

**Kommunledningsförvaltningen**  
Alexander Arbman,  
alexander.arbman@uppvidinge.se

## Kommunstyrelsens personalutskott

kallas härmed till sammanträde **torsdagen den 24 januari 2019 klockan 14:00 i Ideboås, Åseda** för att behandla följande ärenden:

- Upprop
- Val av justerare

Ärende	Anteckningar
1. <b>Godkännande av dagordning</b> Dnr 2019-000001	
2. <b>Information om personalavdelningen</b> Dnr 2019-000018	Personalchef informerar på sammanträdet.
3. <b>Lönekartläggning 2018</b> Dnr 2019-000015	./.
4. <b>Löneöversyn 2019</b> Dnr 2018-000271	./.
5. <b>Arbetsordning vid rekrytering av kommunchef och förvaltningschefer</b> Dnr 2019-000006	./.
6. <b>Personalchefen informerar</b> Dnr 2017-000029	Personalchef informerar på sammanträdet.

Niklas Jonsson  
Ordförande

Alexander Arbman  
Nämndsekreterare

## Lönekartläggning 2018

### Personalavdelningens förslag till beslut

Notera informationen.

### Sammanfattning av ärendet

Enligt diskrimineringslagen skall samtliga arbetsgivare, med minst tio anställda, årligen genomföra en lönekartläggning. Syftet med lönekartläggningen är att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män som utför lika eller likvärdigt arbete.

Lönekartläggningen i Uppvidinge kommun genomfördes under oktober till december 2018. Det underlag för grupper och värderingar som ligger till grund för kartläggningen gjordes i och med löneöversyn 2017 och de medverkande, förvaltningschefer, fackliga representanter och personalkontoret, bidrog med kunskap, information och synpunkter för att på bästa sätt återspegla verksamheten. En god dialog mellan arbetsgivare och arbetstagare är en viktig förutsättning för ett gott jämställdhetsarbete inom Uppvidinge kommun.

Uppvidinge kommuns policy för lönesättning är könsneutral och borgar därmed för att eventuella könsrelaterade skillnader i lön och andra förmåner inte förekommer. Årliga lönekartläggningar resulterar i god kontroll över rådande löneläge samt skapar förutsättningar för en jämställd utveckling av organisationens löner.

### Ekonomiska konsekvenser

-

### Beslutsunderlag

Tjänsteskrivelse personalchef, 2019-01-11  
Lönekartläggning 2018 – sammanfattning

### Beslutet skickas till

Personalchef

Personalchef  
Cecilia Bülow



# Lönekartläggning 2018 – sammanfattning

# Inledning

Enligt diskrimineringslagen skall samtliga arbetsgivare, med minst tio anställda, årligen genomföra en lönekartläggning. Syftet med lönekartläggningen är att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män som utför lika eller likvärdigt arbete.

Kartläggningen i Uppvidinge kommun omfattar 913 anställda. Den totala lönefördelningen visas i tabellen nedan.

## SAMMANSTÄLLNING FÖR SAMTLIGA GRUPPER

	Total Lön	Lägsta Lön	Medellön	Korrigerad Medellön	Högsta Lön
<b>Kvinnor</b>	22 300 822	19 000	29 113	29 113	57 700
<b>Män</b>	4 567 731	19 000	31 073	31 073	56 150
<b>Totalt</b>	<b>26 868 553</b>	<b>19 000</b>	<b>29 429</b>	<b>29 429</b>	<b>57 700</b>

	Antal	%	Löneandel %	Anställningstid	Medelålder
<b>Kvinnor</b>	766	84	83	12	44
<b>Män</b>	147	16	17	7	43
<b>Totalt</b>	<b>913</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>11</b>	<b>44</b>

	%-andel av motsatta könets medianlön	10:e percentil	1:a kvartil	Median	3:e kvartil	90:e percentil
<b>Kvinnor</b>	93	23 465	25 300	27 300	31 550	37 725
<b>Män</b>	108	22 840	24 800	29 450	35 300	42 080
<b>Totalt</b>	<b>100</b>	<b>23 326</b>	<b>25 200</b>	<b>27 500</b>	<b>32 200</b>	<b>38 580</b>

# 1. Bakgrund

## 1.1 Diskrimineringslagen

Diskrimineringslagens regler om lönekartläggning innebär att arbetsgivaren varje år ska kartlägga och analysera dels bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor som tillämpas hos arbetsgivaren, dels löneskillnader mellan kvinnor och män som utför lika arbete, likvärdigt arbete eller icke kvinnodominerade arbeten som har en högre lön men lägre värdering än kvinnodominerade arbeten. Eventuella löneskillnader ska analyseras i syfte att avgöra om dessa direkt eller indirekt har samband med kön.

