

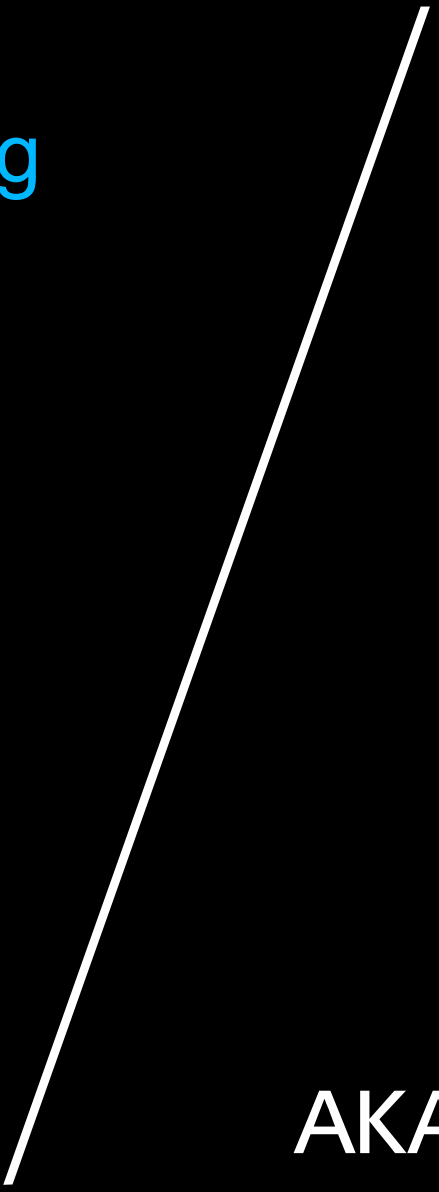
Akavia forum – En mötesplats för förtroendevalda

Om lönediskriminering & lönekartläggning

31 maj 2022, kl. 13.00-14.30

Jaime Aleite, biträdande förhandlingschef

Karin Lundin, chefsjurist



AKAVIA

Skillnaden mellan mäns och kvinnors löner har ökat

- › Män tjänar 3,3 miljoner mer än kvinnor i livslön
- › Största glappet finns hos it-akademikerna, följt av ekonomerna och juristerna
- › För personalvetarna och samhällsvetarna har skillnaderna minskat
- › Kommunikatörerna är den enda profession där kvinnorna tjänar mer än männen

Källa: Akavias löneenkät 2021





Vad är lönediskriminering?

2 kap. 1 § och 3 kap. 10 § DL

- › Lägre lön för *lika eller likvärdigt* arbete
 - Kompetens, ansvar, ansträngning och arbetsförhållanden
(AD 2001 nr 13 och nr 76)
- › Lägre lön för *högre värderat* arbete
- › Om det inte finns sakliga skäl
 - Skillnad i prestation
 - Marknadskrafter (AD 2001 nr 13 och nr 76, 2013 nr 64)
- › Samband med någon av diskrimineringsgrunderna
 - En av flera orsaker räcker
- › Bevisbördan övergår om det är antagligt att diskriminering förekommit

Att tänka på som förtroendevald

- › Vem jämför sig medlemmen med? Är arbetena lika/likvärdiga? Högre värderat?
- › Har arbetsgivaren gjort en lönekartläggning?
- › Vilka lönekriterier gäller? Skillnader i prestation?
- › Vid marknadsskäl: Brist på kvalificerade sökande?
- › Vid skillnad i prestation: Är den dokumenterad?
- › Se till att påtala diskriminerande löner *innan* lönerevision avslutas (AD 2013 nr 64)
- › Tvister hanteras av medlemsförbundet
- › Tvisteförhandling ska påkallas senast 4 månader från fackets kännedom
- › Diskrimineringsersättning och ekonomiskt skadestånd (max 2 år bakåt)



