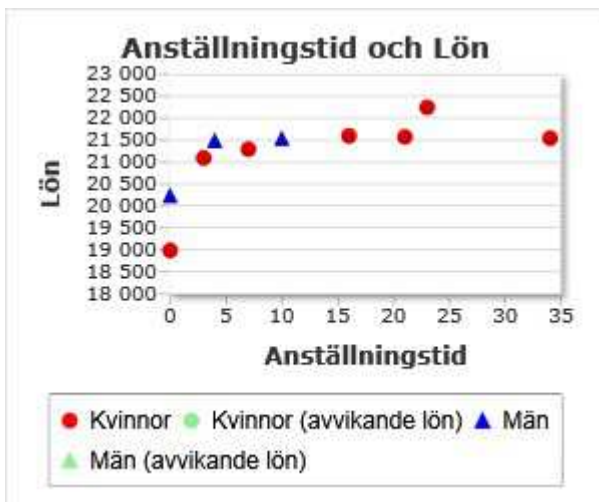


Analys

Lönespridningen inom gruppen förklaras av skillnad i verksamhetsområde och erfarenhet. Med detta i beaktande finns inga osakliga löneskillnader inom gruppen.

Fritidsledare/Fritidsassistent (K)

	Antal	%	Total Lön	Löneandel %	Lägsta Lön	Medellön	Korrigerad Medellön	Högsta Lön
Kvinnor	7	70	148 378	70	19 000	21 197	21 197	22 250
Män	3	30	63 300	30	20 250	21 100	21 100	21 550
Totalt	10	100	211 678	100	19 000	21 168	21 168	22 250

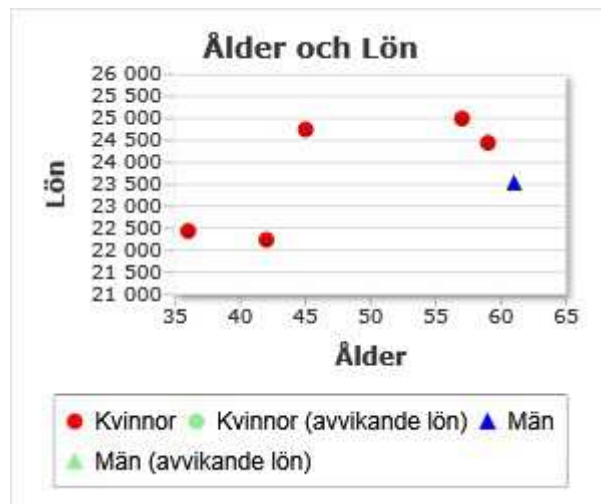
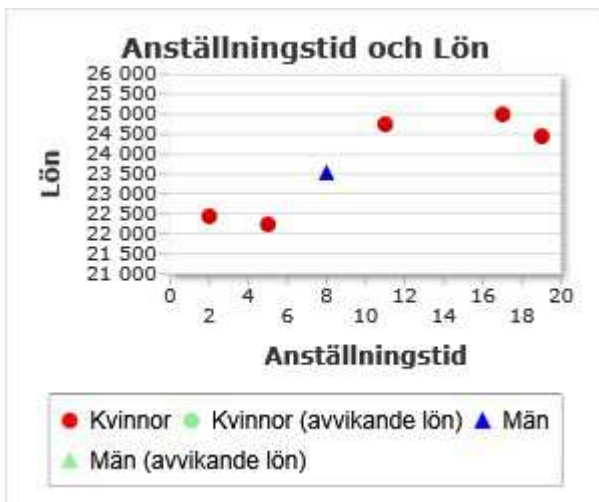


Analys

Den högst betalda kvinnan har en samordningsfunktion. Den lägst betalda kvinnan har lön satt utifrån specifika riktlinjer från arbetsförmedlingen. I övrigt förklaras lönespridningen av individuell lönesättning.

Fältsekreterare (K)

	Antal	%	Total Lön	Löne- andel %	Lägsta Lön	Medellön	Korrigerad Medellön	Högsta Lön
Kvinnor	5	83	118 900	83	22 250	23 780	23 780	25 000
Män	1	17	23 550	17	23 550	23 550	23 550	23 550
Totalt	6	100	142 450	100	22 250	23 742	23 742	25 000

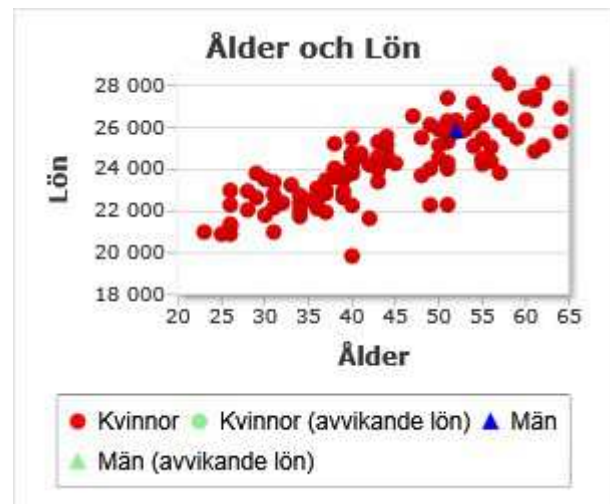
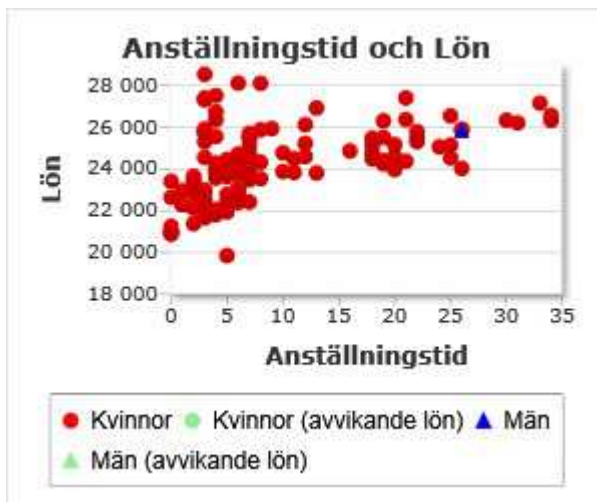


Analys

Löneskillnader inom gruppen beror på vilken utbildningsbakgrund och erfarenhet man har. Med detta i beaktande finns inga osakliga löneskillnader inom gruppen.

Förskolelärare/fritidsped (K)

	Antal	%	Total Lön	Löneandel %	Lägsta Lön	Medellön	Korrigerad Medellön	Högsta Lön
Kvinnor	119	99	2 889 133	99	19 855	24 278	24 278	28 522
Män	1	1	25 853	1	25 853	25 853	25 853	25 853
Totalt	120	100	2 914 986	100	19 855	24 292	24 292	28 522

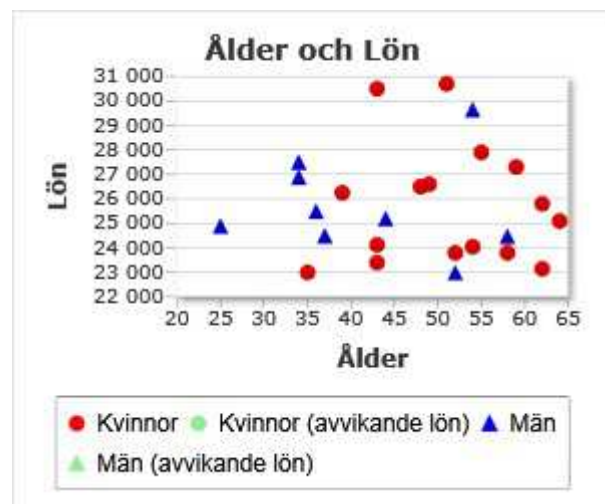
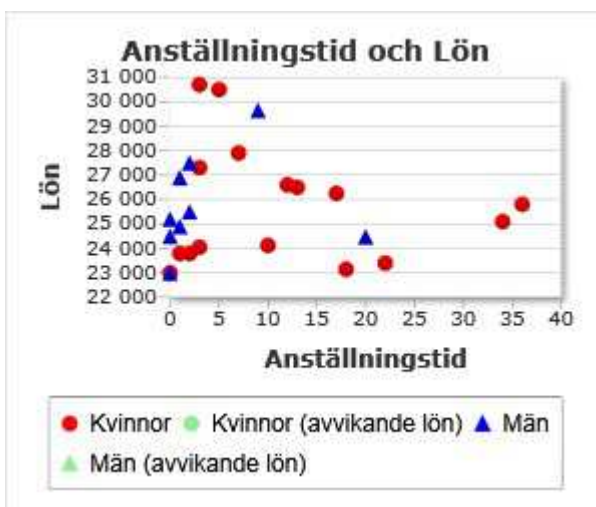


Analys

Lönespridningen förklaras av erfarenhet och individuell lönesättning. Med detta i beaktande finns inga osakliga löneskillnader inom gruppen.

Handläggare (K)

	Antal	%	Total Lön	Löneandel %	Lägsta Lön	Medellön	Korrigerad Medellön	Högsta Lön
Kvinnor	16	64	411 975	64	23 000	25 748	25 748	30 700
Män	9	36	231 634	36	23 000	25 737	25 737	29 650
Totalt	25	100	643 609	100	23 000	25 744	25 744	30 700

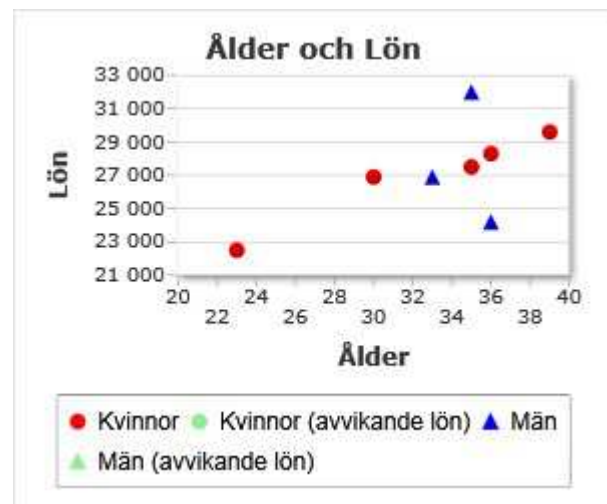
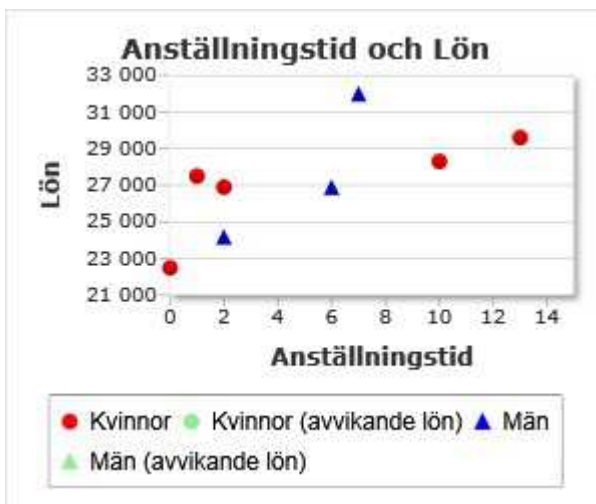


Analys

Lönespridningen förklaras av erfarenhet, marknad och individuell lönesättning. Inga osakliga löneskillnader inom gruppen.

