

# Rapport Lönekartläggning 2019

## STK 2020-226



Upprättad  
Datum: 2020-04-21  
Förvaltning: Stadskontoret  
Avdelning: HR avdelningen

## 1. Inledning

I enlighet med 3 kap 9-13 §§ diskrimineringslagen ska arbetsgivaren årligen genomföra en lönekartläggning i syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och anställningsvillkor mellan män och kvinnor. Arbetsgivaren ska bedöma om förekommande löneskillnader har ett direkt eller indirekt samband med kön och åtgärda osakliga löneskillnader.

### 1.1 Löneskillnader mellan kvinnor och män

Medlingsinstitutet har i uppdrag att årligen ta fram en rapport över löneskillnader mellan kvinnor och män i Sverige. I rapporten för 2018 konstaterar Medlingsinstitutet att löneskillnaden har minskat varje år de senaste elva åren. Statistiken delas upp i den privata sektorn och den offentliga sektorn. Den offentliga sektorn delas in i kommun, landsting och stat.

Enligt Medlingsinstitutet finns det ingen entydig förklaring till löneskillnaderna på den svenska arbetsmarknaden, där män tjänar mer än kvinnor i samtliga sektorer. Det är ett resultat av en mängd samverkande faktorer; historiska, sociala, politiska och ekonomiska. En av de viktigaste förklaringarna till att kvinnor och mäns medellöner skiljer sig åt är den könsuppdelade arbetsmarknaden där kvinnor och män i stor utsträckning arbetar i olika yrken och att dessa yrken har olika lönenivåer. Enligt Statistiska centralbyråns arbetskraftsundersökning var 60% av de anställda i privat sektor män 2018. I kommunerna var cirka 75% av de anställda kvinnor. I Malmö stad är 75% av medarbetarna kvinnor (januari 2020).

Medlingsinstitutet redovisar skillnaden mellan kvinnor och mäns löner genom att presentera kvinnors medellön i procent av männens medellön. Totalt i den offentliga sektorn är kvinnors lön i procent av männens lön 90,1%, d.v.s. en skillnad på 9,9%. I kommunerna är motsvarande siffror 97,2% och 2,8%. Medlingsinstitutet redovisar den procentuella skillnaden som vägd och ovägd. En standardvägd skillnad innebär att hänsyn har tagits till bland annat utbildning, ålder och arbetstid. Efter standardvägning finns den största oförklarade löneskillnaden i den privata sektorn, 5,5%, och den lägsta inom kommunerna, 0,3%. Nedan presenteras Medlingsinstitutets statistik för kvinnors lön i procent av mäns lön år 2018 (ovägd och vägd).

Statistik från Medlingsinstitutets rapport ”Löneskillnaden mellan kvinnor och män 2018”				
	Kvinnors lön i % av mäns lön (ovägd)	Skillnad i % (ovägd)	Kvinnors lön i % av mäns lön (vägd)	Skillnad i % (vägd)
Samtliga sektorer	89,3%	10,7%	95,6%	4,4%
Privat sektor	89,8%	10,2%	94,5%	5,5%
Offentlig sektor	90,1%	9,9%	98,2%	1,8%
Kommuner	97,2%	2,8%	99,7%	0,3%
Landsting	80,0%	20,0%	96,5%	3,5%
Staten	93,5%	6,5%	96,3%	3,7%

Nedan presenteras löneskillnaden mellan kvinnor och mäns medellön i Malmö stad och förändringen de senaste åren. Statistiken visar också skillnaden (ovägd) i Malmö stads jämfört med Medlingsinstitutets skillnad för kommuner (ovägd).

År*	Malmö stad					Medlingsinstitutet	
	Medellön kvinnor	Medellön män	Skillnad i kr	Kvinnors lön i % av mäns lön	Skillnad i % (ovägd)	Skillnad i % för kommuner resp. år (ovägd)	
2019	31 159	31 495	336	98,9%	1,1%	2019	**
2018	30 320	30 827	507	98,4%	1,6%	2018	2,8%
2017	29 238	29 873	635	97,9%	2,1%	2017	3,1%
2016	28 246	28 951	705	97,6%	2,4%	2016	3,4%
2015	27 333	28 251	918	96,8%	3,2%	2015	4,6%
2014	26 539	27 655	1 116	96,0%	4,0%	2014	5,4%
2013	25 873	27 141	1 268	95,3%	4,7%	2013	5,8%

\* Statistik från september respektive år 2013-2017. Statistik från maj år 2019.

