

Jämställda löner 2019

Löneskillnader mellan privatanställda tjänstemän på svensk arbetsmarknad och arbetet för jämställda löner

Innehåll

Förord.....	5
Sammanfattning av undersökningsresultaten	6
Företags och organisationers arbete för jämställda löner.....	6
Samverkan	6
Effekterna av arbetet med lönekartläggning och analys	7
Kunskap och engagemang	7
Samverkande faktorer.....	7
Inledning.....	9
Om undersökningen	9
Löneskillnaden mellan kvinnor och män	9
Vad säger diskrimineringslagen	10
Löneskillnader mellan privatanställda tjänstemän	13
Medellöner för kvinnor och män	14
En könssegregerad arbetsmarknad	15
Chefsyrken	18
Yrken med krav på fördjupad högskolekompetens	21
Yrken med krav på högskolekompetens eller motsvarande.....	25
Yrken inom administration och kundtjänst.....	28
Hopp om framtiden	29
Oförklarade löneskillnader	32
Förklaringar till skillnader i lön mellan kvinnor och män	35
Mönster i upptäckta löneskillnader vid lönekartläggning..	37
Ingångslönens betydelse.....	38
Föräldraskapet	41
Företags och organisationers arbete med jämställda löner.....	43
Företags och organisationers arbete för jämställda löner	43

Skulle du säga att ni har ett aktivt arbete kring jämställda löner på din arbetsplats?.....	43
Om nej, vad skulle du säga att det beror på? (Fler svar möjliga).....	44
Hur verkar din arbetsgivare för att främja en jämställd löneutveckling mellan kvinnor och män?.....	45
Upplever du att det finns tydliga kriterier för lönesättning på din arbetsplats?	46
Har ni en policy för hur ni i lönesättningen hanterar genomförda kompetensutvecklingsinsatser, föräldralediga, långtidssjukskrivna, marknadslöner och historiska löner? 48	
Har chefer fått utbildning i lönesättning?.....	49
Jobbar ni i rekryteringssammanhang med att få till en jämn könsfördelning på alla nivåer?.....	50
Skulle du säga att ni har en standardiserad process för lönekartläggningsarbetet?	51
När genomfördes er senaste lönekartläggning?	52
Samverkan	53
Har Unionenklubben varit delaktig i genomförandet av lönekartläggningen och analysen?	53
Hur nöjda skulle du säga att ni från klubbens sida är med den information ni fick ta del av i arbetet med lönekartläggning och analys?	54
Har ni använt/använder ni konsulter i ert lönekartläggningsarbete?.....	55
Anser ni att användandet av konsult påverkar samverkan mellan klubben och arbetsgivaren?	56
I er senaste lönekartläggning och analys, var ni ense mellan fack och arbetsgivare om de bedömningar som gjordes? ...	57
Effekterna av lönekartläggning och analys	58
Ledde arbetet med den senaste lönekartläggningen och analysen till att ni upptäckte löneskillnader som behövde rättas till?	58
Har ni tidigare hittat skillnader när ni genomfört lönekartläggning?	59
Har de skillnader ni upptäckt varit kopplade till lika eller likvärdiga arbeten?	60

Vem identifierade och förde fram att skillnaderna var osakliga?.....	61
Hur såg könsfördelningen ut bland de medarbetare som fick sina löner justerade som en följd av lönekartläggningsarbetet?	62
Justerades lönerna direkt eller över tid?.....	63
Vilka medel användes för att genomföra de lönejusteringar som ni i arbetet med lönekartläggningen och analysen kom fram till behövdes?	63
Ledde arbetet med den senaste lönekartläggningen och analysen till att ni identifierade andra åtgärder än lönejusteringar som behövde genomföras?	64
Kunskap och engagemang.....	66
Vilken är din bedömning av arbetsgivarens kunskap om arbetet med lönekartläggning och analys?.....	66
Vilken är din bedömning av arbetsgivarens inställning till arbetet med lönekartläggning och analys?.....	67
Betydelsen av olika faktorer	68
Vilken betydelse har storleken på arbetsplatsen för arbetet med jämställda löner?	68
Har det någon betydelse för arbetet med jämställda löner om arbetsplatsen är kvinnodominerad, mansdominerad eller har jämn könsfördelning?	69
Saknas en del så saknas oftast fler delar	70
Arbetsgivarens inställning.....	72
Slutsatser	73
Unionens politik för att uppnå jämställda löner.....	76
Vägledning till Unionens förtroendevalda	77
Rekommendationer till dig som är förtroendevald.....	77
Inför lönekartläggningen	77
Om konsultstöd	78
Ensidig kartläggning och analys.....	78
Ditt kollektivavtal kan innehålla regler	78

Integrera genomförandet och se till så att bestämmelserna tillämpas	79
Marknadshänsyn och sakliga skäl.....	79
Dokumentation	80
Andra åtgärder.....	81
Om inget händer	81
Argument för ett aktivt och systematiskt arbete med lönekartläggning och analys	81
Läs mer.....	82
Bilaga tabeller, betydelsen av olika faktorer.....	83
Har det någon betydelse för arbetet med jämställda löner om arbetsplatsen är kvinnodominerad, mansdominerad eller har jämn könsfördelning?	83
Saknas en del så saknas oftast fler delar	85
Arbetsgivarens inställning.....	89
Bilaga – information om de svarande.....	91
Antal anställda i företaget	91
Antal medlemmar i klubben.....	91

Förord

Arbetet för jämställda löner är en av Unionens viktigaste frågor.

Osakliga löneskillnader uppstår sällan som en konsekvens av medvetna intentioner att värdera arbete eller prestation på ett diskriminerande sätt, och ändå sker just det. Ju mer utrymme det finns för godtycke i alla de delar som genererar löne- och karriärutveckling, desto större är sannolikheten att omedvetna förväntningar och föreställningar påverkar jämställdheten på en arbetsplats på ett osakligt sätt.

Medan många arbetsgivare arbetar systematiskt för en saklig och jämställd lönesättning så finns det arbetsgivare som ger sina chefer väldigt dåliga förutsättningar. När det inte finns tydliga lönesättande kriterier, när det saknas lönepolicys och när chefer inte utbildas i hur de faktiskt ska sätta löner så ökar också risken för godtycke och ojämställda löner.

Tidigare i år genomförde Riksrevisionen en översyn av diskrimineringslagens krav på lönekartläggningar, bland annat utifrån dess effektivitet vad gäller att minska osakliga löneskillnader. Riksrevisionen konstaterade i sin slutrapport att lönekartläggningar är ett trubbigt och ineffektivt verktyg som ger liten effekt.

Unionen delar inte Riksrevisionens uppfattning. Den här undersökningen visar tydligt att när lönekartläggningar genomförs så är det ett väldigt effektivt verktyg både för att upptäcka och åtgärda osakliga löneskillnader och för att hitta andra åtgärder som behöver rätas till för att skapa jämställda löner.

Den här rapporten innehåller två delar. Den första delen är en fördjupning kring löneskillnader mellan privatanställda tjänstemän på svensk arbetsmarknad. Den andra delen belyser hur arbetsgivare arbetar med att skapa förutsättningar för en saklig lönesättning, i vilken utsträckning lönekartläggningar genomförs och dess effekter och i vilken utsträckning arbetet med lönekartläggningar genomförs i samverkan.

Rapporten är utarbetad av Lina Andersson och Anna Löfgren Eriksson på Unionens enhet för avtal och politik.

Martin Wästfelt
Förhandlingschef

Sammanfattning av undersökningsresultaten

Företags och organisationers arbete för jämställda löner

Drygt fyra av fem Unionenklubbar anser att det bedrivs, eller delvis bedrivs, ett aktivt arbete för jämställda löner på deras arbetsplats. Bland de som inte bedriver ett aktivt arbete är den vanligaste orsaken att arbetsgivaren inte prioriterar frågan eller att kunskap saknas.

27 procent av Unionenklubbarna svarar att det finns tydliga lönesättande kriterier på deras arbetsplats. Nästan lika många uppger att lönesättande kriterier saknas.

Bland lönepolicies så är det vanligast med en policy för hur föräldralediga ska hanteras i lönesättningen. En av fem svarar dock att det saknas en sådan policy. De policies som saknas i störst utsträckning är policies för historiska löner, marknadslöner och policy för hur kompetensutveckling ska värderas.

En stor del av Unionenklubbarna vet inte om chefer utbildas i lönesättning, 27 procent svarade att chefer utbildas och 12 procent svarade att de utbildas med särskilt fokus på jämställdhet.

72 procent arbetar med, eller arbetar delvis med, en jämn könsfördelning på alla nivåer i rekryteringssammanhang.

40 procent har en standardiserad process för arbetet med lönekartläggning och analys.

64 procent av arbetsgivarna genomförde en lönekartläggning 2018 eller 2019. 23 procent av arbetsgivarna följer inte diskrimineringslagens krav på årliga lönekartläggningar. Enligt respondenterna har nio procent av arbetsgivarna har aldrig genomfört en lönekartläggning.

Samverkan

Lite drygt tre av fyra Unionenklubbar har varit delaktiga i lönekartläggningen medan en fjärdedel inte har varit det.

Det är ungefär lika stor andel som har ett systematiskt arbete med löner på plats, som de som saknar ett sådant arbete, som anlitar en konsult i lönekartlägningsarbetet. Osakliga löneskillnader hittas i ungefär samma utsträckning vid användandet av en konsult som när en konsult inte används.

Effekterna av arbetet med lönekartläggning och analys

39 procent av de som genomfört lönekartläggningar 2018 eller 2019 hittade löneskillnader som behövde justeras vid senaste lönekartläggningen. Av de som inte hittade osakliga löneskillnader vid den senaste lönekartläggningen hade 46 procent tidigare hittat osakliga löneskillnader.

Kvinnors löner justerades i störst utsträckning, 59 procent svarar detta, medan fyra procent svarar att mäns löner justerades i störst utsträckning.

36 procent av klubbarna svarar att andra åtgärder än lönejusteringar identifierades i lönekartläggningen.

Kunskap och engagemang

När det gäller arbetsgivarens kunskap om arbetet med lönekartläggning och analys så svarar 37 procent av Unionenklubbarna att arbetsgivarens kunskap är bra eller mycket bra. En fjärdedel av klubbarna uppger att arbetsgivarens kunskap är dålig eller mycket dålig.

På frågan om arbetsgivarens inställning till arbetet med lönekartläggning och analys svarar 39 procent av Unionenklubbarna att arbetsgivarens inställning är positiv eller mycket positiv. 18 procent svarar att arbetsgivarens inställning är negativ eller mycket negativ.

Samverkande faktorer

Mansdominerade arbetsplatser

Mansdominerade arbetsplatser verkar i något större utsträckning för en jämn könsfördelning på alla nivåer i rekryteringssammanhang, utbildar i något högre grad chefer i lönesättning och utbildar i större utsträckning chefer i lönesättning med ett särskilt jämställdhetsfokus.

Bland de mansdominerade arbetsplatserna är det mer än dubbelt så många som inte har genomfört lönekartläggningar alls i jämförelse med kvinnodominerade arbetsplatser.

Av de som hittat osakliga löneskillnader som sedan åtgärdades så justerades kvinnors löner i störst utsträckning på både mans- och kvinnodominerade arbetsplatser, men andelen kvinnor som fick sina löner justerade var ännu större på de mansdominerade arbetsplatserna.

Förekomst av lönesättande kriterier

Bland arbetsgivare som saknar tydliga lönesättande kriterier så bedömer klubbarna att det i större utsträckning saknas ett aktivt arbete för jämställda löner, lönepolicys, utbildning av chefer och ett aktivt arbete för att främja en jämn könsfördelning på alla nivåer i rekryteringssammanhang.

Bland de arbetsgivare som saknar tydliga lönesättande kriterier har facket varit de som har identifierat osakliga löneskillnader i nästan tre gånger så stor utsträckning i jämförelse med arbetsgivare som har tydliga lönesättande kriterier.

I vilken utsträckning en konsult anlitas skiljer sig inte markant mellan arbetsgivare som har, respektive saknar, lönesättande kriterier. Däremot så påverkas samverkan mer, både positivt och negativt, på företag och i organisationer som saknar tydliga lönesättande kriterier.

Arbetsgivarens inställning

Arbetsgivare som har en negativ inställning till lönekartläggningar saknar i betydligt större utsträckning lönesättande kriterier, lönepolicies och utbildar chefer i lönesättning i mindre utsträckning.

Arbetsgivare som har en negativ inställning genomförde i betydligt mindre utsträckning lönekartläggning 2018 eller 2019. I de lönekartläggningar som genomfördes så upptäcktes osakliga löneskillnader i ungefär samma utsträckning bland arbetsgivare som hade negativ inställning som hos de som hade positiv inställning.

Det är mer än dubbelt så många av de arbetsgivare som aldrig har genomfört en lönekartläggning som har en negativ inställning till lönekartläggningar i jämförelse med de som har en positiv inställning.

Inledning

Om rapporten

Den undersökning som ligger till grund för denna rapport gällande företagens och organisationers arbete med lönekartläggning genomfördes av Unionen under september 2019. Enkäten har genomförts som en webbenkät bland Unionens fackklubbar och de har besvarats av 1 055 företrädare vilket motsvarar en svarsfrekvens om 44 procent.

Motsvarande rapporter har tagits fram 2009, 2010, 2011, 2013, 2014, 2015, 2016 och 2018.

I delen gällande löneskillnader mellan privata tjänstemän används löne- och yrkesstatistik från SCB och Medlingsinstitutet. I det kapitlet finns också delar från en undersökning Unionen beställde via Novus hösten 2018: *Tjänstemän i privat sektor om jämställdhet 2018*. Den undersökningen genomfördes i Novus slumpmässigt rekryterade och riksrepresentativa Sverigepanel. Den undersökningen besvarades av 1045 tjänstemän i privat sektor och deltagarfrekvensen var 63 procent.

Löneskillnaden mellan kvinnor och män

Enligt den senast tillgängliga lönestatistiken från Medlingsinstitutet uppgår det ovägda lönegapet mellan kvinnor och män på hela arbetsmarknaden till 10,7 procent medan det standardvägda lönegapet är 4,4 procent. Med standardvägning menas att man tar hänsyn till faktorer som ålder, utbildning, yrke, sektor och arbetstid.

Bland privatanställda tjänstemän är det ovägda lönegapet mellan kvinnor och män 16,7 procent och det standardvägda 6,7 procent. Det innebär att lönegapet, såväl det ovägda som det standardvägda, är större bland privatanställda tjänstemän än genomsnittet på arbetsmarknaden i stort. Följaktligen är det särskilt angeläget för Unionen, som ju organiserar just privatanställda tjänstemän, att driva på arbetet för jämställda löner och att aktivt bidra till en positionsframflyttning i detta arbete.

Såväl det ovägda, som det standardvägda, lönegapet mellan kvinnor och män har minskat över tid. Utvecklingen går alltså åt rätt håll, men den går långsamt. För långsamt. Det är alldeles uppenbart att

vi behöver öka jämställdhetstakten.

Nedanstående tabell visar kvinnors lön i procent av mäns lön år 2018.

	Ovägd andel	Ovägd skillnad i procent	Standardvägd andel	Standardvägd skillnad i procent
Samtliga sektorer	89,3	10,7	95,6	4,4
Privat sektor	89,8	10,2	94,5	5,5
Arbetare	89,9	10,1	96,2	3,8
Tjänstemän	83,3	16,7	93,3	6,7
Offentlig sektor	90,1	9,9	98,2	1,8
Kommuner	97,2	2,7	99,7	0,3
Landsting	80,0	20,0	96,5	3,5
Staten	93,5	6,5	96,3	3,7

Källa: Medlingsinstitutet och SCB

Vad säger diskrimineringslagen

Diskrimineringslagens 3 kapitel innehåller bestämmelser om aktiva åtgärder. Det är av detta lagrum som skyldigheten att genomföra lönekartläggning och analys framgår.

Av 11 § framgår att arbetet med aktiva åtgärder ska genomföras i samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare.

Av 8 § framgår att arbetsgivaren i syfte att upptäcka, åtgärda och

förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män varje år ska kartlägga och analysera

1. bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor som tillämpas hos arbetsgivaren, och
2. löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt.

Av 9 § framgår att arbetsgivaren ska analysera om förekommande löneskillnader har direkt eller indirekt samband med kön samt att analysen särskilt ska avse skillnader mellan

1. kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika,
2. en grupp med arbetstagare som utför arbete som är eller brukar anses vara kvinnodominerat och en grupp med arbetstagare som utför arbete som är att betrakta som likvärdigt med sådant arbete men inte är eller brukar anses vara kvinnodominerat, och
3. en grupp med arbetstagare som utför arbete som är eller brukar anses vara kvinnodominerat och en grupp med arbetstagare som utför arbete som inte är eller brukar anses vara kvinnodominerat men ger högre lön trots att kraven i arbetet bedömts vara lägre.

Av 10 § framgår 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 som det andra arbetet. Bedömningen av de krav arbetet ställer ska göras med beaktande av kriterier som kunskap och färdigheter samt ansvar och ansträngning. Vid bedömningen av arbetets natur ska särskilt arbetsförhållandena beaktas.

Av 12 § framgår att arbetsgivaren ska förse en arbetstagarorganisation som arbetsgivaren är bunden till av kollektivavtal med den information som behövs för att organisationen ska kunna samverka i arbetet med aktiva åtgärder.

Om informationen avser uppgifter om lön eller andra förhållanden som berör en enskild arbetstagare, gäller reglerna om tystnadsplikt och skadestånd i 21, 22 och 56 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

Av 13 § respektive 14 § framgår att en arbetsgivare som vid ingången av kalenderåret sysselsatte 10 eller fler arbetstagare skriftligen ska dokumentera arbetet med lönekartläggning och analys. Dokumentationen ska innehålla:

- en redovisning av resultatet av kartläggningen och analysen enligt 8–10 §§
- en redovisning av vilka lönejusteringar och andra åtgärder som behöver vidtas för att åtgärda förekommande löneskillnader som har direkt eller indirekt samband med kön
- en kostnadsberäkning och en tidsplanering utifrån målsättningen att de lönejusteringar som behöver vidtas ska genomföras så snart som möjligt och senast inom tre år
- en redovisning och utvärdering av hur föregående års planerade åtgärder har genomförts samt en redogörelse för hur samverkansskyldigheten enligt 11 § fullgörs.

Löneskillnader mellan privatanställda tjänstemän

För Unionen är det en självklarhet att det inte ska finnas några löneskillnader som beror på vilket kön man har. Idag är löneskillnaden mellan kvinnor och män inom privat sektor tjänstemän 16,7 procent om man ser till skillnad i medellön, tar man hänsyn till att män och kvinnor finns i olika yrken, arbetar i olika sektorer, har olika utbildning, arbetar olika arbetstid och har olika ålder så är skillnaden 6,7 procent.¹

Detta kapitel fokuserar på löneskillnaderna mellan privata tjänstemän. Dels utifrån lönestatistik men också utifrån uppgifter om yrken. Då den statistiken tillsammans inte kan förklara alla skillnader som finns försöker vi också närma oss problematiken utifrån undersökningar som Unionen genomfört vid olika tillfällen.

All genomgång gällande lönestatistik och yrkesstatistik bygger på statistik från Medlingsinstitutet och SCB. I de flesta fall är uppgifterna hämtade från den tillgängliga statistik som finns i databaserna på SCB:s hemsida, i vissa fall har vi gjort specialbeställningar. Medlingsinstitutet som ansvarig för den officiella lönestatistiken med ett särskilt uppdrag att följa löneskillnaderna mellan män och kvinnor på den svenska arbetsmarknaden har gjort många analyser gällande ämnet i deras årliga rapporter gällande löneskillnaden mellan kvinnor och män. Delar från deras rapporter finns också med i detta underlag.