Inspektör (K)

	Antal	%	Total Lön	Löne- andel %	Lägsta Lön	Medellön	Korrigerad Medellön	Högsta Lön
Kvinnor	5	62	134 800	62	22 500	26 960	26 960	29 600
Män	3	38	83 100	38	24 200	27 700	27 700	32 000
Totalt	8	100	217 900	100	22 500	27 238	27 238	32 000

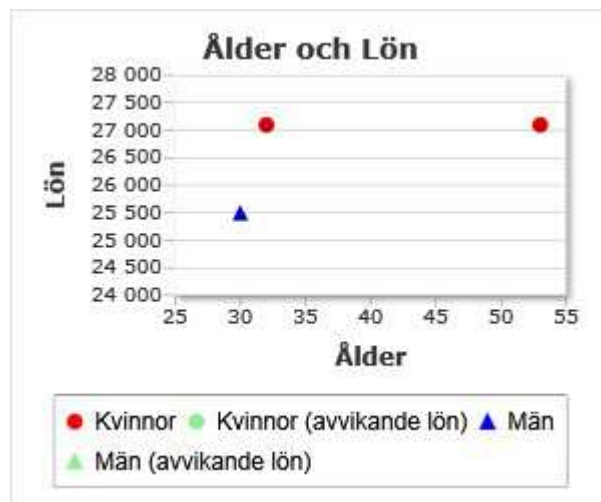
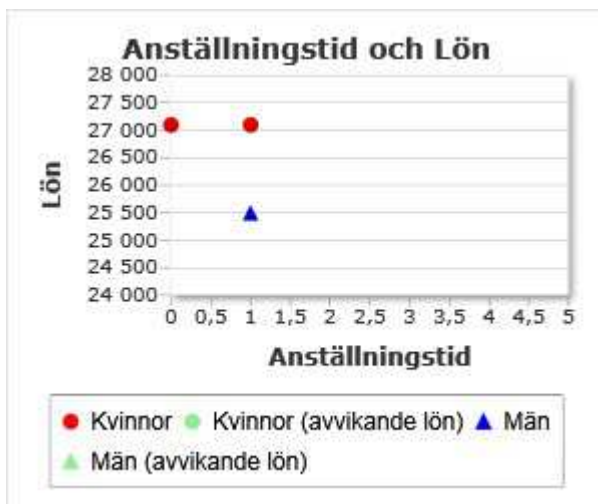


Analys

Den högst betalda mannens lön förklaras av ett extra ansvar utöver de ordinarie arbetsuppgifterna. I övrigt förklaras lönespridningen av skillnad i erfarenhet och individuell lönesättning.

Kurator (K)

	Antal	%	Total Lön	Löneandel %	Lägsta Lön	Medellön	Korrigerad Medellön	Högsta Lön
Kvinnor	2	67	54 200	68	27 100	27 100	27 100	27 100
Män	1	33	25 500	32	25 500	25 500	25 500	25 500
Totalt	3	100	79 700	100	25 500	26 567	26 567	27 100

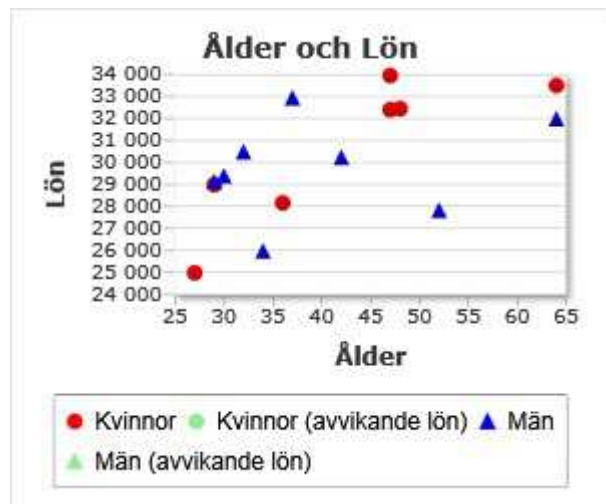
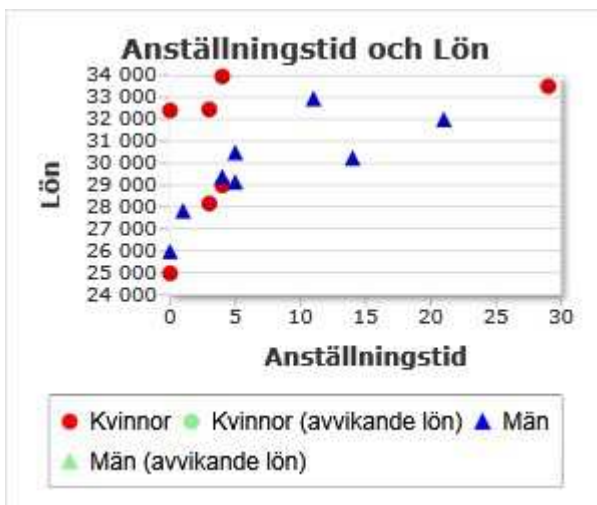


Analys

Lönespridningen förklaras av erfarenhet och individuell lönesättning. Inga osakliga löneskillnader inom gruppen.

Kvalificerad handläggare (N)

	Antal	%	Total Lön	Löneandel %	Lägsta Lön	Medellön	Korrigerad Medellön	Högsta Lön
Kvinnor	7	47	214 475	47	25 000	30 639	30 639	33 950
Män	8	53	238 100	53	26 000	29 762	29 762	32 950
Totalt	15	100	452 575	100	25 000	30 172	30 172	33 950

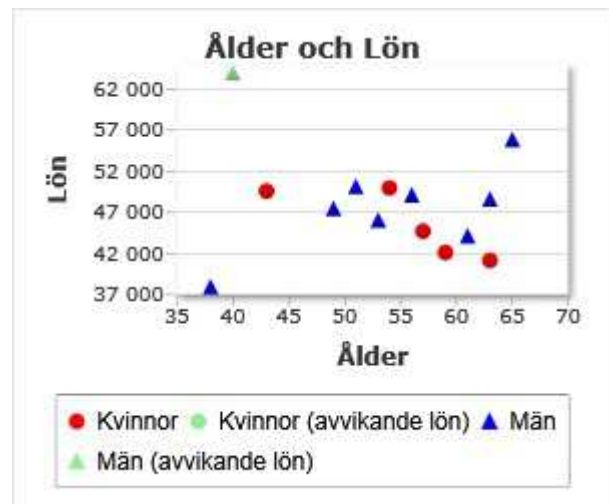
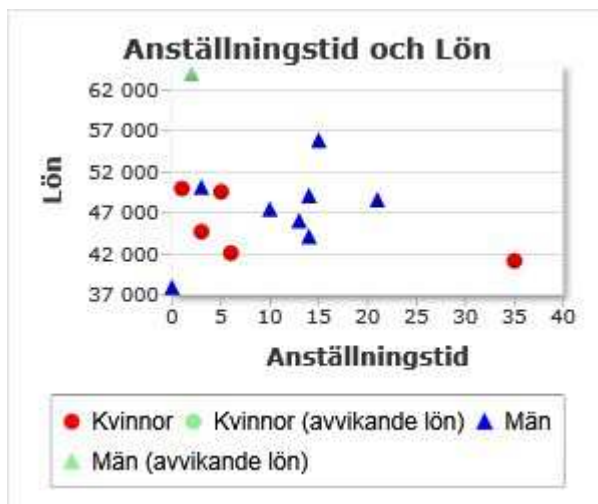


Analys

Den lägst betalda kvinnans lön förklaras av att hon är nyanställd och utan tidigare erfarenhet. I övrigt förklaras lönespridningen av marknad, erfarenhet och individuell lönesättning.

Ledningsgrupp (M)

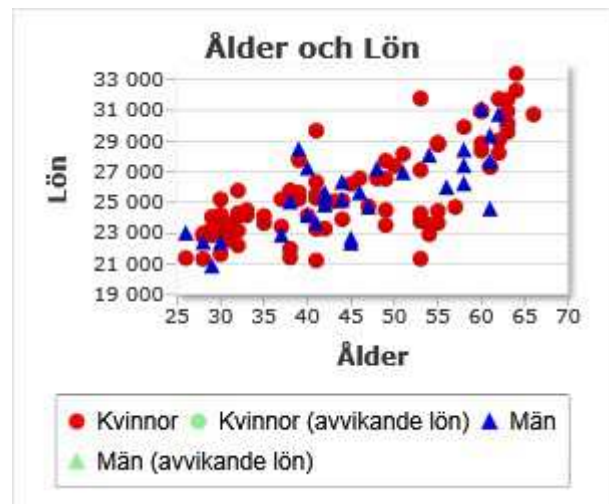
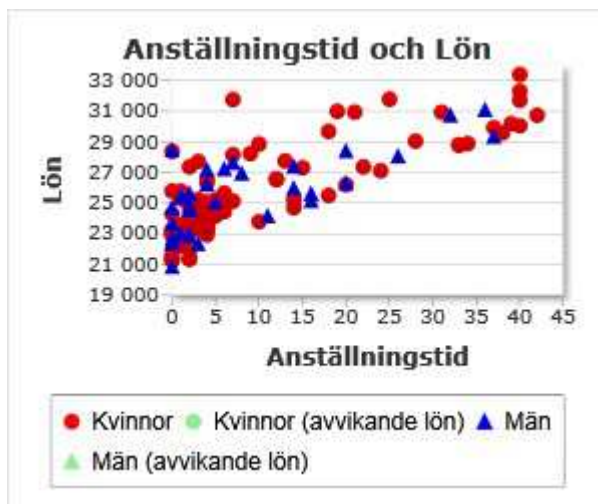
	Antal	%	Total Lön	Löneandel %	Lägsta Lön	Medellön	Korrigerad Medellön	Högsta Lön
Kvinnor	5	36	227 700	34	41 200	45 540	45 540	50 000
Män	9	64	443 698	66	38 000	49 300	47 462	64 000
Totalt	14	100	671 398	100	38 000	47 957	46 723	64 000


Analys

Den högst betalda mannen har en lön som förklaras av totalansvaret i rollen. Den näst högst betalda mannen har en stor verksamhet och lång erfarenhet. De två lägst betalda kvinnornas lön förklaras av marknadsfaktorer. I övrigt finns inga osakliga löneskillnader inom gruppen.

Lärare Grundskola (K)

	Antal	%	Total Lön	Löneandel %	Lägsta Lön	Medellön	Korrigerad Medellön	Högsta Lön
Kvinnor	87	74	2 243 418	74	21 250	25 786	25 786	33 401
Män	31	26	797 691	26	20 900	25 732	25 732	31 128
Totalt	118	100	3 041 109	100	20 900	25 772	25 772	33 401

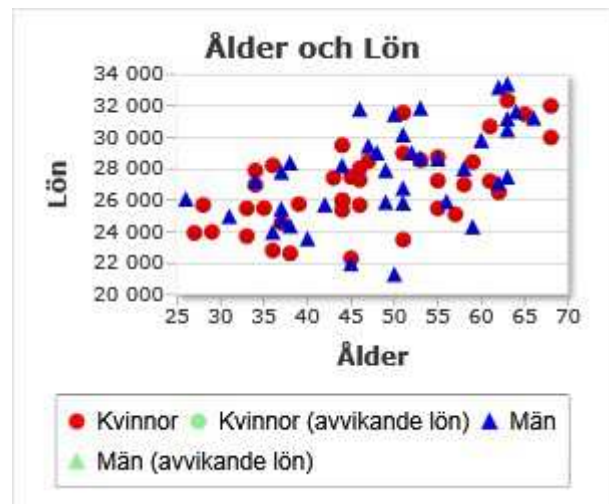
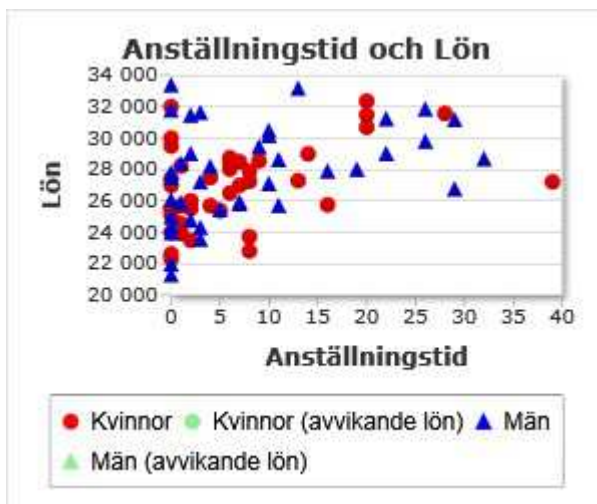


Analys

Lönespridning förklaras av erfarenhet och individuell lönesättning. Inga osakliga löneskillnader inom gruppen.

