

LÖNEKARTLÄGGNING 2011
LJUSNARSBERGS KOMMUN

Innehåll

INLEDNING	1
1. BAKGRUND	1
1.1. Diskrimineringslagen	1
2. METOD	2
2.1. Verktyg.....	2
2.2. Arbetsgång	2
3. PERSONALPOLITISKT PROGRAM.....	2
4. RESULTAT AV KARTLÄGGNINGEN	3
4.1. Analys inom arbeten	3
4.2. Analys mellan likvärdiga arbeten	17
5. AVSLUTNING	20

INLEDNING

Enligt diskrimineringslagen ska arbetsgivaren göra en kartläggning av arbetstagarnas löner minst vart tredje år. Avsikten med lönekartläggningen är att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män som utför lika eller likvärdigt arbete.

Kartläggningen i Ljusnarsbergs kommun omfattar 319 tillsvidareanställda. Den totala lönefördelningen visas i tabellen nedan:

Sammanställning samtliga grupper

Kön	Antal	%	Total lön	Löneandel %	Lägsta lön	Medellön	Högsta lön
Kvinnor	270	85	6469100	83	18902	23960	47550
Män	49	15	1324403	17	18882	27029	56000
Totalt	319	100	7793503	100	18882	24431	56000

Kön	%-andel av motsatta könets median lön	10:e percentilen	1:a kvartilen	Median	3:e kvartilen	90:e percentilen
Kvinnor	96	21584	21584	23025	24934	28099
Män	104	18902	22702	24000	29908	35628
Totalt	100	21584	21584	23025	25280	29089

Definition av statistiska tal:

Percentilen är det värde på en variabel nedanför vilket en viss procent av observationerna av variabeln hamnar. Så är t.ex. den tionde percentilen P_{10} det värde som delar observationsvärden så att 10 procent av dem är mindre än P_{10} och 90 procent är större.

Kvartilerna delar ett sorterat datamaterial i fyra lika delar. En fjärdedel av observationerna är mindre än första kvartilen Q_1 (**undre kvartilen**) och tre fjärdedelar är mindre än den tredje kvartilen Q_3 (**övre kvartilen**). Den andra kvartilen är samma sak som median (md) – då två fjärdedelar är samma sak som hälften.

Medianen är det tal i en mängd som storleksmässigt ligger så att det finns lika många tal som är större än och mindre än medianen. Av talen 1, 7, 9, 10 och 17 är 9 medianen (medan 8,8 är medelvärdet). För mängder med ett jämnt antal tal definieras medianen som medelvärdet av de två tal som ligger i mitten.

Ett **medelvärde** är det genomsnittliga värdet för ett urval eller en population. För att räkna ut medelvärdet adderar man samtliga värden och dividerar med det antal värden man har, summan blir medelvärdet.

1. BAKGRUND

1.1 Diskrimineringslagen

Diskrimineringslagens regler om lönekartläggning innebär att arbetsgivaren minst vart tredje år skall göra en lönekartläggning. Syftet med kartläggningen är att analysera om det finns löneskillnader mellan kvinnor och män som utför samma sorts eller likvärdigt arbete. Arbetsgivaren ska kartlägga och analysera följande:

- bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor, och
- löneskillnader mellan män och kvinnor som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt.

När kartläggningsarbetet är genomfört ska arbetsgivaren analysera materialet och därefter skapa en handlingsplan. I analysen ska arbetsgivaren bedöma om löneskillnaderna direkt eller indirekt har att göra med arbetstagarnas kön.

I handlingsplanen ska resultatet av kartläggningen, analysen, åtgärderna, kostnadsberäkningen och tidsplanen redovisas. Detta utifrån målsättningen att de lönejusteringar som behövs göras ska genomföras så snart som möjligt och senast inom tre år.

2. METOD

2.1 Verktyg

I lönekartläggningen har det databaserade verktyget LöneLots, lönesystem Personec och Microsoft excel använts. Verktylet LöneLots hanterar kartläggning av arbetskrav samt möjlighet att vikta dessa. Rådata som tas fram bearbetas manuellt i excelfilen.

2.2 Arbetsgång

Kunskap och färdigheter, ansvar och arbetsförhållanden är några kriterier som anges i diskrimineringslagen och som används i bedömningen av ett arbete.

Arbetsgrupper har skapats efter arbetsidentifikation (AID) och efter i kommunen förekommande arbeten med utgångspunkt av att de arbeten som ingår i en grupp ska vara lika eller i all väsentlighet lika. Arbetsvärdering med stöd av det databaserade verktyget LöneLots från diskrimineringsombudsmannen har tillämpats. Arbetsvärderingen består av beskrivande faktorer under varje rubrik kunskap och färdigheter, ansvar och arbetsförhållanden. I denna arbetsvärdering har störst vikt lagts på kunskap och färdighet samt ansvar.

Med hjälp av information från organisationens lönesystem har resultatet av kartläggningen gått igenom. Eventuella löneskillnader inom arbeten och mellan likvärdiga grupper har analyserats.

3. PERSONALPOLITISKT PROGRAM

Ljusnarsbergs kommuns personalpolitiska program skildrar de beslut och handlingar som vid varje tillfälle utgår ifrån arbetsgivaren – kommunen – och dess företrädare och som berör personalen; det är en fråga om inställning till och beteende mot denna vilket visar sig i praktisk handling.

Syftet med programmet är att uttrycka kommunens grundläggande syn på personalen och hanteringen av personalfrågorna, däri bland annat löner och övriga anställningsförmåner.

Arbetsgivaren ska verka för att löner och övriga anställningsförmåner – med hänsyn till lönesättningsprinciper, förhandlingsutrymme, ekonomiska möjligheter, marknadshänsyn, mm – ska kunna uppfattas som rättvisa vid jämförelse inom och mellan olika personalkategorier samt vara oberoende av organisatorisk och facklig tillhörighet samt kön.

Det personalpolitiska programmet antogs av Kommunstyrelsen 2000.

Lönesättningen i Ljusnarsbergs kommun ska ske på ett konsekvent sätt och ha sin utgångspunkt i tydliga löneprinciper och kriterier som ska vara kända för alla. Alla anställda ska få återkoppling på utförda prestationer och hur man fungerar i sin yrkesroll.

Löneöversynen genomförs en gång per år och i samband med den sätts individuell lön av medarbetarens närmaste chef. Facklig organisation Kommunal tillämpar t.o.m. år 2011 traditionell lönesättning.

Lönen ska i första hand diskuteras vid nyanställning och vid löneöversynsöverläggningarna. Förändring av lön under pågående avtalsperiod ska endast ske i undantagsfall och förutsätter väsentligt förändrade anställningsförhållanden och arbetsuppgifter.

Grunden för löneöversyn är de centrala avtalens innehåll. Löneutvecklingen påverkas av kommunens ekonomi.