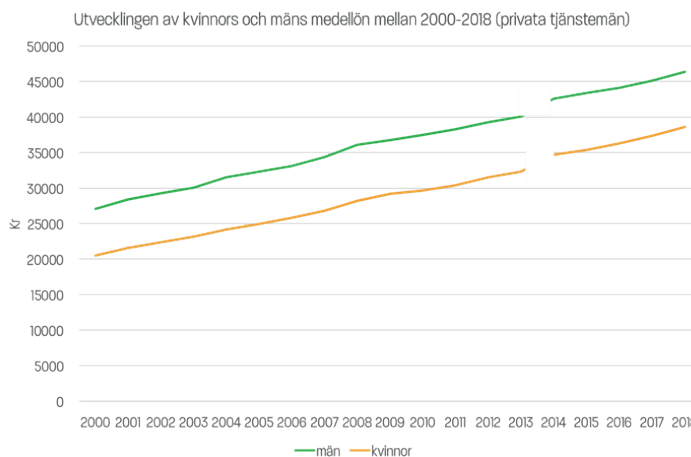
De undersökningar Unionen genomfört och som i valda delar finns med i detta kapitel är den lönekartlägningsundersökning som presenteras i delen Företags och organisationers arbete med jämställda löner, samma undersökning från tidigare år samt en undersökning gällande jämställdhet som Unionen beställde via undersökningsföretaget Novus hösten 2018.²

¹ Medlingsinstitutets rapport: Löneskillnader mellan kvinnor och män 2018 – vad säger den officiella lönestatistiken?

² Tjänstemän i privat sektor om jämställdhet 2018, undersökning genomförd av Novus på uppdrag av Unionen. Undersökningen besvarades av 1045 tjänstemän i privat sektor under oktober 2018. Deltagarfrekvensen var 63 procent.

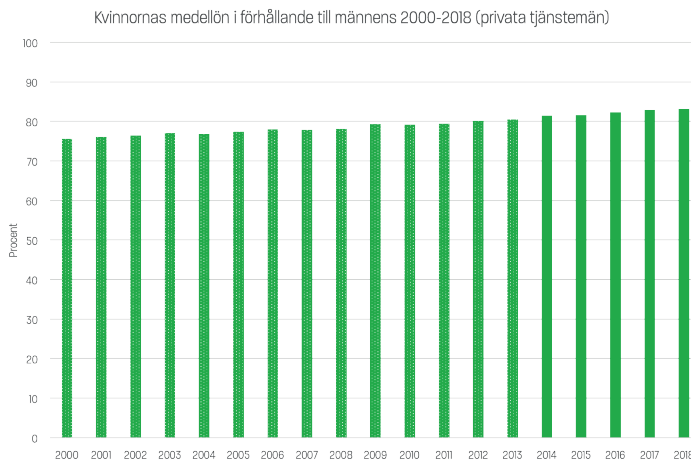
Medellöner för kvinnor och män

Medellönen för en privattjänsteman i Sverige 2018 var 42 900 kronor. Bryter man siffran på kön var kvinnornas medellön 38 600 och männens 46 400, ett lönegap där kvinnornas löner motsvarar 83,3 procent av männens. Ser man till hela arbetsmarknaden var kvinnornas medellön i förhållande till männens 89,3 procent. Skillnaden är alltså större inom privat sektor tjänstemän än vad den är på hela arbetsmarknaden.



Källa: SCB, genomsnittlig totallön heltid+deltid (uppräknad). 2014 är ett tidsseriebrott då lönestatistiken lades om på SCB. Dels ändrades yrkeskodifieringen (SSYK) men det gjordes också en förändring i vilka som klassades som arbetare och tjänstemän.

Utvecklingen av kvinnors löner i förhållande till mäns har varit positiv. Jämfört med år 2014, som är det första år sedan SCB bytte yrkesnomenklatur, var kvinnornas medellöneläge, som idag är 83,3 procent, 81,4 procent. Och mellan 2000 och 2013 förändrades siffran från 75,6 procent till 80,6 procent. Den skillnaden beror till stor del på att kvinnor kommit in på högre befattningar och blivit chefer i större utsträckning än tidigare. Men yrkessegregeringen på svensk arbetsmarknad är stor, så också för privata tjänstemän.



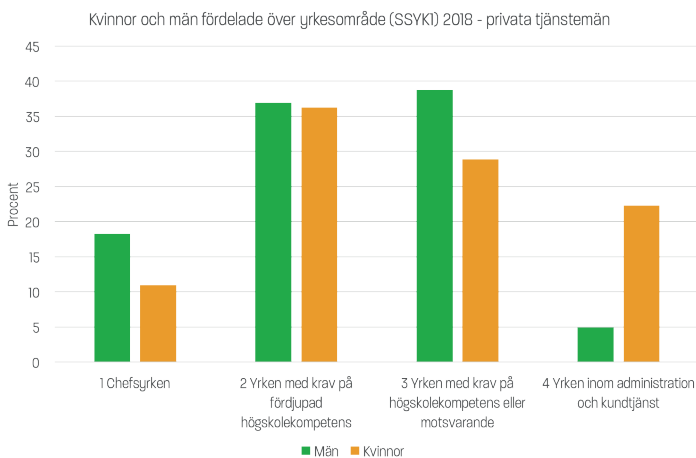
Källa: SCB, strukturlönestatistik för privata tjänstemän, genomsnittlig totallön heltid+deltid (uppräknad). 2014 är ett tidsseriebrott då lönestatistiken lades om på SCB. Dels ändrades yrkeskodifieringen (SSYK) och dels gjordes en förändring i vilka som klassades som arbetare och tjänstemän.

En könssegregerad arbetsmarknad

Arbetsmarknaden i Sverige är starkt könssegregerad. Den mest bidragande orsaken till skillnader i lönenivå mellan kvinnor och män är yrke, det vill säga, kvinnor och män arbetar med olika saker och män finns i högre grad i yrken som värderas högre, exempelvis chefsbefattningar.³ Inom gruppen privata tjänstemän så arbetade 18 procent av männen i chefsyrken (SSYK på ensiffernivå = 1) medan 11 procent gjorde det bland kvinnorna. Bland kvinnorna arbetade 22 procent inom administration och kundtjänst och samma siffra för männen var 5 procent.⁴

³ Medlingsinstitutets rapport: Löneskillnaden mellan kvinnor och män 2018 – vad säger den officiella lönestatistiken?

⁴ Siffrorna bygger på siffror gällande SSYK från lönestrukturstatistiken i SCB då det är samma statistik som vi också använder för att titta på löneskillnaderna. SSYK = Svensk standard för yrkesklassificering är indelad i 10 yrkesområden där privata tjänstemän till sin helhet i stort sett finns inom grupperna 1, 2, 3 och 4. Några yrken som finns inom gruppen 5= Service, omsorgs- och försäljningsarbete är också klassade som tjänstemän men den gruppen som helhet är dominerad av yrken som klassas som arbetaryrken.



Källa: SCB, strukturlönestatistik för privata tjänstemän 2018

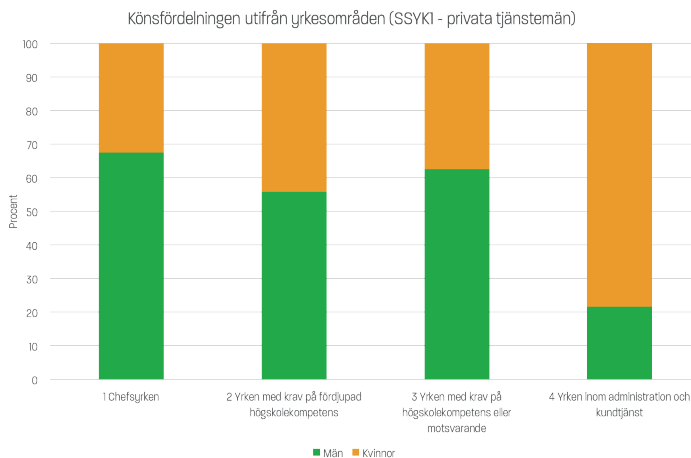
Om man ser vidare på yrken i strukturlönestatistiken hos SCB så var gruppen privat sektor tjänstemän som helhet varken kvinno- eller mansdominerad om man utgår från det gängse, att det finns en könsdominans om något av könen är representerade med 60 procent eller mer. Privat sektor totalt kan dock ses som mansdominerat om man lägger till alla anställda.

I strukturlönestatistiken för arbetare och tjänstemän sammanslaget är männen cirka 61 procent. För privata tjänstemän var siffran 55 procent män och 45 procent kvinnor på totalen⁵. Jämför man samma siffror med år 2014 så var andelen män 57 procent och andelen kvinnor 43 procent. Vi kan alltså se en minskad skillnad mellan andelen kvinnor och män i privat sektor tjänstemän mellan dessa år.

Sett till yrkesområden (SSYK på ensiffernivå = 1) så är det bara inom området där det finns yrken som kräver en längre eftergymnasial utbildning som det är nästan samma fördelning som för totalen, i den gruppen är 56 procent män och 44 procent kvinnor, i de andra områdena är fördelningen annorlunda. I ”Chefsyrken” är det 33 procent kvinnor och 67 procent män medan det inom ”Yrken

⁵ Källa strukturlönestatistik för arbetare respektive tjänstemän SCB 2018

inom administration och kundtjänst är närmare 80 procent kvinnor och lite drygt 20 procent män.



Källa: SOB, strukturförnekstatistik för privata tjänstemän, 2018

Genom att gå djupare ner i materialet och också analyserar yrken inom yrkesgrupperna så ser man att det inte enbart är mellan yrkesområdena det är skillnader utan även inom. Nedan presenteras andelen kvinnor inom olika yrken inom respektive yrkesområde samt medellönen för respektive kön och kvinnornas medellön i förhållande till männens. Listorna är inte fullständiga över alla yrken, exempelvis är yrken inom vård och skola som utförs i privat regi inte med i presentationen. Generellt kan man säga att andelen kvinnor är högre inom yrken som har med ekonomi, HR och administration att göra medan mansdominerade yrken ligger nära produktionen.

Ser man till kvinnornas medellön i förhållande till männens i de presenterade yrkena så kan man konstatera att det finns yrken där kvinnorna har en högre medellön än männen men att det vanliga är tvärtom. Yrken där kvinnor har en högre medellön inom chefsyrken är exempelvis IT-chefer. Inom yrken som kräver en längre eftergymnasial utbildning hittar vi bland annat systemvetare, inom yrken som kräver eftergymnasial utbildning receptarier och webbmasters. För yrken inom administration och kundtjänst kan man konstatera att kvinnornas medellön är samma som för männens inom yrkena löneadministration och aningen högre inom kontors-

sekreterare, telefonister och kontorsreceptionister. Medlingsinstitutet har gått igenom 271 stycken yrken på hela arbetsmarknaden och presenterar det i så kallade bubbeldiagram på sin hemsida. Där kan man för perioden 2014-2018 på ett pedagogiskt sätt följa kvinnornas medellön i förhållande till männens, könsfördelningen i yrket samt yrkets storlek.⁶

Chefsyrken

På chefsnivå är yrkena ekonomi- och HR-chefer att betrakta som kvinnodominerade yrken, samt chefer inom kommunikation och PR och chefer inom friskvård, sport och fritid. Då det är betydligt fler män än kvinnor som finns i chefsgruppen så är det också fler mansdominerade yrken där. Männerna dominerar inom VD-gruppen och tekniska yrken, transport och IT samt inom marknad och försäljning.

Yrken inom yrkesområde 1 = Chefsyrken	Andel kvinnor inom yrket 2018 (privata tjänstemän) Procent	Medellön kvinnor	Medellön män	Kvinnornas medellön i förhållande till männens (Procent)
1222 Personal- och HR-chefer, nivå 2	72	58 200	61 100	95
1742 Chefer inom friskvård, sport och fritid, nivå 2	67	35 200	37 000	95
1221 Personal- och HR-chefer, nivå 1	63	66 700	70 200	95

⁶ Medlingsinstitutets hemsida: <http://www.mi.se/lonestatistik/en-interaktiv-bild-av-konssammansattningen/>

1242 Informations-, kommunikations- och PR-chefer, nivå 2	63	54 400	62 100	88
1212 Ekonomi- och fi- nanschefer, nivå 2	57	59 400	70 200	85
1592 Övriga verksam- hetschefer inom sam- hällsservice, nivå 2	53	47 500	48 600	98
1211 Ekonomi- och fi- nanschefer, nivå 1	50	62 400	89 100	70
1292 Övriga administ- rations- och service- chefer, nivå 2	49	47 100	54 100	87
1612 Chefer inom bank, finans och försäkring, nivå 2	47	64 500	79 800	81
1792 Chefer inom övrig servicenäring, nivå 2	46	41 000	43 300	95
1241 Informations-, kommunikations- och PR-chefer, nivå 1	44	77 000	73 700	104
1611 Chefer inom bank, finans och försäkring, nivå 1	43	103 900	151 000	69
1731 Chefer inom han- del, nivå 1	40	52 900	57 500	92

1732 Chefer inom handel, nivå 2	40	38 700	40 000	97
1591 Övriga chefer inom samhällsservice, nivå 1	33	57 000	59 600	96
1230 Förvaltnings- och planeringschefer	30	60 500	71 400	85
1332 Forsknings- och utvecklingschefer, nivå 2	29	61 700	65 600	94
1342 Chefer inom arkitekt- och ingenjörsvksamhet, nivå 2	25	57 800	63 700	91
1252 Försäljnings- och marknadschefer, nivå 2	25	53 600	60 400	89
1251 Försäljnings- och marknadschefer, nivå 1	24	60 700	71 600	85
1321 Inköps-, logistik- och transportchefer, nivå 1	23	57 300	63 500	90
1341 Chefer inom arkitekt- och ingenjörsvksamhet, nivå 1	22	62 600	66 500	94
1311 IT-chefer, nivå 1	21	72 100	67 000	108

1331 Forsknings- och utvecklingschefer, nivå 1	20	72 600	76 900	94
1791 Chefer inom övrig servicenäring, nivå 1	20	51 900	50 500	103
1120 Verkställande direktörer m.fl.	15	78 000	77 900	100
1312 IT-chefer, nivå 2	15	64 800	57 200	113
1371 Produktionschefer inom tillverkning, nivå 1	14	58 900	55 900	105
1361 Driftchefer inom bygg, anläggning och gruva, nivå 1	9	65 800	59 700	110
1362 Driftchefer inom bygg, anläggning och gruva, nivå 2	7	51 300	51 100	100

Källa: SCB, strukturlönestatistik för privata tjänstemän 2018

Yrken med krav på fördjupad högskolekompetens

Inom yrkesområden som kräver en längre eftergymnasial utbildning eller liknande så är det på samma sätt som i chefsyrken kvinnodominerat bland ekonomer och kommunikationsyrken samt inom HR. Även yrket apotekare domineras av kvinnor och civilingenjörsyrken inom kemi och kemiteknik är det enda område bland alla civilingenjörsyrken som inte är mansdominerat utan som har en jämn könsfördelning. Yrken som är mansdominerade är då tekniska yrken främst (förutom kemiteknik) samt yrken inom IT.

Yrken inom yrkesområde 2 = Yrken med krav på fördjupad högskolekompetens	Andel kvinnor inom yrket 2018 (privata tjänstemän) Procent	Medel-lön kvin-nor	Medel-lön män	Kvinnornas medellön i förhållande till männens (Procent)
2281 Apotekare	82	38 400	40 700	94
2423 Personal- och HR-specialister	70	42 200	42 900	98
2133 Farmakologer och biomedicinare	67	49 000	58 900	83
2643 Översättare, tolkar och lingvister	65	30 000	32 500	92
2419 Övriga ekonomer	64	42 600	50 100	85
2432 Informatörer, kommunikatörer och	64	40 000	40 400	99
2615 Förvaltnings- och organisationsju-rister	60	56 700	67 000	85
2411 Revisorer m.fl.	59	42 400	47 300	90
2422 Planerare och utredare m.fl.	57	41 500	42 800	97

2431 Marknadsanalytiker och marknadsförare m.fl.	57	43 200	49 800	87
2183 Specialister inom miljöskydd och miljöteknik	56	43 300	42 600	102
2412 Controller	54	47 200	52 900	89
2614 Affärs- och företagsjurister	53	55 500	58 900	94
2642 Journalister m.fl.	52	36 700	37 000	99
2134 Specialister och rådgivare inom lantbruk m.m.	50	34 400	38 600	89
2181 Arbetsmiljöingenjörer, yrkes- och miljöhygieniker	50	45 900	45 200	102
2652 Musiker, sångare och kompositörer	48	37 300	36 900	101
2113 Kemister	47	46 100	48 000	96
2145 Civilingenjörsyrken inom kemi och kemiteknik	44	42 700	46 200	92
2421 Lednings- och organisationsutvecklare	41	48 100	54 500	88
2172 Grafisk formgivare m.fl.	38	34 100	35 800	95

2413 Finansanalytiker och investeringsrådgivare m.fl.	36	47 000	67 500	70
2514 Systemtestare	34	41 300	42 000	98
2141 Civilingenjörskyrken inom logistik och produktionsplanering	34	41 600	45 900	91
2414 Traders och fondförvaltare	33	53 000	74 200	71
2519 Övriga IT-specialister	33	47 200	49 300	96
2114 Geologer och geofysiker m.fl.	30	39 300	42 000	94
2149 Övriga civilingenjörskyrken	27	46 400	49 900	93
2515 Systemförvaltare m.fl.	27	47 200	45 100	105
2142 Civilingenjörskyrken inom bygg och anläggning	26	44 300	46 400	95
2144 Civilingenjörskyrken inom maskinteknik	23	40 900	43 700	94
2173 Designer inom spel och digitala medier	22	36 100	36 300	99

2511 Systemanalytiker och IT-arkitekter	20	49 400	50 600	98
2512 Mjukvaru- och systemutvecklare	18	43 800	44 500	98
2135 Specialister och rådgivare inom skogsbruk	15	35 300	37 700	94
2143 Civilingenjörsvrken inom elektroteknik	14	45 100	46 200	98

Källa: SCB, strukturlönestatistik för privata tjänstemän 2018

Yrken med krav på högskolekompetens eller motsvarande

Inom yrkesområde 3 är det på samma sätt som i område 2 kvinnodominerat inom de tekniska/naturvetenskapliga yrkena som är kopplade till apotek och yrken inom biomedicin. Kvinnodominerat är också redovisningsekonomer, inredare och dekoratörer. Mansdominerat följer tidigare mönster för ingenjörsvrken och yrken inom IT. Även företagssäljare, inköpare och finansmäklare klassas som mansdominerade.

