

sysarb

LÖNEKARTLÄGGNING

Helsingborgs stad 2023

1. Sammanfattning

Lönekartläggningen år 2023 har utförts av en arbetsgrupp bestående av:

- Ann Olsson, Arbetsgivarenheten Stadsledningsförvaltningen
- Alexander Kolind, Arbetsgivarenheten Stadsledningsförvaltningen
- Charlotte Norberg, Vård- och omsorgsförvaltningen
- Anna Persson, Arbetsmarknadsförvaltningen
- Emma Johansson, Socialförvaltningen
- Catharina Hedman, Stadsbyggnadsförvaltningen/Fastighetsförvaltningen
- Åsa Rimmenstedt, Miljöförvaltningen
- Emilia Mei, Vård- och omsorgsförvaltningen
- Emilia Vasilcin, Vård- och omsorgsförvaltningen
- Emilia Casparson Subaric, Kulturförvaltningen
- Clara Nursey, Stadsledningsförvaltningen
- David Johansson, Skol- och fritidsförvaltningen
- Eva Blixt, Skol- och fritidsförvaltningen
- Ebba Lustig Lindström, Pay Equity Expert på Sysarb AB.

Kartläggningen har analyserat rådande styrdokument kopplat till lön. Löner har analyserats inom ramen för grupper av lika arbete samt inom ramen för likvärdigt arbete.

Den stadsgemensamma HR-avdelningen har under arbetets gång bjudit in de fackliga organisationerna till information och dialog om lönekartläggningsprocessen och till redovisningen av lönekartläggningens resultat.

Resultatet i årets lönekartläggning visar att 10 individers löner ska ses över inom ramen för analys av lika arbeten. Ett arbete ska ses över lönemässigt inom ramen för analys av likvärdigt arbete.

2. Handlingsplan - Aktiva åtgärder

Årets lönekartläggning har resulterat i följande anmärkningar. Dessa förs därmed in i plan för aktiva åtgärder rörande bestämmelser och praxis om löner och anställningsvillkor.

Åtgärd	Kostnad/år	Ansvarig	Slutdatum
Lika arbete			
Lönejustering för 10 individer inom ramen för analys av lika arbete. • 1 individ i Administratör (4) • 1 individ i Skolsköterska (8) • 1 individ i Hälsovetare (5 tidigare 6) • 1 individ i Personlig assistent (2)	• 2000 x 12 = 24 000kr • 1700 x 12 = 20 400kr • 2200 x 12 = 26 400kr • 1065 x 12 = 12 780kr	Förvaltningschef Förvaltningschef Förvaltningschef Förvaltningschef	2024

• 1 individ i Handledare (3) • 1 individ i Elevassistent (3) • 1 individ i Resursassistent (3) • 2 individ i Kulturarbete (6) • 1 individ i Fritidsledare (4)	• 2400 x 12 = 28 800kr • 1500 x 12 = 18 000kr • 3000 x 12 = 36 000kr • 1000 x 12 = 12 000kr • 1500 x 12 = 18 000kr • 700 x 12 = 8400kr	Förvaltningschef Förvaltningschef Förvaltningschef Förvaltningschef Förvaltningschef Förvaltningschef	
7 individer från 2022 handlingsplan: • 1 individ i Administratör, kultur, turism och fritidsområdet • 1 individ i Elevassistent • 3 individer i Kock • 1 individ i Ledning, förskola, pedagogisk omsorg och fritidsverksamhet • 1 individ i Lärarassistent	• 1400 x 12 = 16 800kr • 2000 x 12 = 24 000kr • 1000 x 12 = 12 000kr • 2000 x 12 = 24 000kr • 500 x 12 = 6 000kr • 500 x 12 = 6 000kr • 1000 x 12 = 12 000kr	Förvaltningschef Förvaltningschef Förvaltningschef Förvaltningschef Förvaltningschef Förvaltningschef Förvaltningschef	2024
Likvärdigt arbete			
Lönejustering för 1 grupp, Socialsekreterare, ekonomiskt bistånd inom ramen för analys av likvärdigt arbete.	(2500 x 12) x 50 = 1 500 000 kr	Förvaltningschef	2024-2026
Nivån för Hälsovetare sänks från 6 till 5	0 kr	Arbetsgivarenheten	2024
Elevcoach höjs från nivå 4 till 5	0 kr	Arbetsgivarenheten	2024
Strukturella åtgärder (Organisationsnivå)			
Tydliggör riktlinjer för lönesättning av föräldralediga enligt 16e paragrafen i Föräldraledighetslagen.	0 kr	Arbetsgivarenheten	2024
Tydliggör riktlinjer för hantering av Historiska löner.	0 kr	Arbetsgivarenheten	2024
Tydliggör riktlinjer för lönesättning av sjukskrivna.	0 kr	Arbetsgivarenheten	2024

3. Lönekartläggning enligt diskrimineringslagen

Följande dokument utgör den kartläggning och analys av löneskillnader mellan kvinnor och män som går under begreppet lönekartläggning (vilket regleras i diskrimineringslagen kap 3 § 8, 9 och 10). Lönekartläggningens syfte är att kartlägga och analysera om de löneskillnader som finns mellan kvinnor och män har sin förklaring i medarbetarnas könstillhörighet eller om det finns andra sakliga förklaringar till varför det skiljer i lön. Detta dokument sammanfattar årets lönekartläggning i syfte att säkerställa att samtliga medarbetare, oavsett kön, lönesätts utifrån likvärdiga faktorer. Om arbetsgivaren inte kan motivera löneskillnaderna som sakliga måste dessa skillnader justeras enligt lagtexten.

Arbetsgivaren är skyldig att delge den information som krävs för att samverkan ska kunna ske med de fackliga organisationer som arbetsgivaren har kollektivavtal med.