Lönekartläggning

- › Syfte och mål (3 kap. 1-2 §§)
- › Samverkan (3 kap. 11 §)
- › Rätten till information (3 kap. 12 §)
- › Vilka omfattas? (Prop. 1999/2000:143)
- › Periodicitet (3 kap. 13-14 §§)
- › Kartlägggn. o analys av löneskillnader (3 kap. 9 §)
- › Bestämmelser och praxis (3 kap. 8 §)
- › Lika arbeten (3 kap. 8-9 §§)
- › Likvärdiga arbeten (3 kap. 8-10 §§)
- › Högre värderade kvinnodominerade arbeten (3 kap. 9 §)
- › Dokumentation innehållandes redogörelse, redovisning, kostnadsberäkning samt tidsplanering (3 kap. 13 §)
- › Vite (4 kap. 5 §)



Lönekartläggningens roll i löneprocessen

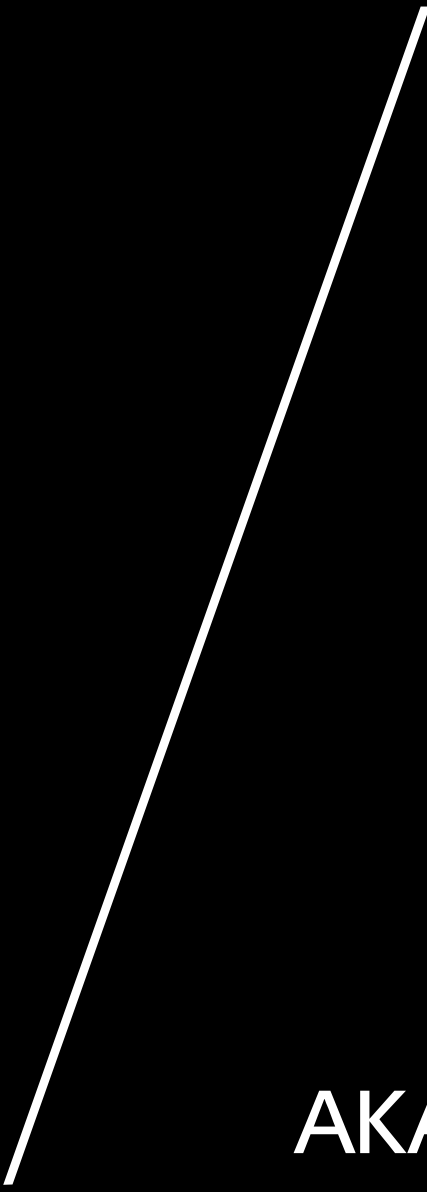
Lagkrav

- › Syfte och mål
- › Samverkan
- › Rätten till information
- › Vilka omfattas?
- › Periodicitet
- › Kartläggning och analys av löneskillnader
- › Bestämmelser och praxis
- › Lika arbeten
- › Likvärdiga arbeten
- › Högre värderade kvinnodominerade arbeten...
- › Dokumentation innehållandes redogörelse, redovisning, kostnadsberäkning samt tidsplanering
- › Vite

Kollektivavtal

- ”Attrahera samt verksamhetsutveckla”
- Samverkan inför, under och efter lönerevisionen
- Rätt till och behov av information inför lönered.
- Samtliga medlemmar
- Årligen (1 januari, 1 april, 1 oktober...)
- Objektivitet, saklighet, förstå, likabehandling
- Lokalt partsgemensamt arbete (lönestrategiskt)
- Rätt lönenivåer för medlemmar
- Värderas medlemmarnas arbeten korrekt?
- Värdesätts och lönesätts medlemmarnas arbeten korrekt?
- Analys och bestämmande av löneutrymmet
- Brott mot kollektivavtalet?

Tolv steg till sakliga löner



AKAVIA



Steg 2

Kartlägg vilka
arbeten/ befattningar
som finns hos er



Arbeten

It-support

Administratör

Kommunikatör

HR-chef

Handläggare

Säljare

Kundmottagare

Ekonomichef

Vaktmästare

Projektledare

Steg 3

Identifiera vilka arbeten/
befattningar som är
kvinnodominerade hos er

Arbeten	Antal kvinnor	Antal män	Andelen kvinnor i förhållande till män
It-support	1	4	20 %
Administratör	3		100 %
Kommunikatör	1		100 %
HR-chef	1		100 %
Handläggare	2	2	50 %
Säljare	1	3	25 %
Kundmottagare	4	2	67 %
Ekonomichef		1	0 %
Vaktmästare		1	0 %
Projektledare	1		100 %