Yrken inom yrkesområde 3 = Yrken med krav på högskolekompetens eller motsvarande	Andel kvinnor inom yrket 2018 (privata tjänstemän) Procent	Medellön kvinnor	Medellön män	Kvinnornas medellön i förhållande till männens (Procent)
3213 Receptarier	91	33 700	32 400	104
3432 Inredare, dekoratörer och scenografer m.fl.	84	31 400	34 500	91
3212 Biomedicinska analytiker m.fl.	79	35 600	40 000	89

3313 Redovisningsekonomer	78	36 700	38 500	95
3332 Evenemangs- och reseproducenter m.fl.	62	31 300	37 400	84
3312 Banktjänstemän	61	36 200	44 000	82
3341 Gruppledare för kontorspersonal	59	39 700	44 200	90
3314 Skadereglerare och värderare	56	36 800	38 900	95
3215 Laboratorieingenjörer	51	36 200	38 300	95
3324 Ordersamordnare	50	32 000	34 400	93
3359 Övriga handläggare	50	40 200	43 200	93
3321 Försäkrings säljare och försäkringsrådgivare	49	40 700	51 700	79
3515 Webbmaster och webbadministratörer	44	37 800	35 200	107
3331 Speditörer och transportmäklare	41	31 600	35 200	90
3323 Inköpare och upphandlare	38	39 800	41 900	95
3115 Ingenjörer och tekniker inom kemi och kemiteknik	30	36 700	39 600	93

3513 Systemadministratörer	29	37 000	41 300	90
3322 Företagssäljare	27	40 100	45 200	89
3111 Ingenjörer och tekniker inom industri, logistik och produktionsplanering	24	35 700	39 500	90
3112 Ingenjörer och tekniker inom bygg och an-	21	38 300	42 400	90
3119 Övriga ingenjörer och tekniker	21	36 200	39 800	91
3512 Supporttekniker, IT	21	33 700	34 200	99
3122 Arbetsledare inom tillverkning	15	37 900	39 700	95
3354 Säkerhetsinspektörer m.fl.	12	37 800	36 200	104
3311 Mäklare inom finans	11	74 600	115 900	64
3121 Arbetsledare inom bygg, anläggning och gruva	9	36 100	40 300	90
3514 Nätverks- och systemtekniker m.fl.	8	40 000	40 900	98
3511 Drifttekniker, IT	8	38 100	38 600	99

Källa: SCB , strukturlönestatistik för privata tjänstemän 2018

Yrken inom administration och kundtjänst

Inom gruppen Yrken inom administration och kundtjänst är i stort sett alla yrken kvinnodominerade. Undantaget är backoffice och biblioteks- och arkivassistenter som har en jämn könsfördelning.

Yrken inom yrkesområde 4= Yrken inom administration och kundtjänst	Andel kvinnor inom yrket 2018 (privata tjänstemän) Procent	Medel-lön kvin-nor	Medel-lön män	Kvinnor-nas medellön i förhållande till männens (Procent)
4112 Löne- och personaladministratörer	92	33 100	33 100	100
4111 Ekonomiassistenter	90	30 200	31 100	97
4225 Kontorsreceptionister	88	25 900	25 700	101
4119 Övriga kontorsassistenter och sekreterare	79	30 400	30 000	101
4223 Telefonister	77	25 900	25 100	103
4114 Marknads- och försäljningsassistenter	76	33 000	35 100	94
4224 Hotellreceptionister	76	25 700	26 700	96
4221 Resesäljare och trafikassistenter m.fl.	73	28 200	29 500	96
4115 Inköps- och orderassistenter	66	30 000	33 200	90

4222 Kundtjänstpersonal	60	26 400	27 100	97
4113 Backofficepersonal	53	33 500	37 200	90
4410 Biblioteks- och arkiv-assistenter m.fl.	50	24 900	24 600	101

Källa: SCB, strukturlönestatistik för privata tjänstemän 2018

Hopp om framtiden

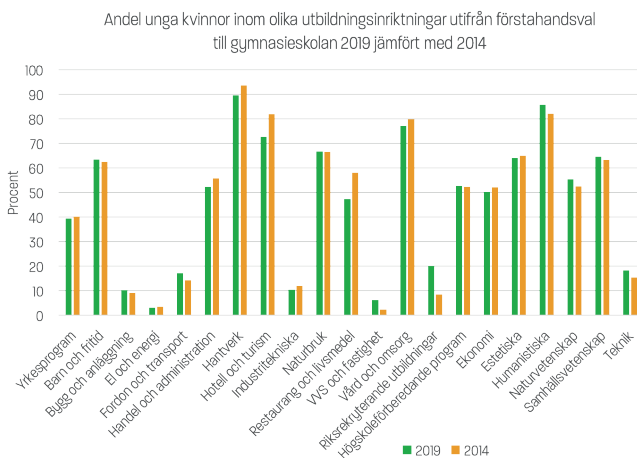
Skillnaderna i yrkesval enligt ovan speglar också väl vad man har för utbildningsinriktning. Sett till utbildningsinriktning i materialet så har 46 procent av männen inom gruppen privata tjänstemän en inriktning mot teknik och tillverkning, samma siffra för kvinnorna är 11 procent. Bland kvinnorna är det 35 procent som har en utbildning inom samhällsvetenskap, juridik, handel och administration, motsvarande siffra för männen är 20 procent.⁷

Ser man till de ungdomar som sökte till gymnasiet höstterminen 2019 jämfört med inför höstterminen 2014 kan man se vissa små skillnader även om många utbildningar fortfarande är kvinno- eller mansdominerande. Inom yrkesprogrammen såväl som de högskoleförberedande är de tekniska inriktningarna dominerade av unga män som söker, medan vård, barnomsorg, hantverk, turism, estetisk, samhällsvetenskaplig och humanistisk domineras av sökande som är unga kvinnor. Förändringar man kan se de senaste fem åren ur ett könsmonsterbrytande perspektiv är att en aning högre andel unga kvinnor inom gruppen söker sig till teknikprogrammet 2019 jämfört med 2014.⁸ Statistik för sökande till högskola och universitet finns uppdelad på lärosäte. Ser man exempelvis på första handsval till olika program på Kungliga Tekniska Högskolan (KTH) så kan man också se förändringar över tid, exempelvis så var andelen kvinnor av de som sökt Civilingenjör inom elektroteknik 17 procent 2019 att jämföra med 5 procent 2008. Andelen kvinnor inom gruppen som sökt Civilingenjör inom Datateknik var

⁷ SCB:s strukturlönestatistik privata tjänstemän 2018.

⁸ Källa: Skolverket: Sökande till gymnasieskolan per program 2014 och 2019 (preliminär statistik för 2019.)

15 procent att jämföra med 5 procent 2008.⁹



Källa: Skolverket: Sökande till gymnasieskolan per program 2014 och 2019 (prel statistik för 2019.)

I Medlingsinstitutets rapporter gällande löneskillnader så tar man upp att yrkessegregationen minskat och att vi exempelvis kan se fler kvinnor i ledande befattningar och att det minskar löneskillnaderna mellan könen.¹⁰ I rapporten från 2014 om löneskillnader mellan kvinnor och män drogs slutsatsen att orsaken till att löneskillnaderna minskat mellan kvinnor och män, till en tredjedel bestod av att kvinnor som grupp haft högre löneökningar och att två tredjedelar till stor del bestod i förändringar i hur kvinnor och män fördelar sig över olika befattningar.¹¹

Med hjälp av en specialbeställning som Unionen gjort från SCB gällande yrkesuppdelning för privata tjänstemän gällande ålder (18-39 år) så kan vi också se en viss skillnad om man ser på tjänstemän som är yngre än 40 år jämfört med totalen. Ser man till gruppen som finns inom området chefer i den beställningen, så är

⁹Källa: Universitets- och högskolerådets antagningsstatistik, <https://statistik.uhr.se/>

¹⁰ Medlingsinstitutets rapport: Löneskillnaden mellan kvinnor och män 2018 – vad säger den officiella lönestatistiken?

¹¹ Medlingsinstitutets rapport: Löneskillnaden mellan kvinnor och män 2014 – vad säger den officiella lönestatistiken?

den för båda könen mindre än för totalen vilket är naturligt då chefsyrken ofta kommer med stigande erfarenhet, som då är korrelerad med ålder. Men skillnaden i andel gällande chefsbefattningar är mindre i de yngre åldrarna. 7 procent av kvinnor under 40 år har en chefsbefattning (SSYK på ensiffernivå = 1) jämfört med 10 procent bland männen¹². För totalen var siffran 18 procent för männen och 11 procent för kvinnorna. Inom gruppen chefsyrken är som vi tidigare visat en tredjedel kvinnor och två tredjedelar män. Medlingsinstitutet tittade särskilt på detta i sin årsrapport år 2017. För privata tjänstemän kunde de då konstatera att ökningen av andel kvinnor bland chefer har skett i alla åldersgrupper, på totalen har siffran ökat med 6 procentenheter mellan 2008 och 2016 (2016 var andelen kvinnor i chefsgruppen 32 procent). Bland chefer i åldern 25-34 år var andelen kvinnor 41 procent vilket är en ökning med 9 procentenheter sedan 2008.¹³

Privata tjänstemän, åldersgrupp	Andel kvinnor i SSYK på ensiffernivå = 1 (chefsyrken) år 2016 (procent)	Förändring sedan 2008 (procentenheter)
18-24	60	+38
25-34	41	+9
35-44	33	+4
45-54	31	+7
55-64	25	+7
Totalt	32	+6

Dessa siffror, som är positiva ur en jämställd synvinkel gällande

¹² Specialbeställning gällande yrke och ålder (18-39 år) från SCB:s strukturlöne-statistik 2018, egna bearbetningar.

¹³ Medlingsinstitutets rapport: Löneskillnaden mellan kvinnor och män 2017 – vad säger den officiella lönestatistiken?

karriärsvägar, garanterar dock inget om framtiden. En fråga i Unionens jämställdhetsundersökning som genomfördes av Novus 2018 var om man kunde tänka sig att bli chef i framtiden, på den svarade 28 procent av männen ja och 26 procent av kvinnorna, det vill säga, ungefär en lika stor andel. Det var dock fler män än kvinnor som var tveksamma och svarade delvis medan det var fler kvinnor som svarade nej, 43 procent jämfört med 33 procent av männen. En orsak som stack ut bland kvinnorna varför man inte vill ha ett chefsjobb var att chefer jobbar för mycket. Bland de som svarat att de inte kan tänka sig ett chefsjobb var det 19 procent av kvinnorna som angav det svarsalternativet jämfört med 9 procent av männen.

Det är av yttersta vikt att man på arbetsplatserna arbetar med jämställda karriärvägar och möjligheter till kompetensutveckling. Det är också viktigt att man arbetar för att man ska kunna kombinera ett chefskap med ett aktivt föräldraskap.

Oförklarade löneskillnader

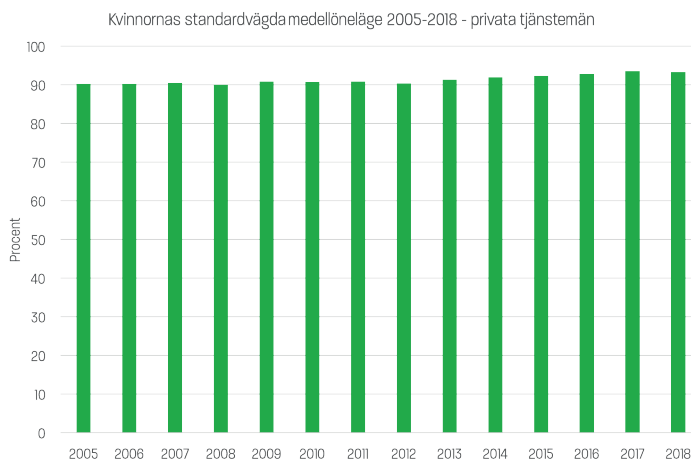
Skillnaden mellan kvinnors och mäns medellöner har som tidigare redovisats minskat över tid, till stor del beroende på att kvinnor i större utsträckning kommit in på högre befattningar. Ett annat sätt att lönemässigt se denna förändring i yrkessammansättningen är att titta på lönespridningen som har ökat inom gruppen kvinnor.¹⁴

Men det finns fortfarande så stora skillnader i yrkessammansättningen bland privata tjänstemän, så för att jämföra kvinnor och mäns löner på ett mer adekvat sätt så behöver man ta hänsyn till de skillnader som finns gällande yrke, ålder, utbildningsnivå och arbetstid. Denna metod kallas standardvägning.¹⁵

¹⁴ Medlingsinstitutets rapport: Löneskillnaden mellan kvinnor och män 2018 – vad säger den officiella lönestatistiken?

¹⁵ Standardvägningen bygger på SSK på 4-siffernivå.

Kvinnornas medellöneläge jämfört med männens om 83,3 procent blir med denna metod istället 93,3 procent. Det vill säga det standardvägda lönegapet för privata tjänstemän blir jämfört med medellönegapet om 16,7 procent istället 6,7 procent. Det är den skillnaden som kallas de oförklarade löneskillnaderna mellan kvinnor och män.



Källa: Medlingsinstitutet

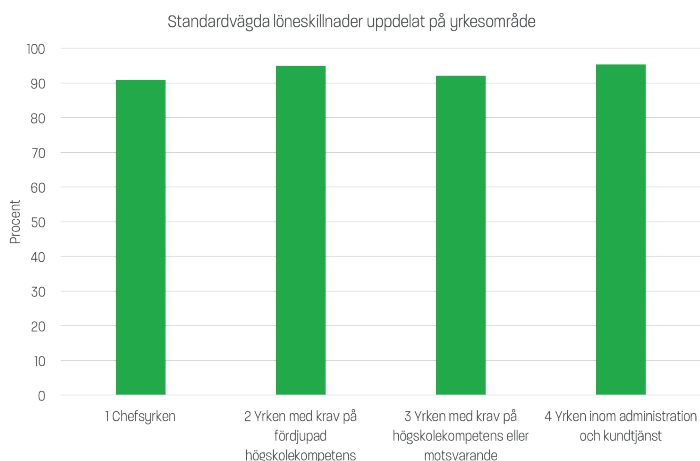
Även detta mått har förbättrats över tid. 2015 som är första året man kan göra enligt nya SSYK så var kvinnornas standardvägda medellöneläge 92,3 procent. Mellan åren 2005 och 2014 så förändrades siffran från 90,2 procent till 91,9 procent.¹⁶

I denna rapport har Unionen gjort några specialbeställningar från SCB där vi har velat titta lite närmare på löneskillnaderna utifrån yrkesområde och ålder. Det vill säga, vi har beställt en brytning av de standardvägda löneskillnaderna uppdelat på dessa faktorer. Då man gör dessa förfinade brytningar så kan man konstatera att löneskillnaderna är olika stora inom olika yrkesområden och i olika åldersgrupper.

Ser man till yrkesområden (SSYK på ensifferivå = 1) så varierar det standardvägda medellöneläget mellan knappt 91 procent till 95,6

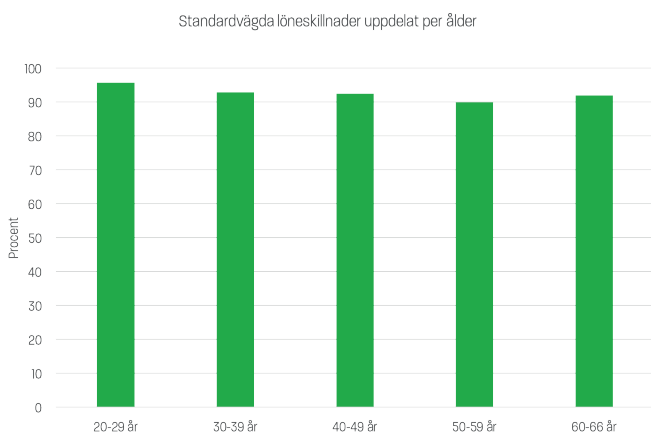
¹⁶ Medlingsinstitutets rapport: Löneskillnader mellan kvinnor och män 2018 – vad säger den officiella lönestatistiken?

där skillnaden är störst inom chefsyrken och minst inom yrken inom administration och kundtjänst. Gruppen med yrken som kräver en kortare eftergymnasial utbildning eller liknande ligger på cirka 92 procent medan gruppen som kräver en längre eftergymnasial utbildning ligger betydligt högre, 95 procent.



Källa SCB, beställning, egna bearbetningar

Ser man till ålder så finns det löneskillnader i alla grupper men den är minst bland de yngsta. I åldern 20-29 år så är kvinnornas standardvägda medellöneläge nästan 96 procent, i åldern 30-39 år siffran istället 92,9 procent för att i åldern 50-59 år vara nere under 90 procent. Bland de som är 60-66 år är siffran 92 procent.



Källa SCB, beställning, egna bearbetningar

Förklaringar till skillnader i lön mellan kvinnor och män

Medlingsinstitutet som ansvarig myndighet för den officiella lönestatistiken betonar att statistiken aldrig kan visa att en löneskillnad är osaklig. Statistiken kan bara påvisa att det finns en oförklarad löneskillnad.

Gällande förklarande variabler till att kvinnor och män har olika lön och som också finns i statistiken, är som ovan genomgången den vanligaste och enskilt mest viktiga variabeln yrke, det vill säga kvinnor och män arbetar med olika saker där män oftare finns i ledande befattningar med högre lönelägen.

Förutom modellen med standardvägning för att mäta löneskillnader mellan kvinnor och män har Medlingsinstitutet också tagit fram en regressionsmodell för att undersöka detsamma. Med regression kan man undersöka sambandet mellan en faktor, exempelvis kön, och en utfallsvariabel, exempelvis lön, samtidigt som man kontrollerar för faktorer som yrke, utbildning, ålder etc. I denna analys har man påfört olika variabler successivt för att kunna belysa de enskilda variabelernas betydelse för löneskillnaden.¹⁷

I första steget (modell1) skapas en basmodell där kön är det enda som påverkar lönen, för privat sektor tjänstemän blir då löneskillnaden mellan kvinnor och män 15,1 procent. Denna siffra motsvarar de 16,7 procent i skillnad som finns mellan kvinnors och mäns medellöner. Skillnaden består i att metod och underlag skiljer sig åt, bland annat har man i detta sätt att mäta tagit bort alla individer som saknar en utbildningskod.

I steg 2 (modell2) tillför man ålder och utbildningsnivå till modellen, för privat sektor tjänstemän minskar då skillnaden med 0,4 procent till 14,7 procent.

I steg 3 (modell 3) påför man yrke och då mer än halveras skillnaden till 6,5 procent. Det vill säga i statistiken är yrke det som förklarar löneskillnaden allra mest.

Yrke och ovan andra angivna variabler är komponenter man kan kontrollera för i statistiken även om man kan tycka att vissa yrkeskoder är för grova och borde finfördelas mer, även om det inte nödvändigtvis skulle påverka medellöneläget mellan kvinnor och

¹⁷ Medlingsinstitutets rapport: Löneskillnaderna mellan kvinnor och män 2018 – vad säger den officiella lönestatistiken.

män.¹⁸ Dessa korrigeringar är som sagt gjorda både under standardvägning och regressionsanalys men ändå finns det en oförklarad löneskillnad kvar. Nedan utgår vi från Unionens undersökningar om effekterna av lönekartläggning, samt den undersökning riktad till privata tjänstemän gällande jämställdhet som genomfördes av Novus hösten 2018.

¹⁸ Gällande statistiken så finns det kritik att yrkesnomenklaturen (SSYK) inte är tillräckligt finfördelad vilket man förbättrade i och med bytet från SSYK96 till SSYK2012 men vissa yrken skulle tjäna på att delas upp. För Unionens del har vi bland annat identifierat säljare, inköpare och systemvetare som yrkeskoder som skulle behöva finfördelas men också projektledare som yrke skulle behöva tillkomma då det kanske tidigare setts som en roll inom ett yrke men som idag borde betraktas som ett yrke även om innehållsbredden är stor. Men även om man ser brister i yrkeskoderna så säger det inte hur en sådan korrigering skulle slå på löneskillnaderna mellan kvinnor och män.

Mönster i upptäckta löneskillnader vid lönekartläggning

I Unionens undersökningar gällande lönekartläggningar så har det funnits fritextsvar kopplade till frågan när man hittat löneskillnader mellan män och kvinnor som behöver åtgärdas (vilket 30-40 procent av klubbarna säger att man gjort vid den senaste lönekartläggningen). I en textanalys av svaren från klubbföreträdarna kan man konstatera att det inte alltid är kvinnors löner som behöver åtgärdas utan även ett antal män har fått sina löner justerade, även om det vanligaste är att det är kvinnors löner det handlar om.