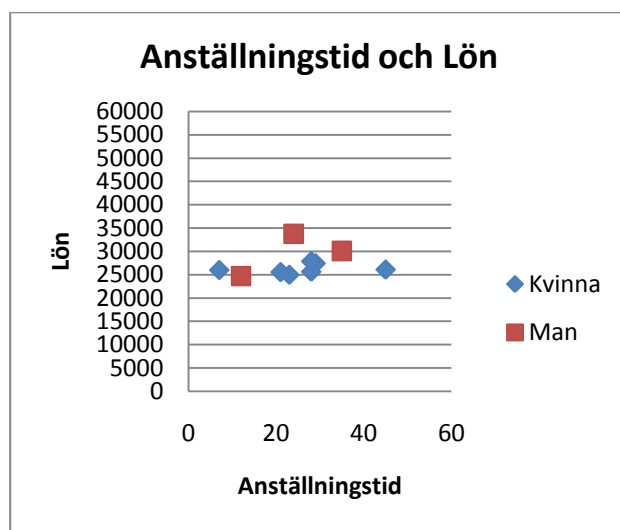
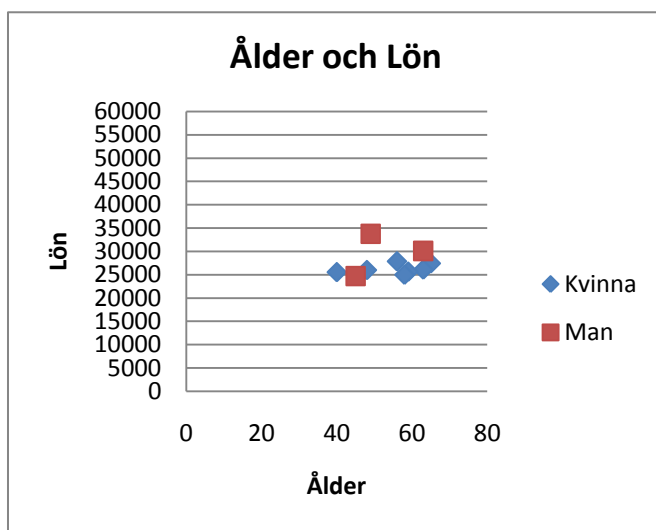
4. RESULTAT AV KARTLÄGGNINGEN

4.1 Analys inom arbeten

De grupper som representeras av endast ett kön är följande:

Grupp	Kön	I gruppen ingår
Assistenter	K	Biblass, förskass, ass, skbiass
Arbeterapibiträde	K	
Barnskötare	K	Barnskötare, dagbarnvårdare
Biståndshndl, LSS hndl	K	
Fritidsledare	M	
Förkollärare/fritidsped	K	Förskollärare, fritidsped
Kock	K	Kock/kokerska
Köksbiträde	K	
Skolkurator	M	
Speciallärare	K	
Socialsekreterare	K	
SYV	K	
Sjuksköterskor specialist	K	Ssjk MAS, skolsköterska, distriktssköterska
Vaktmästare	M	Skolvaktmästare, vaktmästare
Hjälpmedelstekniker	M	Hjälpmedelstekniker

Administratörer – kansass, samordnare, ungsamordnare, admin, kanssekr, ekohandl, lönehandl



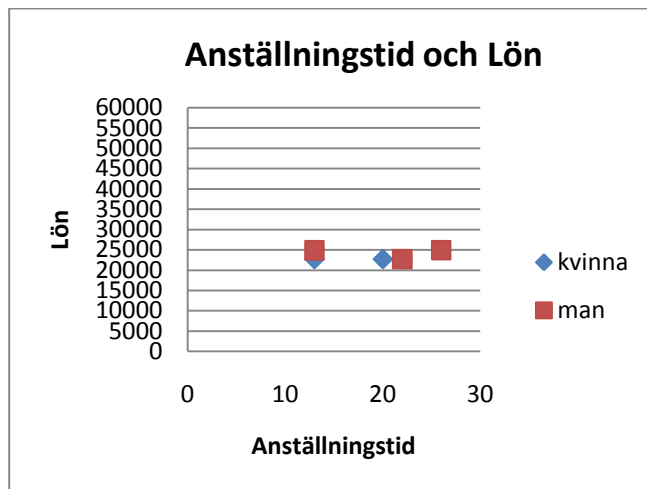
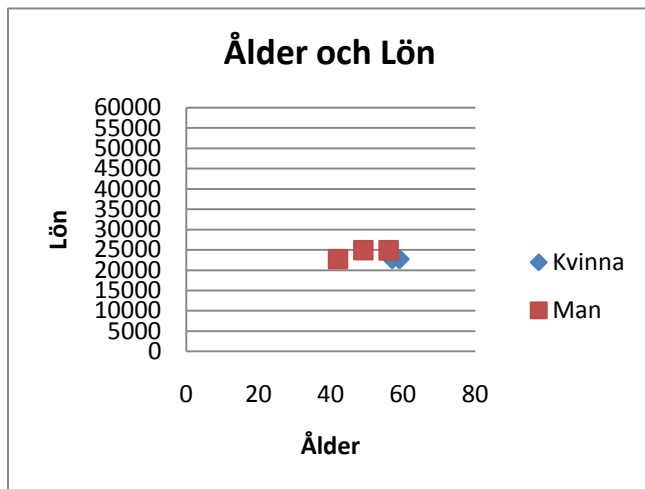
Kön	Antal	%	Total lön	Löneandel %	Lägsta lön	Medellön	Högsta lön	%-andel av mot kön medellön
Kvinnor	7	70	183605	67	24980	26229	27880	89
Män	3	30	88557	33	24697	29519	33760	113
Totalt	10	100	272162	100	24697	27216	33760	100

kön	%-andel av motsatta könets medialön	10:e percentil	1:a kvart	median	3:e kvart	90:e percentil
kvinnor	86	25322	25600	26000	26773	27619
män	116	25778	27399	30100	31930	33028
totalt	100	24952	25575	26050	27771	30466

Analys/Åtgärd

De två männen som utmärker sig i lönenivån kommer från tidigare chefspositioner vilket delvis förklarar deras lön idag. Lönespridningen i övrigt förklaras av differentierade ansvarsområden samt individuell lönesättning.

Den lägsta lönen skiljer sig med 27 procent från den högsta. En osaklig löneskillnad förekommer delvis. Avtal har ingåtts med berörd person för att åtgärda den osakliga löneskillnaden. Den andra mannen som ligger högre i lön kommer under kommande år att gå i pension vilket möjliggör en lönejustering vid eventuell återbesättning.

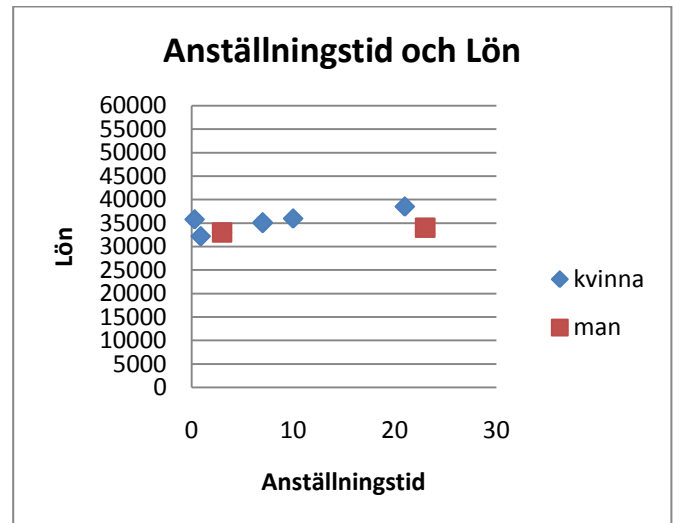
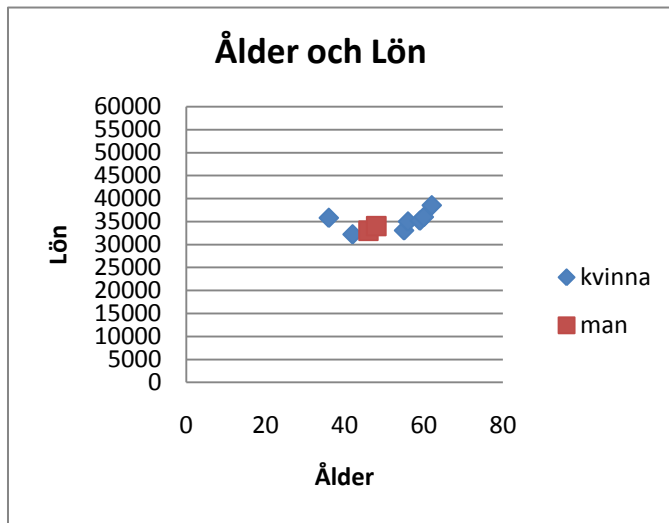
Elevassistenter – elevass, handledare