Lärare Gymnasie (N)

	Antal	%	Total Lön	Löneandel %	Lägsta Lön	Medellön	Korrigerad Medellön	Högsta Lön
Kvinnor	41	51	1 105 896	50	22 330	26 973	26 973	32 356
Män	39	49	1 084 618	50	21 315	27 811	27 811	33 400
Totalt	80	100	2 190 514	100	21 315	27 381	27 381	33 400

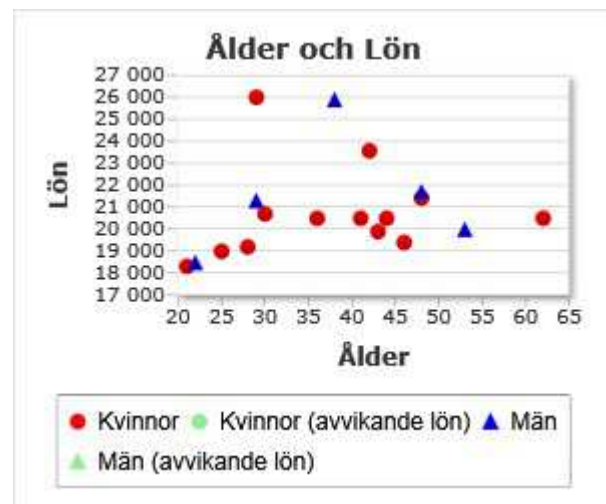
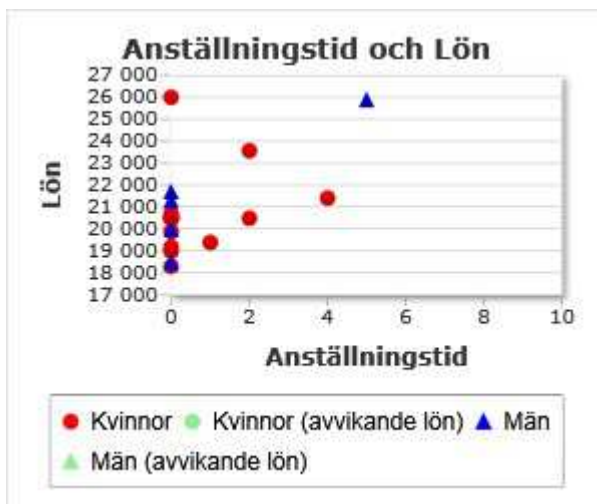


Analys

Lönespridningen förklaras av erfarenhet (männen har en något längre medelanställningstid och medelålder). I övrigt förklaras lönespridningen av individuell lönesättning.

Obehörig Lärare (K)

	Antal	%	Total Lön	Löneandel %	Lägsta Lön	Medellön	Korrigerad Medellön	Högsta Lön
Kvinnor	13	72	269 506	71	18 315	20 731	20 731	26 000
Män	5	28	107 433	29	18 500	21 487	21 487	25 897
Totalt	18	100	376 939	100	18 315	20 941	20 941	26 000

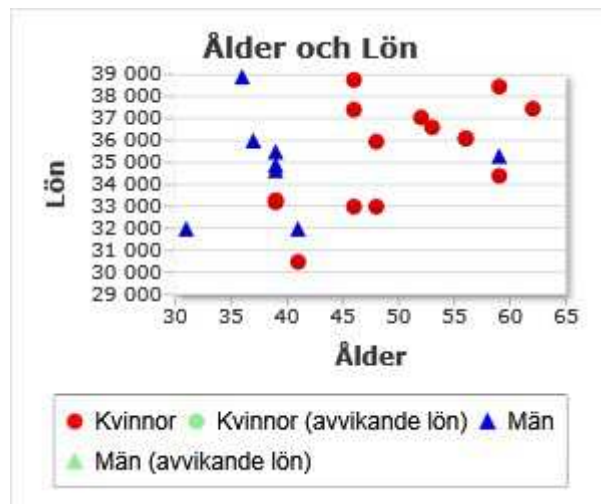
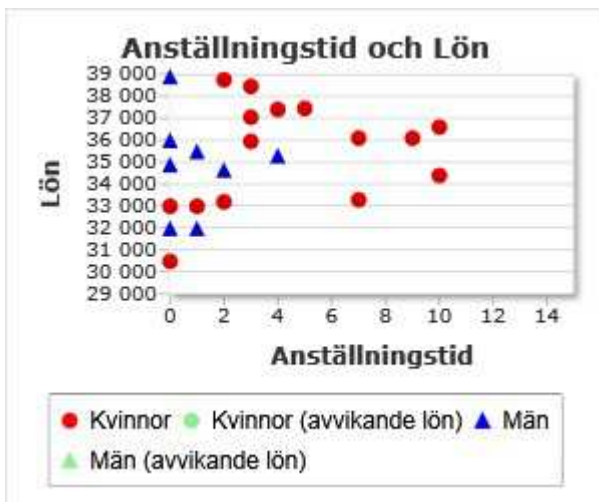


Analys

Lönespridningen förklaras av individuell lönesättning. Inga osakliga löneskillnader inom gruppen.

Område/Avdchef (K)

	Antal	%	Total Lön	Löneandel %	Lägsta Lön	Medellön	Korrigerad Medellön	Högsta Lön
Kvinnor	15	65	531 250	66	30 500	35 417	35 417	38 750
Män	8	35	279 250	34	32 000	34 906	34 906	38 900
Totalt	23	100	810 500	100	30 500	35 239	35 239	38 900

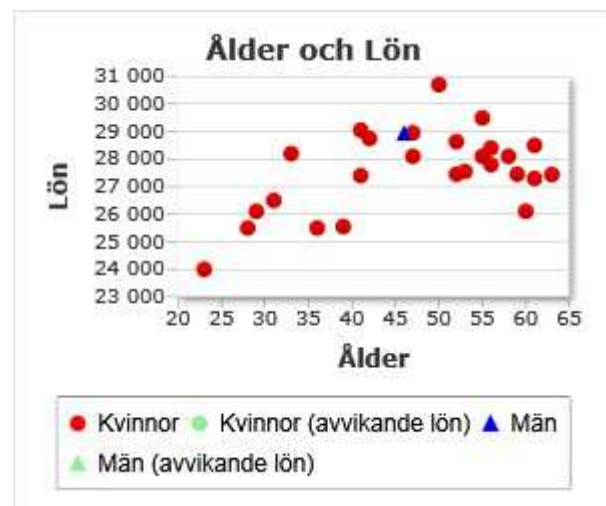
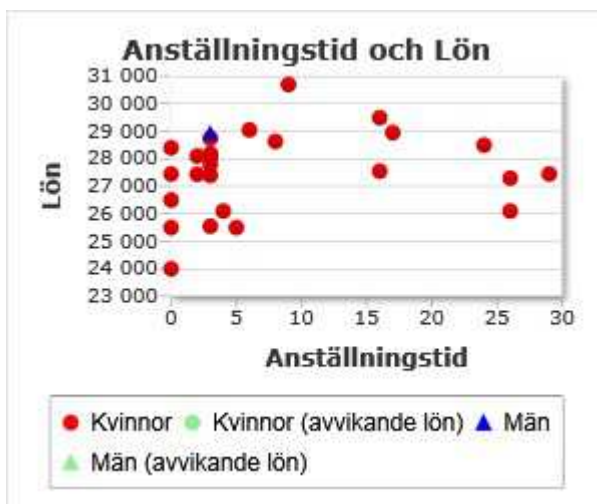


Analys

Den högst betalda mannen har lön från tidigare arbetsgivare (övergång av verksamhet). Lönespridningen förklaras vidare av skillnad i verksamhetsansvar samt individuell lönesättning.

Sjuksköterska (K)

	Antal	%	Total Lön	Löne- andel %	Lägsta Lön	Medellön	Korrigerad Medellön	Högsta Lön
Kvinnor	26	96	716 620	96	24 000	27 562	27 562	30 700
Män	1	4	28 950	4	28 950	28 950	28 950	28 950
Totalt	27	100	745 570	100	24 000	27 614	27 614	30 700

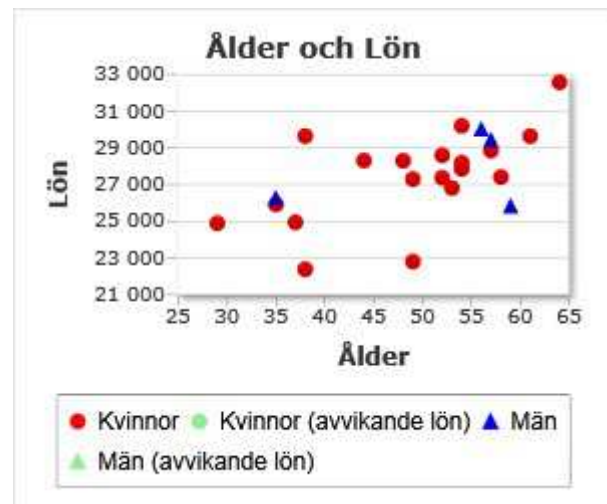
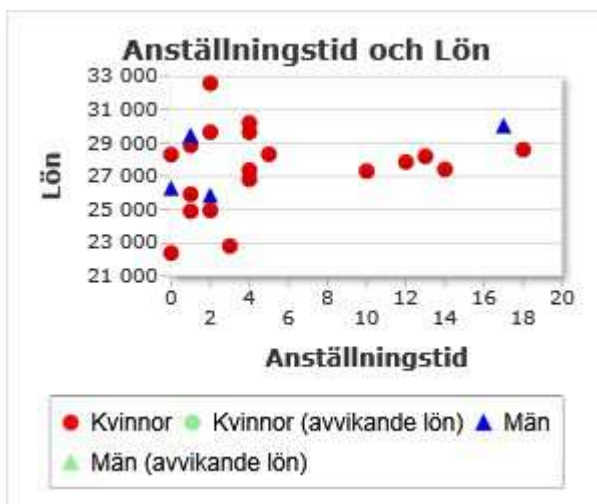


Analys

Mannen har övertagits från landstinget och har bibehållen lön därifrån. I övrigt förklaras lönespridningen av erfarenhet och individuell lönesättning.

Speciallärare/Specialpedagog (K)

	Antal	%	Total Lön	Löne- andel %	Lägsta Lön	Medellön	Korrigerad Medellön	Högsta Lön
Kvinnor	19	83	522 092	82	22 397	27 479	27 479	32 573
Män	4	17	111 676	18	25 866	27 919	27 919	30 050
Totalt	23	100	633 768	100	22 397	27 555	27 555	32 573

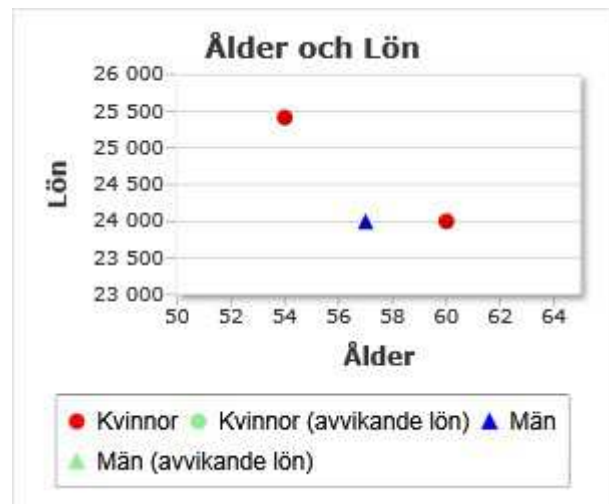
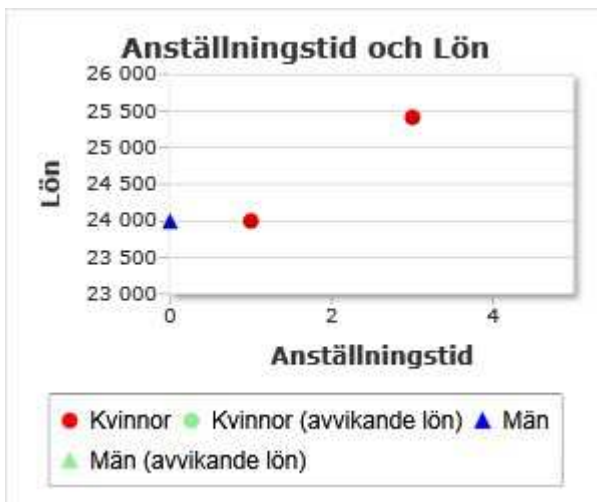


Analys

Den högst betalda kvinnan har ett kommunövergripande ansvar vilket förklarar hennes lön. Övriga skillnader förklaras av individuell lönesättning.