Steg 4

Identifiera löneskillnader
mellan kvinnor och män
som utför lika arbete

Arbeten	Antal kvinnor	Antal män	Andelen kvinnor i förhållande till män	Medellön kvinnor	Medellön män	Kv lön i % av männen
It-support	1	4	20 %	35 000	38 000	92 %
Administratör	3		100 %			
Kommunikatör	1		100 %			
HR-chef	1		100 %			
Handläggare	2	2	50 %	28 000	27000	104 %
Säljare	1	3	25 %	31 000	37 000	84 %
Kundmottagare	4	2	67 %	24 000	26 000	92 %
Ekonomichef		1	0 %			
Vaktmästare		1	0 %			
Projektledare	1		100 %			



Steg 5

Analysera löneskillnader
mellan kvinnor och män
som utför lika arbete

Arbeten	Antal kvinnor	Antal män	Andelen kvinnor i förhållande till män	Medellön kvinnor	Medellön män	Kv lön i % av männen	Analys
It-support	1	4	20 %	35 000	38 000	92 %	Erfarenhet
Administratör	3		100 %				
Kommunikatör	1		100 %				
HR-chef	1		100 %				
Handläggare	2	2	50 %	28 000	27000	104 %	Erfarenhet
Säljare	1	3	25 %	31 000	37 000	84 %	Oklart
Kundmottagare	4	2	67 %	24 000	26 000	92 %	Prestation
Ekonomichef		1	0 %				
Vaktmästare		1	0 %				
Projektledare	1		100 %				



Steg 6

Kartlägg likvärdiga arbeten

Grupp	Arbeten	Antal kvinnor	Antal män	Andelen kvinnor i förhållande till män	Medellön kvinnor	Medellön män	Kv lön i % av männen	Analys
1	Ekonomichef		1	0 %				
	HR-chef	1		100 %				
2	Kommunikatör	1		100 %				
	Säljare	1	3	25 %	31 000	37 000	84 %	
	It-support	1	4	20 %	35 000	38 000	92 %	
3	Handläggare	2	2	50 %	28 000	27000	104 %	
	Projektledare	1		100 %				
	Kundmottagare	4	2	67 %	24 000	26 000	92 %	
4	Administratör	3		100 %				
5	Vaktmästare		1	0 %				

Gruppindelningen har skett efter en sammantagen bedömning av kraven i arbetet utifrån krav på kunskap/färdigheter, ansvar, ansträngning samt arbetsförhållandena.

Steg 7

Kartlägg löneskillnader
mellan likvärdiga arbeten

Grupp	Arbeten	Antal kvinnor	Antal män	Andelen kvinnor i förhållande till män	Medellön kvinnor	Medellön män	Medellön totalt	Kv lön i % av männen	Analys
1	Ekonomichef		1	0 %			65 000		
	HR-chef	1		100 %			59 000		
2	Kommunikatör	1		100 %			39 000		
	Säljare	1	3	25 %	31 000	37 000	35 500	84 %	
	It-support	1	4	20 %	35 000	38 000	37 400	92 %	
3	Handläggare	2	2	50 %	28 000	27000	27 500	104 %	
	Projektledare	1		100 %			26 000		
	Kundmottagare	4	2	67 %	24 000	26 000	24 800	92 %	
4	Administratör	3		100 %			24 000		
5	Vaktmästare		1	0 %			25 000		

Steg 8

Analysera
löneskillnader mellan
likvärdiga arbeten

Grupp	Arbeten	Antal kvinnor	Antal män	Andelen kvinnor i förhållande till män	Medellön kvinnor	Medellön män	Medellön totalt	Kv lön i % av männen	Analys
1	Ekonomichef		1	0 %			65 000		Marknaden s påverkan på lönerna
	HR-chef	1		100 %			59 000		
2	Kommunikatör	1		100 %			34 000		Säljarna har delvis rörliga ersättningar som påverkar lönerna uppåt. IT-support påverkas av marknaden
	Säljare	1	3	25 %	31 000	37 000	35 500	84 %	
	It-support	1	4	20 %	35 000	38 000	37 400	92 %	
3	Handläggare	2	2	50 %	28 000	27000	27 500	104 %	Den kvinnodominerade gruppen – Kundmottagare ligger för lågt (se handlingsplan)
	Projektledare	1		100 %			26 000		
	Kundmottagare	4	2	67 %	24 000	26 000	24 800	92 %	
4	Administratör	3		100 %			24 000		
5	Vaktmästare		1	0 %			25 000		