Kön	Antal	%	Total lön	Löneandel %	Lägsta lön	Medellön	Högsta lön	%-andel av mot kön medlön
Kvinnor	2	40	45404	38	22702	22702	22702	94
Män	3	60	72553	62	22702	24184	24951	107
Totalt	5	100	117957	100	22702	23591	24951	100

kön	%-andel av motsatta könets mlön	10:e perc	1:a kvart	median	3:e kvart	90:e perc
kvinnor	91	22702	22702	22702	22702	22702
män	110	23142	23801	24900	24926	24941
totalt	100	22702	22702	22702	24900	24931

Analys/Åtgärd

Löneläget förklaras av de traditionella lönesättningarna med förbundet Kommunal. De två män som har högst lön har utökat funktionsansvar som handledare. Ingen osaklig löneskillnad.

Enhetschefer – enhchef, rektor, förskolechef


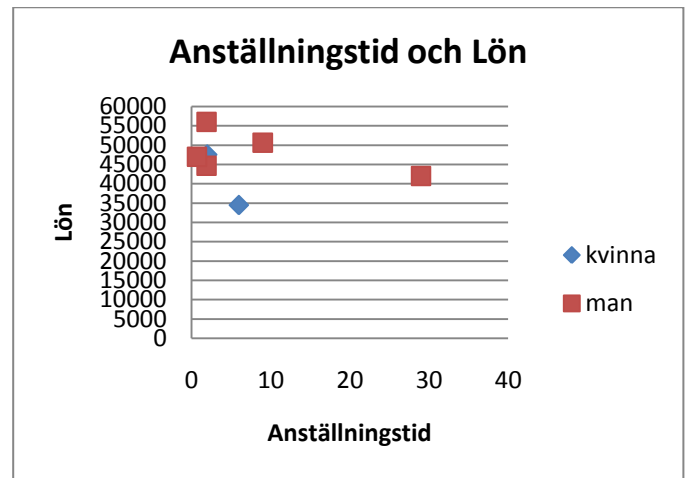
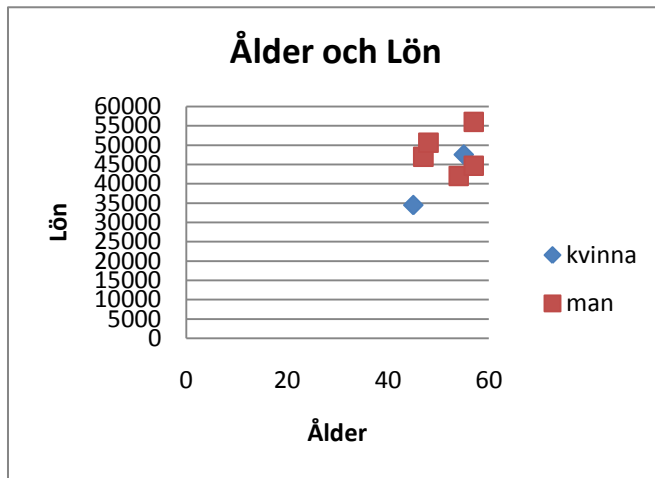
Kön	Antal	%	Total lön	Löneandel %	Lägsta lön	Medellön	Högsta lön	%-andel av mot kön medlön
Kvinnor	7	78	245756	86	32200	35108	38535	105
Män	2	22	67035	14	34035	33518	34035	95
Totalt	9	100	312791	100	32200	34755	38535	100

kön	%-andel av motsatta könets mlön	10:e perc	1:a kvart	median	3:e kvart	90:e perc
kvinnor	105	32712	34029	35178	35893	37005
män	95	33104	33259	33518	33776	33932
totalt	100	32840	33054	35004	35800	36495

Analys/Åtgärd

Cheferna i denna grupp arbetar inom olika områden och det tillämpas individuell lönesättning. Inom gruppen förekommer marknadsmässiga förhållanden som påverkar lönesättningen. Den högst avlönade kvinnan har fler samt större ansvarsområden än mannen med något längre anställningstid. Dessutom saknar mannen relevant befattningsutbildning.

Förvaltningschefer – kommunchef, näringslivschef, socialchef, bildnchef, ekochef, kostchef, fastighchef



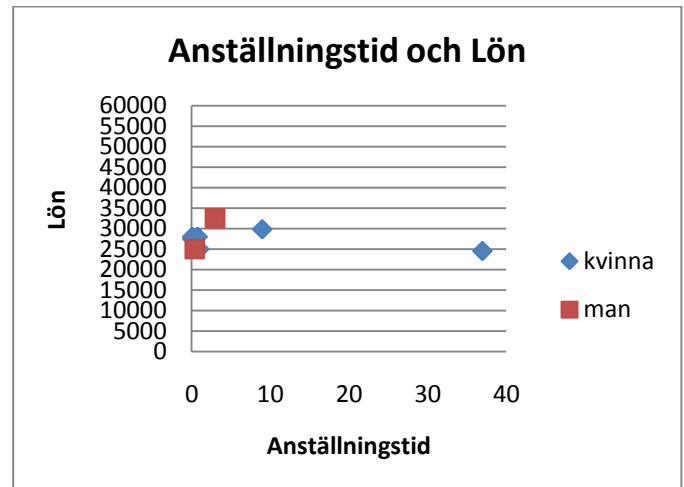
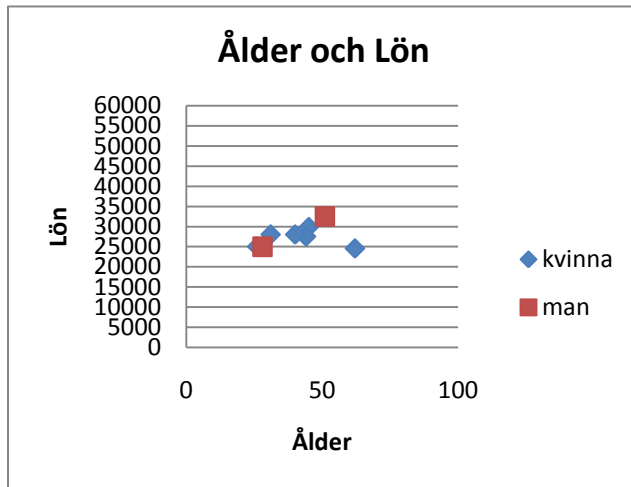
Kön	Antal	%	Total lön	Löneandel %	Lägsta lön	Medellön	Högsta lön	%-andel av mot kön medlön
Kvinnor	2	29	82050	25	34500	41025	47550	85
Män	5	71	240300	75	42000	48060	56000	117
Totalt	7	100	322350	100	34500	46050	56000	100

kön	%-andel av motsatta könets mlön	10:e perc	1:a kvart	median	3:e kvart	90:e perc
kvinnor	87	35805	37763	41025	44288	46245
män	115	43060	44650	47000	50650	53860
totalt	100	39000	43325	47000	49100	52790

Analys/Åtgärd

Lönepredningen förklaras av individuell lönesättning samt olika storlek på verksamhet, budgetomslutning, övergripande ansvarsområden samt antal underställd personal. Kvinnan som har lägst lön har inte adekvat befattningsutbildning eller tidigare erfarenhet från chefsansvar.