Syftet med lönekartläggningen är således att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män som utför lika eller likvärdigt arbete.

Diskrimineringslagen anger vidare, att varje arbetsgivare med minst tio anställda, årligen skall dokumentera lönekartläggningen och de åtgärder som planeras i syfte att eliminera osakliga löneskillnader. Osakliga löneskillnader ska åtgärdas så snart som möjligt och senast inom tre år.

Likvärdigt arbete ska enligt lagen bedömas utifrån de krav arbetsgivaren ställer på olika arbeten med avseende på kunskap och färdigheter (kompetens), ansträngning (arbetsinsats), ansvarstagande samt arbetsförhållandena.

Utgångspunkten i diskrimineringslagen är att det är osakliga löneskillnader relaterade till kön som skall upptäckas, åtgärdas och förhindras. Det innebär att kvinnors lön jämförs med mäns lön om de har lika arbete, samt att kvinnodominerade grupper av arbetstagare jämförs med likvärdiga grupper som inte är kvinnodominerade eller med icke kvinnodominerade grupper som har en högre lön men lägre värdering.

# 2. Metod

## 2.1 Verktyg

I lönekartläggningen har det webbaserade verktyget Lönevågen använts. Detta hanterar kartläggning av arbetskrav samt möjlighet att vikta dessa. Verktyget sammanställer resultatet av kartläggningen i diagram och tabeller som möjliggör analys. Dessa visar löneförhållanden inom grupper av anställda, mellan likvärdiga arbeten samt kvinnodominerade arbeten som har högre värdering men lägre lön än arbeten som inte är kvinnodominerade.

## 2.2 Arbetsgång

### Steg 1.

Diskrimineringslagen anger kunskap och färdigheter, arbetsinsats, ansvarstagande och arbetsförhållanden som exempel på kriterier i bedömningen av ett arbete.

Uppvidinge kommun har valt att använda sig av nedanstående viktning av dessa kriterier. Viktningen ger en procentuell fördelning av kriteriernas relation till den totala lönesumman.

Kunskap och färdigheter 30%

Arbetsinsats 30%

Ansvarstagande 30%

Arbetsförhållanden 10%

### **Steg 2.**

En gruppering har gjorts av organisationens arbeten. Arbetena har bedömts med hjälp av en arbetsvärdering. Denna består av 24 frågor under rubrikerna kunskap och färdigheter, arbetsinsats, ansvarstagande och arbetsförhållanden. Utgångspunkten är att en viss grupp ska innehålla arbeten som har lika eller åtminstone i all väsentlighet lika arbetsuppgifter.

### **Steg 3.**

Information från organisationens lönesystem har importerats i verktyget.

### **Steg 4.**

Eventuella löneskillnader har analyserats:

1. Inom grupper som består av både kvinnor och män.
2. Mellan grupper. Kvinnodominerade grupper har jämförts med likvärdiga mansdominerade och/eller könsneutrala grupper.
3. Mellan grupper. Mansdominerade- och könsneutrala grupper har jämförts med kvinnodominerade grupper som har högre värdering men lägre lön.

## **2.3 Samverkan**

Kartläggningen och analysen av löner har genomförts i samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagarare. Arbetstagarrepresentanter bjöds in och medverkade den 17 oktober i arbetsvärderingen som genomfördes tillsammans med arbetsgivaren.

# **3 Uppvidinge kommuns lönepolitik**

Lönebildning och lönesättning är ett av de styrmedel som bidrar till att Uppvidinge kommun når målen för sin verksamhet. Lönen ska stimulera till förbättringar av verksamhetens effektivitet, produktivitet och kvalitet.

En förutsättning för en effektiv och fungerande verksamhet är att Uppvidinge kommun kan rekrytera, motivera, utveckla och behålla medarbetare med den kompetens som behövs på kort och lång sikt. Lönesättningen ska därför vara individuell och differentierad och grundas på de utförda arbetsuppgifternas svårighetsgrad, medarbetarnas arbetsresultat och bidrag till verksamhetsförbättringar.

Kommunens lokala lönepolitik utgår från de centrala löneavtalen mellan Sveriges kommuner och landsting och de fackliga organisationerna.

