

sysarb

LÖNEKARTLÄGGNING

Helsingborg stad 2024

1. Sammanfattning

Lönekartläggningen år 2024 har utförts av en arbetsgrupp bestående av representanter för förvaltningarna samt stadens arbetsgivarenhet. Arbetet har också stöttats av en konsult från HR-tech bolaget 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.

Samverkan har skett genom att stadens arbetsgivarenhet har under arbetets gång bjudit in de fackliga organisationerna till information och dialog om lönekartlägningsprocessen och till redovisning av lönekartläggningens resultat.

Resultatet i årets lönekartläggning visar att 17 individers löner ska ses över inom ramen för analys av lika arbeten. Ett arbete ska ses över 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 17 individer inom ramen för analys av lika arbete. 1 individ i Handläggare (7) 1 individ i Handläggare (9) 3 individer i Psykolog (9) 1 individ i Skolsköterska (8) 2 individer i Behandlingsassistent (4) 1 individ i Personlig assistent (2) 1 individ i Handledare (3) 2 individer i Kurator (7) 1 individ i Speciallärare (9) 2 individer i Elevassistent (3) 1 individ i Resursperson (3) 1 individ i Lokalvårdare/Städare (2)	3050 x 12 = 36 600kr 1500 x 12 = 18 000kr 2000 x 12 = 24 000kr 2200 x 12 = 26 400kr 2200 x 12 = 26 400kr 900 x 12 = 10 800kr 1200 x 12 = 14 400kr 1950 x 12 = 23 400kr 1000 x 12 = 12 000kr 700 x 12 = 8400kr 4000 x 12 = 48 000kr	Ansvarig chef Ansvarig chef Ansvarig chef Ansvarig chef Ansvarig chef Ansvarig chef Ansvarig chef Ansvarig chef Ansvarig chef Ansvarig chef Ansvarig chef	250101 250101 250101 250101 250101 250101 250101 250101 250101 250101 250101

	• 2000 x 12 = 24 000kr • 2000 x 12 = 24 000kr • 3000 x 12 = 36 000kr • 2250 x 12 = 27 000kr • 2200 x 12 = 26 400kr • 885 x 12 = 10 620kr	Ansvarig chef	250101
		Ansvarig chef	250101
		Ansvarig chef	250101
		Ansvarig chef	250101
		Ansvarig chef	250101
		Ansvarig chef	250101
Likvärdigt arbete			
Granskning av en grupp (Kvalitetsledare) inom ramen för analys av likvärdigt arbete.	?	HR	2025
Strukturella åtgärder (Organisationsnivå)			
-	-	-	-

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. Om det inte finns en arbetstagarorganisation representerad ska arbetet ändå samverkas med medarbetarna på lämpligt sätt.

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.
2. Lönejustering för 1 grupper (Socialsekreterare, ekonomiskt bistånd) inom ramen för analys av likvärdigt arbete.
3. Nivån för Hälsovetare sänks från 6 till 5
4. Elevcoach höjs från nivå 4 till 5
5. För in ett avsnitt om lönesättning av föräldralediga enligt 16e paragrafen i Föräldraledighetslagen i arbetsgivarpolicyn.
6. För in ett avsnitt om lönesättning av sjukskrivna i arbetsgivarpolicyn.
7. Införandet av ett avsnitt gällande hantering av Historiska löner på intranätet.

4.2 Samverkan

Samverkan har skett genom att den stadens arbetsgivarenhet har under arbetets gång bjudit in de fackliga organisationerna till information och dialog om lönekartläggningsprocessen och till redovisning 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

Efter en genomgång av de ovan nämnda lönedokumenterna kan det fastställas att samtliga lönebestämmelser tillämpas likvärdigt för både män och kvinnor.

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 (punkt 2 sid. 1).

4.5.2 Resultat Likvärdigt arbete

I denna analys kan vi konstatera att vi har löneskillnader inom stadens grupper av LIKVÄRDIGA-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 en grupp (Kvalitetsledare). Se Handlingsplan - Aktiva åtgärder (punkt 2 sid. 1).

5. Sammanfattande statistik från årets kartläggning

Det finns två huvudsakliga typer av lönegap: det ojusterade och det justerade lönegapet. Det ojusterade lönegapet är den totala skillnaden mellan kvinnors och mäns löner, detta uttrycks som ett procenttal. Detta mått tar endast hänsyn till kön och ignorerar andra faktorer som kan förklara löneskillnader. Det justerade lönegapet tar hänsyn till de lönefaktorer som definieras inom en organisations lönefilosofi (nivå i jobbkitekturen och åldersstruktur), vilket gör det möjligt att förklara delar av det ojusterade lönegapet. Den återstående procenten, som inte kan förklaras av dessa faktorer, utgör det justerade lönegapet.

Det oförklarade lönegapet inom Helsingborgs Stad har minskat med 0,3 procentenheter mellan 2023 och 2024, vilket indikerar en minskning av löneskillnaderna mellan män och kvinnor (baserat på medellön). Det förklarade lönegapet inom Helsingborgs Stad har ökat med 0,1 procentenheter mellan 2023 och 2024, vilket indikerar en liten ökning av löneskillnaderna mellan män och kvinnor (baserat på medellön) när analysen tar hänsyn till nivå i arbetsvärderingen och ålder.

Årets lönekartläggning har genererat nedanstående nyckeltal:

	Antal
Antal medarbetare	10 008
<i>Varav kvinnor</i>	7 840
<i>Varav män</i>	2 168
Ojusterat lönegap (medellön 2024)	4,9%
Justerat lönegap (medellön 2024)	2,8%
Ojusterat lönegap (medellön 2023)	5,2%
Justerat lönegap (medellön 2023)	2,7%

Lika arbete	
<i>Antal grupper om lika arbete</i>	114
<i>Könsblandade grupper med både kvinnor och män</i>	86
<i>Antal analyser med förslag till handlingsplan</i>	17

Likvärdigt arbete	
<i>Antal kvinnodominerade arbeten (kvinnor > 60%)</i>	66
<i>Antal analyser med förslag till åtgärd</i>	1

6. Bilagor

1. Analys Lika arbete.
2. Analys Likvärdigt arbete.