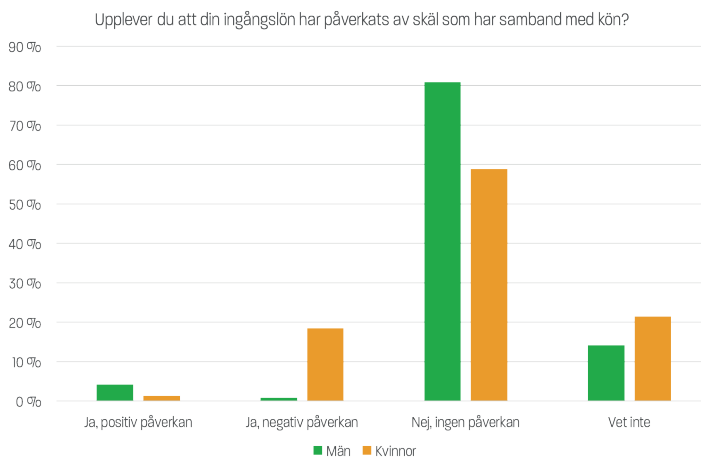
Gällande förklaringar till de löneskillnader man hittat så är det vanligt att man uppger historiska löner, det vill säga, man har en högre lön från exempelvis en tidigare chefsbefattning vilken inte är jämförbar med nuvarande befattning. Marknadslöner är en annan återkommande anledning. Andra skäl till att löneskillnader uppstått uppger man är att kvinnor kommit in på lägre ingångslöner än männen, att längre föräldraledighet har påverkat kvinnornas löner, men också ”gamla eller traditionella värderingar” anges som orsak till de löneskillnader man hittat, det vill säga man har sett att kvinnors arbete helt enkelt har undervärderats.

I årets undersökning ställdes en fråga som handlade om man hittat mönster bland de som fått sina löner justerade. De som angivit att man gjort det har uppgett ingångslöner ur två vinklar. En grupp har anggett att yngre (oftast kvinnor) kommer in på för låga ingångslöner i förhållande till männen men det finns också en grupp som har anggett att äldre med lång anställningstid ofta missgynnas i relation till nyanställda och även här uppger man att det i högre grad drabbar kvinnor som har en lång anställning i företaget/organisationen.

Nedan görs ett försök att närma sig ingångslöner, huruvida kvinnor och män upplever att de värderas på samma sätt oavsett kön samt föräldraskapets påverkan på lönen utifrån den undersökning som Unionen beställde via Novus gällande jämställdhet hösten 2018

Ingångslönens betydelse

I undersökningen som Unionen beställde via Novus, ställdes frågan ”Upplever du att din ingångslön har påverkats av skäl som har samband med kön?” I svaren kan vi konstatera att det finns en skillnad i uppfattning beroende på kön i denna fråga. Bland kvinnorna är det 18 procent som svarar att de upplever att deras kön haft en negativ påverkan på ingångslönen medan samma siffra bland männen är 1 procent. Knappt 60 procent av kvinnorna svarade nej, ingen påverkan medan samma siffra för männen var mer än 80 procent.



Källa: Tjänstemän i privat sektor om jämställdhet 2018, genomförd av Novus på uppdrag av Unionen

Det finns undersökningar som visar på att kvinnor förväntar sig lägre lön än män. Employer brandingföretaget Universeum Global har genomfört en undersökning bland drygt 25 000 respondenter från svenska universitet och högskolor, och omfattar utbildningar inom Data/IT, högskoleingenjörer, civilingenjörer, ekonomer och juridikstudenter. I den undersökningen, som Svenska Dagbladet skrev om i maj 2019, kunde man se att kvinnliga studenter hade en lägre förväntan på sin ingångslön än manliga studenter.¹⁹ Även Civilekonomerna har belyst detta i sin rapport ”Förväntad lön - en del av problemet” där de kunde se att kvinnliga ekonomer hade en

¹⁹ <https://www.svd.se/kvinnor-forvantar-sig-lagre-lon--trots-dromlage>

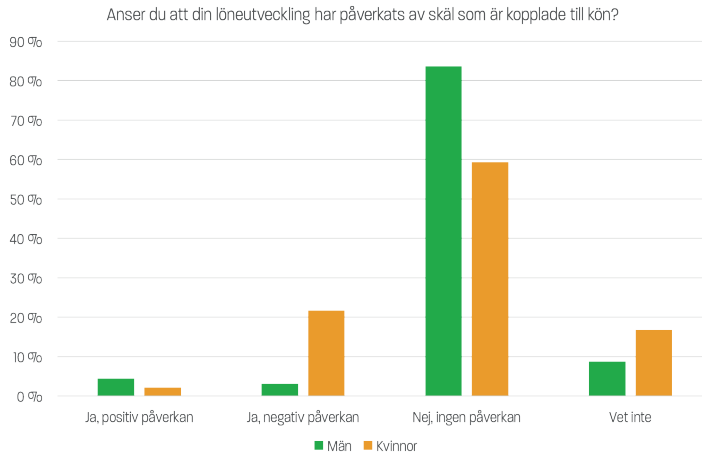
löneförväntan som var 3,6 procent lägre än männens ett år efter examen och att det ökat till 10,6 procent redan fem år efter examen.²⁰

Om kvinnor och män har olika förväntan på sin ingångslön är det problematiskt och olyckligt, bland annat utifrån att man då kan komma att begära olika löner som kommer ha effekter på den framtida lönen. Men ett större problem än att man har olika förväntningar på den egna lönen är att kvinnor och män faktiskt får olika ingångslöner, det är inte acceptabelt. Lönesättande chefer måste bli bättre på att sätta rättvisa och jämställda löner från start. Det är helt enkelt deras ansvar.

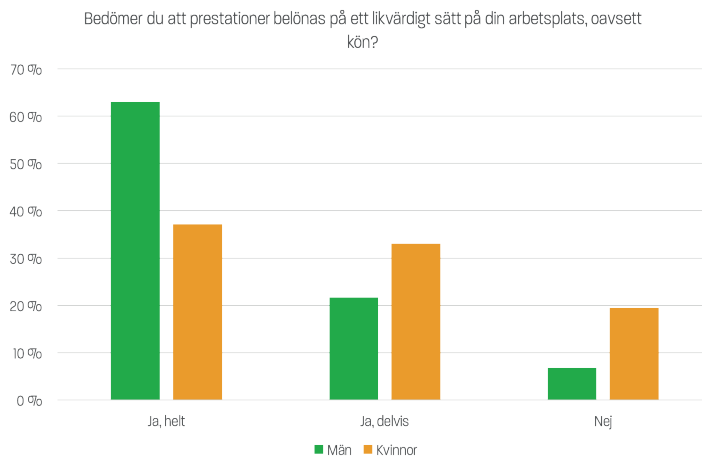
Löneutveckling och prestationsbedömning

På frågorna om löneutveckling och om man bedöms likvärdigt utifrån kön så finns det också ett könsmönster i Unionens Novusundersökning från 2018. Bland kvinnorna är det en av fem som anser att deras löneutveckling har påverkats negativt av skäl som är kopplade till kön. Bland männen är den siffran 3 procent. Samma sak gäller på frågan om man upplever att man prestationsbedöms på ett likvärdigt sätt oavsett kön. På den frågan är det en femtedel av kvinnorna som svarar nej på om man anser att prestationer bedöms på ett likvärt sätt oavsett kön, samma siffra för männen är 7 procent. Bland männen svarar 63 procent ja helt på frågan och bland kvinnorna är siffran 37 procent.

²⁰ <https://civilekonomerna.se/sites/default/files/2019-04/forvantadlonweb.pdf>



Källa: Tjänstemän i privat sektor om jämställdhet 2018, genomförd av Novus på uppdrag av Unionen



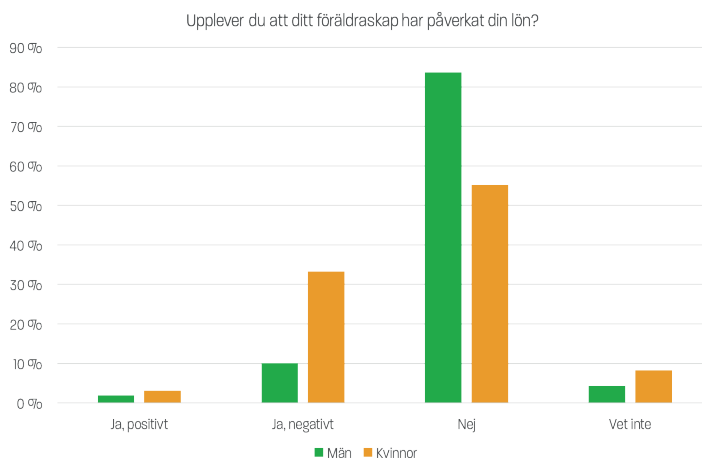
Källa: Tjänstemän i privat sektor om jämställdhet 2018, genomförd av Novus på uppdrag av Unionen

På samma sätt som företag och organisationer måste bli bättre på att sätta rätt lön när man nyanställer måste man också bli bättre på att värdera och omvärdera de tjänster man har i organisationen. Att det

finns lönesättande kriterier är oerhört viktigt liksom att lönekartläggningar genomförs, det är något som Unionens lönekartläggningsundersökningar alltid påvisat.

Föräldraskapet

Kvinnor som grupp tar idag ett större ansvar för barn och hem än männen, de tar ut större andel av föräldraledigheten, de tar ut fler VAB-dagar då barnen är sjuka och de gör också större anpassningar i att exempelvis jobba deltid då barnen är små. I undersökningen ställdes en fråga kring hur man ansåg att föräldraskapet hade påverkat den egna lönen. Frågan ställdes till de som hade barn i åldern 0-11 år. Av männen var det mer än 80 procent som svarade nej på frågan om man upplever att föräldraskapet har påverkat lönen, bland kvinnorna var samma siffra drygt 50 procent. Av kvinnorna var det en tredjedel som svarade att lönen hade påverkats negativt, samma siffra för männen var 10 procent.



Källa: Tjänstemän i privat sektor om jämställdhet 2018, genomförd av Novus på uppdrag av Unionen

Kvinnorna i undersökningen svarade också i högre grad att föräldraskapet har påverkat karriären negativt, 27 procent av kvinnorna svarade det att jämföra med 9 procent av männen.

Institutet för arbetslivsforskning (IFAU) forskning på ämnet visar på att föräldraskapet spelar stor roll för löneskillnaderna mellan kvinnor och män. Deras forskning har visat ”att kvinnor och män

tjänar ungefär lika mycket, är chefer i ungefär lika stor utsträckning och ungefär lika ofta sjukfrånvarande från arbetet fram till det första barnets födelse – sedan händer det något.

Kvinnorna tappar i inkomst och lön, blir mer sällan chefer jämfört med män och är oftare sjukfrånvarande från arbetet”. De menar att en av anledningarna är kvinnornas lägre anknytning till arbetsmarknaden som en följd av föräldraledighet och vård av barn.²¹

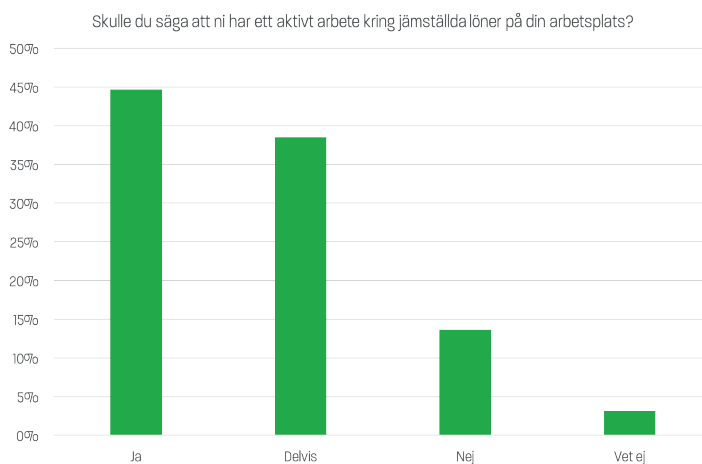
I ett jämställt arbetsliv är föräldraskap inte en karriärbroms. Vi behöver få till stånd ett arbetsliv som underlättar kombinationen barn och jobb. Vi behöver också eliminera de karriärhämmande effekter som föräldraskapet får för småbarnsföräldrar, framförallt för kvinnor som är föräldrar. Det är viktigt att det finns rutiner i den lokala lönebildningen som säkerställer att föräldralediga ingår i lönerrevisioner på samma villkor som övriga anställda på arbetsplatsen och att de

²¹ <https://www.ifau.se/sv/Press/Forsknings-sammanfattningar/kvinnor-och-man-pa-arbetsmarknaden/>. Forsknings-sammanfattningen bygger bland annat på rapporterna: *Kan kvinnor ha både barn och karriär?* från 2018 av Petter Lundborg, Erik Plug och Astrid Wurtz Rasmussen, *Kvinnors underrepresentation på chefspositioner - en familjeangelägenhet?* från 2007 av Magnus Bygren och Michael Gähler och *Effekter av föräldrapenning på arbetsutbud* från 2012 av Arizo Karimi, Erica Lindahl och Peter Skogman Thoursie

Företags och organisationers arbete med jämställda löner

Företags och organisationers arbete för jämställda löner

Skulle du säga att ni har ett aktivt arbete kring jämställda löner på din arbetsplats?

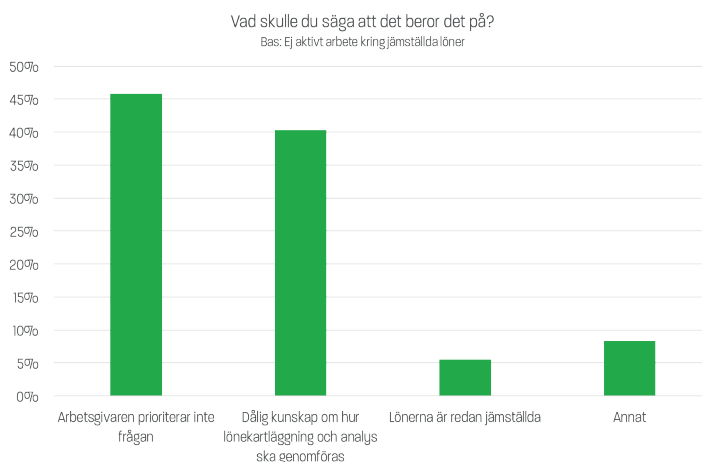


Nästan hälften av de tillfrågade Unionenklubbarna i denna undersökning anser att det finns ett aktivt arbete kring jämställda löner på deras arbetsplats. 45 procent svarar detta. Fyra av tio Unionenklubbar anser att det delvis bedrivs ett aktivt arbete med jämställda löner medan 14 procent av de som svarat på undersökningen uppger att det inte bedrivs ett aktivt arbete för jämställda löner.

”Vi arbetar i jämställdhetsgrupper, och frågan kommer alltid upp i löneförhandlingar, med i mitt tycke lyckat resultat.”

”Det är ledningen som sätter lönerna. Finns inget samarbete med lönekartläggning över huvud taget.”

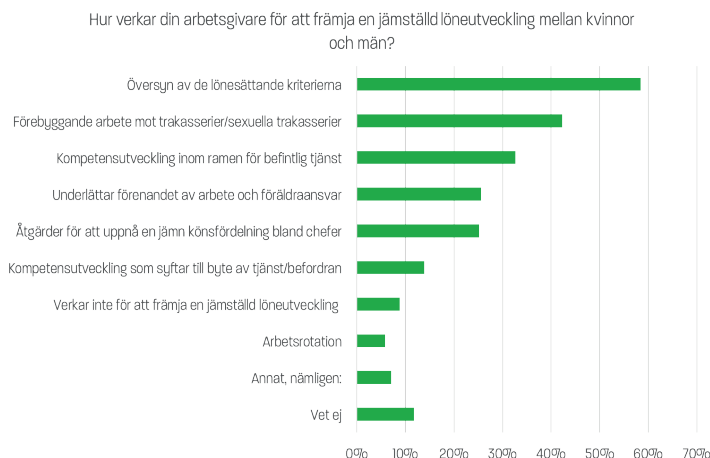
Om nej, vad skulle du säga att det beror på? (Fler svar möjliga)



Bland de Unionenklubbarna som svarat att de inte anser att det bedrivs ett aktivt arbete för jämställda löner på deras arbetsplats tror 46 procent att det beror på att arbetsgivaren inte prioriterar frågan. 40 procent av Unionenklubbarna uppger att det beror på dålig kunskap om hur lönekartläggning och analys ska genomföras. Endast sex procent uppger att bristen på aktivt arbete för jämställda löner beror på att lönerna redan är jämställda.

De frisvar som Unionenklubbarna har lämnat på denna fråga kan delas in i tre olika kategorier. Den ena kategorin uppger att det bristande arbetet för jämställda löner beror på att ledningen sitter långt borta, ibland till och med i ett annat land. Den andra kategorin uppger att det beror på okunskap hos fackklubben och den tredje kategorin att det beror på ett bristande intresse för jämställdhet.

Hur verkar din arbetsgivare för att främja en jämställd löneutveckling mellan kvinnor och män?



Det finns flera faktorer som hänger samman med en jämställd lönesättning och löneutveckling. Ett systematiskt arbete för jämställda löner handlar både om att eliminera en osaklig lönesättning och att bedriva ett systematiskt arbete för att skapa jämställda karriärmöjligheter.

Den vanligaste åtgärden från arbetsgivares sida för att främja jämställda löner bedömer Unionenklubbarna är att se över de lönesättande kriterierna. 58 procent av Unionenklubbarna svarar detta. Den näst vanligaste åtgärden är förebyggande arbete mot trakasserier på grund av kön och sexuella trakasserier. 42 procent svarar detta.

Enligt Unionenklubbarnas bedömning så är det mindre vanligt med åtgärder som syftar till att bryta segregering och ”glastak” inom arbetsplatsen. Endast 25 procent svarar att deras arbetsgivare verkar för en jämn könsfördelning bland chefer och 14 procent svarar att deras arbetsgivare verkar för kompetensutveckling som syftar till att byta tjänst eller till en befordran.

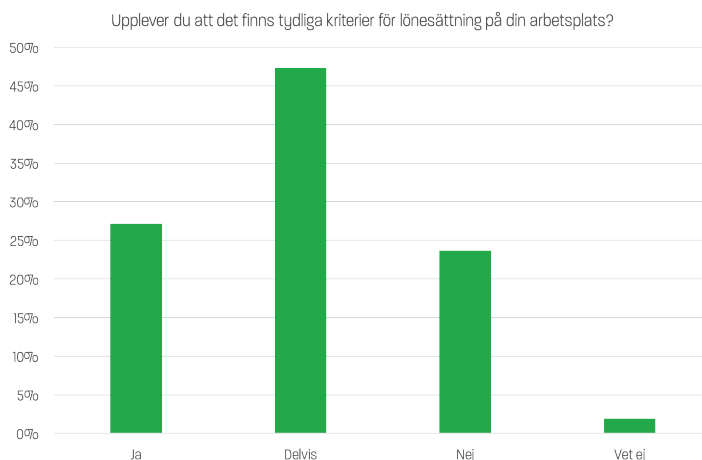
Nio procent av Unionenklubbarna svarar att deras arbetsgivare inte verkar för en jämställd lönesättning.

”Vi har pratat om att få en handlingsplan för att kompetensutvecklingen också ska kunna mätas mellan könen men detta är inte gjort ännu.”

”Vi har i dagsläget en väldigt god jämställdhet. Eventuella skillnader i lön mellan två individer med samma tjänst och likvärdig prestation upptäcks omgående.”