Handläggare – komsekr, personalsekr, överförmyndare, info, ekohandläggare, inköpare

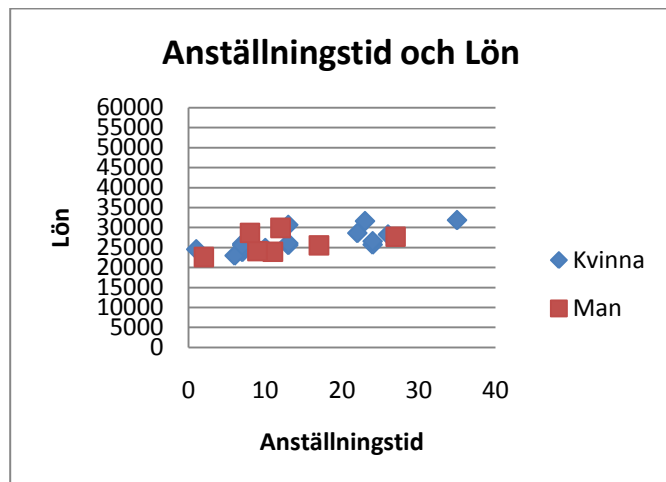
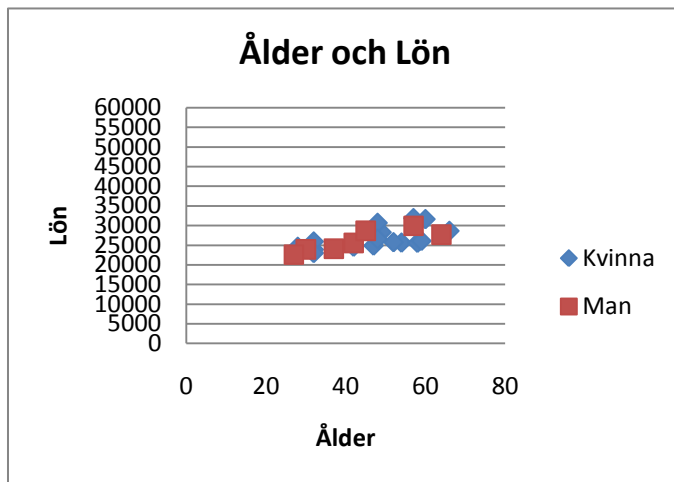


Kön	Antal	%	Total lön	Löneandel %	Lägsta lön	Medellön	Högsta lön	%-andel av mot kön medlön
Kvinnor	6	75	162879	74	24535	27147	29844	94
Män	2	25	57500	26	25000	28750	32500	106
Totalt	8	100	220379	100	24980	27547	32500	100

kön	%-andel av motsatta könets mlön	10:e perc	1:a kvart	median	3:e kvart	90:e perc
kvinnor	97	24768	25625	27750	28000	28922
män	104	25750	26875	28750	30625	31750
totalt	100	24861	25000	27750	28461	30641

Analys/Åtgärd

Lönespridningen förklaras av differentierade ansvarsområden samt individuell lönesättning. Mannen med högst lön innehar budgetansvar och strategiskt ansvar. Kvinnan med samma lönenivå som de med kortare anställningstid har inte adekvat utbildning i grunden. Inför kommande lönerevision bör åtgärd vidtas vad avseende kvinnans löneläge.

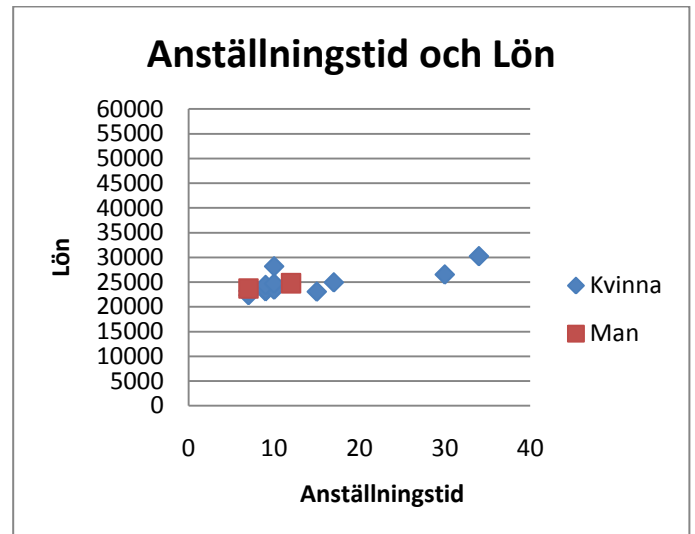
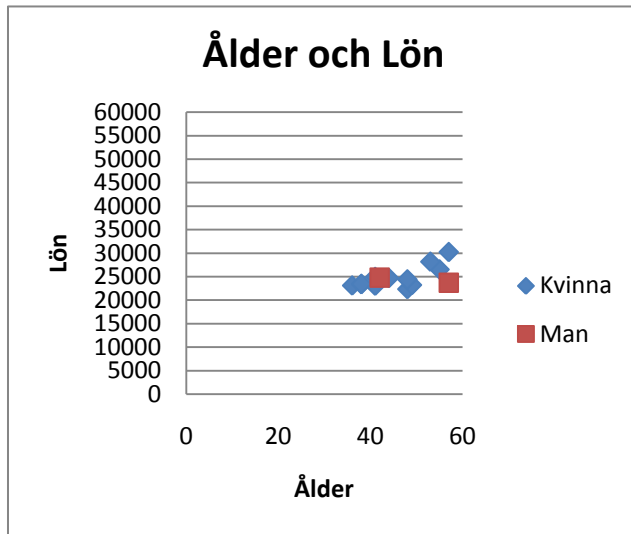
Lärare – senare år (AID 401011)


Kön	Antal	%	Total lön	Löneandel %	Lägsta lön	Medellön	Högsta lön	%-andel av mot kön medlön
Kvinnor	16	70	427771	70	23000	26736	31900	102
Män	7	30	182493	30	22610	26070	29908	98
Totalt	23	100	610264	100	22610	26533	31900	100

Kön	%-andel av motsatta könets mlön	10:e perc	1:a kvart	Median	3:e kvart	90:e perc
Kvinnor	101	24233	24818	25842	28384	31175
Män	99	23402	24015	25564	28191	29172
Totalt	100	23898	24589	25750	28473	30542

Analys/Åtgärd

Lönespridningen förklaras av individuell lönesättning. Ingen osaklig löneskillnad förekommer.