Arbete med lönekartläggningen har varit indelade i följande fyra steg.

1. *Analys av lönepolitik och praxis:* Genomgång av avtal, policys och praxis som reglerar lönesättning och andra anställningsvillkor.
2. *Kartläggning av medarbetares arbetsuppgifter:* Kartläggning av medarbetarnas arbetsuppgifter för att få fram vilka medarbetare som utför arbeten som är att betrakta som lika respektive vilkas arbetsuppgifter som är att betrakta som likvärdiga och således ska jämföras lönemässigt i analysen.
3. *Analys av löneskillnader:* Analys av löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbetsuppgifter som är att betrakta som lika samt mellan kvinnodominerade grupper av medarbetare och grupper av medarbetare som inte är eller brukar vara kvinnodominerade som är betraktade som likvärdiga.
4. *Upprättande av plan för aktiva åtgärder:* I åtgärdsplanen redovisas de åtgärder som behöver vidtas i syfte att nå jämställdhet mellan könen vad gäller lönesättning.

4. Årets lönekartläggning

4.1 Uppföljning från föregående år

Åtgärdat från tidigare kartläggning:

1. Lönejustering för 10 individer inom ramen för analys av lika arbete.

Övriga åtgärder läggs till årets handlingsplan för fortsatta åtgärder.

4.2 Samverkan

Den stadsgemensamma HR-avdelningen har under arbetets gång bjudit in de fackliga

organisationerna till information och dialog om lönekartläggningsprocessen och till redovisningen av lönekartläggningens resultat.

4.3 Metod

Lönekartläggningen har genomförts i programvaran Sysarb, som gemensam plattform för gruppering, arbetsvärdering och analys av löneskillnader. Den metodik som Sysarb använder vid en lönekartläggning är en modell som kallas för MIA.

Detta är en vedertagen modell som används av organisationer runt om i världen. MIA kommer ifrån frågan "vad består en lön utav" där de olika beståndsdelarna i en lön beskrivs till höger.

För att göra en kvalitativ lönekartläggning behöver vi identifiera dessa områden där "A:et" från vår arbetsvärdering är en grundsten och att MIA-modellen används för att analysera, förklara och förändra ev. löneskillnader. Den faktorplan som använts som grund för arbetsvärdering i årets lönekartläggning mäter områdena kunskap och färdigheter, ansvar och arbetsförhållanden, där varje roll har placerats in i en nivå som motsvarar arbetets komplexitet.

Grupperingen av arbeten används för att kunna göra analyser av lika eller tillräckligt lika arbeten medan arbetsvärderingens syfte är att kunna jämföra likvärdiga arbeten.

Samtliga medarbetare ingår i lönekartläggningen och deltidslöner är uppräknade till heltidslöner för en bättre jämförelse.



4.4 Genomgång av lönebestämmelser och tillämpning av dessa

Parterna har gått igenom och analyserat bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor enligt nedan:

1. Medarbetar- och ledarpolicy
2. Arbetsgivarpolicy

Samtliga lönebestämmelser och dess tillämpning bedöms som könsneutrala. Dock behövs förtydligande av avsnitt om lönesättning av föräldralediga enligt 16e paragrafen i Föräldraledighetslagen, hantering av Historiska löner samt lönesättning av sjukskrivna.

4.5 Analys av löneskillnader

Som stöd i analysen har olika nyckeltal för lönespridning och plotterdiagram använts som tydliggör skillnaden i lönesättning mellan medarbetarna. De diagram som finns att tillgå presenterar lönesättningen utifrån kön/lön/ålder respektive kön/lön/anställningstid. Dessa nyckeltal och diagram

skapar bilder av nuläget som sedan analyseras djupare utifrån frågan ”Vad beror löneskillnaden *inom* gruppen eller *mellan* grupperna på?”.

4.5.1 Resultat Lika arbete

I denna analys kan vi konstatera att vi har löneskillnader inom stadens grupper av LIKA- arbete. De allra flesta löneskillnaderna kan inte direkt härledas till kön men vi kan inte förklara alla skillnader fullt ut med sakliga grunder, varför åtgärdsplan upprättas för individer. Se Handlingsplan - Aktiva åtgärder

4.5.2 Resultat Likvärdigt arbete

Förutom arbetet Socialsekreterare, ekonomiskt bistånd så visar analysen att löneskillnader mellan kvinnodominerade och icke-kvinnodominerade yrken inte direkt kan härledas till kön.

4.5.3 Resultat Strukturella åtgärder

Samtliga lönebestämmelser och dess tillämpning bedöms som könsneutrala. Dock behövs förtydligande av avsnitt om lönesättning av föräldralediga enligt 16e paragrafen i Föräldraledighetslagen, hantering av Historiska löner samt lönesättning av sjukskrivna.

5. Sammanfattande statistik från årets kartläggning

Årets lönekartläggning har genererat nedanstående nyckeltal:

	Antal
Antal medarbetare	9 864
<i>Varav kvinnor</i>	7 736
<i>Varav män</i>	2 128
Lönekvot (medianlön) 2023	96%
Lönekvot (medianlön) 2022	96%
Lönekvot (medianlön) 2021	94%

Lika arbete	
<i>Antal grupper om lika arbete</i>	114
<i>Könsblandade grupper med både kvinnor och män</i>	90
<i>Antal analyser med förslag till handlingsplan</i>	10
<i>Analyser kvar från handlingsplan 2022</i>	8

Likvärdigt arbete	
<i>Antal kvinnodominerade arbeten (kvinnor > 60%)</i>	86
<i>Antal analyser med förslag till åtgärd</i>	1

6. Bilagor

1. Analys Lika arbete
2. Analys Likvärdigt arbete