”Vi har en bra lönefördelning inom respektive arbetsområde men inte något aktivt arbete för att jämna ut möjligheterna till avancemang och aktiv löneutveckling via befordran.”

Upplever du att det finns tydliga kriterier för lönesättning på din arbetsplats?



Tydliga lönekriterier är en förutsättning för en saklig lönesättning. Lönesättning efter prestation och måluppfyllnad innebär alltid ett visst mått av subjektiv bedömning från den lönesättande chefens sida. Men med tydliga mål och tydliga lönesättande kriterier ökar förutsättningarna för en lönesättning där omedvetna föreställningar om exempelvis kvinnors och mäns prestationer inte påverkar löneutvecklingen. Arbetsgivare som saknar tydliga lönesättande kriterier ger helt enkelt inte sina lönesättande chefer de förutsättningar

som krävs för ett bra arbete med jämställda löner.

De flesta av Unionens kollektivavtal innehåller skrivningar som ställer krav på att det ska finnas lönesättande kriterier.

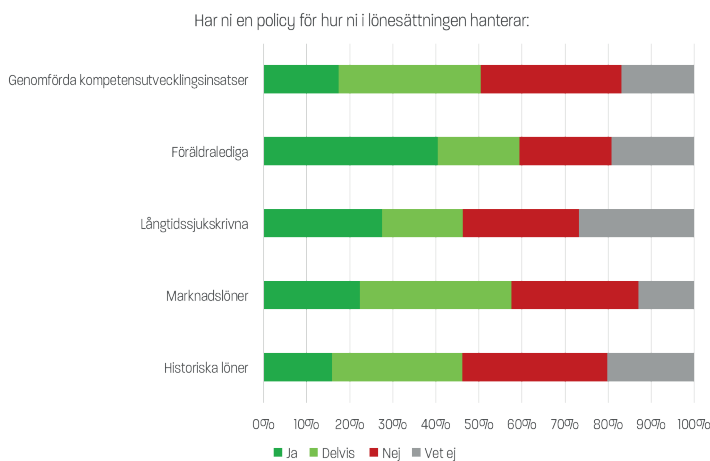
Det är oroväckande att endast 27 procent av Unionenklubbarna anser att det finns tydliga kriterier för lönesättning på deras arbetsplats. 47 procent anser däremot att det delvis finns tydliga kriterier för lönesättning och 24 procent av Unionenklubbarna svarar att det saknas tydliga lönesättande kriterier.

”Löner är alltid mycket godtycke från chefers och HRs sida, man håller tillbaka de som arbetat länge till förmån för de som köps in och man önskar ha kvar.”

”Det finns absolut uppsatta lönekriterier men de är väldigt luddiga och vi ser att man har svårt att hålla en enhetlig linje i utvärderingen av medarbetare enligt dessa kriterier.”

”Det sker på gruppchefnivå och medarbetarens prestation, kompetensnivå och kompetensutveckling utgör kriterier. Man ska sätta in åtgärdsprogram om medarbetaren inte presterar på en förväntad nivå för att stötta medarbetaren.”

Har ni en policy för hur ni i lönesättningen hanterar genomförda kompetensutvecklingsinsatser, föräldralediga, långtidssjukskrivna, marknadslöner och historiska löner?



Utöver de lönesättande kriterierna är det viktigt att det finns en lönepolicy som på ett enhetligt sätt hanterar olika situationer som riskerar att leda till ojämsställda löner. En lönepolicy bör omfatta kompetensutveckling, föräldralediga och hur långtidssjukskrivna ska lönesättas. Den bör även omfatta marknadslöner, det vill säga de skillnader i lön som kan uppstå när det finns brist eller överskott på en viss typ av kompetens och marknadsvärdet för den tjänsten därmed tillfälligt blir högre eller lägre. Lönepolicyn bör även omfatta historiska löner. Historiska löner är löner från en tidigare tjänst som följer med in i den nya tjänsten, exempelvis situationen där en chefstjänst försvinner och den som hade chefstjänsten får behålla sin tidigare lön för en ny tjänst där löneläget är lägre.

Det viktiga är att de olika situationerna hanteras på ett enhetligt och icke-diskriminerande sätt.

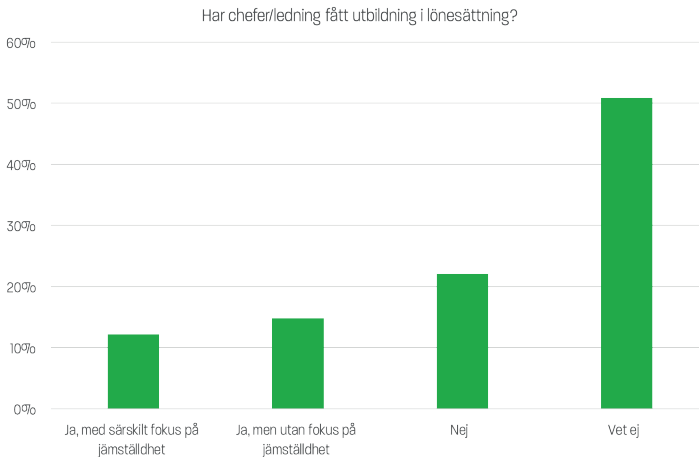
Unionenklubbarna svarar att det vanligaste är att deras arbetsgivare har en policy för hur föräldralediga ska hanteras i lönesättningen. 40 procent av klubbarna svarar detta. 19 procent svarar att det delvis finns en policy för hur föräldralediga ska hanteras i lönesättningen medan lite drygt en femtedel svarar att det saknas en policy för hur föräldralediga ska hanteras. Trots att det är vanligast att ha en policy för hur föräldralediga ska hanteras i lönesättningen

så är det bekymmersamt att en fjärdedel av arbetsgivarna saknar en sådan policy.

När det gäller policy för lönesättning av långtidssjukskrivna så svarar 27 procent av Unionenklubbarna att det finns en sådan policy och 19 procent svarar att det delvis finns en sådan policy. Det är lika många (27 procent) som uppger att deras arbetsgivare saknar en policy för hur långtidssjukskrivna ska hanteras i lönerrevisioner som antalet som uppger att en sådan policy finns.

De områden där det i störst utsträckning saknas en lönepolicy gäller kompetensutveckling, marknadslöner och historiska löner. 33 procent svarar att det saknas en policy för kompetensutveckling, 30 procent svarar att det saknas en policy för marknadslöner och 34 procent svarar att det saknas en policy för hur historiska löner ska hanteras i lönerrevisioner.

Har chefer fått utbildning i lönesättning?



En tredje viktig faktor i en jämställd lönesättning är att det, vid sidan om tydliga kriterier för lönesättning och en genomarbetad lönepolicy, finns en bra utbildning för chefer i hur de ska arbeta med lönesättningen. En sådan utbildning bör även innehålla särskilt fokus på jämställdhet och en lönesättning fri från diskriminering. Risker är annars stora att lönesättande chefer gör sin egen subjektiva tolkning kring hur kriterierna ska användas och vad som ska styra lönen.

Medan ett stort antal Unionenklubbar svarade att de inte vet om

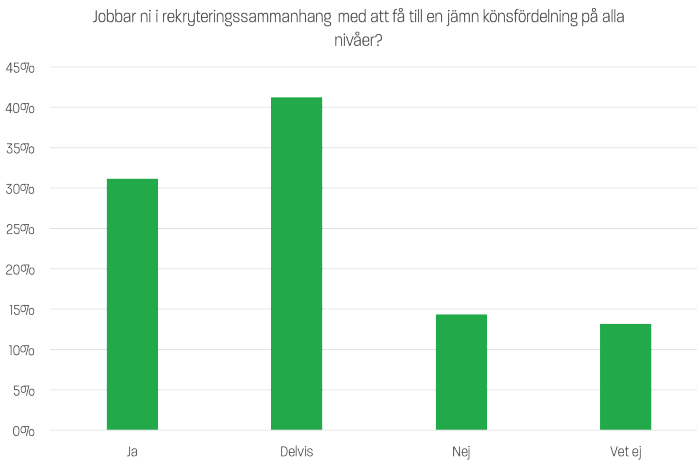
chefer utbildas i lönesättning så svarade 22 procent att chefer inte utbildas. 27 procent svarade att chefer utbildas och endast 12 procent svarar att chefer utbildas med ett särskilt fokus på jämställdhet.

”Vi konstaterade i årets lönerrevision att cheferna behöver lära sig hur målsättning, utvecklingsamtal och lönesamtal hänger ihop och ska utföras.”

”Ja, de får utbildning i Lönepolicy, Lönesamtal och bemötande. Exakt hur jämställdhet ligger i den utbildningen är oklart men jämställdhet är central i lönepolicyn som helhet.”

”Viss utbildning, men långt ifrån bra och tillräcklig.”

Jobbar ni i rekryteringssammanhang med att få till en jämn könsfördelning på alla nivåer?



En del av löneskillnaderna mellan kvinnor och män hör till de så

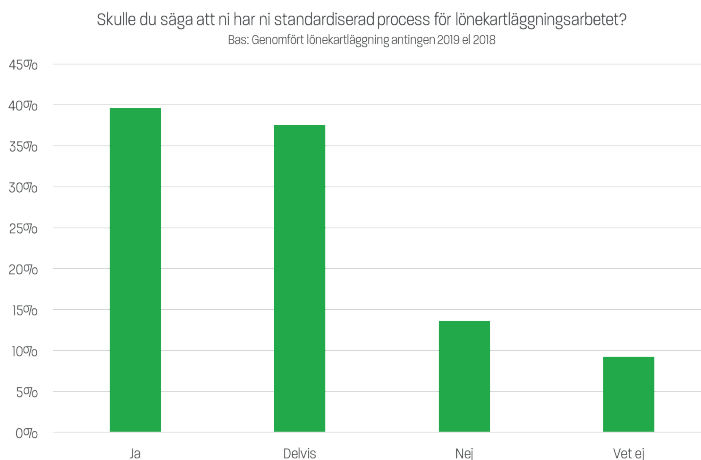
kallade förklarade skillnaderna, det vill säga de löneskillnader som beror på faktorer så som att kvinnor och män arbetar i olika branscher och har olika yrken. Så ser det även ofta ut på företagsnivå där vissa typer av tjänster är mansdominerade och vissa typer av tjänster är kvinnodominerade. En viktig del i att minska löneskillnader mellan kvinnor och män är därför att bryta segregeringen på arbetsplatserna. En viktig del i det arbetet är att verka för att få till en jämn könsfördelning i rekryteringssammanhang på alla nivåer.

När det gäller att verka för att få till en jämn könsfördelning på alla nivåer i rekryteringssammanhang så svarar 31 procent av Unionenklubbarna att deras arbetsgivare arbetar med det och 41 procent svarar att arbetsgivarna delvis gör det. 14 procent svarar att deras arbetsgivare inte verkar för en jämn könsfördelning på alla nivåer.

”Det jobbas med detta så långt det är möjligt. Ibland finns inte kompetensen.”

”Svårt att hitta kvinnor som kan/vill jobba inom mansdominerade specialstyrken. Annars välkommet.”

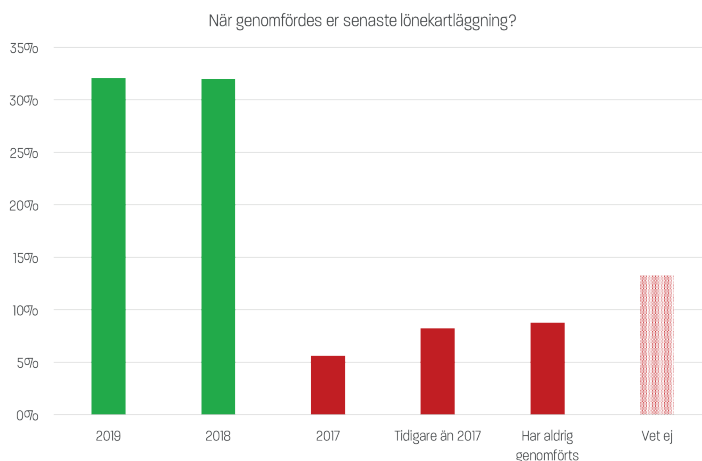
Skulle du säga att ni har en standardiserad process för lönekartläggningsarbetet?



Nästan hälften av Unionenklubbarna svarar att det finns en standardiserad process för lönekartläggningsarbetet. 40 procent svarar detta. Nästan lika många uppger att det delvis finns en standardiserad process för lönekartläggningsarbetet medan 14 procent svarar att det saknas en standardiserad process.

Att det finns en helt eller delvis standardiserad process för lönekartläggningar underlättar arbetet med lönekartläggningar. Unionens inställning är att lönekartläggningar bör ses som en del av arbetet med löner under ett verksamhetsår och inte som ett separat spår.

När genomfördes er senaste lönekartläggning?



Av de svarande uppger 32 procent att den senaste lönekartläggningen genomfördes under 2019 och 32 procent uppger att den senaste lönekartläggningen genomfördes 2018. Sex procent av Unionenklubbarna svarar att den senaste lönekartläggningen genomfördes 2017 och åtta procent svarar att den senaste lönekartläggningen genomfördes tidigare än 2017.

Nästan en av tio Unionenklubbar svarar att deras arbetsgivare aldrig har genomfört en lönekartläggning.

Medan det är glädjande att ett stort antal Unionenklubbar svarar att den senaste lönekartläggningen genomfördes 2019 eller 2018 så är det nästan en fjärdedel, 23 procent, av arbetsgivarna som inte följer diskrimineringslagens krav om årliga lönekartläggningar. Särskilt oroväckande är det med de nio procent som aldrig har genomfört

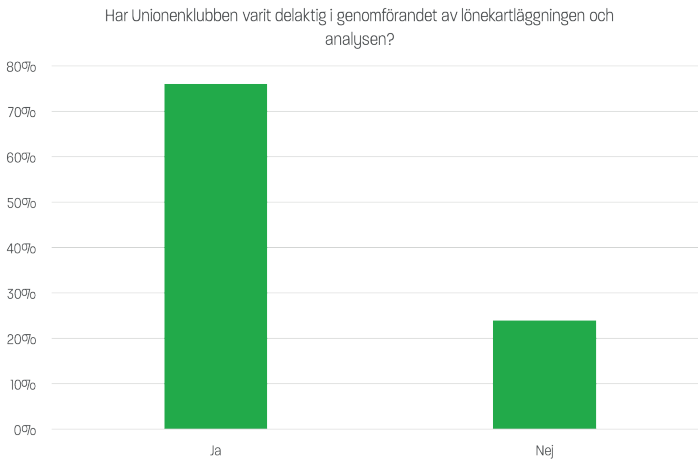
en lönekartläggning.

I de fritextsvar som Unionenklubbarna har lämnat framgår det tydligt att det är Unionenklubben som har fått vara drivande i många situationer för att en lönekartläggning ska genomföras.

”Pågår nu, för första gången. Klubben har varit drivande i frågan.”

Samverkan

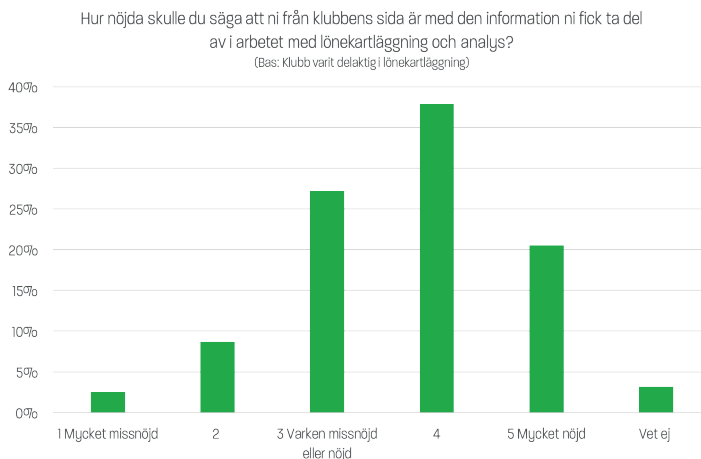
Har Unionenklubben varit delaktig i genomförandet av lönekartläggningen och analysen?



De allra flesta av Unionenklubbarna har varit delaktiga i genomförandet av lönekartläggningen och analysen. Hela 76 procent svarar detta. En mer bekymmersam siffra är däremot att nästan en fjärdedel, 24 procent svarar att de inte har varit delaktiga.

Enligt diskrimineringslagens 3 kap. 11 § ska arbetsgivare och arbetstagare samverka i arbetet med aktiva åtgärder. Arbetsgivaren har med andra ord en lagstadgad skyldighet att samverka med fackliga företrädare.

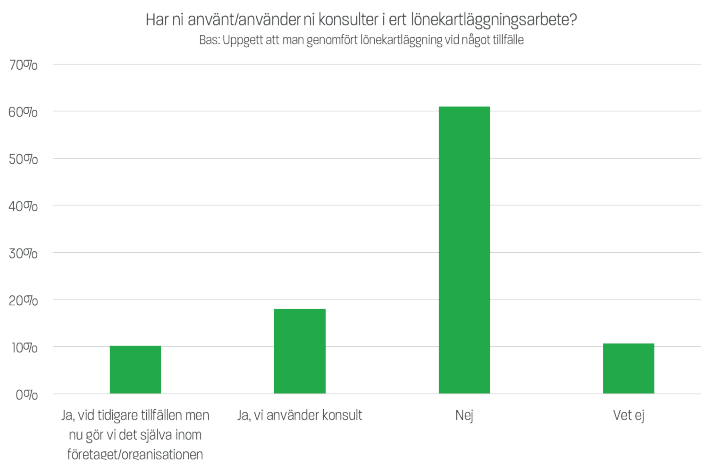
Hur nöjda skulle du säga att ni från klubbens sida är med den information ni fick ta del av i arbetet med lönekartläggning och analys?



Bland de Unionenklubbar som har deltagit i lönekartläggning och analys så är 59 procent av klubbarna nöjda eller mycket nöjda med den information de har fått ta del av. Medan 27 procent av klubbarna varken är nöjda eller missnöjda så svarar 12 procent att de är missnöjda eller mycket missnöjda med den information de har fått ta del av.

Enligt diskrimineringslagens 3 kap. 12 § ska arbetsgivaren förse en arbetstagarorganisation som arbetsgivaren är bunden till av kollektivavtal med den information som behövs för att organisationen ska kunna samverka i arbetet med aktiva åtgärder. Det är alltså inte upp till arbetsgivarens goda vilja att dela med sig av den information som behövs för att arbetstagarrepresentanter på ett ändamålsenligt sätt ska kunna delta i arbetet med lönekartläggning och analys.

Har ni använt/använder ni konsulter i ert lönekartläggningsarbete?

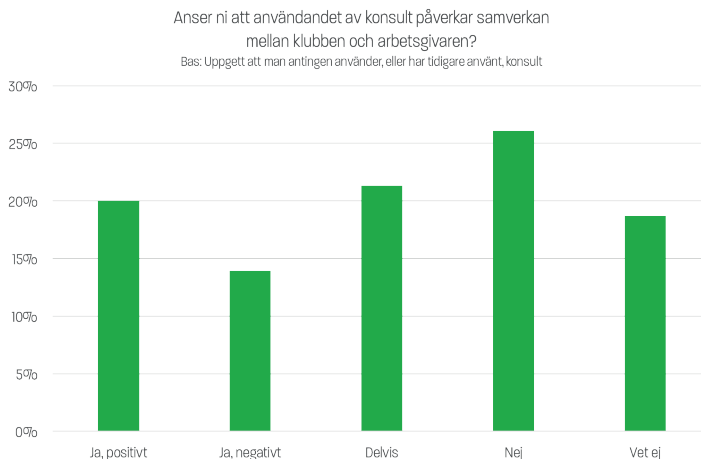


Syftet med att genomföra en lönekartläggning är att upptäcka om det finns osakliga löneskillnader som har samband med kön och även om det finns andra åtgärder som behöver vidtas så som översyn av lönesättande kriterier eller kompetensutvecklingsinsatser. En viktig del i lönekartläggningsarbetet är att införliva slutsatserna från lönekartläggningsarbetet i det löpande dagliga arbetet med rekrytering, befordran, kompetensutveckling och i lönesättningen för att inte nya osakliga löneskillnader ska uppstå. Om arbetsgivaren anlitar en konsult i arbetet är det viktigt att konsultens arbete inte ersätter arbetsgivarens arbete utan kompletterar det.

