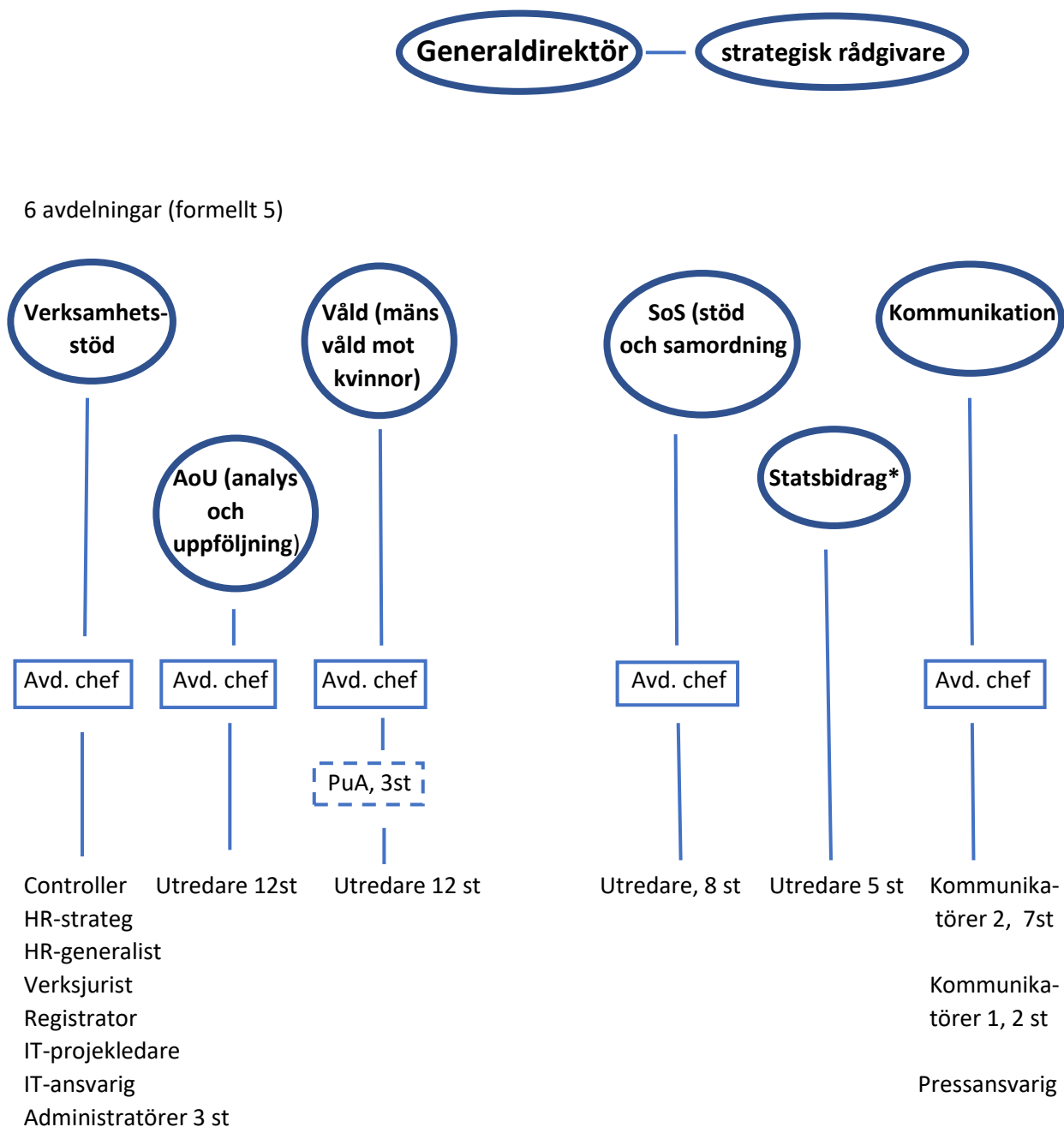


# Lönekartläggning på Jämställdhetsmyndigheten – en facklig kommentar...



SACO/ST:s arbetsgrupp med lönekartläggning perioden november 2019-mars 2020

## ST/SACO:s bild av Jämställdhetsmyndigheten i januari 2020



\* Statsbidrag var fram t.o.m. 2019 placerade under SoS och är sedan januari 2020 på prov placerade under kommunikation. Respektive avdelningschef är/har varit chef även för utredare statsbidrag.