Lönepolitiken innefattar lönepolicy, grundläggande principer, lönepolitisk handlingsplan, löneöversynsprocessen och kommunövergripande lönekriterier. Lönesättningen görs utifrån en helhetsbedömning av alla i lönebildningen ingående delar, där fokus är ny lön och inte löneökningen i sig. De kommunövergripande kriterierna för bedömning av individuell prestation består av tre huvudfaktorer:

- Måluppfyllelse
- Yrkeskunnande
- Social förmåga
- 

Varje lönesättande chef ska i samband med löneöversynen genomföra lönesamtal. Samtalen ska utgå ifrån kommunens lönekriterier och fokusera uppställda mål, resultat och koppling till individens lön. Chef och medarbetare formulerar bland annat de individuella mål och de krav och förväntningar som finns från bådas sidor. I samtalet följs resultat- och måluppfyllelse upp så att koppling till lön kan göras. För att lönesättningen ska fungera ska varje medarbetare ha minst ett medarbetarsamtal samt ett lönesamtal per år. Huvudprincipen är att medarbetarsamtal och lönesamtal hålls åtskilda.

Lönesättningen ska baseras på kriterierna som finns för individuell lönesättning.

I besöksamtalen meddelas den nya lönen. Graden av förståelse för den nya lönen hänger samman med hur väl chefen tydliggör motiven liksom hur dialogen genomförs. En individuell lönesättning kräver tydlighet från chef i såväl målbeskrivning som lönesättning.

### **3.1           Analys**

Följande analys har gjorts av organisationens lönebestämmelser och anställningsvillkor ur ett jämställdhetsperspektiv. Uppvidinge kommun har inga sidoförmåner. Kommunens policy för lönesättning är könsneutral och borgar därmed för att eventuella könsrelaterade skillnader i lön inte ska förekomma. De centrala lönekriterierna är könsneutrala och tillämpas utifrån prestation. Lönekartläggningen 2018 visar inte på att Uppvidinge kommun tillämpar lönekriterierna diskriminerande.

Könsfördelningen i Uppvidinge kommun är 85 % kvinnor och 15 % män. Utav männen är 9 % chefer och av kvinnorna är 4 % chefer. Majoriteten av männen som är chefer har högre ledningsansvar än majoriteten av kvinnorna som är chefer. Könsfördelningen är en av förklaringarna till löneskillnaderna. Vidare har fler av männen som är chefer svårrekryterade funktioner, exempelvis rektorer jämförelsevis mot områdeschefer och



enhetschefer. Utöver chefsfunktioner återfinns majoriteten av män i yrkesgrupper som har en hög i värdering i lönekartläggningen samt som i större utsträckning påverkas av marknadsfaktorer.

Resultatet av Uppvidinge kommuns lönekartläggning 2018 visar att det inte förekommer osakliga löneskillnader. De löneskillnader som förekommer kan förklaras på könsneutrala grunder så som marknadsfaktor, prestation och ansvar. Även skillnader i relevant utbildning och arbetslivserfarenhet förekommer inom grupper.

Löneskillnaden mellan könen är totalt sett 93/108 till kvinnornas nackdel. Kvinnornas medianlön 2018 är 93 % jämfört med förra året då kvinnorna hade 92 % av männens medianlön. Efter genomgången och analysen av lika arbeten finns ingen diskriminerande lönesättning. För att påverka ovan nämnda siffror behöver en kommunövergripande rekryteringsplan tas fram. Genom att rekrytera in medarbetare av båda könen inom alla delar i lönespannet kommer respektive köns medianlön att justeras relaterat till motsatta könets. Det kommer att ge en mer rättvisande lönefördelning och bättre bemanning av hela vår organisation.

## 4. Resultatet av kartläggningen

### 4.1 Analys inom grupper (lika arbeten)

Följande analys har gjorts inom organisationens grupper. Då syftet med analysen är att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga löneskillnader mellan män och kvinnor har endast grupper där båda könen är representerade analyserats.

Löneskillnaderna inom grupperna beror främst på skillnader i prestation, erfarenhet och ansvar. Övriga löneskillnader beror på specifikt efterfrågad kompetens och marknadsfaktor. Inom grupperna förekommer även löneskillnader på grund av att samtliga medarbetare inte uppfyller legitimationskrav.

### 4.2 Analys mellan grupper (likvärdiga arbeten)

Följande analys har gjorts mellan likvärdiga grupper inom organisationen. Då syftet med denna jämförelse är att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män har kvinnodominerade grupper jämförts med likvärdiga grupper som inte är kvinnodominerade. Här har grupp, bestående av mer än 60 % kvinnor ansetts vara kvinnodominerad.

Löneskillnaderna mellan grupperna beror främst på skillnader i marknadsfaktor, specifikt efterfrågad kompetens och erfarenheter. Övriga löneskillnader beror på skillnader i ansvar.

Inom grupperna beror löneskillnader även på att alla medarbetare inte uppfyller legitimationskrav.