Det är ungefär en lika stor andel som har ett systematiskt arbete med löner på plats, som de som saknar ett sådant arbete, som anlitar en konsult i lönekartläggningsarbetet. Av de tillfrågade klubbarna så svarar en lika stor andel som använder sig av en konsult som de som inte använder en konsult att de hittar osakliga löneskillnader.

Den största andelen av Unionenklubbarna svarar att de inte har använt sig av en konsult i lönekartläggningsarbetet. 61 procent svarar detta. 18 procent svarar att de använder sig av en konsult och 10 procent svarar att de har använt sig av en konsult tidigare men att de numera utför arbetet själva inom företaget/organisationen.

Anser ni att användandet av konsult påverkar samverkan mellan klubben och arbetsgivaren?



Drygt en fjärdedel anger att användandet av en konsult i lönekartläggningsarbetet inte har påverkat samverkan mellan klubben och arbetsgivaren. 26 procent av Unionenklubbarna svarar detta. En femtedel svarar att det har påverkat samverkan mellan klubb och arbetstagare positivt medan 14 procent svarar att det har påverkat samverkan negativt.

De Unionenklubbar som finns hos en arbetsgivare som har en negativ eller mycket negativ inställning till lönekartläggningsarbetet svarar dock i dubbelt så stor utsträckning att samverkan har påverkats negativt av användandet av en konsult jämfört med de som finns hos en arbetsgivare som har positiv eller mycket positiv inställning.

Sammantaget så upplever den största delen av Unionenklubbarna att användandet av en lönekartläggningskonsult antingen inte har påverkat samverkan alls, delvis påverkat samverkan eller påverkat samverkan positivt. Bland fritextsvaren uppger många att de inte fått ta del av tillräckligt med information när arbetsgivaren har anlitat en konsult men det framgår också att konsulten har hjälpt arbetsgivaren och klubben att identifiera löneskillnader som annars hade missats.

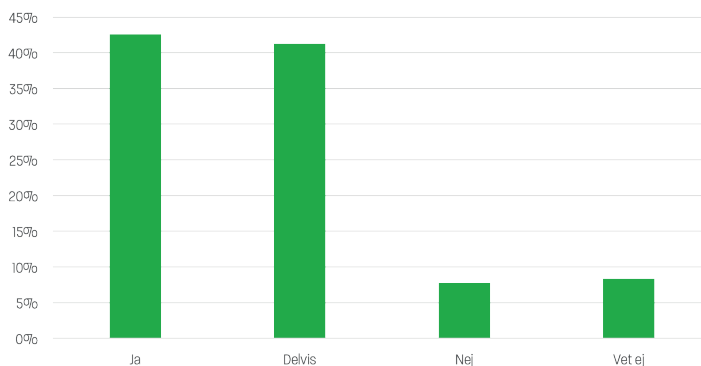
”Klubben blir inte delaktig i något arbete då konsultfirman gör allt arbete, tvivlar på att ens företaget är delaktigt i analysen.”

”Vad jag hört har konsulten stor erfarenhet av att ha genomfört hundratals kartläggningar. Däremot är vi och företaget inte proffs på detta. Behövs säkert ha någon att rådfråga ibland.”

”Får inte tillgång till allt underlag för värdering av tjänster.”

I er senaste lönekartläggning och analys, var ni ense mellan fack och arbetsgivare om de bedömningar som gjordes?

I er senaste lönekartläggning och analys, var ni ense mellan fack och arbetsgivare om de bedömningar som gjordes?
Bas: Genomfört lönekartläggning antingen 2019 el 2018



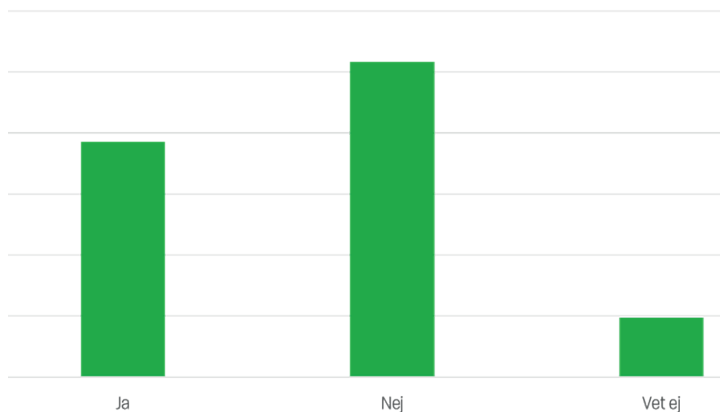
En väldigt stor andel av Unionenklubbarna anser att fack och arbetsgivare var eniga, eller delvis eniga, om de bedömningar som gjordes i den senaste lönekartläggningen. 43 procent av klubbarna svarade att de var eniga med arbetsgivaren och 41 procent svarade att de var delvis eniga med arbetsgivaren. Åtta procent svarar att fack och arbetsgivare inte var eniga i de bedömningar som gjordes.

Arbetet med lönekartläggning och analys är inte en förhandlingssituation och vid oenighet är det arbetsgivarens ståndpunkt eller tolkning som gäller. För att ett arbete som genomförs i samverkan ska fungera tillfredsställande är en viktig grundförutsättning dock att samtliga samverkande parter upplever att deras inspel och synpunkter tas på allvar och tas tillvara.

Effekterna av lönekartläggning och analys

Ledde arbetet med den senaste lönekartläggningen och analysen till att ni upptäckte löneskillnader som behövde rättas till?

Ledde arbetet med den senaste lönekartläggningen och analysen till att ni upptäckte löneskillnader som behövde rättas till?
Bas: Genomfört lönekartläggning antingen 2019 el 2018



Tidigare i år så genomförde Riksrevisionen en genomgång av lönekartläggningar på svensk arbetsmarknad där de bland annat drog slutsatserna att lönekartläggning är ett trubbigt och ineffektivt verktyg för att åstadkomma jämställda löner. Unionen anser att en lönekartläggning inte är ett verktyg för att jämna ut en könssegregerad arbetsmarknad eller könssegregering inom exempelvis olika avdelningar. Den kan därmed aldrig vara det enda verktyget för att minska löneskillnader mellan kvinnor och män.

Lönekartläggning och analys är däremot ett verktyg för att upptäcka osakliga löneskillnader och där anser Unionen att Riksrevisionen har kommit till en felaktig slutsats. När lönekartläggningar genomförs är de ett effektivt verktyg för att upptäcka osakliga löneskillnader som behöver åtgärdas eller andra åtgärder som behöver vidtas.

Av de Unionenklubbar som svarade att det genomförts lönekartläggningar så svarar 39 procent att arbetet med den senaste lönekartläggningen och analysen ledde till att löneskillnader mellan kvinnor och män som utför lika eller likvärdiga arbeten och som

behövde åtgärdas upptäcktes. 52 procent svarar att inga sådana löneskillnader upptäcktes.

Har ni tidigare hittat skillnader när ni genomfört lönekartläggning?



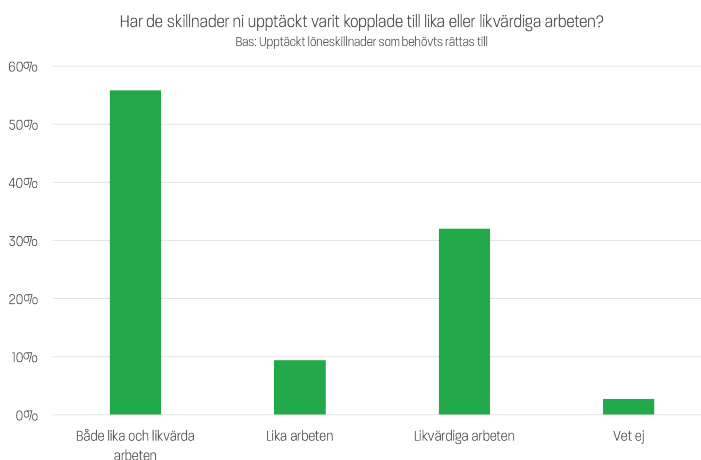
Av de Unionenklubbar som svarade att de senast genomfört lönekartläggningar 2019 eller 2018, och som då inte hittade löneskillnader som behövde rättas till, så har 46 procent svarat att de hittat skillnader i lön som har behövts rättats till vid tidigare lönekartläggningar. 27 procent uppger att de inte tidigare har hittat löneskillnader som har behövts rättas till. Att hela 46 procent av de som inte hittat löneskillnader under 2018 eller 2019 har hittat löneskillnader tidigare indikerar att de åtgärder som då vidtogs har haft en fortsatt positiv effekt på arbetet med jämställda löner.

Den sammanlagda bilden visar att det är ofta som osakliga löneskillnader upptäcks och åtgärdas när lönekartläggningar väl genomförs. Av de som genomförde lönekartläggningar 2018 eller 2019 så har 85 procent hittat osakliga löneskillnader vid senaste lönekartläggningen eller tidigare. Det är också väldigt få av de fall som har tagits upp i Arbetsdomstolen som har lett till att lönediskriminering har ansetts förekomma. Systemet med lönekartläggningar innebär, förutom att osakliga löneskillnader rättas till, även en kvalitetssäkring av lönesättningen. Det är på så sätt ett oerhört effektivt verktyg för att åtgärda osakliga löneskillnader.

”I takt med att vi har justerat har vi färre fall som behöver åtgärdas då kartläggningen nu görs varje år.”

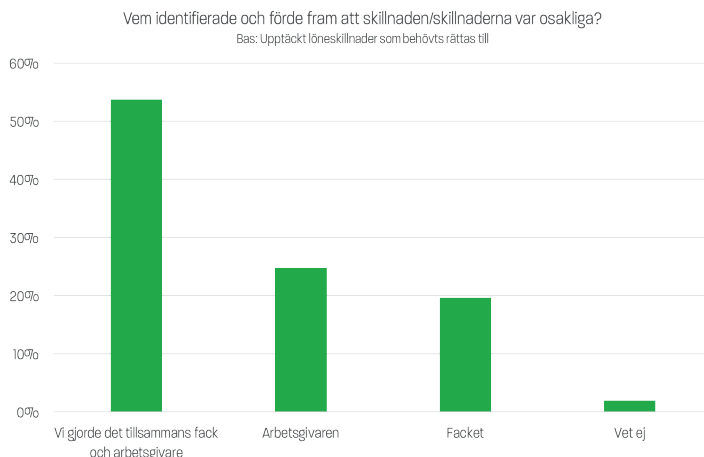
”Har skett speciella satsningar på vissa roller efter tidigare lönekartläggningar.”

Har de skillnader ni upptäckt varit kopplade till lika eller likvärdiga arbeten?



Bland de som upptäckte osakliga löneskillnader som behövde rättas till så svarar 56 procent av Unionenklubbarna att de löneskillnader som hittades gällde både lika och likvärdiga arbeten. Det är betydligt vanligare att hitta skillnader avseende likvärdiga arbeten än inom lika arbeten. 32 procent av klubbarna svarar att de hittade skillnader i likvärdiga arbeten medan nio procent svarar att de hittade skillnader i lika arbeten.

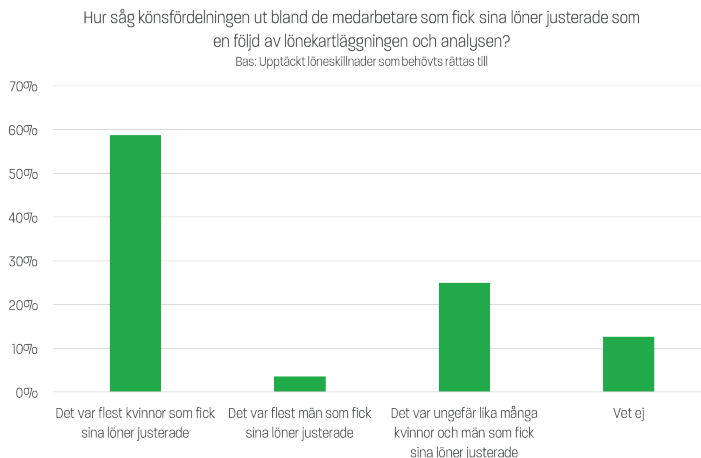
Vem identifierade och förde fram att skillnaderna var osakliga?



Över hälften av Unionenklubbarna svarar att fack och arbetsgivare identifierade de osakliga löneskillnaderna tillsammans. 54 procent svarar detta. En fjärdedel av klubbarna svarar att arbetsgivaren identifierade löneskillnaderna och en femtedel svarar att det var facket som identifierade dem.

Att Unionenklubbarna i så stor omfattning som en femtedel av alla fall är de som har identifierat löneskillnaderna innebär att det finns en risk för att löneskillnader kan ha missats i de fall där arbetsgivaren inte har samverkat med facket i genomförandet av lönekartläggningen.

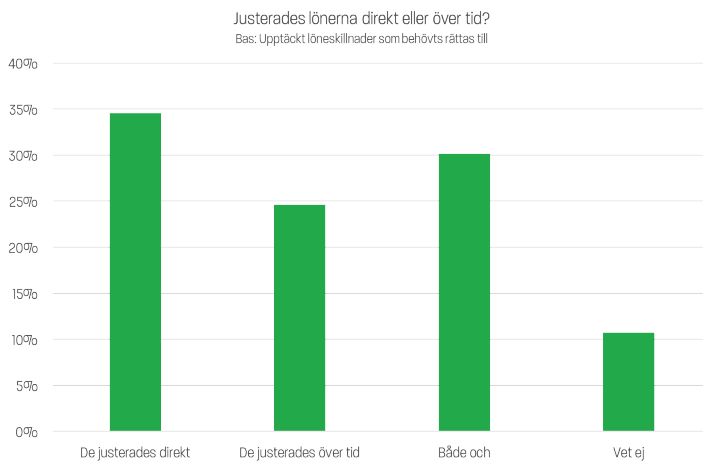
Hur såg könsfördelningen ut bland de medarbetare som fick sina löner justerade som en följd av lönekartlägningsarbetet?



En vanlig missuppfattning är att jämställda löner enbart handlar om att identifiera och rätta till osakliga löneskillnader som har drabbat kvinnor men en lönekartläggning ska kartlägga och analysera osakliga skillnader som har samband med kön, oavsett kön.

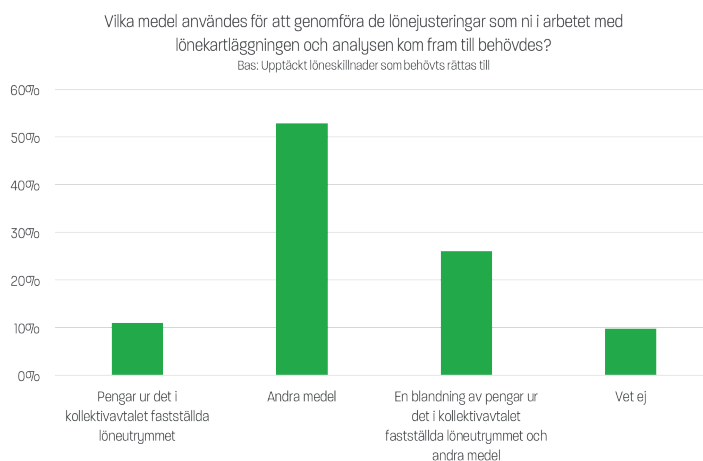
Undersökningen visar också att det var flest kvinnor som fick sina löner justerade. 59 procent av klubbarna svarade att det var flest kvinnor som fick sina löner justerade. Fyra procent svarar att det var flest män som fick lönerna justerade och en fjärdedel svarade att det var ungefär lika många kvinnor och män som fick lönerna justerade.

Justerades lönerna direkt eller över tid?



Av de Unionenklubbar som svarat att löneskillnader som behövde rättas till upptäcktes så uppger 35 procent att löneskillnaderna justerades direkt. En fjärdedel av klubbarna svarade att löneskillnaderna justerades över tid och 30 procent svarade att de justeras både direkt och över tid.

Vilka medel användes för att genomföra de lönejusteringar som ni i arbetet med lönekartläggningen och analysen kom fram till behövdes?

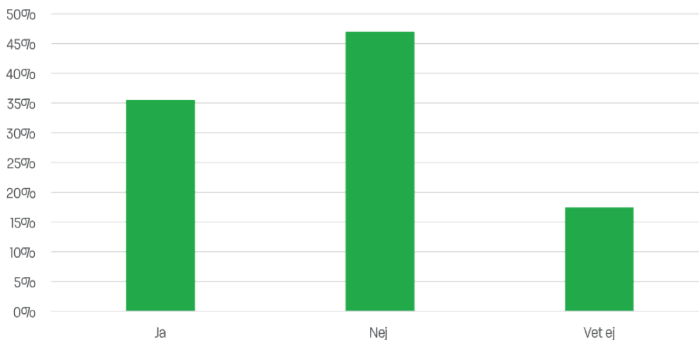


Det är Unionens uppfattning att de medel som används för lönejusteringar som behöver genomföras som en konsekvens av arbetet med lönekartläggning och ska tas från andra medel än från det i kollektivavtalet fastställda löneutrymmet, det vill säga de pengar som är avsatta för de anställdas löneökningar. Kostnaden som uppstår för arbetsgivaren är ett resultat av en osaklig lönesättning och det är därför rimligt att arbetsgivaren finansierar det med andra medel än de som är avsatta för de anställdas löneutveckling. För att undvika att det händer är det bra att hålla isär lönekartläggningen från lönerevisionen tidsmässigt.

Undersökningen visar att på elva procent av arbetsplatserna där osakliga löneskillnader har identifierats så justeras lönerna med medel ur det kollektivavtalade löneutrymmet. 26 procent svarar att det justeras med en blandning av medel från det kollektivavtalade löneutrymmet och med andra medel. Positivt är att de flesta arbetsgivare, 53 procent, gör lönejusteringarna med andra medel än det kollektivavtalade löneutrymmet.

Ledde arbetet med den senaste lönekartläggningen och analysen till att ni identifierade andra åtgärder än lönejusteringar som behövde genomföras?

Ledde arbetet med den senaste lönekartläggningen och analysen till att ni identifierade andra åtgärder än lönejusteringar som behövde genomföras?
Bas: Genomfört lönekartläggning aningen 2019 el 2018



I lite drygt en tredjedel av alla lönekartläggningar och analyser så ledde arbetet till att andra behövliga åtgärder än lönejusteringar identifierades så som översyn av lönesättande kriterier, kompetensutveckling och utbildning av lönesättande chefer. 36 procent av Unionenklubbarna svarar detta. 47 procent av Unionenklubbarna

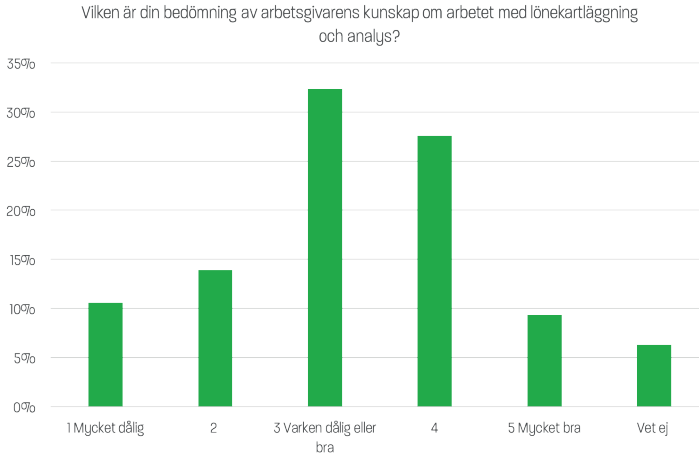
svarar att lönekartläggningen och analys inte ledde till att några andra åtgärder identifierades.