SYV (K)

	Antal	%	Total Lön	Löneandel %	Lägsta Lön	Medellön	Korrigerad Medellön	Högsta Lön
Kvinnor	2	67	49 413	67	24 000	24 706	24 706	25 413
Män	1	33	24 000	33	24 000	24 000	24 000	24 000
Totalt	3	100	73 413	100	24 000	24 471	24 471	25 413

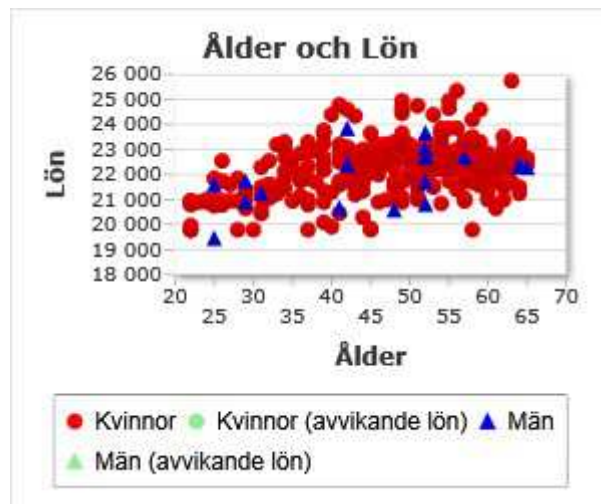
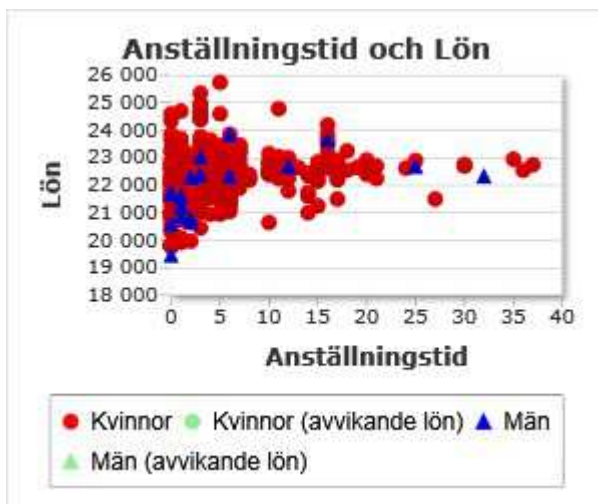


Analys

Lönespridningen förklaras av individuell lönesättning. Inga osakliga löneskillnader inom gruppen.

Usk/Vård/Behandling (K)

	Antal	%	Total Lön	Löneandel %	Lägsta Lön	Medellön	Korrigerad Medellön	Högsta Lön
Kvinnor	320	95	7 119 537	95	19 800	22 249	22 249	25 740
Män	18	5	394 145	5	19 470	21 897	21 897	23 850
Totalt	338	100	7 513 682	100	19 470	22 230	22 230	25 740

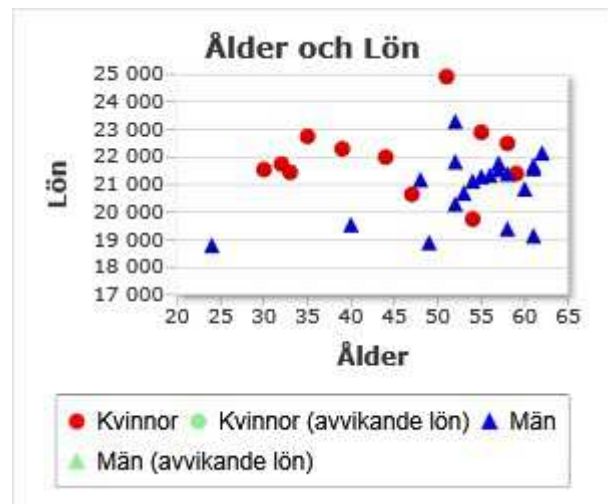
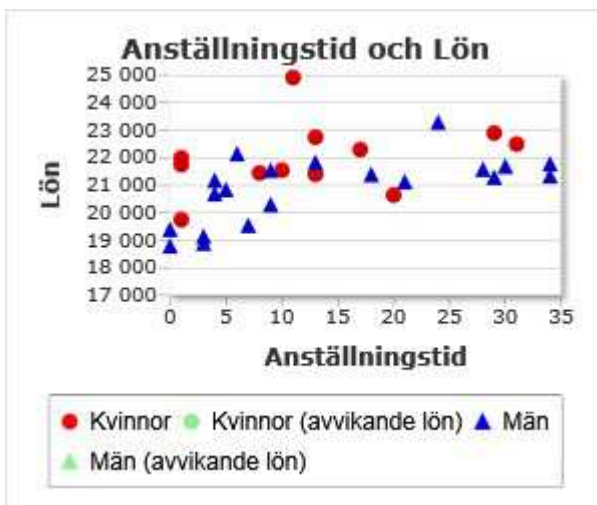


Analys

Den högst betalda kvinnans lön förklaras av att hon har ett annat uppdrag med bibehållen lön och generella tillägg. Lönespridningen förklaras vidare av erfarenhet och individuell lönesättning.

Vaktmästare (M)

	Antal	%	Total Lön	Löneandel %	Lägsta Lön	Medellön	Korrigerad Medellön	Högsta Lön
Kvinnor	12	38	263 920	39	19 750	21 993	21 993	24 920
Män	20	62	417 925	61	18 800	20 896	20 896	23 300
Totalt	32	100	681 845	100	18 800	21 308	21 308	24 920

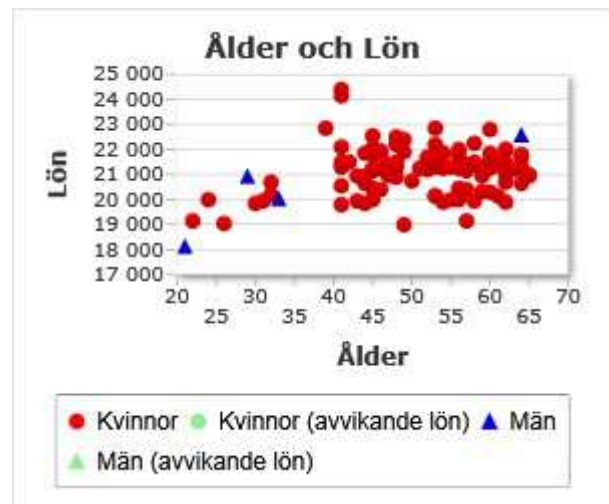
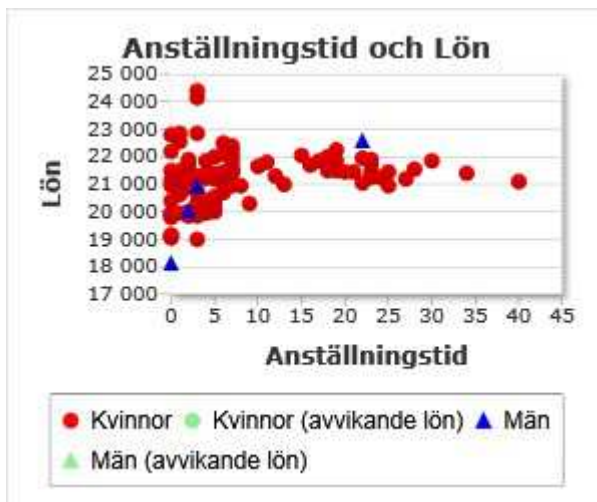


Analys

Den högst betalda kvinnans lön förklaras av en viss arbetsledande funktion. I övrigt förklaras viss lönspridningen av specifika specialistkompetenser. I gruppen finns även individer vars lön är satt utifrån specifika riktlinjer från arbetsförmedlingen.

Vårdbiträden (K)

	Antal	%	Total Lön	Löne- andel %	Lägsta Lön	Medellön	Korrigerad Medellön	Högsta Lön
Kvinnor	107	96	2 266 225	97	19 000	21 180	21 180	24 400
Män	4	4	81 750	3	18 150	20 438	20 438	22 600
Totalt	111	100	2 347 975	100	18 150	21 153	21 153	24 400

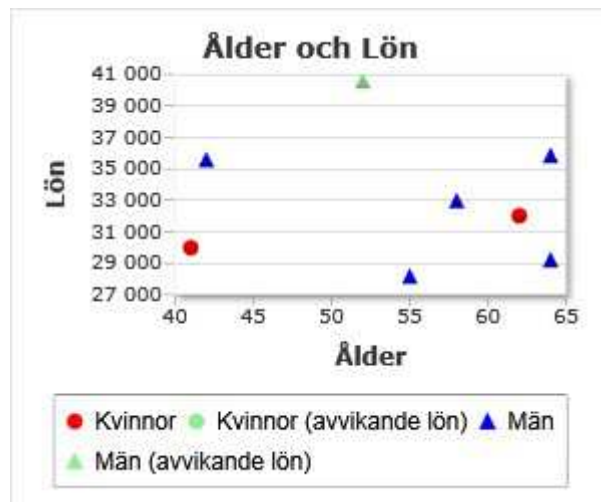
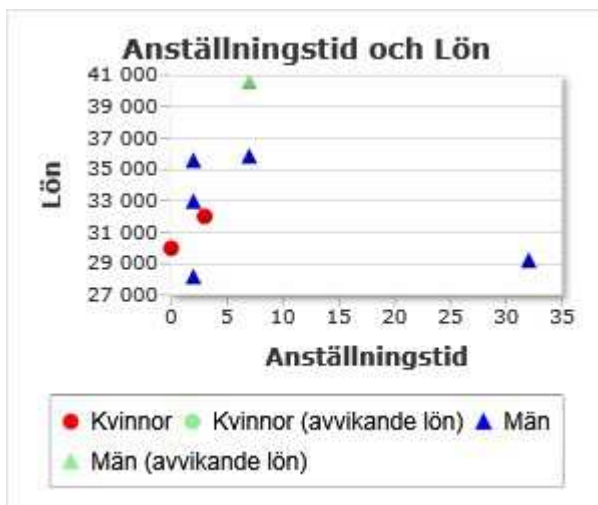


Analys

Lönespridningen förklaras av skillnad i erfarenhet och individuell lönesättning.

Övrig Specialist (M)

	Antal	%	Total Lön	Löneandel %	Lägsta Lön	Medellön	Korrigerad Medellön	Högsta Lön
Kvinnor	2	25	62 025	23	30 000	31 012	31 012	32 025
Män	6	75	202 525	77	28 205	33 754	32 385	40 600
Totalt	8	100	264 550	100	28 205	33 069	31 993	40 600



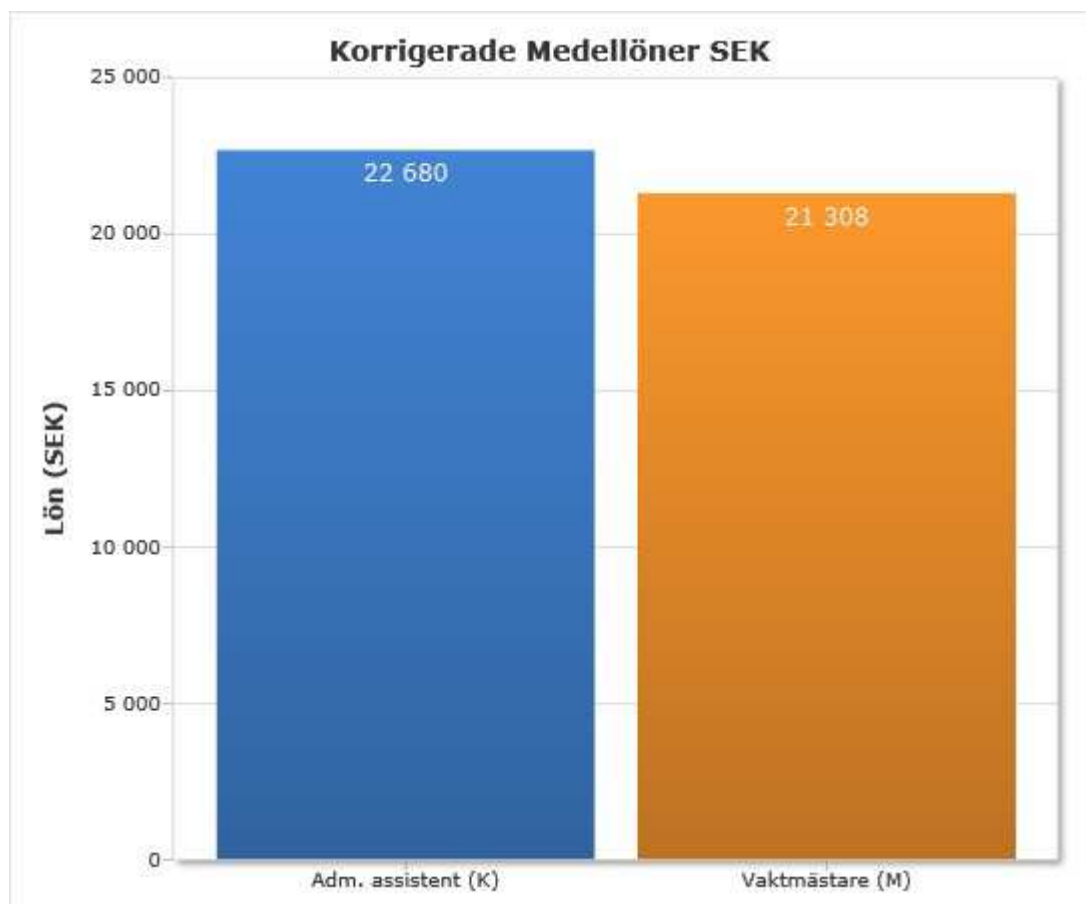
Analys

Löneskillnaden inom gruppen förklaras av marknad, erfarenhet och individuell lönesättning.