## Lönekartläggning på Jämställdhetsmyndigheten – en facklig kommentar

[Jämställdhetsmyndigheten - Lönekartläggning 2019](#) presenterades för de fackliga organisationerna i samband med en MBL förhandling den 13 februari 2020. Myndighetens verksamhet hade då varit i gång i två års tid. Under november 2019 till januari 2020 pågick två parallella samverkansprocesser mellan SACO/ST och arbetsgivaren.<sup>1</sup> En process om lönekartläggning och en process om att definiera grundläggande kriterier för lönesättning. För att kunna ta ställning till om löneskillnader hos en viss arbetsgivare är sakligt motiverade förutsätts att det finns tydliga kriterier för lönebestämning att utgå ifrån. På så vis har de två parallella processerna haft en nära koppling till varandra.

SACO/ST:s bedömning är att den presenterade lönekartläggningen på en rad avgörande punkter inte når upp till lagens krav och framöver behöver utvecklas. Därtill har de av arbetsgivaren presenterade lönekriterierna bedömts som otillräckliga. De fackliga organisationerna uppfattar dem som allt för vaga och diffusa för att kunna ligga till grund för en sakligt grundad lönesättning. Syftet med denna dokumentation är därför att ge ett konstruktivt bidrag

- inför nästa års lönekartläggning,
- inför ett nödvändigt arbete med att få till stånd en tydlig lönepolitik för myndigheten, dvs. att få en grundstruktur på plats vid tillämpning av RALS,<sup>2</sup>
- som underlag för chefer och medarbetare inför kommande lönesamtal.

Dokumentationen synliggör kring vilka punkter det uppnåtts samsyn mellan representanterna för arbetsgivaren och arbetstagarna och kring vilka punkter det råder oklarheter eller delade meningar. De fackliga organisationerna har även genomfört en alternativ lönekartläggning som syftar till att visa på alternativ till det av arbetsgivaren använda verktyget *BESTA-vägen/Analyskraft*. Alternativet som använts är det av Jämställdhetsombudsmannen utvecklade verktyget *Analys Lönelots*. Detta verktyg bedömer SACO/ST ha flera fördelar:

- Verktöget kan hanteras lokalt utan de konsultkostnader från Statens servicecenter som valet av *BESTA-vägen/Analyskraft* har medfört.<sup>3</sup>
- Verktöget är mer pedagogiskt, sett till läsbarheten för de anställda på Jämställdhetsmyndigheten.
- Ett framtida val av *Analys Lönelots* kan vara av strategiskt intresse för Jämställdhetsmyndigheten. Det ger en möjlighet att föra vidare ett värdefullt arv, som därtill utvecklats med skattemedel, från JämO och DO. JämO har varit pionjärer i utvecklingen av kunskap kring lika och likvärdigt arbete.

### Samverkansprocessen kring lönekartläggning - två olika faser

En första samverkansprocess startade i november 2018. Processen avbröts under sex veckor då fackliga organisationer och arbetsgivaren ägnade tid åt att förbereda en nedläggning av myndigheten. Direkt efter att den nya regeringen tillträtt i samband med Januariöverenskommelsen återupptogs arbetet med lönekartläggning och arbetet med övriga aktiva åtgärder. Ett antal möten ägde därefter rum fram till mars månad år 2019. Därefter slutade arbetsgivaren sammankalla möten om lönekartläggning och om att arbeta med övriga aktiva åtgärder. Gruppen hade etablerat en

<sup>1</sup> Med beteckningen SACO/ST syftas i denna dokumentation på de lokala företrädare som utsetts att medverka i lönekartlägningsarbetet på Jämställdhetsmyndigheten. *I detta arbete företräder vi samtliga anställda och inte enbart medlemmarna i SACO/ST.* En liknande funktion har skyddsombuden.

<sup>2</sup> Ramavtal om löner (RALS) är gällande kollektivavtal på Jämställdhetsmyndigheten.

<sup>3</sup> Kostnaden för Statens Servicecenters stöd till upprättande av [lönepolicy](#) och lönekartläggning var 134 000 kr.

relativt god samsyn kring vilka arbeten som kunde anses vara av lika värde. Det var enbart några få arbeten, främst de så kallad PUA-arbetena, vars status bedömdes som oklar.