Lärare – tidigare år (AID 401010)


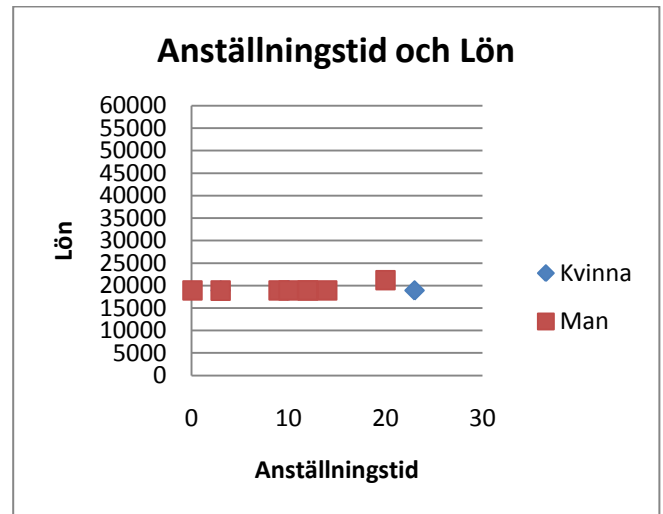
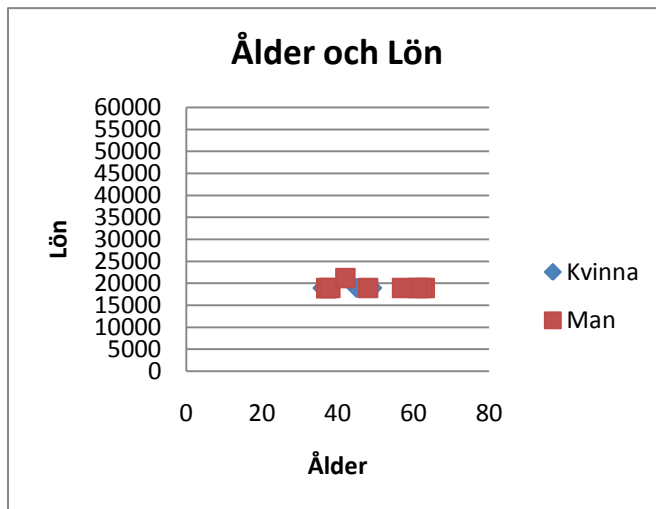
Kön	Antal	%	Total lön	Löneandel %	Lägsta lön	Medellön	Högsta lön	%-andel av mot kön medlön
Kvinnor	12	86	297730	86	22360	24811	30250	102
Män	2	14	48495	14	23700	24248	24795	98
Totalt	14	100	346225	100	22360	24730	30250	100

kön	%-andel av motsatta könets mlön	10:e perc	1:a kvart	median	3:e kvart	90:e perc
kvinnor	99	23076	23208	23950	24830	28030
män	101	23810	23974	24248	24521	24686
totalt	100	23087	23275	24063	24908	27699

Analys/Åtgärd

Lönespridningen förklaras av individuell lönesättning. Ingen osaklig löneskillnad förekommer.

Servicegruppen



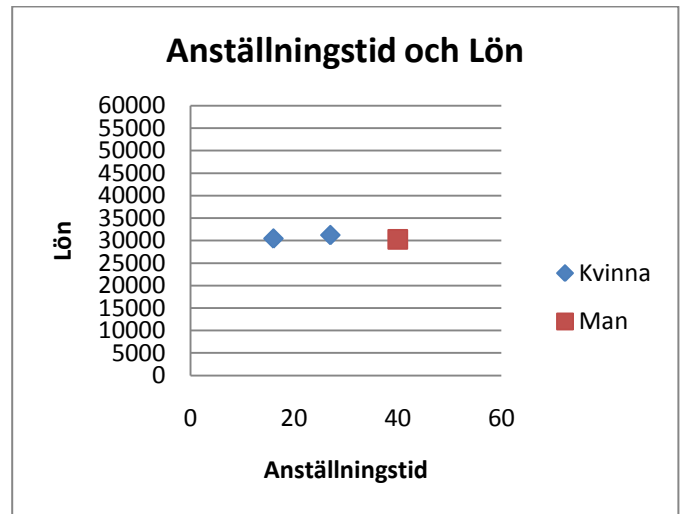
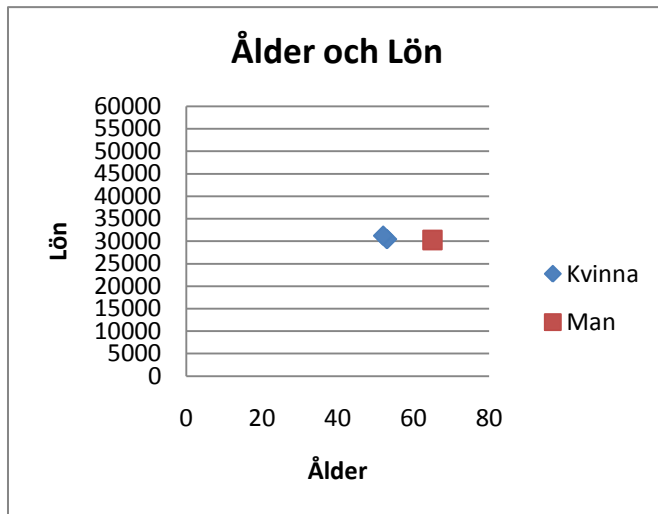
Kön	Antal	%	Total lön	Löneandel %	Lägsta lön	Medellön	Högsta lön	%-andel av mot kön medlön
Kvinnor	5	38	94510	38	18902	18902	18902	99
Män	8	62	153494	62	18882	19187	21200	102
Totalt	13	100	248004	100	18882	19077	21200	100

Kön	%-andel av motsatta könets mlön	10:e perc	1:a kvart	Median	3:e kvart	90:e perc
Kvinnor	100	18902	18902	18902	18902	18902
Män	100	18896	18902	18902	18902	19591
Totalt	100	18902	18902	18902	18902	18902

Analys/Åtgärd

Traditionell lönesättning. Mannen med något högre lön har en arbetsledande funktion. Ingen osaklig löneskillnad förekommer.

Specialpedagoger

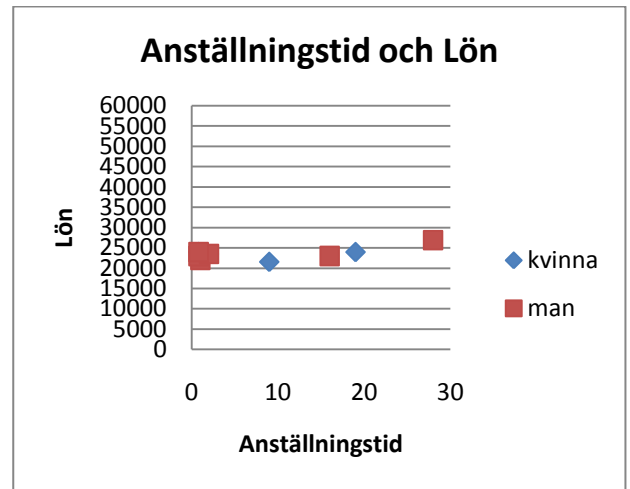
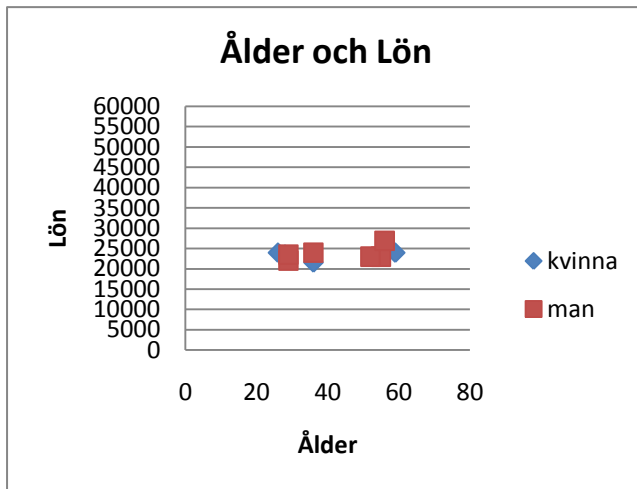