\*\*Medlingsinstitutets rapport "Löneskillnader mellan kvinnor och män 2019" utkommer i juni 2020.

I Malmö stad har löneskillnaderna mellan kvinnor och män minskat under de senaste sex åren. Skillnaden i medellön har under perioden minskat med 932 kr. 2019 är kvinnornas medellön i procent av männens medellön 98,9%, d.v.s. en skillnad på 1,1% (ovägd). Motsvarande värden för 2013 var 95,3% och 4,7%. Medlingsinstitutets jämförbara siffror för 2019 presenteras först i juni 2020. En jämförelse kan dock göras för 2018, där den ovägd skillnaden var 1,6% för Malmö stad och motsvarande siffra för samtliga kommuner var 2,8%.

## 2. Löneskillnader mellan kvinnor och män i Malmö stad - lönekartläggning

### 2.1 Metod

Lönekartläggning 2019 har genomförts utifrån riktlinjer för lönekartläggning i Malmö stad (STK 2017-1400). Den i riktlinjen fastställda uttagsmånaden för statistik är september. I årets lönekartläggning är uttagsmånaden ändrad till maj, vilket är samma månad som för statistikuttag till löneanalysen. Syftet med ändringen är att stödja arbetet med de två analyserna och underlätta jämförelser samt ge de förvaltningar som så önskar möjlighet att genomföra de båda analyserna under samma period.

Respektive förvaltning har kartlagt och analyserat förvaltningsspecifika bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor samt skillnader i lön mellan kvinnor och män som utför *lika arbete*. Stadskontoret har kartlagt och analyserat kommunövergripande bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor samt skillnader i lön mellan kvinnor och män som utför *likvärdigt arbete*. Det samlade resultatet av lönekartläggningen har redovisats i enlighet med diskrimineringslagens krav.

## 2.2 Samverkan

I enlighet med 3 kap 12 § diskrimineringslagen ska arbetsgivaren förse arbetstagarorganisationen med den information som behövs för att organisationen ska kunna samverka i arbetet med aktiva åtgärder. I samband med lönekartläggning 2019 har information och samverkan skett vid respektive förvaltning i den förvaltningsövergripande samverkansgruppen och kommunövergripande i den kommuncentrala samverkansgruppen.

## 3. Kartläggning och analys

I lönekartläggning ska följande område kartläggas och analyseras.

- Bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor
- Löneskillnader mellan kvinnor och män som utför *lika arbete*
- Löneskillnader mellan kvinnor och män som utför *likvärdigt arbete*
- Löneskillnader som finns mellan ett kvinnodominerat arbete och ett arbete som inte är kvinnodominerat, om arbetet som inte är kvinnodominerat har lägre krav men högre lön

Utifrån underlaget från kartläggningen ska arbetsgivaren identifiera eventuella löneskillnader som finns mellan män och kvinnor. När kartläggningen är genomförd ska förekommande löneskillnader analyseras. Analysen ska syfta till att klarlägga huruvida löneskillnaderna är sakliga eller osakliga ur ett könsperspektiv. I årets lönekartläggning ingår totalt 26 463 medarbetare, 818 fler än i lönekartläggning 2018.

### 3.1 Kartläggning och analys av bestämmelser och praxis om lön och andra anställningsvillkor

#### 3.1.1 Centrala kollektivavtal

Grunderna för lönesättning och anställningsvillkor inom kommun- och landstingssektorn framgår i de centralt tecknade kollektivavtalen Huvudöverenskommelser (sex stycken). De grundläggande principerna för lönesättning framgår för respektive Huvudöverenskommelse i bilaga 1 Löneavtal. Till Huvudöverenskommelserna finns kollektivavtal om anställningsvillkor, Allmänna bestämmelser (för närvarande två gällande). Anställningsvillkor i Allmänna bestämmelser ska stimulera till förbättringar av verksamhetens effektivitet, produktivitet och kvalitet samt genom flexibla lösningar bidra till att nå verksamhetens mål. De centrala avtalen är med sina övergripande grunder och likalydande principer för lönesättning utformade för att vara könsneutrala.