”Vi har hittills inte fått önskat resultat. Vi ville att samtliga lönesättande chefer skulle få utbildning och att man skulle följa de kriterier som var uppsatta.”

”Vi har en ständig dialog kring exempelvis utbildning och verktyg för lönesättande chefer och upplever att arbetsgivaren arbetar aktivt med detta.”

Kunskap och engagemang

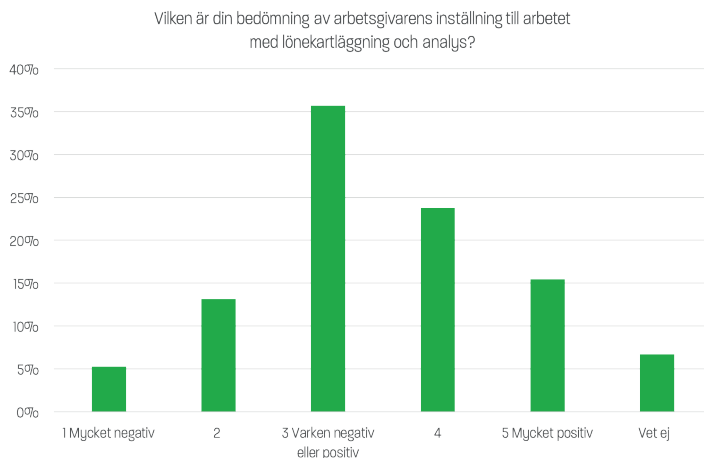
Vilken är din bedömning av arbetsgivarens kunskap om arbetet med lönekartläggning och analys?



När det gäller arbetsgivarens kunskap om arbetet med lönekartläggning och analys så svarar 37 procent av Unionenklubbarna att arbetsgivarens kunskap är bra eller mycket bra. En tredjedel svarar att kunskapen varken är bra eller dålig och en fjärdedel av klubbarna svarar att arbetsgivarens kunskap är dålig eller mycket dålig.

En tydlig faktor som Unionenklubbarna lyfter fram i fritextsvaren är att ledning och chefer ofta byts ut. I vissa fall har det inneburit en positiv förändring då chefer och ledning har tagit med sig kunskaper om lönekartläggningar från andra arbetsgivare. I en del fall har förändringar inom företaget inneburit att ledningen sitter i ett annat land där kunskapen om lönekartläggningar är obefintlig och i en del fall har chefer och ledning som har haft kunskap ersatts av personer som saknat kunskap.

Vilken är din bedömning av arbetsgivarens inställning till arbetet med lönekartläggning och analys?



På frågan om arbetsgivarens inställning till arbetet med lönekartläggning och analys svarar 39 procent av Unionenklubbarna att arbetsgivarens inställning är positiv eller mycket positiv. 36 procent av klubbarna svarar att inställningen varken är positiv eller negativ medan 18 procent av klubbarna svarar att arbetsgivarens inställning är negativ eller mycket negativ.

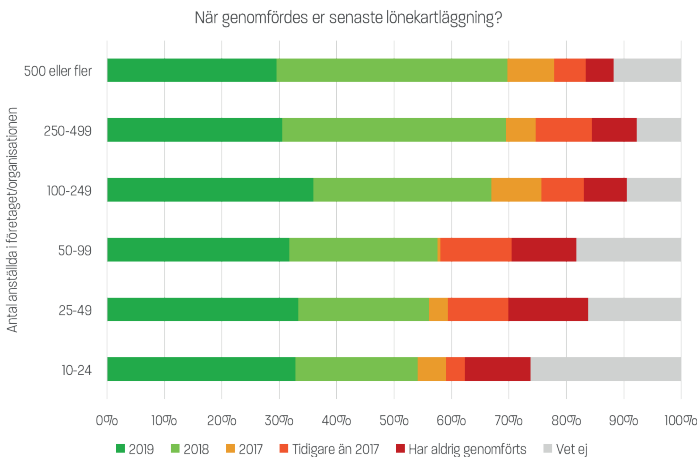
”Jag tror det här är en viktig fråga även för ledningen, men av allt som ska prioriteras kommer det här längre ner på listan. De kanske tycker att de har koll utan att behöva göra en kartläggning, vi är ju inte så många här.”

”De har intentionen men HR har saknat resurser att hantera sin uppgift.”

Betydelsen av olika faktorer

Unionen har förtroendevalda i alla branscher och på alla typer av arbetsplatser, hos små, medelstora och stora arbetsgivare. I den här delen av rapporten har vi tittat på faktorerna storlek på företaget, andelen kvinnor respektive andelen män bland de anställda, förekomsten av lönesättande kriterier samt arbetsgivarens inställning till lönekartläggning utifrån hur det samverkar med övriga resultat. Observera att vi inte har undersökt orsakssamband i denna del utan endast hur dessa tre faktorer sammanfaller med övriga resultat i undersökningen.

Vilken betydelse har storleken på arbetsplatsen för arbetet med jämställda löner?



Andelen företag som har genomfört lönekartläggningar ökar något i relation till storleken på företaget. Av de arbetsgivare som hade 10 till 24 anställda så hade 21 procent genomfört lönekartläggningar 2018 i jämförelse med 40 procent av de arbetsgivare som hade 500 anställda eller mer.

Det finns också en skillnad när det kommer till storleken på de företag som aldrig har genomfört lönekartläggningar men den är inte så markant som förväntat. Bland arbetsgivare som har 100-249 anställda är det sju procent som aldrig har genomfört en lönekartläggning och bland de arbetsgivare som har 250-499 anställda så är det

åtta procent som aldrig har genomfört en lönekartläggning. De siffrorna kan jämföras med arbetsgivare som har 50-99 anställda där 11 procent aldrig har genomfört en lönekartläggning.

Det är också anmärkningsvärt att av de arbetsgivare som har 500 anställda eller fler så är det fem procent som aldrig har genomfört en lönekartläggning. Även om den siffran är lägre än för arbetsgivare som har 50 – 99 anställda så borde gynnsamma förutsättningar i form av en större HR-organisation finnas på plats.

Det bör också noteras att andelen arbetsgivare som hade färre än tio anställda i undersökningen var för få för att det skulle gå att dra några statistiska slutsatser utifrån resultaten.

Har det någon betydelse för arbetet med jämställda löner om arbetsplatsen är kvinnodominerad, mansdominerad eller har jämn könsfördelning?

- Unionenklubbarna bedömer att arbetsgivare bedriver ett aktivt arbete för jämställda löner i samma utsträckning oavsett om de arbetar på en mansdominerad eller kvinnodominerad arbetsplats.
- Arbetsgivare på mansdominerade arbetsplatser och på kvinnodominerade arbetsplatser är i nästan samma utsträckning lagföljare och har genomfört den senaste lönekartläggningen 2018 eller 2019.

Men:

- Mansdominerade arbetsgivare verkar i något högre utsträckning för en jämn könsfördelning på alla nivåer i rekryteringssammanhang, utbildar i något högre utsträckning chefer i lönesättning och utbildar i högre utsträckning chefer i lönesättning med ett särskilt jämställdhetsfokus.
- Mansdominerade arbetsplatser saknar i något större utsträckning lönesättande kriterier.
- Bland de mansdominerade arbetsplatserna är det mer än dubbelt så många som inte har genomfört lönekartlägg-

ningar alls i jämförelse med kvinnodominerade arbetsplatser.

- Bland de mansdominerade arbetsplatserna är det mer än dubbelt så många som saknar en standardiserad process för lönekartläggningsarbetet i jämförelse med kvinnodominerade arbetsplatser.
- Bland de mansdominerade arbetsplatserna är det mer än dubbelt så många som har hittat osakliga löneskillnader som sedan justerades i jämförelse med kvinnodominerade arbetsplatser.
- Av de som hittat osakliga löneskillnader som sedan justerades så justerades kvinnors löner i störst utsträckning på både mans- och kvinnodominerade arbetsplatser, men andelen arbetsplatser där det främst var kvinnor som fick sina löner justerade var större på de mansdominerade arbetsplatserna jämfört med de kvinnodominerade.²²

Saknas en del så saknas oftast fler delar

Ett framgångsrikt arbete för jämställda löner består av flera delar som behöver fungera. Tydliga lönesättande kriterier, en genomarbetad lönepolicy och chefer som är utbildade i hur de ska sätta löner med fokus på jämställdhet är några exempel. I den här delen har vi valt att undersöka skillnaden vad gäller arbetet med jämställda löner mellan de arbetsgivare som har tydliga lönesättande kriterier och de som saknar tydliga lönesättande kriterier.

- Tydliga lönesättande kriterier verkar vara en vattendelare mellan arbetsgivare som arbetar aktivt med jämställda löner och arbetsgivare som inte arbetar aktivt med jämställda löner.
- Bland arbetsgivare som saknar tydliga lönesättande kriterier så bedömer klubbarna att det i större utsträckning saknas ett aktivt arbete för jämställda löner, lönepolicies, utbildning av chefer och ett aktivt arbete för att främja en

²² Se bilaga tabeller, Betydelsen av olika faktorer

jämn könsfördelning på alla nivåer i rekryteringssammanhang.

- Unionenklubbarna som arbetar hos arbetsgivare som saknar tydliga lönesättande kriterier svarar också i markant mindre utsträckning att deras arbetsgivare har en positiv inställning till lönekartläggningar. De uppger också i betydligt lägre utsträckning att deras arbetsgivare har tillräcklig kunskap om lönekartläggningar.
- Trots negativ inställning och dålig kunskap är det nästan hälften av arbetsgivarna som saknar lönesättande kriterier som genomförde lönekartläggning 2018 eller 2019. Det är däremot betydligt fler bland de som har tydliga lönesättande kriterier som genomförde en lönekartläggning 2018 eller 2019.
- När lönekartläggningarna genomförs så hittas osakliga löneskillnader i ungefär lika stor utsträckning. Däremot så identifieras fler andra åtgärder bland de arbetsgivare som har tydliga lönesättande kriterier. Eftersom en betydligt större andel av arbetsgivarna som saknar lönesättande kriterier också saknar policys och utbildning av chefer, borde rimligen fler andra åtgärder ha identifierats hos dessa arbetsgivare.
- Unionenklubbarna hos arbetsgivare som har tydliga lönesättande kriterier har i större utsträckning varit delaktiga i arbetet med lönekartläggningen, är i högre grad nöjda med den information de har fått och i vilken grad de har kunnat påverka resultatet.
- Bland de arbetsgivare som saknar tydliga lönesättande kriterier är facket de som har identifierat osakliga löneskillnader i nästan tre gånger så stor utsträckning i jämförelse med arbetsgivare som har tydliga lönesättande kriterier.
- Konsulter används i ungefär lika stor utsträckning men användandet av konsult påverkar samverkan mer, både positivt och negativt, bland arbetsgivare som saknar tydliga lönesättande kriterier.²³

²³ Se bilaga tabeller, Betydelsen av olika faktorer

Arbetsgivarens inställning

När svaren utifrån arbetsgivarens inställning till lönekartläggningsarbete korsas med övriga svar så framträder ett tydligt mönster för de arbetsgivare som har negativ eller mycket negativ inställning till lönekartläggningar. De arbetsgivare som har negativ eller mycket negativ inställning till lönekartläggningsarbete saknar i betydligt större utsträckning lönesättande kriterier, lönepolicys, ett arbete för jämn könsfördelning i rekryteringsammanhang och ett systematiskt arbete för lönekartläggningar.

- Arbetsgivare som har en negativ inställning till lönekartläggningar saknar i betydligt större utsträckning lönesättande kriterier, lönepolicys och utbildar chefer i lägre utsträckning.
- Arbetsgivare som har en negativ inställning genomförde i betydligt mindre utsträckning lönekartläggning 2018 eller 2019 men i de lönekartläggningarna som genomfördes så upptäcktes osakliga löneskillnader i ungefär samma utsträckning bland arbetsgivare som hade positiv inställning som hos de som hade negativ inställning.
- Det är mer än dubbelt så många av de som aldrig har genomfört en lönekartläggning som har negativ inställning till lönekartläggningar i jämförelse med de som har en positiv inställning.²⁴

²⁴ Se bilaga tabeller, Betydelsen av olika faktorer

Slutsatser

Det största lönegapet mellan kvinnor och män uppstår i samband med att många kvinnor blir föräldrar och ger ekonomiska konsekvenser livet ut. Medan det finns flera olika förklarade skillnader mellan kvinnors och mäns löner så som att kvinnor och män arbetar i olika sektorer och med olika yrken, att kvinnor arbetar mer deltid och att kvinnor tar ut en större del av föräldraledigheten, så finns det en del av löneskillnaden som inte kan förklaras med någon uppenbar orsak. Den oförklarade löneskillnaden är som störst i privat sektor. Att löneskillnaden är oförklarad behöver inte innebära att löneskillnaden är osaklig. Vi vet med andra ord inte hur stor de osakliga löneskillnaderna är mellan kvinnor och män i privat sektor och på företagsnivå så vet vi inte om de existerar innan en lönekartläggning är genomförd.

Lönekartläggningar är ett effektivt verktyg för att rätta till just osakliga löneskillnader och för att identifiera andra åtgärder än lönejusteringar som är avgörande för en jämställd och saklig lönesättning. 36 procent av de som genomförde en lönekartläggning 2018 eller 2019 hittade osakliga löneskillnader som behövde rättas till. Av de som inte hittade osakliga löneskillnader hade 49 procent hittat osakliga löneskillnader vid tidigare lönekartläggningar. Drygt en tredjedel identifierade andra åtgärder än lönejusteringar som behövde genomföras. I jämförelse med de försvinnande få rättsfall om lönediskriminering som har prövats i Arbetsdomstolen så är lönekartläggningar väldigt effektiva.

Det finns ett stort antal arbetsgivare som bedriver ett aktivt arbete för jämställda löner och som lever upp till diskrimineringslagens krav på att genomföra lönekartläggningar. De arbetsgivarna har i betydligt större utsträckning strukturen på plats som ger förutsättningar för sakliga löner. Det finns däremot några områden där även de arbetsgivare som bedriver ett bra arbete för jämställda löner kan förbättra sig. Det området handlar om just förutsättningar för en saklig lönesättning där betydligt fler behöver utbilda sina chefer i lönesättning utifrån ett jämställdhetsperspektiv, arbeta fram tydliga lönesättande kriterier och ta fram lönepolicies.

Den andra kategorin arbetsgivare som utmärker sig i undersökningen är de som aldrig genomför lönekartläggningar och som har en negativ inställning till lönekartläggningar. Hos dessa arbetsgivare är det svårt att veta vad som är hönan eller ägget. De saknar i betydligt större utsträckning grundförutsättningarna för en saklig lönesättning så som lönesättande kriterier, lönepolicies och utbildning av

chefer. Att genomföra en lönekartläggning på en sådan arbetsplats är tidskrävande och resurskrävande eftersom den grundläggande strukturen för lönesättningen behöver arbetas fram. Det är därmed svårt att veta om den negativa inställningen beror på svårigheterna med att genomföra lönekartläggningar eller om det beror på en inställning kring att frågan om jämställda löner inte är viktig. Dessa arbetsgivare samverkar också i betydligt mindre utsträckning med facket och när det samverkas finns det ett stort missnöje med vilken information Unionenklubbarna får ta del av, samt i vilken utsträckning de har fått vara med och påverka resultatet. De här arbetsgivarna behöver hjälp och stöd av sina arbetsgivarorganisationer för att kunna leva upp till diskrimineringslagens krav.

Unionens förtroendevalda bedriver ett otroligt viktigt arbete för jämställda löner. På många arbetsplatser sker det i samarbete med engagerade och kunniga arbetsgivare som tar sitt arbetsgivaransvar för jämställdhet på stort allvar. På vissa arbetsplatser är Unionenklubbarnas arbete betydligt mer utmanande. Att så många som en fjärdedel av Unionenklubbarna uppger att deras arbetsgivare valt att genomföra en lönekartläggning utan att Unionenklubben har varit delaktig är mycket bekymmersamt. Arbetet med lönekartläggning och analys ska genomföras i samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagarrepresentanter och i de fall där det finns en eller flera fackliga organisationer på arbetsplatsen är det i första hand dem som arbetsgivaren ska samverka med. Medan många osakliga löneskillnader identifieras av både fack och arbetsgivare tillsammans så är det också många situationer där facket är de som identifierar löneskillnaden. Det gäller framförallt hos de arbetsgivare som har en negativ inställning till lönekartläggningar där lite drygt hälften av de osakliga löneskillnader som har identifierats är identifierade av facket. De arbetsgivare som inte samverkar lever inte upp till diskrimineringslagens krav på hur en lönekartläggning och analys ska gå till och riskerar också i stor utsträckning att missa osakliga löneskillnader som annars hade kunnat identifieras.

Att genomföra lönekartläggningar är inte en fråga om tycke och smak. Diskrimineringslagens krav är tydliga. Men med en nästintill obefintlig tillsyn av lagens efterlevnad, och med väldigt få sanktioner mot de arbetsgivare som inte genomför lönekartläggningar, så hanteras lagstiftningen som om efterlevnad är en fråga om prioriteringar och inställning. Det är tydligt att det behöver vidtas åtgärder för att se till att fler arbetsgivare tar sitt ansvar och genomför lönekartläggningar.

Unionen vill se att tillsynen över diskrimineringslagens efterlevnad

ökar. Diskrimineringsombudsmannen behöver få ett tydligt uppdrag och resurser för att det ska finnas en effektiv tillsyn. Sanktionerna för de arbetsgivare som inte genomför årliga lönekartläggningar behöver också skärpas så att de verkligen blir ett effektivt styrinstrument. Dagens system med möjligheten att ta ärenden till Nämnden mot diskriminering är inte tillräckligt effektivt för att åstadkomma en förändring.

Ytterligare en förändring som Unionen vill se är att diskrimineringslagens tredje kapitel om aktiva åtgärder blir semidispositivt i den del som avser arbetslivet. Det öppnar upp för möjligheten att teckna centrala kollektivavtal på området. Genom att teckna kollektivavtal om lönekartläggningar och analys så ökar vi ägarskapet hos arbetsmarknadens parter på området. Det gör det också möjligt att anpassa lösningar utifrån de olika förutsättningar som finns i olika branscher. På så sätt anser Unionen att andelen arbetsgivare som genomför lönekartläggningar kommer att öka.

Både arbetsgivarorganisationerna och Unionen behöver ta ett större ansvar för att se till så att både arbetsgivare och förtroendevalda har den kunskap som behövs för att kunna arbeta systematiskt för jämställda löner.