Kön	Antal	%	Total lön	Löneandel %	Lägsta lön	Medellön	Högsta lön	%-andel av mot kön medlön
Kvinnor	2	67	61635	67	30430	30818	31205	102
Män	1	33	30260	33	30260	30260	30260	98
Totalt	3	100	91895	100	30260	30632	31205	100

Kön	%-andel av motsatta könets mlön	10:e perc	1:a kvart	median	3:e kvart	90:e perc
kvinnor	102	30508	30624	30818	31011	31128
män	98	30260	30260	30260	30260	30260
totalt	100	30294	30345	30430	30818	31050

Analys/Åtgärd

Ingen osaklig löneskillnad förekommer.

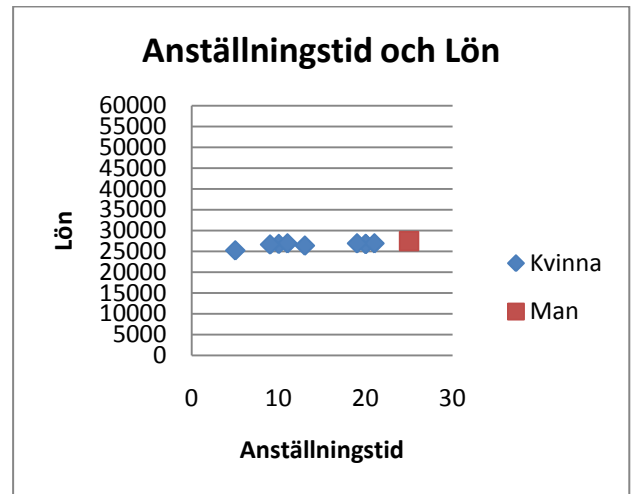
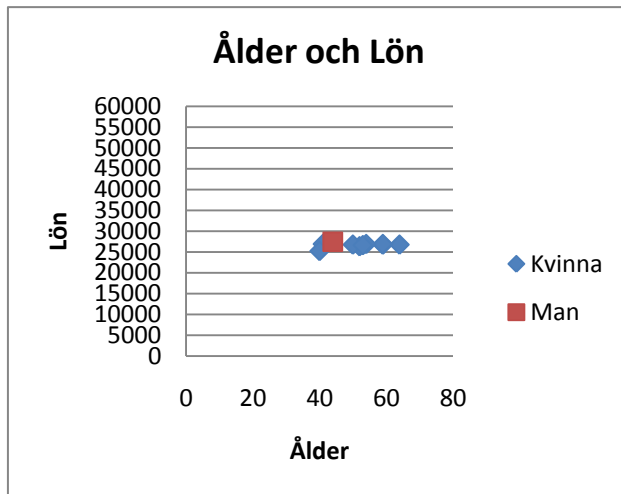
Socialt och kurativt arbete – boendestödjare/socpedagog


Kön	Antal	%	Total lön	Löneandel %	Lägsta lön	Medellön	Högsta lön	%-andel av mot kön medlön
Kvinnor	4	40	93084	40	21584	23271	24000	98
Män	6	60	142400	60	22000	23733	26900	102
Totalt	10	100	235484	100	21584	23548	26900	100

kön	%-andel av motsatta könets mlön	10:e perc	1:a kvart	median	3:e kvart	90:e perc
kvinnor	102	22159	23021	23750	24000	24000
män	98	22500	23000	23250	23875	25450
totalt	100	21959	23000	23500	24000	24290

Analys/Åtgärd

Kvinnorna som ligger på samma lönenivå som gruppen med kortare anställningstid saknar högskoleutbildning.

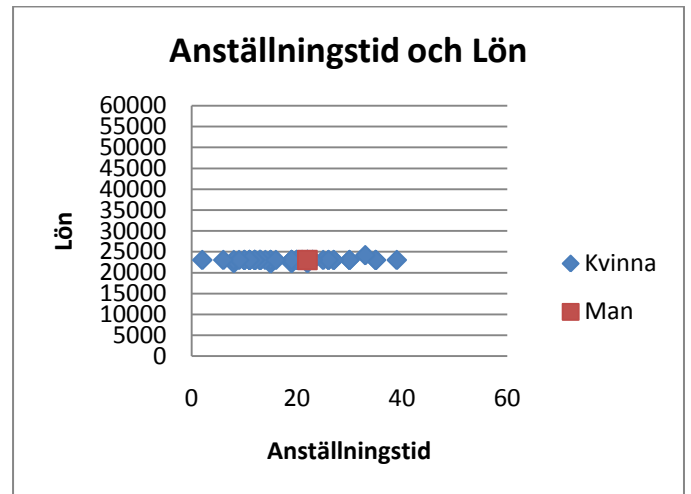
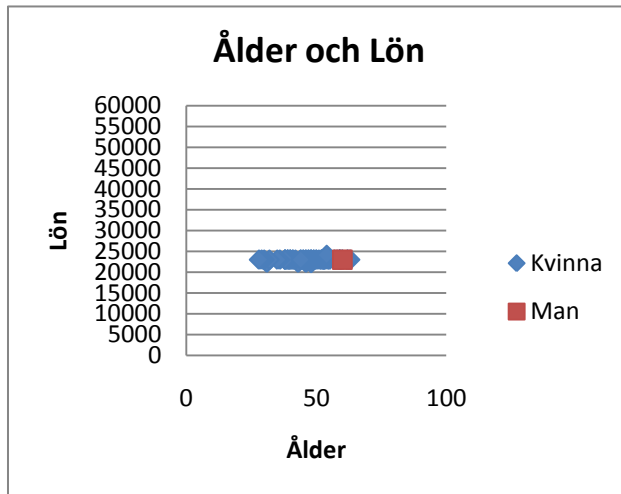
Sjuksköterskor – grundutbildning ssjk, natt, dag, arbetsterapeuter


Kön	Antal	%	Total lön	Löneandel %	Lägsta lön	Medellön	Högsta lön	%-andel av mot kön medlön
Kvinnor	9	90	239541	90	25250	26616	26950	97
Män	1	10	27475	10	27475	27475	27475	103
Totalt	10	100	267016	100	25250	26702	27475	100

kön	%-andel av motsatta könets mlön	10:e perc	1:a kvart	median	3:e kvart	90:e perc
kvinnor	98	26170	26667	26800	26950	26950
män	102	27475	27475	27475	27475	27475
totalt	100	26285	26694	26800	26950	27003

Analys/Åtgärd

Ingen osaklig löneskillnad mellan kvinnor och män förekommer.