Steg 9

Kartlägg löne-
spridningen mellan
likvärdiga arbeten

Grupp	Arbeten	Antal kvinnor	Antal män	Andelen kvinnor i förhållande till män	Medellön kvinnor	Medellön män	Medellön totalt	Kv lön i % av männen	Lägsta lön kvinnor	Högsta lön kvinnor	Lägsta lön män	Högsta lön män	Analys
1	Ekonomichef		1	0 %			65 000						
	HR-chef	1		100 %			59 000						
2	Kommunikatör	1		100 %			34 000						
	Säljare	1	3	25 %	31 000	37 000	35 500	84 %			36 000	38 000	
	It-support	1	4	20 %	35 000	38 000	37 400	92 %			34000	42 000	
3	Handläggare	2	2	50 %	28 000	27000	27 500	104 %	27 000	29 000	27 000	28 000	
	Projektledare	1		100 %			26 000						
	Kundmottagare	4	2	67 %	24 000	26 000	24 800	92 %	23 000	25 000	24 000	28 000	
4	Administratör	3		100 %			24 000		23 500	24 500			
5	Vaktmästare		1	0 %			25 000						

Steg 10

Analysera löne-
spridningen mellan
likvärdiga arbeten

Grupp	Arbeten	Antal kvinnor	Antal män	Andelen kvinnor i förhållande till män	Medellön kvinnor	Medellön män	Medellön totalt	Kv lön i % av männen	Lägsta lön kvinnor	Högsta lön kvinnor	Lägsta lön män	Högsta lön män	Analys
1	Ekonomichef		1	0 %			65 000						
	HR-chef	1		100 %			59 000						
	Kommunikatör	1		100 %			34 000						
	Säljare	1	3	25 %	31 000	37 000	35 500	84 %			36 000	38 000	
	It-support	1	4	20 %	35 000	38 000	37 400	92 %			34000	42 000	
3	Handläggare	2	2	50 %	28 000	27000	27 500	104 %	27 000	29 000	27 000	28 000	Lönespridningen är överlag för lågt
	Projektleddare	1		100 %			26 000						
	Kundmottagare	4	2	67 %	24 000	26 000	24 800	92 %	23 000	25 000	24 000	28 000	Behov av större lönespridning för kvinnorna
4	Administratör	3		100 %			24 000		23 500	24 500			
5	Vaktmästare		1	0 %			25 000						

Steg 11

Analysera löneskillnader mellan högre värderade kvinnodominerade arbeten men med lägre lön än övriga

Grupp	Arbeten	Antal kvinnor	Antal män	Andelen kvinnor i förhållande till män	Medellön kvinnor	Medellön män	Medellön totalt	Kv lön i % av manslön	Lägsta lön kvinnor	Högsta lön kvinnor	Lägsta lön män	Högsta lön män	Analys
1	Ekonomichef		1	0 %			65 000						
	HR-chef	1		100 %			59 000						
2	Kommunikatör	1		100 %			34 000						
	Säljare	1	3	25 %	31 000	37 000	35 500	84 %			36 000	38 000	
	It-support	1	4	20 %	35 000	38 000	37 400	92 %			34000	42 000	
3	Handläggare	2	2	50 %	28 000	27000	27 500	104 %	27 000	29 000	27 000	28 000	
	Projektledare	1		100 %			26 000						
	Kundmottagare	4	2	67 %	24 000	26 000	24 800	92 %	23 000	25 000	24 000	28 000	
4	Administratör	3		100 %			24 000		23 500	24 500			
5	Vaktmästare		1	0 %			25 000						