#### 3.1.2 Principer för lönesättning och styrande dokument i Malmö stad

Enligt centrala löneavtal åligger det arbetsgivaren ett stort ansvar för lönesättningen, där lönebildning och lönesättning ska bidra till att arbetsgivaren når målen för verksamheten. Lönen ska stimulera till förbättringar av verksamhetens effektivitet, produktivitet och kvalitet. Därför ska lönen vara individuell och differentierad och avspegla uppnådda mål och resultat. Även förutsättningarna för att rekrytera och behålla personal påverkar löne- och anställningsvillkoren. Medarbetarens resultat och löneutveckling ska knytas samman så att det positiva sambandet mellan lön, motivation och resultat uppnås. Grunden för löneutveckling är medarbetarens kompetens och sätt att

utföra arbetet i förhållande till ansvar och svårighetsgrad. Chefen ansvarar för att i dialog med medarbetaren på individuell nivå konkretisera verksamhetens uppdrag och följa upp medarbetares resultat.

I Malmö stads lönebildningsarbete finns gemensamma mål och utgångspunkter. Utöver de centrala avtalen finns i Malmö stad två övergripande styrdokument om lön; personalpolicy och lönepolicy. Varje år beslutar Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott även om en lönepolitisk inriktning för det kommande lönebildningsåret.

### **3.2 Kartläggning och analys av lika arbete**

Vid kartläggning och analys av lika arbete jämförs löner mellan kvinnor och män inom samma yrke. Jämförelse görs oavsett om det är en man eller en kvinna som har det högre löneläget. Förvaltningarnas kartläggning och analys av lika arbete och av förvaltningsspecifika bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor framgår av bilagorna 1-14.

### **3.3 Kartläggning och analys av likvärdigt arbete**

Vid kartläggning och analys av likvärdigt arbete jämförs grupper av medarbetare som utför arbete som är att betrakta som likvärdigt. Vidare görs jämförelse mellan grupper som är kvinnodominerade med grupper som inte är kvinnodominerade där kraven är lägre men lönen är högre.

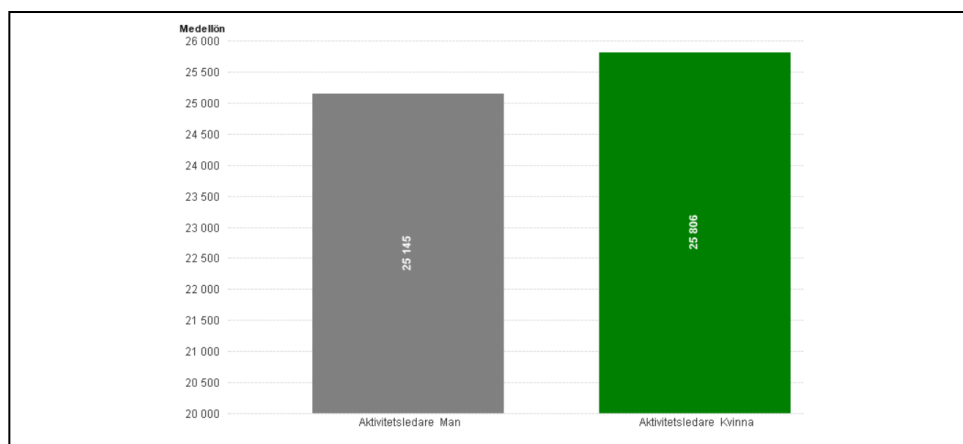
Diskrimineringslagen anger i 3 kap 10 § att ett arbete är att betrakta som likvärdigt med ett annat arbete om det utifrån en sammantagen bedömning av de krav arbetet ställer och dess natur kan anses ha lika värde.

Malmö stad har med hjälp av arbetsvärderingssystemet BAS bedömt och fastställt krav för 160 yrken, motsvarande ca 22 000 medarbetare. Arbetsvärderingen i BAS grundas på fyra områden/faktorer som värderas; kunskande, problemlösning, ansvar och arbetsförhållanden. Bedömningen av kraven sker utan hänsyn till vem som utför arbetsuppgifterna. Arbetsvärdering fastställer grundkraven för respektive yrke vilka ska beaktas vid rekrytering och vid nylönesättning.

Årets lönekartläggning av likvärdigt arbete omfattar 104 yrken. I kartläggningen ordnas vissa yrken, som har värderats lika, i en yrkesgrupp. Exempelvis lokalvårdare som även inrymmer yrkena ekonomibiträde, förvaltningsstöd och skolstöd. Det är 69 kvinnodominerade yrken och 36 icke kvinnodominerade yrken (mansdominerade eller neutrala). 61% av de icke kvinnodominerade yrken innehåller 30 eller färre medarbetare. Motsvarande siffra för de kvinnodominerade yrken är 25%. I bilaga 15 framgår en redovisning av medellön per yrke i respektive intervall A-M (yrkenas indelning utifrån arbetsvärderingen).