Unionens politik för att uppnå jämställda löner

- Unionen kräver att alla osakliga eller diskriminerande löneskillnader undanröjs.
- Unionen vill att diskrimineringslagens bestämmelser om aktiva åtgärder i arbetslivet ska vara semidispositiva.
- Unionen anser att årlig lönekartläggning och analys är en effektiv metod att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män som utför lika eller likvärdigt arbete.
- Unionen anser att facket spelar en viktig roll för att säkerställa att bestämmelserna om lönekartläggning och analys följs.
- Unionen vill att arbetsgivare i samverkan med fackliga företrädare ser över bestämmelser om löner och andra anställningsvillkor i syfte att säkerställa att de inte missgynnar någon av skäl som har samband med kön, könsidentitet och könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsförmåga, sexuell läggning, ålder och socioekonomisk bakgrund. Om fackliga företrädare saknas ska samverkan ske med andra utsedda arbetstagarrepresentanter.
- Unionen vill att arbetsgivare aktivt ska främja en jämställd löneutveckling för kvinnor och män.
- Unionen vill att arbetet för att uppnå jämställda löner integreras i den ordinarie löneprocessen.
- Unionen vill se en förbättring av samverkansformerna i arbetet med lönekartläggning och analys.
- Unionen vill att kompetensutveckling används som ett aktivt redskap för att främja jämställda löner.
- Unionen vill att löneutvecklingen för medarbetare som är eller har varit långtidssjukskrivna särskilt uppmärksammas.
- Unionen anser att det är angeläget att jämställdhetsperspektivet särskilt beaktas när ingångslöner sätts.

Vägledning till Unionens förtroendevalda

Detta kapitel är en vägledning till förtroendevalda i Unionen. Inledningsvis redovisas ett antal rekommendationer till dig som förtroendevald gällande arbetet med lönekartläggning och analys på företagsnivå. Därefter listas ett antal argument för ett aktivt arbete med lönekartläggning och analys som med fördel kan användas för att övertyga motsträviga arbetsgivare om att arbetet måste prioriteras.

Kapitlet innehåller även lästips för den som vill tillägna sig mer kunskap om arbetet för jämställda löner.

Rekommendationer till dig som är förtroendevald

Inför lönekartläggningen

- Som förtroendevald i Unionen är det viktigt att du tar ditt ansvar för att försöka förmå din arbetsgivare att uppnå eller bibehålla jämställda löner på företaget. Om arbetsgivaren inte själv tar initiativ till att genomföra en lönekartläggning och analys bör du påpeka att det är en lagstadgad skyldighet att genomföra detta arbete och att det ska ske i samverkan mellan arbetsgivaren och arbetstagarrepresentanter.
- Inför att arbetet med lönekartläggning och analys ska påbörjas är det viktigt att ni tar upp frågan om samverkansformer med arbetsgivaren. Utgångspunkten är att arbetet i sin helhet ska bedrivas i samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagarrepresentanter. Ni bör lägga upp en plan för de olika stegen i arbetet, komma överens om vilka som ska ingå i arbetet, hur ofta och när ni ska träffas samt vilka underlag som behöver tas fram inför de olika samverkanstillfällena.
- Lyft gärna frågan om huruvida de personer som ska genomföra arbetet med lönekartläggning och analys har den kunskap och kompetens som krävs för att utföra arbetet på ett tillfredsställande sätt. Om det finns behov av att inhämta kunskap eller genomföra

kompetensutvecklingsinsatser är det en fördel om såväl arbetsgivarrepresentanter som arbetstagarrepresentanter tillgodoser dessa behov innan själva arbetet med lönekartläggningen och analysen påbörjas.

Om konsultstöd

- På vissa företag anlitas konsultstöd i arbetet med lönekartläggning och analys. Det är varken bra eller dåligt i sig. Det är dock viktigt att intentionen att arbetet ska genomföras i samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagarare respekteras även då en konsult anlitas. Konsulten kan bidra med att ta fram behövligt underlag, dokumentera arbetet och vara ett processtöd, men själva analysen och bedömningen av vilka eventuella lönejusteringar eller andra åtgärder som behöver genomföras ska ske i samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagarare.

Ensidig kartläggning och analys

- Om arbetsgivaren på eget bevåg eller med hjälp av en konsult har genomfört en lönekartläggning och analys utan fackets inblandning har ni ingen skyldighet att skriva under eller på annat sätt ställa er bakom det genomförda arbetet. Påtala istället behovet av att ni så snart som möjligt kommer överens om hur ni framöver ska samverka i arbetet med lönekartläggning och analys på ett sätt som ligger i linje med diskrimineringslagens intentioner.

Ditt kollektivavtal kan innehålla regler

- Ett antal av Unionens kollektivavtal innehåller regler om årlig löneanalys. Reglerna om löneanalys kan i förekommande fall ses som ett komplement till diskrimineringslagens bestämmelser om lönekartläggning och analys. Det är fullt möjligt att integrera arbetet med lönekartläggning och analys i arbetet med löneanalys enligt kollektivavtalet. Det är dock viktigt att ni i sådana fall försäkrar er om att den metodik och systematik som diskrimineringslagen föreskriver också används i löneanalysen.

Integrera genomförandet och se till så att bestämmelserna tillämpas

- Ni kan med fördel integrera genomförandet av lönekartläggning och analys i företagets befintliga strukturer och rutiner för lönerevisioner. Ofta arbetar arbetsgivare och Unionenklubbar med en årshjulsmodell i lönearbetet där en lönekartläggning kan utgöra en bra grund inför löneanalysen som i sin tur ska genomföras inför lönerevisionen.
- Säkerställ att en kartläggning och analys av de bestämmelser om löner och andra anställningsvillkor som tillämpas hos arbetsgivaren genomförs. Det är viktigt att ramarna för lönesättningen är könsneutrala för att arbetet med analysen av förekommande löneskillnader ska vara fullt ut ändamålsenlig. Det är i bestämmelserna om löner och andra anställningsvillkor som förklaringarna till löneskillnader mellan kvinnor och män som utför lika eller likvärdigt arbete ska finnas. Om detta steg inte genomförs på ett tillfredsställande sätt finns det risk för att förekommande löneskillnader motiveras med hänvisning till bestämmelser om löner och andra anställningsvillkor som i sig inte är könsneutrala. I sådana fall har arbetet med lönekartläggning och analys förfelat sitt syfte.

Marknadshänsyn och sakliga skäl

- Det finns inget som hindrar att marknadshänsyn påverkar lönesättningen på företaget. Unionen rekommenderar dock att djuplodande analyser och noggranna överväganden läggs till grund för när och hur marknaden ska påverka lönesättningen. Det är också viktigt att kontinuerligt bedöma om yrken som tidigare betraktats som bristyrken fortfarande är det. Du kan också med fördel lyfta frågan om hur historiska marknadslöner ska hanteras i framtida lönerevisioner.
- Uppmärksamma särskilt medarbetare som är eller har varit föräldralediga när ni genomför lönekartläggningen och analysen. Enligt föräldraledighetslagen får en arbetsgivare inte missgynna en arbetstagare av skäl som har samband med föräldraledighet. Bland annat ska man inte halka efter i lönehänseende för att man planerar att vara, är eller har varit föräldraledig. Av Unionens rapport *Föräldravänligt arbetsliv 2019* framgår dock att 11 procent av respondenterna inte ingick i lönerevisionen på samma villkor som

andra anställda under sin föräldraledighet.

- Följ upp om medarbetare som har varit långtidssjukskrivna har halkat efter i lön. Diskutera i förekommande fall behovet av kompetensutvecklingsinsatser så att medarbetarna ifråga kan närma sig sina kollegor i lönehänseende.
- När ni i samverkan med arbetsgivaren analyserar förekommande löneskillnader är det viktigt att hålla i åtanke att en löneskillnad inte nödvändigtvis är helt och hållet motiverad respektive omotiverad. En löneskillnad kan med andra ord behöva minskas och till viss del korrigeras medan en del av den kan motiveras med sakliga skäl och därmed kvarstå.

Dokumentation

- Om ni är tio anställda eller fler hos arbetsgivaren ska arbetet med lönekartläggning och analys dokumenteras skriftligt. Dokumentationen ska upprättas oavsett om löneskillnader som behöver rättas till har identifierats eller inte.
- Dokumentationen ska innehålla:
 - en redogörelse för hur arbetsgivaren har samverkat med arbetstagarrepresentanter i lönekartläggningen och analysen
 - en redovisning av resultatet av kartläggningen och analysen
 - en redovisning av vilka lönejusteringar och andra åtgärder som behöver vidtas för att åtgärda förekommande löneskillnader som har direkt eller indirekt samband med kön
 - en kostnadsberäkning och en tidsplanering utifrån målsättningen att de lönejusteringar som behöver vidtas ska genomföras så snart som möjligt och senast inom tre år
 - en redovisning och utvärdering av hur föregående års planerade åtgärder har genomförts
- Dokumentera arbetet med lönekartläggning och analysen löpande - på så sätt undviker ni att information som ska ingå i dokumentationen inte antecknas och sparas, vilket kan leda till onödigt dubbelarbete.

Andra åtgärder

- I arbetet med lönekartläggning och analys bör ni även uppmärksamma behov av andra åtgärder än lönejusteringar. Det kan exempelvis handla om översyn av lönesättande kriterier, kompetensutveckling av arbetstagare med lågt löneläge eller ogynnsam löneutveckling eller utbildning av lönesättande chefer.

Om inget händer

- Om arbetsgivaren inte på frivillig väg vill följa diskrimineringslagens krav på att varje år genomföra en lönekartläggning och analys eller om ni inte får tillgång till den information som behövs för att ni ska kunna samverka i detta arbete på ett meningsfullt sätt bör ni först påminna arbetsgivaren om skyldigheterna enligt diskrimineringslagen. Om det inte hjälper kan ni vända er till ert regionkontor. Det finns en skriftlig rutin för hur ni ska gå tillväga när arbetsgivaren inte vill följa diskrimineringslagens krav.

Argument för ett aktivt och systematiskt arbete med lönekartläggning och analys

- Rätten att inte bli diskriminerad av skäl som har samband med kön är en grundläggande mänsklig rättighet. Lönekartläggning och analys är ett led i arbetet för att förverkliga principen om alla människors lika värde och rättigheter i arbetslivet.
- Kravet på att genomföra en lönekartläggning och analys varje år framgår av diskrimineringslagen. Bestämmelserna är vitessanktionerade. Att fullgöra arbetsgivarens skyldigheter enligt lag måste prioriteras.
- Av diskrimineringslagen framgår att arbetsgivare och arbetstagare ska samverka i arbetet med aktiva åtgärder. Även om det är arbetsgivaren som ensidigt bär det juridiska ansvaret för att skyldigheterna enligt diskrimineringslagen fullgörs vill vi från fackets håll understryka att det är ytterst angeläget att vi ges faktiska förutsättningar att leva upp till vår del av det ansvar som parterna tilldelats av lagstiftaren.
- Det finns ett lönegap mellan kvinnor och män på den svenska

arbetsmarknaden. Även om det med största sannolikhet inte är arbetsgivarens avsikt kan det finnas löneskillnader som behöver rättas till även på vårt företag. Lönekartläggning och analys är en bra och bevisligen effektiv metod för att på ett systematiskt sätt kvalitetssäkra lönesättningen ur ett jämställdhetsperspektiv.

- Ett aktivt arbete med lönekartläggning och analys medför att företaget uppfattas som en trovärdig, seriös och attraktiv arbetsgivare. Acceptans och transparens i lönesättningen skapar större arbetsglädje och motivation hos arbetstagarna och kan vara en konkurrensfördel när företaget rekryterar nya medarbetare.

Ett urval av chefer och fackliga företrädare hos arbetsgivare som ingick i tidigare JämO:s så kallade Miljongranskning blev som ett led i utvärderingen av granskningen tillfrågade om vilket mervärde arbetet med lönekartläggning och analys hade medfört. Följande är exempel på svar som arbetsgivare och fackliga representanter uppgav:

- Arbetet med lönekartläggning och analys har resulterat i ett bättre underlag för den individuella lönesättningen.
- Bättre tillämpning av lönekriterierna.
- Ökad medvetenhet och diskussion om jämställdhet i organisationen.
- Fördjupad samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagarrepresentanter.

Läs mer

- *Sakligt motiverad eller koppling till kön? En analys av arbetsgivares arbete med att motverka osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män*, rapport från Diskrimineringsombudsmannen som finns att ladda ner på www.do.se
- *Löneskillnaden mellan kvinnor och män 2018. Vad säger den officiella lönestatistiken?* Medlingsinstitutet, 2019
- *Diskrimineringsombudsmannens e-utbildning om lönekartläggning och analys*: <http://www.do.se/stodmaterial/arbetsliv/e-utbildning-lonekartlaggning/>

Bilaga tabeller, betydelsen av olika faktorer

Har det någon betydelse för arbetet med jämställda löner om arbetsplatsen är kvinnodominerad, mansdominerad eller har jämn könsfördelning?

	Mansdominerad arbetsplats	Jämnt könsfördelad arbetsplats	Kvinnodominerad arbetsplats
Anger att man har ett aktivt arbete för jämställda löner på sin arbetsplats?	42%	53%	44%
Jobbar ni i rekryteringssammanhang med att få till en jämn könsfördelning på alla nivåer?			
Ja	30%	35%	27%
Delvis	44%	41%	34%
Nej	13%	14%	23%
Chefer/ledning fått utbildning i lönesättning med fokus på jämställdhet	13%	13%	11%
Chefer/ledning fått utbildning i lönesättning utan fokus på jämställdhet	15%	15%	11%

När genomfördes er senaste lönekartläggning?			
2019	28%	37%	37%
2018	33%	32%	30%
2017	6%	7%	6%
Tidigare än 2017	9%	8%	6%
Har aldrig genomförts	10%	8%	4%
Vet ej	14%	9%	16%
Saknar en standardiserad process för lönekartläggningsarbetet	17%	10%	9%
Hittade osakliga löneskillnader som justerades	43%	42%	17%
Hur såg könsfördelningen ut bland de medarbetare som fick sina löner justerade?			
Det var flest kvinnor som fick sina löner justerade	66%	48%	57%
Det var flest män som fick sina löner justerade	4%	2%	4%

Det var ungefär lika många kvinnor och män som fick sina löner justerade	18%	36%	26%
Vet ej	12%	13%	13%
Har tidigare hittat löneskillnader (ej hittat vid den senaste)	49%	50%	34%
Saknar tydliga kriterier för lönesättning	25%	22%	20%

Saknas en del så saknas oftast fler delar

	Tydliga lönesättande kriterier finns	Tydliga lönesättande kriterier finns delvis	Tydliga lönesättande kriterier saknas
Svarat ja på frågan om aktivt arbete för jämställda löner bedrivs på arbetsplatsen	74%	44%	14%
Chefer har fått utbildning i lönesättning med fokus på jämställdhet	28%	8%	3%

Vilken är din bedömning av arbetsgivarens kunskap om arbetet med lönekartläggning och analys?			
1 Mycket negativ	1%	2%	17%
2	3%	13%	26%
3 Varken negativ eller positiv	26%	42%	34%
4	32%	26%	11%
5 Mycket positiv	34%	11%	4%
Vet ej	4%	6%	9%
Vilken är din bedömning av arbetsgivarens kunskap om arbetet med lönekartläggning och analys?			
1 Mycket dålig	3%	5%	31%
2	3%	15%	24%
3 Varken dålig eller bra	22%	41%	28%
4	43%	28%	9%
5 Mycket bra	23%	6%	2%
Vet ej	5%	5%	6%

Genomfört lönekartläggning 2018 el 2019	79%	68%	42%
Hittat osakliga löneskillnader vid senaste lönekartläggningen	42%	34%	45%
Identifierade andra åtgärder än lönejusteringar som behövde genomföras	38%	36%	31%
Arbetsgivaren samverkade med den klubben i lönekartläggningsarbetet	88%	72%	65%
Klubbar som är nöjda eller mycket nöjda med den information de fick i samverkan	71%	53%	41%
Klubbarna nöjda med den påverkan man haft i arbetet med lönekartläggning	64%	40%	32%
Fack och arbetsgivare var ense om de bedömningar som gjordes	58%	38%	27%
Vem identifierade och förde fram att skillnaden/skillnaderna var osakliga?			

-Vi gjorde det tillsammans fack och arbetsgivare	62%	54%	39%
-Arbetsgivaren	25%	25%	22%
-Facket	12%	19%	35%
Använt sig av konsult i arbetet med lönekartläggning			
Anser ni att användandet av konsult påverkar samverkan mellan klubben och arbetsgivaren?			
-Ja, positivt	18%	19%	27%
- Ja, negativt	8%	15%	24%
-Nej	38%	21%	20%

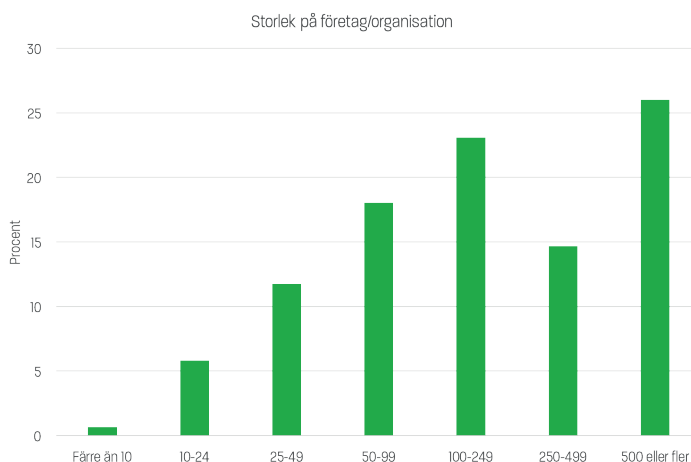
Arbetsgivarens inställning

Vilken är din bedömning av arbetsgivarens inställning till arbetet med lönekartläggning och analys?				
	Mycket negativ	Negativ	Positiv	Mycket positiv
Har lönesättande kriterier	5%	7%	37%	60%
Saknar policy för hur hantera historiska löner	67%	47%	24%	19%
Saknar policy för hur hantera föräldralediga	49%	30%	14%	10%
Chefer utbildas inte i lönesättning	47%	33%	13%	11%
När genomfördes er senaste lönekartläggning?				
2019	11%	15%	44%	53%
2018	15%	26%	40%	40%
2017	4%	9%	3%	2%

Tidigare än 2017	19%	13%	4%	2%
Har aldrig genomförts	35%	18%	3%	1%
Vet ej	17%	19%	7%	3%

Bilaga – om de svarande

Antal anställda i företaget/organisationen



41 procent av de Unionenklubbar som ingick i undersökningen finns på stora företag/organisationer, det vill säga företag/organisationer med 250 eller fler anställda. Lika många, det vill säga 41 procent av klubbarna finns på medelstora företag/organisationer med 50-249 anställda, knappt 18 procent på mindre företag/organisationer med 10-49 anställda och 1 procent på företag/organisationer med färre än tio anställda.

RAPPORTEN JÄMSTÄLLDA LÖNER 2019 innehåller två delar. Den första delen är en fördjupning kring löneskillnader mellan privatanställda tjänstemän på svensk arbetsmarknad. Den andra delen belyser hur arbetsgivare arbetar med att skapa förutsättningar för en saklig lönesättning, i vilken utsträckning lönekartläggningar genomförs och dess effekter och i vilken utsträckning arbetet med lönekartläggningar genomförs i samverkan.

Undersökningen visar att lönekartläggning och analys är en effektiv metod för att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män som utför lika eller likvärdigt arbete.

Rapporten innehåller även rekommendationer till Unionens förtroendevalda avseende arbetet med lönekartläggning och analys.

UNIONEN ÄR SVERIGES STÖRSTA FACKFÖRBUND

Hos oss är alla tjänstemän i det privata arbetslivet välkomna, oavsett utbildning och befattning.

Bland våra medlemmar hittar du många chefer och dessutom både egenföretagare och studenter.

Vår vision är att tillsammans skapa **framgång, trygghet och glädje** i arbetslivet.

UNIONEN

www.unionen.se