Vård och omsorg – usk, usk natt, handledare


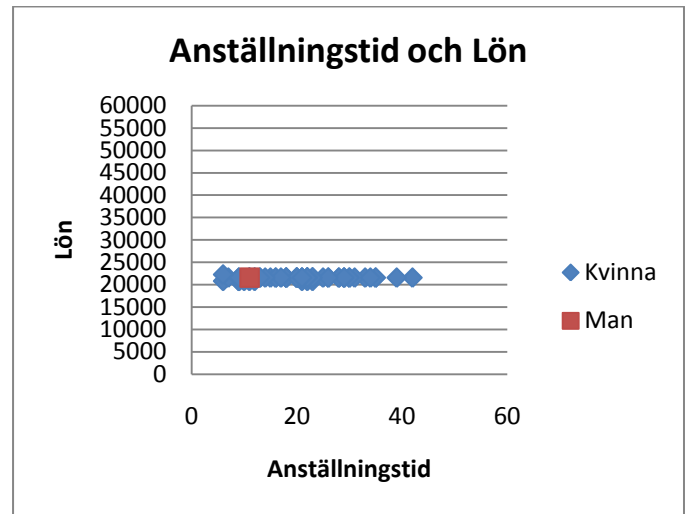
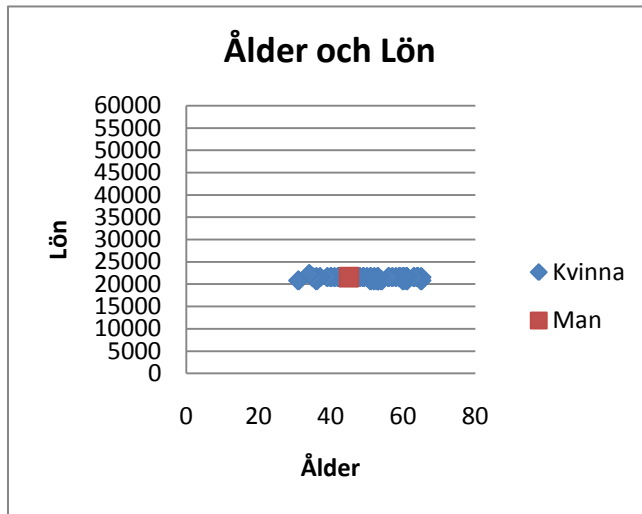
Kön	Antal	%	Total lön	Löneandel %	Lägsta lön	Medellön	Högsta lön	%-andel av mot kön medlön
Kvinnor	61	98	1402587	98	22179	22993	24179	100
Män	1	2	23025	2	23025	23025	23025	100
Totalt	62	100	1425612	100	22179	22994	24179	100

kön	%-andel av motsatta könets mlön	10:e perc	1:a kvart	median	3:e kvart	90:e perc
kvinnor	100	23025	23025	23025	23025	23025
män	100	23025	23025	23025	23025	23025
totalt	100	23025	23025	23025	23025	23025

Analys/Åtgärd

Traditionell lönesättning. Ingen osaklig löneskillnad mellan kvinnor och män förekommer

Vårdbiträde



Kön	Antal	%	Total lön	Löneandel %	Lägsta lön	Medellön	Högsta lön	%-andel av mot kön medlön
Kvinnor	64	98	1374563	98	20834	21478	22275	100
Män	1	2	21584	2	21584	21584	21584	100
Totalt	65	100	1396147	100	20834	21479	22275	100

kön	%-andel av motsatta könets mlön	10:e perc	1:a kvart	median	3:e kvart	90:e perc
kvinnor	100	20834	21584	21584	21584	21584
män	100	21584	21584	21584	21584	21584
totalt	100	20834	21584	21584	21584	21584

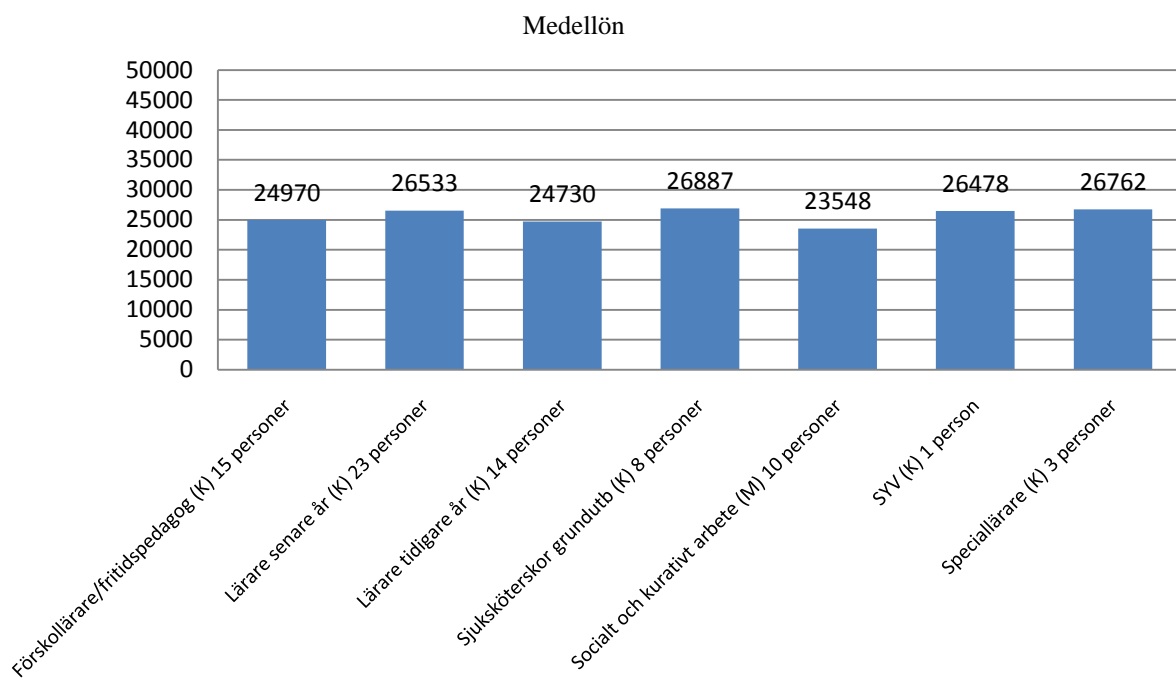
Analys/Åtgärd

Traditionell lönesättning. Ingen osaklig löneskillnad mellan kvinnor och män förekommer.

4.2 Analys mellan likvärdiga arbeten

Nedan följer redovisning av likvärdiga grupper inom organisationen. Syftet med redovisningen är att urskilja om det föreligger eventuella könsdiskriminerade löneskillnader mellan likvärdiga arbeten. Jämförelsen sker mellan kvinnodominerade grupper, mansdominerade grupper och könsneutrala grupper. Med könsneutral grupp avses en grupp där det ena könet utgör minst 40 % och högst 60 % av hela gruppen.