### **4.3            Analys mellan grupper (högre lön men lägre värdering)**

Mansdominerade och könsneutrala grupper jämförs med kvinnodominerade grupper som har högre värdering men lägre lön. Nedan finner ni analysen av denna jämförelse.

Löneskillnaderna mellan grupperna beror främst på skillnader i marknadsfaktor. Övriga löneskillnader beror på specifikt efterfrågad kompetent och skillnader i erfarenhet.

## **5.            Avslutning**

Lönekartläggningen i Uppvidinge kommun genomfördes under oktober till december 2018. Det underlag för grupper och värderingar som ligger till grund för kartläggningen gjordes i och med löneöversyn 2017 och de medverkande, förvaltningschefer, fackliga representanter och personalkontoret, bidrog med kunskap, information och synpunkter för att på bästa sätt återspegla verksamheten. En god dialog mellan arbetsgivare och arbetstagare är en viktig förutsättning för ett gott jämställdhetsarbete inom Uppvidinge kommun.

Uppvidinge kommuns policy för lönesättning är könsneutral och borgar därmed för att eventuella könsrelaterade skillnader i lön och andra förmåner inte förekommer. Årliga lönekartläggningar resulterar i god kontroll över rådande löneläge samt skapar förutsättningar för en jämställd utveckling av organisationens löner.

Utifrån resultatet av kartläggningen 2018 kan konstateras att det förs en jämställd lönepolitisk utveckling inom yrkesgrupperna i kommunen. Uppvidinge kommun har dock en kvinnodominerad grupp, biståndsbedömare, vars lönenivå i jämförelse med en lika värderad könsneutral grupp inte kan förklaras med något av de könsneutrala argumenten. Därmed kan inte uteslutas att löneskillnaderna är könsdiskriminerande.

## Löneöversyn 2019

### Personalavdelningens förslag till beslut

Prioritera de yrkesgrupper där behov finns att förändra kommunens lönestruktur.

### Sammanfattning av ärendet

Kommunen har inför löneöversyn 2019 gällande kollektivavtal med samtliga kollektivavtalsbärande fackliga parter, förutom OFR:s förbundsområde hälso- och sjukvård.

Kommunens tidplan gällande löneöversynsprocessen har målet att ny lön ska utbetalas i maj 2019 för samtliga avtalsområden.

Kommunens ledningsgrupp har kartlagt de behov av satsningar som finns i verksamheterna. Dialog om den kommande löneöversynsprocessen har genomförts med de fackliga organisationerna vid info-forum i oktober. De fackliga organisationerna har därefter fått möjlighet att komma med skriftliga yrkanden och synpunkter inför kommande löneöversyn.

### Ekonomiska konsekvenser

Prioriteringar av medel inom de fastställda budgetramarna för löneökningar 2019.

### Beslutsunderlag

Tjänsteskrivelse personalchef, 2019-01-04

### Beslutet skickas till

Personalchef

Personalchef  
Cecilia Bülow

## Arbetsordning vid rekrytering av kommunchef och förvaltningschefer

### Personalavdelningens förslag till beslut

Personalutskottet beslutar att föreslå kommunstyrelsen att fastställa arbetsordning för rekryteringsprocess för kommunchef och förvaltningschefer enligt förslag till ny arbetsordning.

### Sammanfattning av ärendet

#### Bakgrund

Kommunstyrelsen är anställningsmyndighet för kommunchef och förvaltningschefer. Vid kommunstyrelsens sammanträde 2017-05-15 § 78 beslutades att rutin vid rekrytering av kommunchef/förvaltningschef är att en utsortering görs. De kandidater som är kvar i det slutliga urvalet ombeds lämna ut CV och personligt brev till kommunstyrelsens ledamöter och ersättare för att sen presentera sig på ett sammanträde.

Processen vid rekrytering av kommunchef och förvaltningschefer upplevs som omständlig och riskerar att fördröja rekryteringsförfarandet.

#### Förslag till ny arbetsordning

För att effektivisera rekryteringsprocesserna föreslås en förändrad arbetsordning enligt följande:

Vid rekrytering av kommunchef genomför kommunstyrelsens personalutskott intervjuer. Personalutskottet lämnar ett förslag på kommunchef till kommunstyrelsen som tar beslut om anställning av den kandidaten.

Vid rekrytering av förvaltningschefer genomför kommunstyrelsens presidium/personalutskottets ledamöter samt berört nämndspresidium intervjuer. Ett gemensamt förslag på förvaltningschef lämnas till kommunstyrelsen som tar beslut om anställning av den kandidaten.

### Beslutsunderlag

Tjänsteskrivelse personalchef. 2019-01-14

### Beslutet skickas till

Personalchef

Personalchef  
Cecilia Bülow