4.2 Analys mellan likvärdiga grupper

Följande analys har gjorts mellan likvärdiga grupper inom organisationen. Då syftet med denna jämförelse är att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män har kvinnodominerade grupper jämförts med likvärdiga grupper som inte är kvinnodominerade. Härvid har grupp, bestående av minst 60 % kvinnor ansetts vara kvinnodominerad.

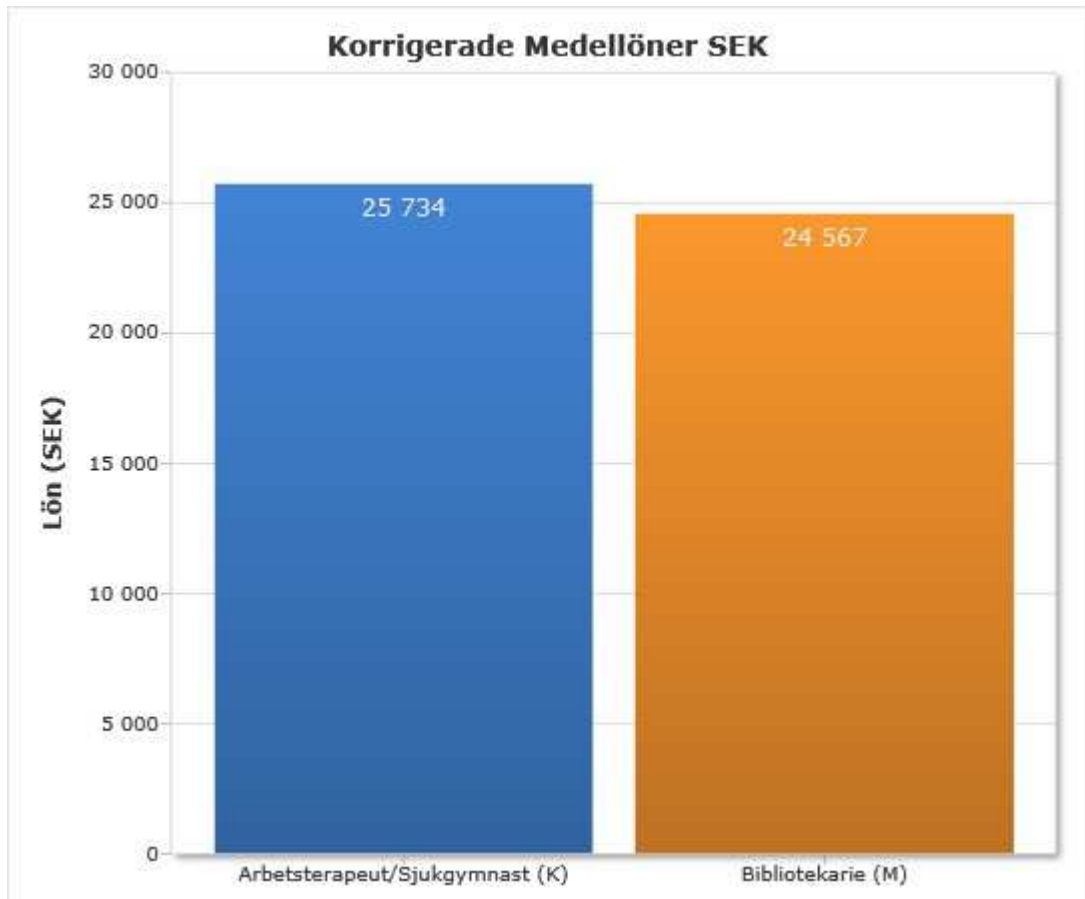
Mellan Adm. assistent (K) och Vaktmästare (M)



Analys

Löneskillnaden mellan den kvinnodominerade gruppen (K) och den mansdominerade gruppen (M) är inte till den kvinnodominerade gruppens nackdel.

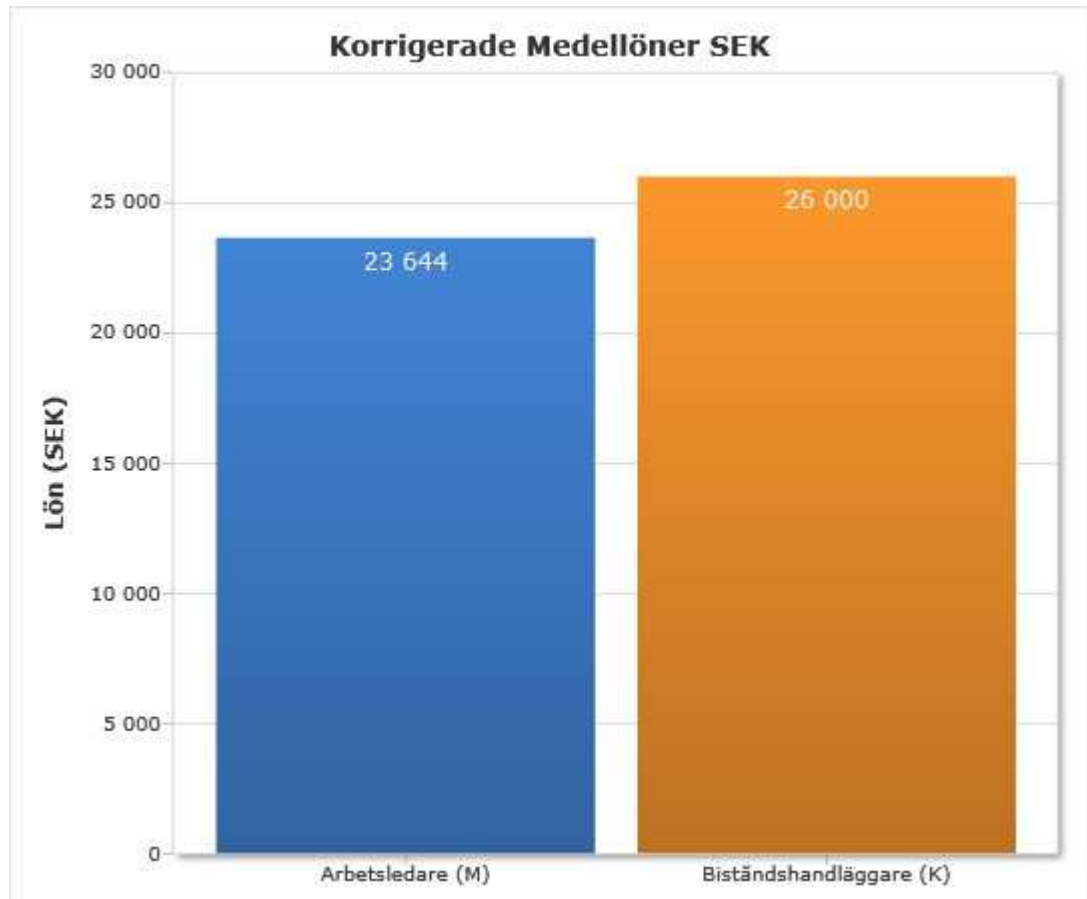
Mellan Arbetsterapeut/Sjukgymnast (K) och Bibliotekarie (M)



Analys

Löneskillnaden mellan den kvinnodominerade gruppen (K) och den mansdominerad gruppen (M) är inte till den kvinnodominerade gruppens nackdel.

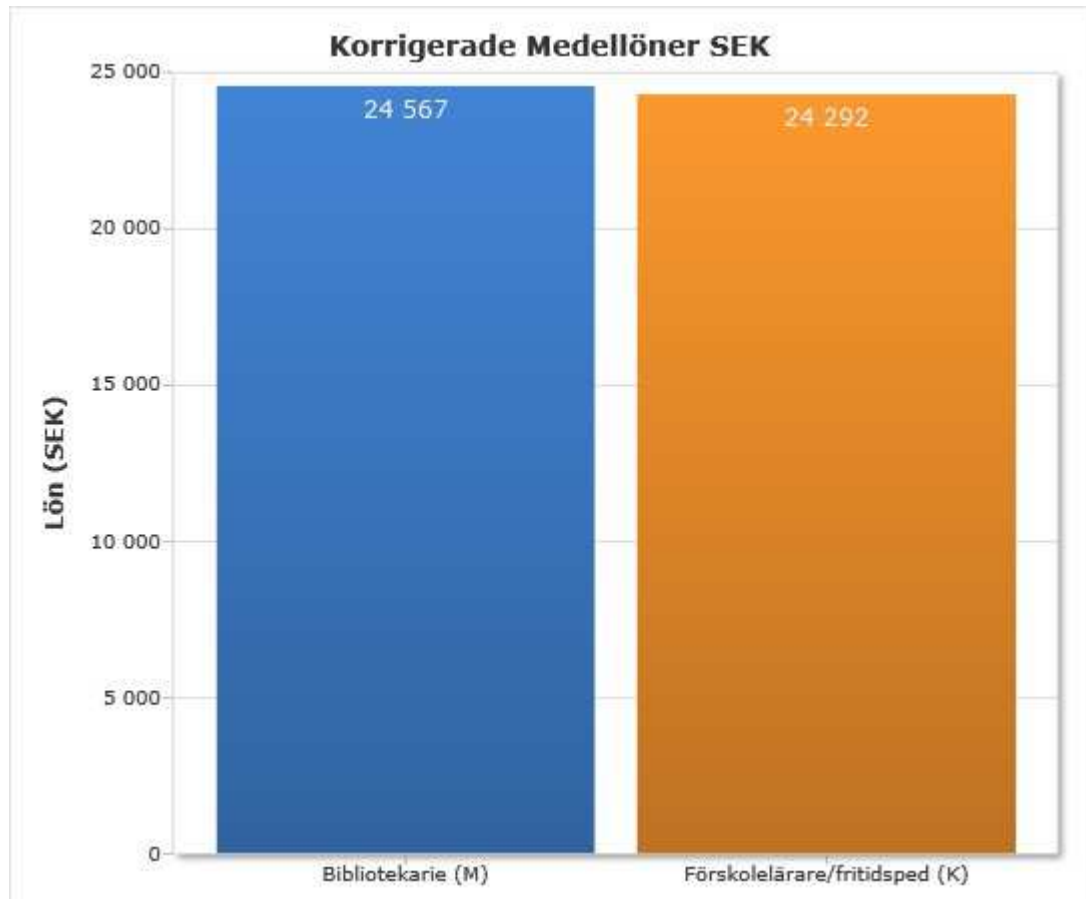
Mellan Arbetsledare (M) och Biståndshandläggare (K)



Analys

Löneskillnaden mellan den kvinnodominerade gruppen (K) och den mansdominerad gruppen (M) är inte till den kvinnodominerade gruppens nackdel.

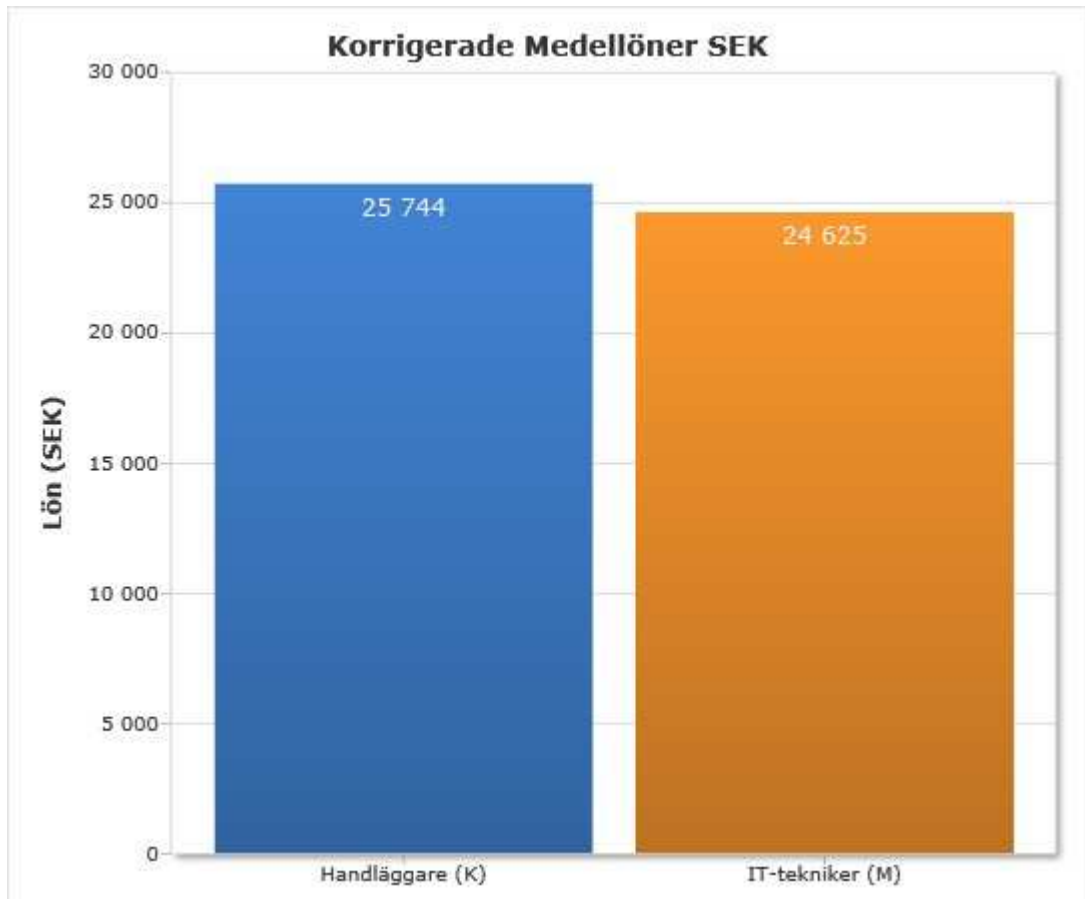
Mellan Bibliotekarie (M) och Förskolelärare/fritidsped (K)



Analys

Löneskillnaden mellan den kvinnodominerade gruppen (K) och den mansdominerad gruppen (M) är ytterst marginell och är mindre än en procent. Inga osakliga löneskillnader mellan grupperna.