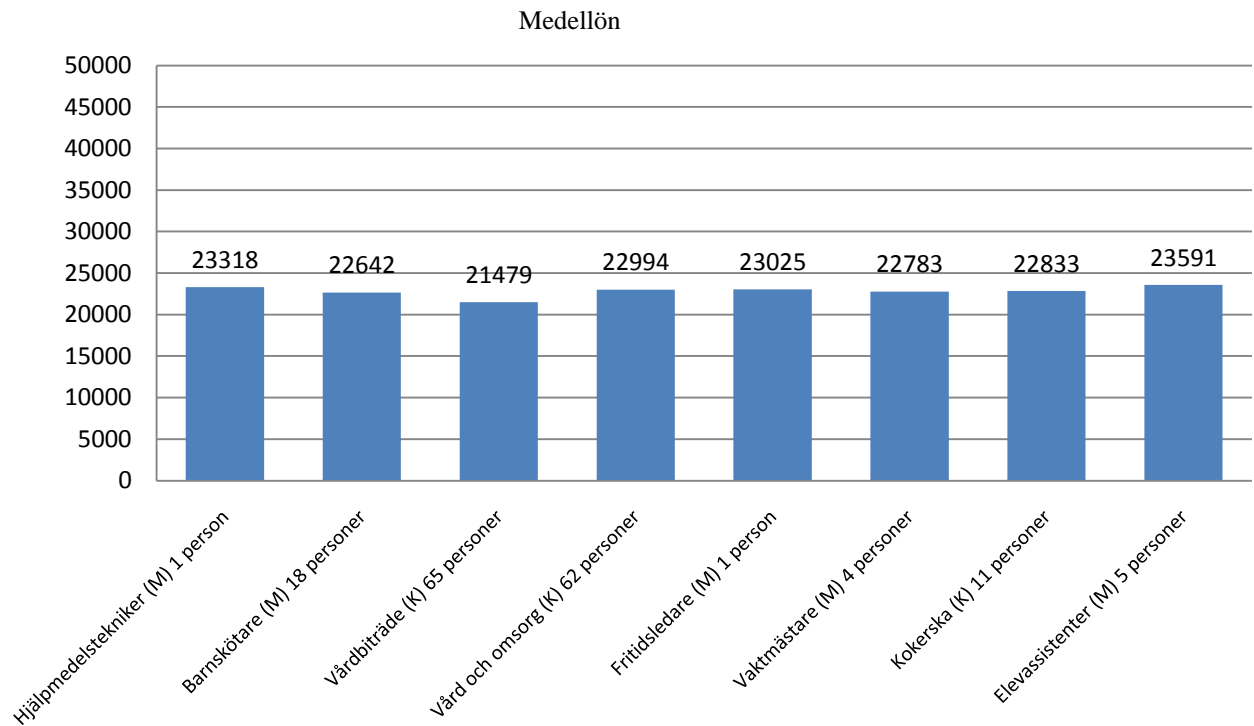
Förskollärare/fritidspedagog, Lärare senare år, Lärare tidigare år, Sjuksköterskor grundutb, Socialt och kurativt arbete, SYV, Speciallärare



Analys/Åtgärder

Det råder inga osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män. Speciallärarnas medellön är 14 procent högre än socialt och kurativt arbete. Detta kan förklaras med att speciallärare har påbyggnadsutbildning samt att socialt och kurativt arbete har en stor andel nyanställda medarbetare.

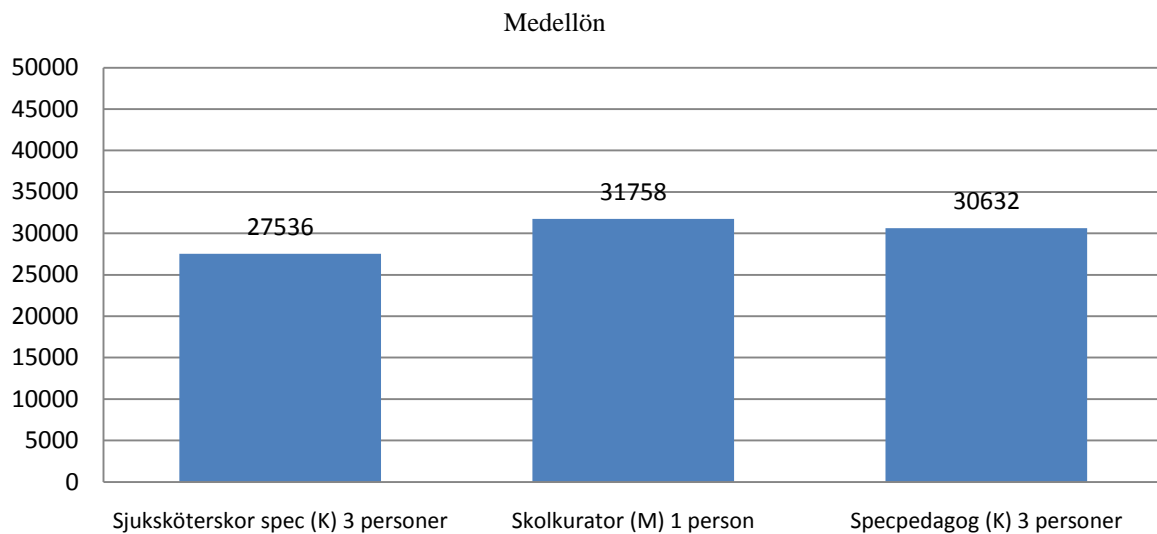
Hjälpmedelstekniker, Barnskötare, Vårdbiträde, Vård och Omsorg, Fritidsledare, Vaktmästare, Kokerska, Elevassistent



Analys/Åtgärd

Ingen osaklig löneskillnad mellan kvinnor och män. Traditionell lönesättning med tillämpning av lokal överenskommelse om lönetrappa.

Sjuksköterskor spec (K), Skolkurator (M), Specialpedagoger (K)



Analys/Åtgärd

Löneskillnaden är saklig. Skillnaden i medellön mellan sjuksköterskorna spec och skolkurator är 15 procent. Skolkurator har en individuell lön satt efter marknaden och konkurrenskraften. Befattningen är också den enda i hela kommunen.

Vidare är det nödvändigt att poängtera att det är få personer som statistiken bygger på vilket gör att skillnader blir större. Bland specialpedagoger är det en person som kommer att erhålla pension under den närmaste tiden vilket i sin tur också kan påverka medellönen längre fram.

5. AVSLUTNING

Lönekartläggningen 2011 i Ljusnarsbergs kommun genomfördes av personalsekreteraren. I analysen av kartläggningen har även Anders Andersson, kommunsekreterare, varit behjälplig. Det har också förts dialog med förvaltningschefer vad avseende kunskap och information för att på bästa sätt återspegla verkligheten.

Då lönekartläggning i Ljusnarsbergs kommun inte genomförts tidigare, har arbetet med denna kartläggning även inneburit skapande och utveckling av metod för framtida lönekartläggningar. Ljusnarsbergs kommun kommer i framtiden fortsatt använda Diskrimineringsombudsmannens verktyg Lönelots, dock kommer arbetsprocessen vid nästa lönekartläggning att omstruktureras, bland annat genom att representanter från verksamheterna, chefer och arbetstagarföreträdare i större utsträckning skall vara delaktiga i processen.

Analysen omfattar enbart jämförelse mellan könen. Skillnader i lön som inte kan förklaras har tidigare, och kommer även i framtiden, att åtgärdas då de upptäcks.

Ljusnarsbergs kommun ska verka för en jämställd lönesättning. Lönekartläggningar ska göras regelbundet för att möjliggöra god insyn i rådande löneläge samt ge goda förutsättningar att även i framtiden ha en jämställd utveckling. En viktig förutsättning för ett gott jämställdhetsarbete inom kommunen är en bra dialog mellan arbetsgivare och arbetstagare.