Steg 12

Åtgärdsplan
innehållandes en
kostnads-beräkning

Områden där åtgärder behöver vidtas				
Bestämmelser och praxis m.m.	Lika arbeten	Likvärdiga arbeten	Högre värderade arbeten med lägre lön	Övrigt
Lönekriterierna kommer att ses över inför nästa års lönerevision för att säkerställa att direkt eller indirekt löne-diskriminering inte förekommer	Den kvinnliga säljarens lön kommer att justeras. Justeringen sker år 1 med 3000 kr, år 2 med 3000 kr. Ytterligare justering kan komma att ske år 3.	Det kvinno-dominerade arbetet kundmottagare ligger för lågt i förhållande till handläggarna. Ytterligare medel tillförs gruppen så att justeringarna ska kunna hanteras inom den vanliga lönerevisionerna (ej individgarantier) år 1, 2 och 3. År 1, 1 000 kr per befattningshavare År 2, 500 kr per per befattningshavare År 3, 500 kr per befattningshavare	Då vare sig marknad, prestation, erfarenhet eller andra omständigheter kan förklara varför de högre värderade kvinnodominerade arbetena kundmottagare och administratör är lägre avlönade än det mansdominerade arbetet vaktmästare kommer lönejusteringar att ske inom ramen för den traditionella lönerevisionen. Ytterligare medel tillförs. År 1, 500 kr per befattningshavare År 2, 500 kr per per befattningshavare	I samband med kartläggnings- och analysarbetet har samverkansgruppen noterat att äldres löneutveckling inte legat i samma härad som för övriga. Gruppen är överens om att bevaka och ytterligare utreda frågan. Gruppen har också noterat att det är övervägande män som uppnått de högsta prestationsnivåerna. Utredningen kommer att ske inom ramen för översynen av våra lönekriterier Det har i enskilda fall också uppdagats att sjukskrivna hamnat efter lönemässigt. En avstämning utifrån kompetensutveckling kommer att göras.

Tack för din medverkan!

Följande personer medverkade från Akavia:

Jaime Aleite, biträdande förhandlingschef

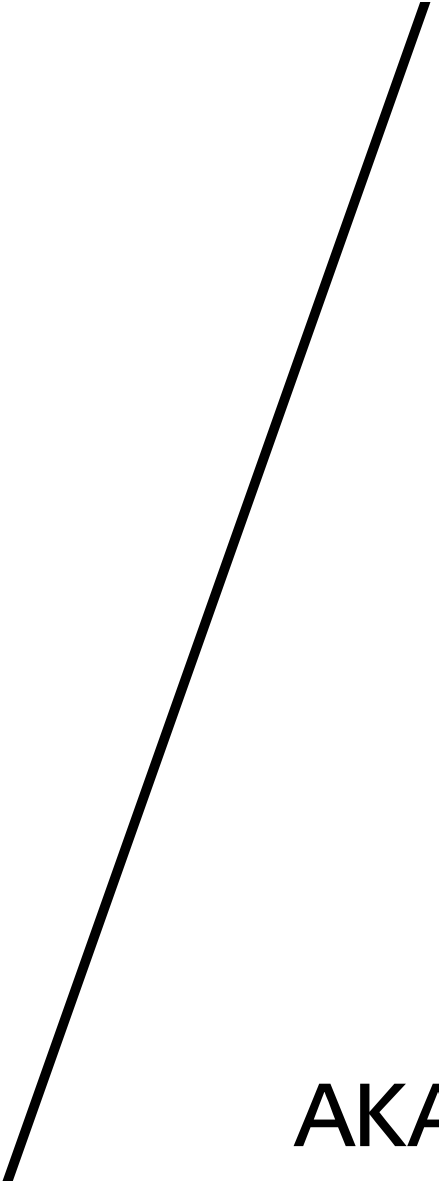
Karin Lundin, chefsjurist

Akavias rådgivningen stöttar dig i ditt fackliga uppdrag.

Tel: **010-303 75 00**, vardagar 9.00-17.00

Du kan även kontakta den ansvariga förhandlare för ditt avtalsområde.
Kontaktuppgifter hittar du på [akvia.se/rad-och-stod/fortroendevald](https://akavia.se/rad-och-stod/fortroendevald).

Frågor och synpunkter gällande Akavia forum skickas till
akaviaforum@akavia.se



AKAVIA