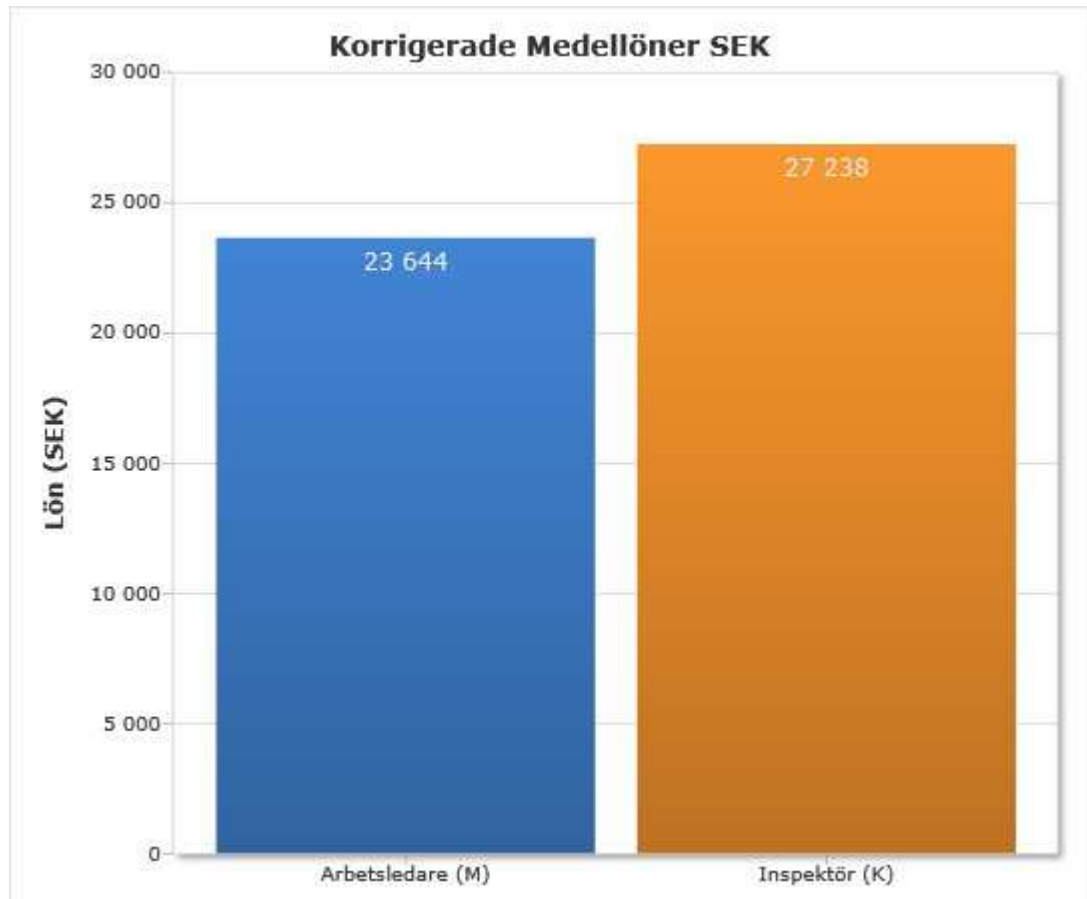
Mellan Handläggare (K) och IT-tekniker (M)



Analys

Löneskillnaden mellan den kvinnodominerade gruppen (K) och den mansdominerad gruppen (M) är inte till den kvinnodominerade gruppens nackdel.

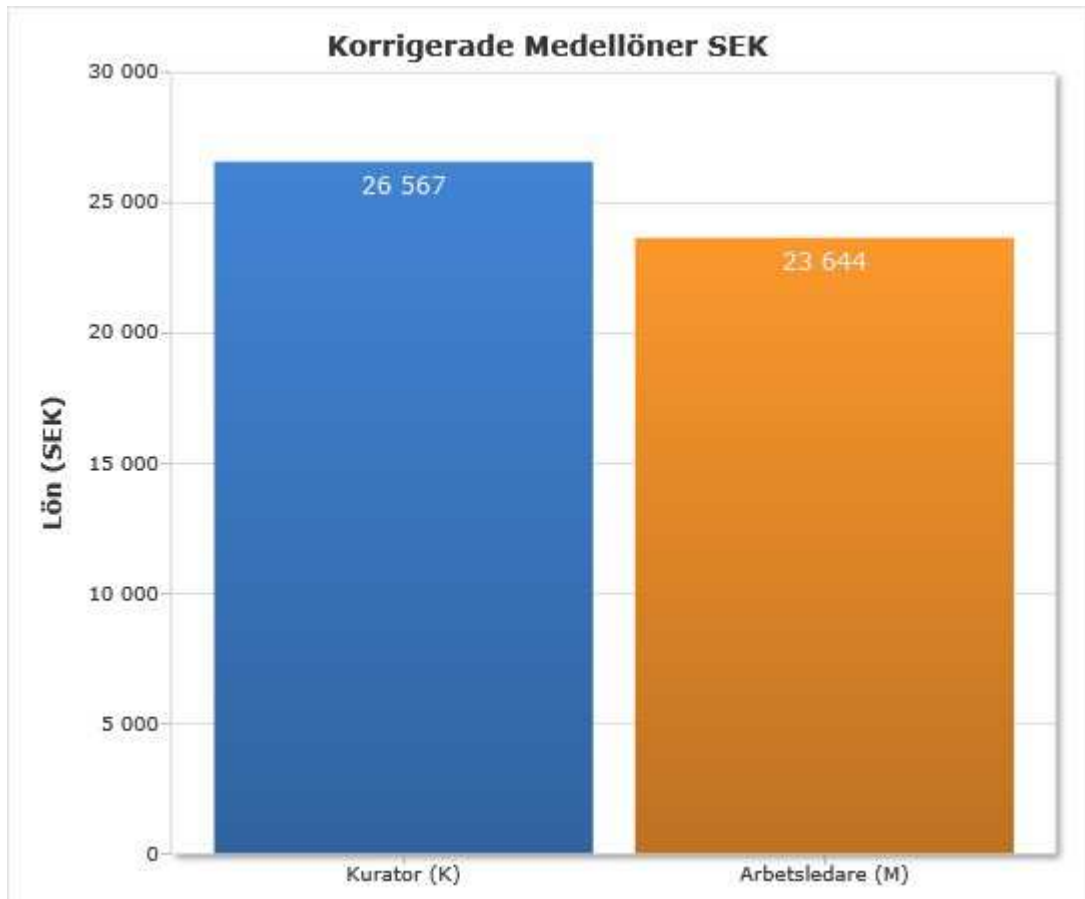
Mellan Arbetsledare (M) och Inspektör (K)



Analys

Löneskillnaden mellan den kvinnodominerade gruppen (K) och den mansdominerad gruppen (M) är inte till den kvinnodominerade gruppens nackdel.

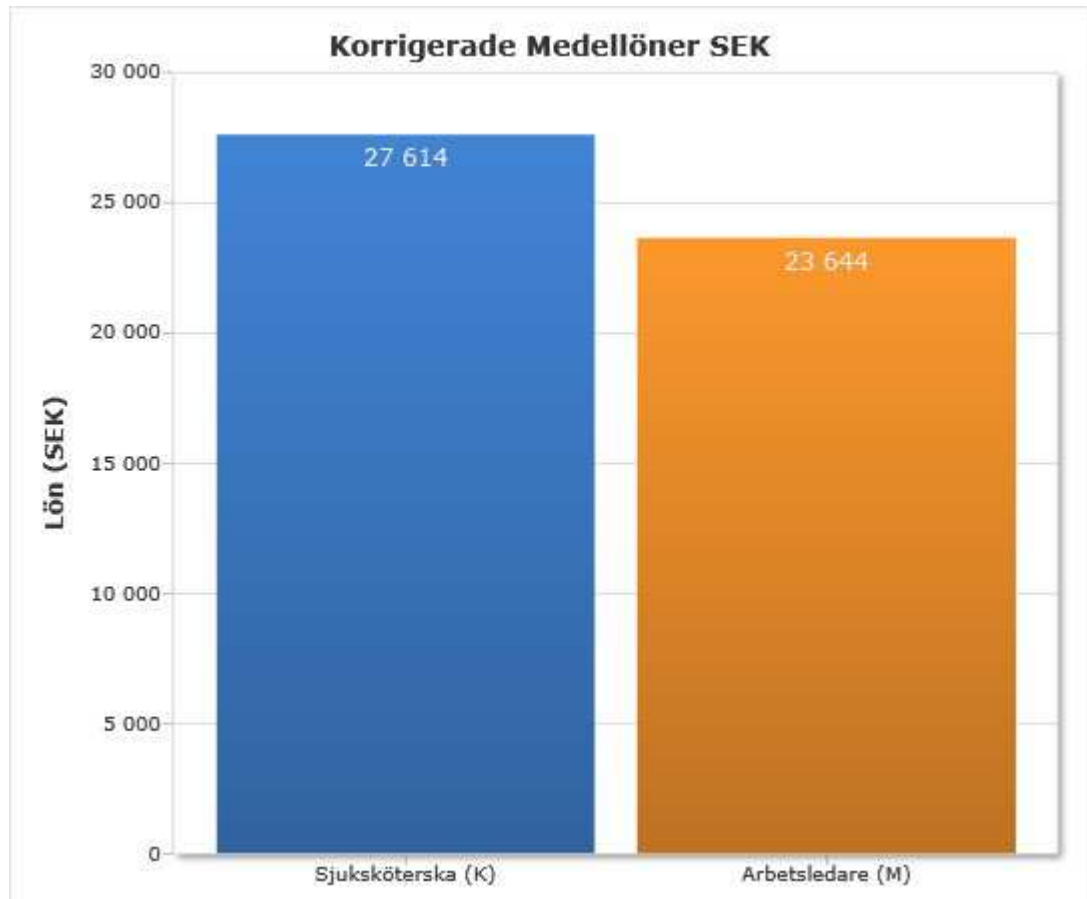
Mellan Kurator (K) och Arbetsledare (M)



Analys

Löneskillnaden mellan den kvinnodominerade gruppen (K) och den mansdominerad gruppen (M) är inte till den kvinnodominerade gruppens nackdel.