Utifrån diskrimineringslagens krav ska de kartlagda löneskillnaderna mellan de kvinnodominerade och de icke kvinnodominerade yrken analyseras för att konstatera om de är sakliga eller osakliga. Analysen av likvärdigt arbete fokuserar på arbetsgivarens lönestrukturer utifrån ett könsperspektiv och den utgår från gruppnivå. Redovisning av analysen utgår ifrån medellönen för yrket.

Analysarbetet har sin utgångspunkt i statistiken som finns tillgänglig i lönekartläggningsapplikationen i Koll. Applikationen visar statistik i form av antal medarbetare i yrket, medelålder, medellön, medianlön, 10:e percentilen och 90:e percentilen. Statistiken visualiseras i form av plotter-, stapel- och boxdiagram samt i tabellverk och medellön per 5-årsintervall. Statistik inhämtas också från SCB.

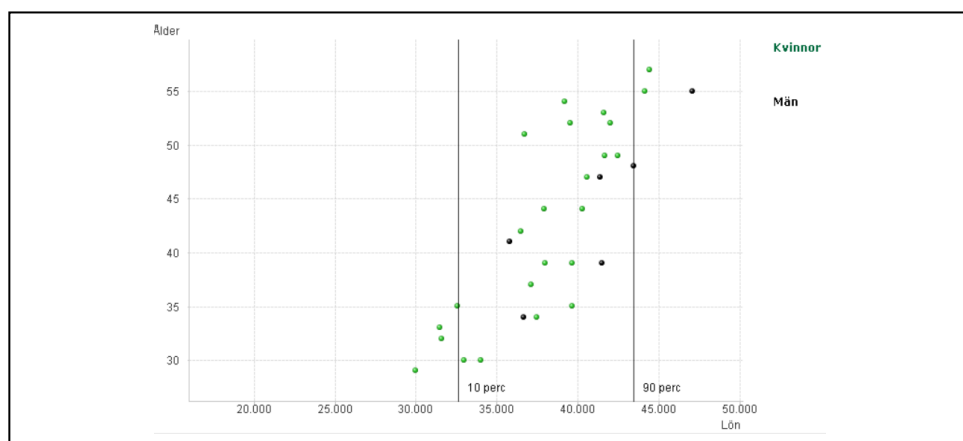


Exempel från lönekartläggningsapplikationen i Koll. Statistiken kan presenteras i ett stapeldiagram som visar medellönen för yrket uppdelat på män och kvinnor.

5-års intervall	Kön	Antal	Medelålder	Medellön	10 Perc	90 Perc
<b>Totalt</b>		<b>2865</b>	<b>46,7</b>	<b>25 896</b>	<b>23 240</b>	<b>29 020</b>
20-24 år		45	21,8	22 441	21 121	23 368
25-29 år		153	26,3	23 280	22 102	24 700
30-34 år		247	31,1	23 994	22 600	25 540
35-39 år	Kvinna	257	36,2	24 685	23 000	26 450
	Man	31	35,6	24 511	22 900	26 300
40-44 år		353	41,1	25 442	23 502	27 958
45-49 år		382	46,0	25 713	23 701	28 640
50-54 år		449	51,2	26 799	24 354	29 944
55-59 år		472	56,0	27 034	24 664	29 660
60-64 år		384	60,9	27 318	25 000	29 554
65-69 år		92	64,7	27 205	25 345	29 388

Exempel från lönekartläggningsapplikationen i Koll. Statistiken för ett yrke kan brytas ner i medellön per 5-årsintervall, totalt eller uppdelat på män och kvinnor.

I kartläggningen finns yrken med stor variation i antal medarbetare; från 10 medarbetare (ekonomichef) till 3 129 medarbetare (barnskötare). För att en medellön ska vara statistiskt hållbar och jämförbar, ska det i yrket finnas mer än ca 30 medarbetare. Det beror på att i yrken med ca 30 eller färre medarbetare kan enskilda löner få en stor påverkan på medellönen. Det går alltså inte med visshet att dra slutsatser enbart utifrån en jämförelse av medellön när ett av yrkena har ca 30 eller färre medarbetare. En fördjupad analys genomförs där statistiken bryts ner till individnivå, exempelvis genom plotterdiagram.



Exempel från lönekartläggningsapplikationen i Koll. Statistiken kan presenteras i ett plotterdiagram för ett yrke. En prick representerar en individ i yrkesgruppen och genom att hålla muspekare över pricken framgår individens personnummer och lön.