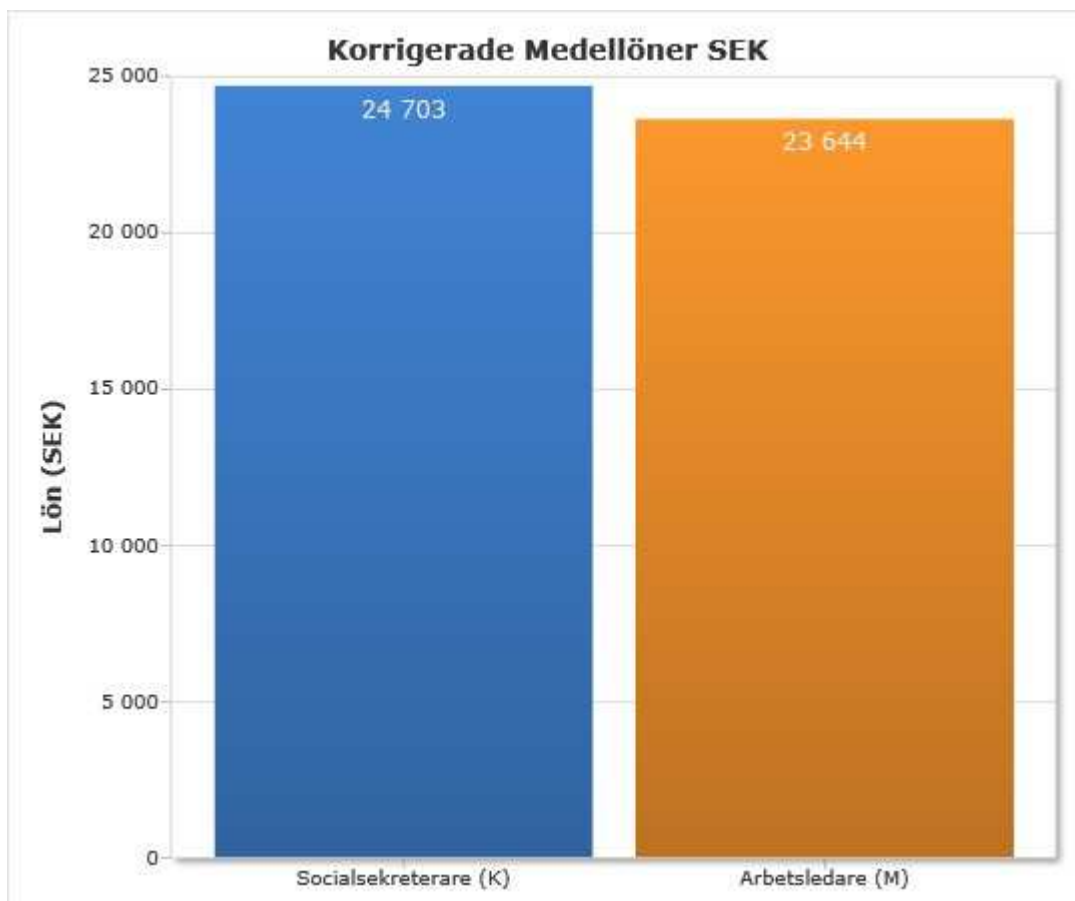
Mellan Sjuksköterska (K) och Arbetsledare (M)



Analys

Löneskillnaden mellan den kvinnodominerade gruppen (K) och den mansdominerad gruppen (M) är inte till den kvinnodominerade gruppens nackdel.

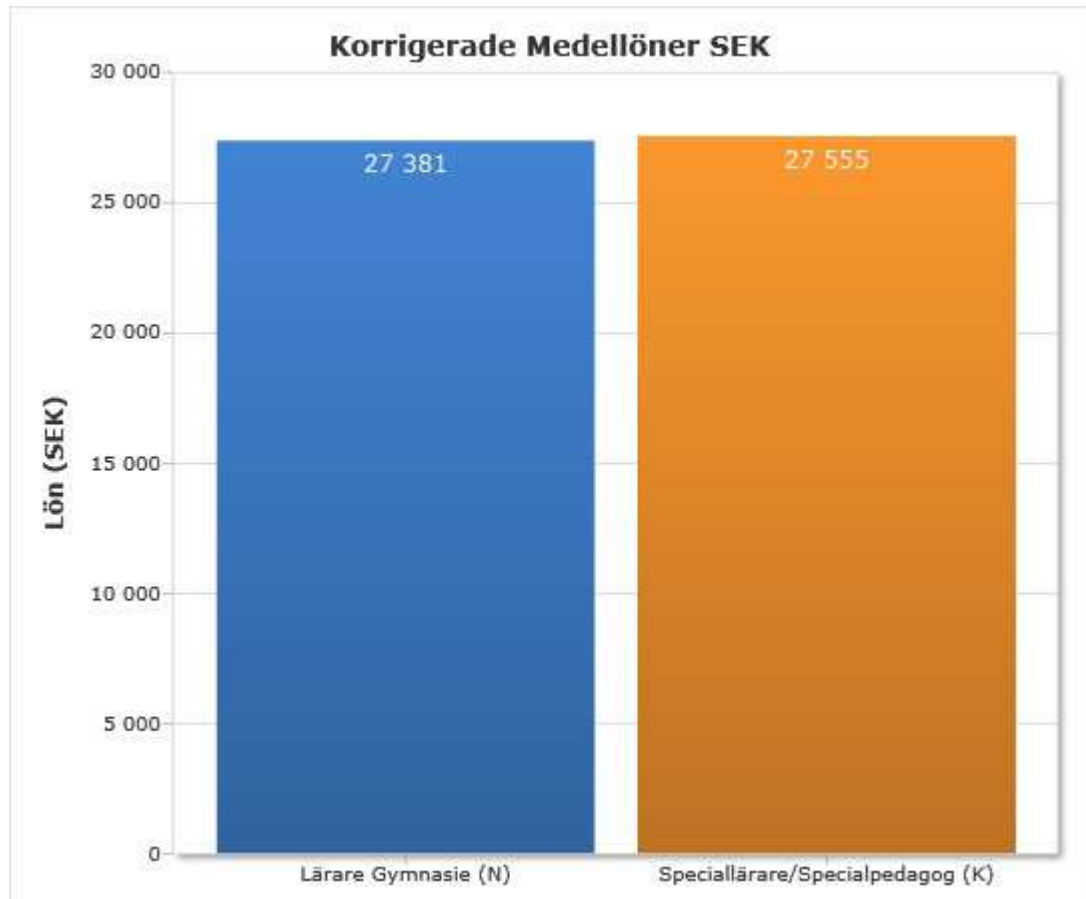
Mellan Socialsekreterare (K) och Arbetsledare (M)



Analys

Löneskillnaden mellan den kvinnodominerade gruppen (K) och den mansdominerad gruppen (M) är inte till den kvinnodominerade gruppens nackdel.

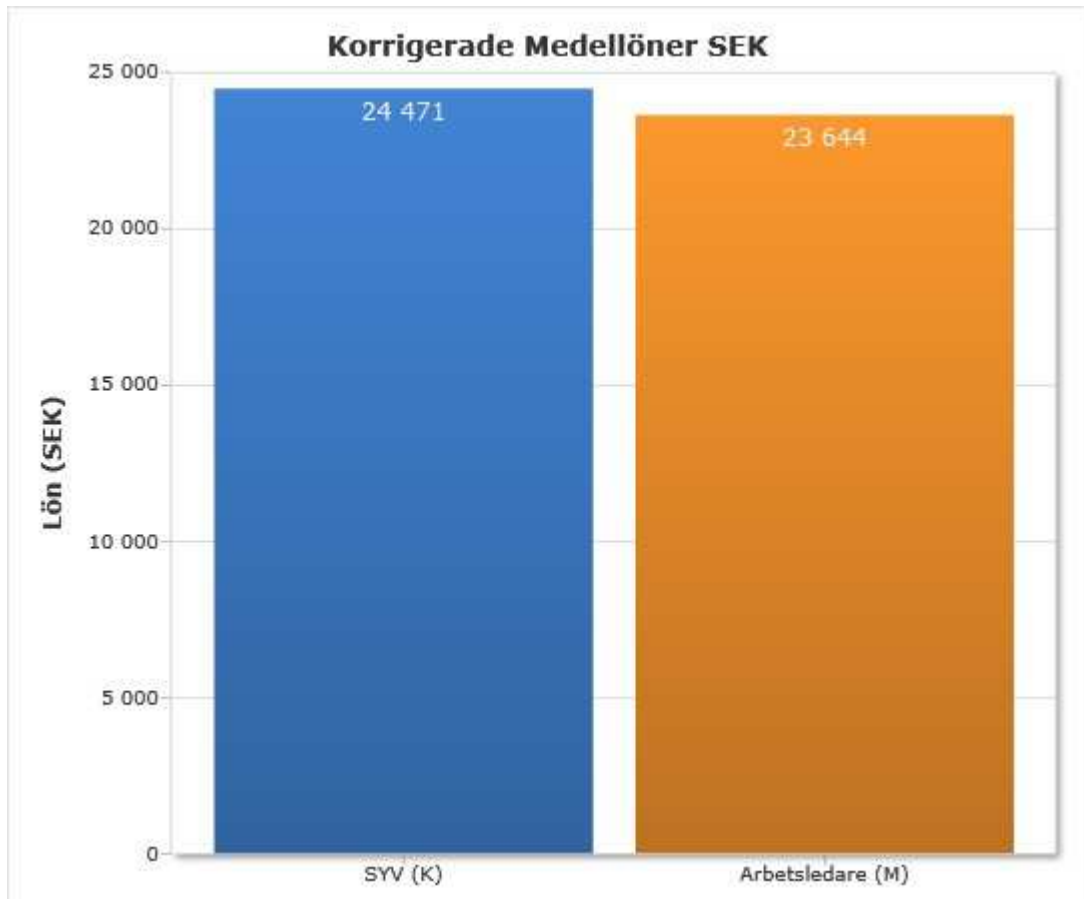
Mellan Lärare Gymnasie (N) och Speciallärare/Specialpedagog (K)



Analys

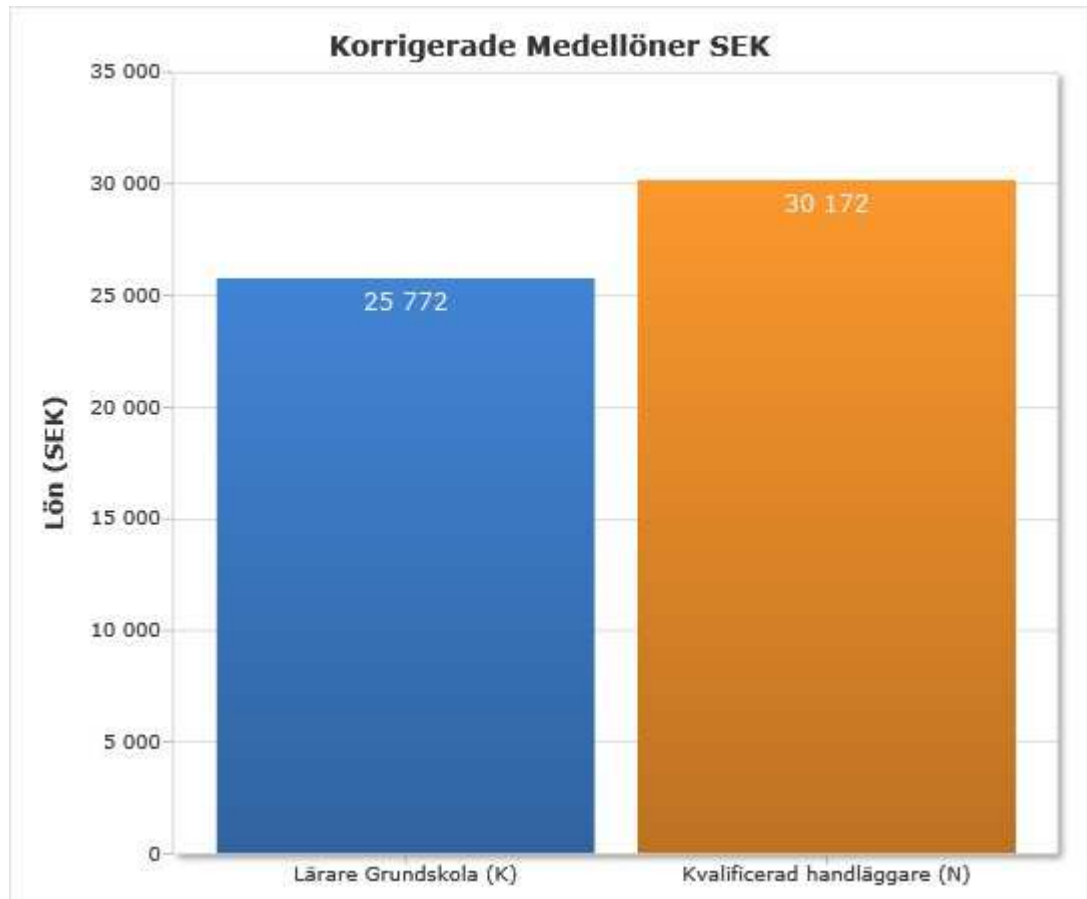
Löneskillnaden mellan den kvinnodominerade gruppen (K) och den mansdominerad gruppen (M) är inte till den kvinnodominerade gruppens nackdel.

Mellan SYV (K) och Arbetsledare (M)



Analys

Löneskillnaden mellan den kvinnodominerade gruppen (K) och den mansdominerad gruppen (M) är inte till den kvinnodominerade gruppens nackdel.

Mellan Lärare Grundskola (K) och Kvalificerad handläggare (N)**Analys**

Löneskillnaden mellan den kvinnodominerade gruppen och den könsneutrala gruppen (N) förklaras av marknadsfaktorer. Med detta i beaktande finns inga osakliga löneskillnader mellan grupperna.

Se SKL-statistik nedan (Utdrag ur kommunala löner november 2010):

Handläggare, ekonomi

Median 30 300

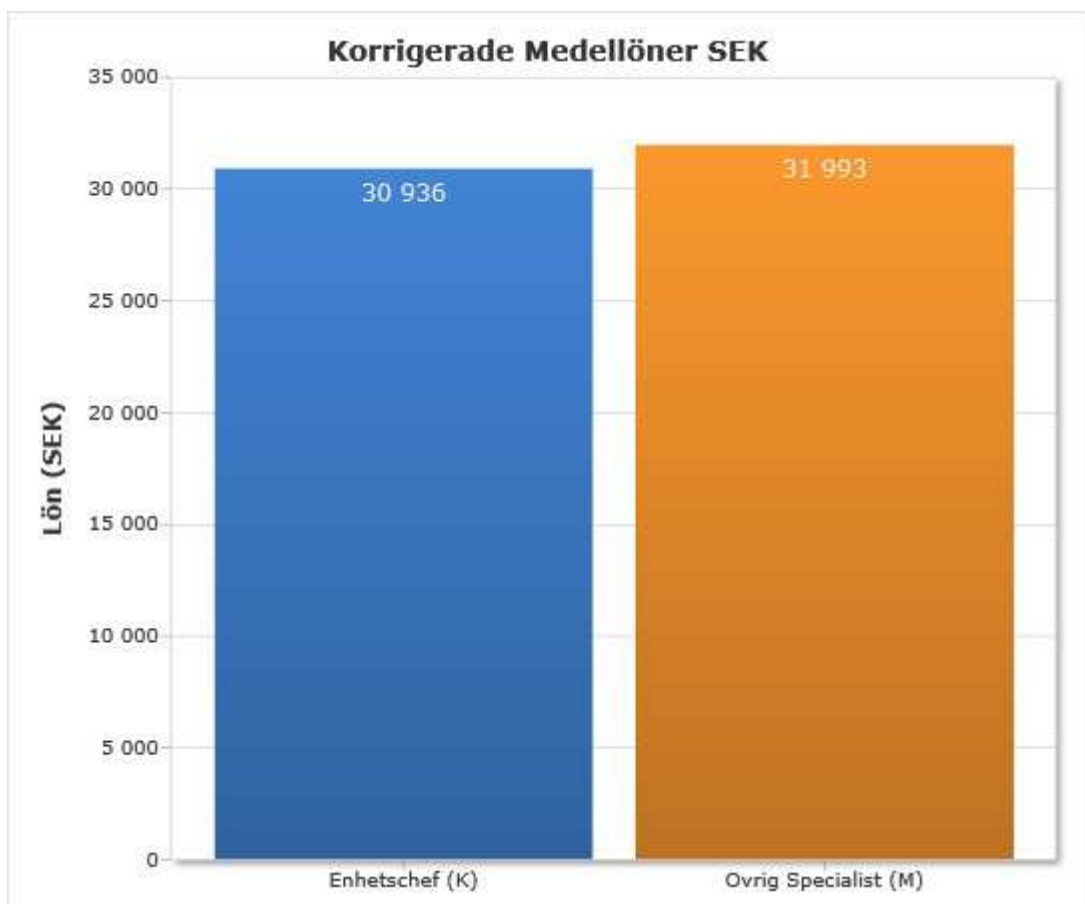
Lärare grundskola, senare år

Median 26 425

4.3 Hierarkisk analys

I följande analys har en jämförelse gjorts mellan mansdominerade grupper i organisationen som har fått en lägre poäng i arbetsvärderingen än kvinnodominerade grupper inom organisationen, där de kvinnodominerade grupperna har en lägre lön än de mansdominerade grupperna.

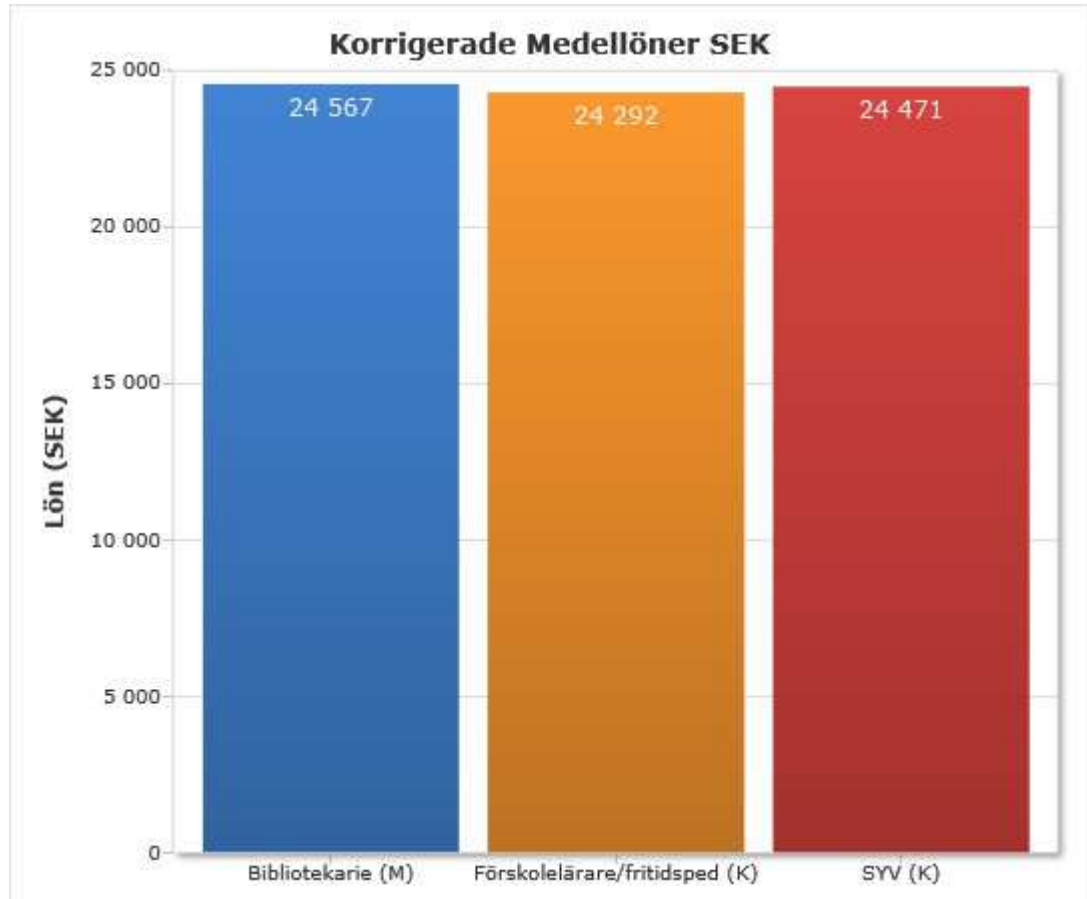
Mellan Enhetschef (K) och Övrig Specialist (M)



Analys

Den mansdominerade gruppen präglas särskilt av marknadsaspekten och har en stor lönespridning inom gruppen.

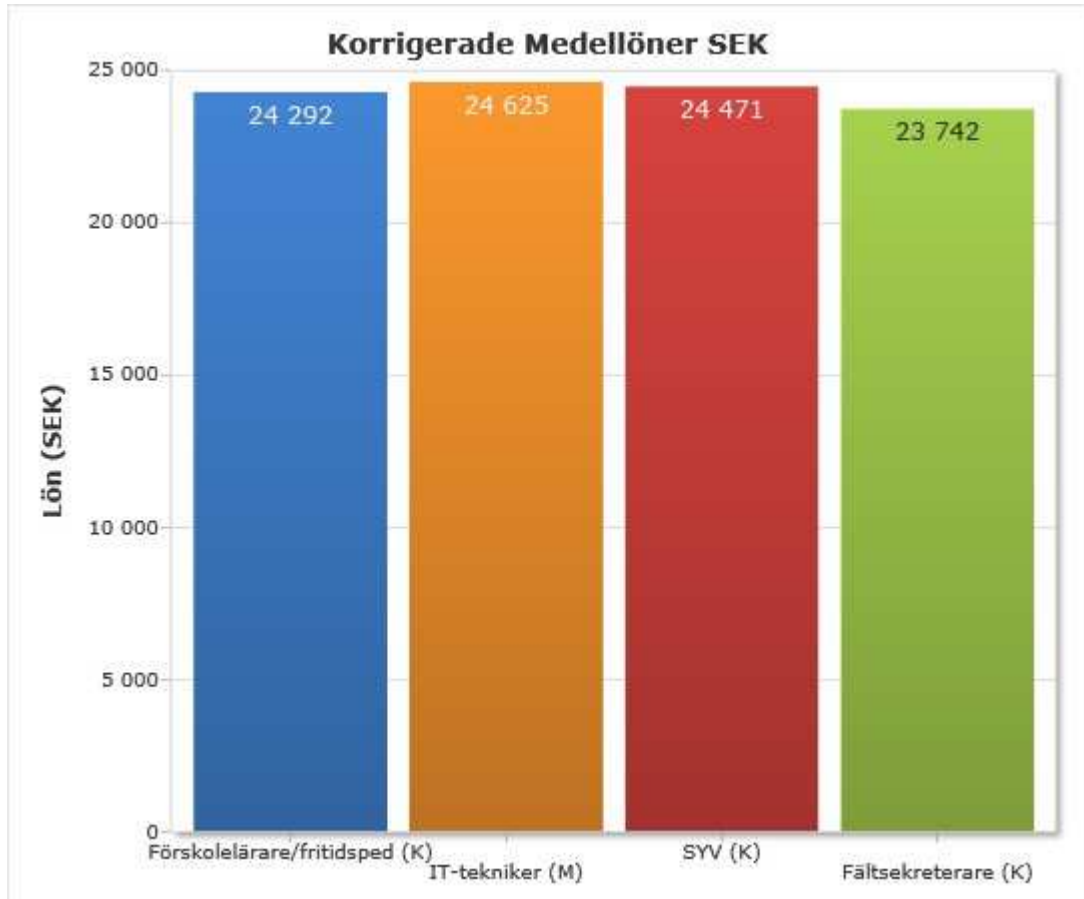
Mellan Bibliotekarie (M), Förskolelärare/fritidsped (K) och SYV (K)



Analys

Hela löneskillnaden är ytterst marginell och förklaras av marknadsfaktorer för den mansdominerade gruppen.

Mellan Förskolelärare/fritidsped (K), IT-tekniker (M), SYV (K) och Fältsekreterare (K)



Analys

Hela löneskillnaden förklaras av marknadsfaktorer för den mansdominerade gruppen.

5. Avslutning

Lönekartläggningen i Hultsfreds kommun genomfördes under november 2011. De medverkande bidrog med kunskap, information och synpunkter för att på bästa sätt återspegla verksamheten.

Policyn för lönesättningen är könsneutral och verkar för att eventuella könsrelaterade skillnader i lön och andra förmåner inte ska förekomma. Utifrån resultatet av kartläggningen kan konstateras att det förs en jämställd lönepolitisk utveckling. Upptäckta skillnader i lön mellan könen som inte kan förklaras har tidigare, och kommer även i framtiden, att åtgärdas då de upptäcks.

Hultsfreds kommun har hittills verkat och kommer även i fortsättningen att aktivt arbeta för en jämställd lönesättning. Regelbundna lönekartläggningar resulterar i god kontroll över rådande löneläge samt ger goda förutsättningar att även i framtiden ha en jämställd utveckling. En god dialog mellan arbetsgivare och arbetstagare är en viktig förutsättning för ett gott jämställdhetsarbete inom Hultsfreds kommun.

Slutligen kan konstateras att det är ett omfattande och resurskrävande arbete att genomföra en lönekartläggning. Det kan ändå konstateras att det alltid finns anledning att kontinuerligt utvärdera och vidareutveckla det arbetssätt och de metoder som används för att på bästa sätt återspegla verksamheten och för att lönekartläggningsarbetet ska förbli en levande process.