För att ta ställning till om de skillnader som framkommit är osakliga eller inte, ska det tillsammans med statistiken tas hänsyn till följande faktorer som påverkar en lönenivå för ett yrke.

- Malmö stads förutsättningar för att rekrytera och behålla personal, både tidigare och nuvarande,
- Malmö stads lönepolitik och lönebildningsarbete inkluderat beslut om önskad lönestruktur,
- i centrala avtal fastställda nivåer i samband med löneöversyn,
- nylönesättning,
- andra arbetsgivares lönesättning,
- yrkets sammansättning av medarbetare, det vill säga medarbetarnas utbildning, ålder och erfarenhet,
- enskilda medarbetare i yrket som har särskilda uppdrag,
- ”grupper i gruppen”; flera medarbetare med specialistkompetens.

Förvaltningar har vid behov behövt redogöra för bland annat kompetensförsörjningsbehov, verksamhetens krav och särskilda uppdrag.

I bilaga 16 framgår kartläggning och analys avseende yrken med likvärdigt arbete och i bilaga 17 framgår kartläggning och analys mellan yrken som är kvinnodominerade och yrken som inte är kvinnodominerade där kraven är lägre och lönen är högre.

## 4. Resultat och åtgärder

### 4.1 Kartläggning och analys av bestämmelser och praxis om lön och andra anställningsvillkor

Förvaltnings specifika och kommunövergripande styrdokument är kartlagda och analyserade och det kan konstateras att ingen direkt eller indirekt diskriminering utifrån kön föreligger.

### 4.2 Kartläggning och analys av lika arbete

Utifrån genomförd kartläggning och analys kan det konstateras att inga osakliga löneskillnader föreligger avseende lika arbete.

### 4.3 Kartläggning och analys av likvärdigt arbete

Utifrån genomförd kartläggning och analys kan det konstateras att inga osakliga löneskillnader föreligger avseende likvärdigt arbete. Vidare kan det utifrån genomförd kartläggning och analys konstateras att inga osakliga löneskillnader föreligger mellan de yrken som är kvinnodominerade och de yrken som inte är kvinnodominerade där kraven är lägre men lönen är högre.

## 5. Utvärdering av planerade åtgärder utifrån lönekartläggning 2018

I lönekartläggning 2018 konstaterades osakliga löneskillnader inom yrket socialsekreterare förste och yrket kock/kokerska. Åtgärder i form av lönejusteringar genomfördes i mars 2019 respektive maj 2019. Lönen för en medarbetare i yrket socialsekreterare förste (kvinna) har ökat med 1 900 kr per månad och lönerna för 21 medarbetare i yrket kock/kokerska (kvinnor) har ökat med sammanlagt 14 530 kr per månad. Förvaltningarnas handlingsplaner är därmed slutgiltigt åtgärdade.

**Bilaga 1** Arbetsmarknads- och socialförvaltningens kartläggning och analys avseende lika arbete

**Bilaga 2** Fastighets- och gatukontorets kartläggning och analys avseende lika arbete

**Bilaga 3** Fritidsförvaltningens kartläggning och analys avseende lika arbete

**Bilaga 4** Funktionsstödsförvaltningens kartläggning och analys avseende lika arbete

**Bilaga 5** Förskoleförvaltningens kartläggning och analys avseende lika arbete

**Bilaga 6** Grundskoleförvaltningens kartläggning och analys avseende lika arbete

**Bilaga 7** Gymnasie- och vuxenutbildningsförvaltningens kartläggning och analys avseende lika arbete

**Bilaga 8** Hälsa-, vård- och omsorgsförvaltningens kartläggning och analys avseende lika arbete

**Bilaga 9** Kulturförvaltningens kartläggning och analys avseende lika arbete

**Bilaga 10** Miljöförvaltningens kartläggning och analys avseende lika arbete

**Bilaga 11** Serviceförvaltningens kartläggning och analys avseende lika arbete

**Bilaga 12** Stadsbyggnadskontorets kartläggning och analys avseende lika arbete

**Bilaga 13** Stadskontorets kartläggning och analys avseende lika arbete



- Bilaga 14** Stadsrevisionens kartläggning och analys avseende lika arbete
- Bilaga 15** Medellön per yrke i respektive BAS-intervall
- Bilaga 16** Kartläggning och analys avseende yrken med likvärdigt arbete
- Bilaga 17** Kartläggning och analys mellan yrken som är kvinnodominerade och yrken som inte är kvinnodominerade där kraven är lägre och lönen är högre