Samverkansprocessen kring den aktuella lönekartläggningen (ny)startade i samband med en MBL information i slutet av oktober år 2019. Arbetet i samverkansgruppen där två representanter från SACO och två representanter från ST deltog började i slutet av november. Det sista samverkansmötet ägde rum 14 februari 2020. Cirka fyra samverkansmöten hade ägt rum under denna period.

### Lika arbete

Arbetsgivaren önskade använda BESTA-koder som utgångspunkt för indelning i lika arbeten.<sup>4</sup> SACO/ST har haft följande utgångspunkt: Även om två arbeten klassificeras i samma BESTA-kod behöver det inte innebära att arbetsuppgifterna därmed är lika eller likvärdiga. Anledningen är den att BESTA-systemet (och dess föregångare TNS-koder) inte haft som syfte att stödja arbetet i en lönekartläggning utifrån begreppen lika och likvärdigt arbete. Spännvidden för arbetets krav är relativt stor inom varje BESTA grupperingsnivå och ökar ju högre nivån är. BESTA indelningen behöver därmed granskas och eventuellt korrigeras för gruppering i lika och likvärdigt arbete.

I samband med lönekartlägningsarbetet påbörjades en partsgemensam översyn av den tidigare indelningen i BESTA-koder. Arbetsgivaren anförde under processens gång att en sådan översyn var välkommen och nödvändig. Under samverkansprocessen framförde arbetsgivaren tre olika alternativ till indelning i BESTA-koder. Nedan visas det sista förslaget till indelning i BESTA-koder som arbetsgivaren delgett de fackliga organisationerna. Efter detta möte avslutade arbetsgivaren ensidigt samverkansprocessen. Detta kom överraskande och utan närmare förklaring. Det är detta underlag som SACO/ST har utgått från i följande analysarbete. Den indelning i BESTA-koder som använts vid upprättandet av arbetsgivarens lönekartläggning är en ny version som ST/SACO aldrig tagit del av.

Avdelning	definition/BESTA	Kunskap x3	Färdigheter x4	Ansvar x2	Arbetsförhållanden x1	Totalt
Administratör		2	3	1	1	21
IT administratör		3	3	1	1	24
Utredare bidrag	113	4	3	2	1	29
Kommunikatör	Kommunikatör (493)	4	3	2	1	29
Utredare SoS	104A	4	4	2	1	33
Utredare våld	104A	4	4	2	1	33
Ekonom		4	4	2	1	33
Registrator		4	4	2	1	33
Utredare AoU	104A	4	4	2	1	33
Kommunikatör	Kommunikatör (494)	4	3	3	1	33
HR generalist		4	4	2	1	33
GD rådgivare		4	5	3	1	39
PUA Våld Förebyggande POM	104B	4	5	3	1	39
PUA Hedersrelaterat våld	105	4	5	3	1	39
Controller		4	5	3	1	39
HR strateg		4	5	3	1	39
Verksjurist		4	5	3	1	39
10Q Chef utredare		4	5	4	1	41
49Q Chef komm		4	5	4	1	41
48Q Chef vshs ställföreträdande GD		4	5	4	1	41

Arbetsgivarens förslag

presenterat 20.01.14

Följande noteras avseende indelningen i lika arbete:

<sup>4</sup> För information om BESTA-koder: <https://www.arbetsgivarverket.se/besta/om-besta2/>

1. Den BESTA-klassificering som presenterades för SACO/ST i november 2019 hade inte genomförts med stöd av ett enhetligt underlag som beskriver svårighetsgraden för olika arbeten på myndigheten (dvs. arbetsbeskrivningar som motiverar tillhörigheten till en viss BESTA nivå).
2. Fackliga företrädare begärde ett sådant underlag och arbetsgivaren gjorde ett försök att beskriva förekommande arbeten med stöd av diskrimineringslagens fyra kriterier för krav i arbetet. Detta material kom successivt att överlämnas under samverkansprocessens gång. Det överlämnade materialet var dock fortfarande bristfälligt; dels saknades beskrivningar av svårighetsgraden för vissa arbeten, dels fanns en sammanblandning i de av HR sammanställda kravbeskrivningarna som innebar att *vissa enhetschefer beskrev förekommande arbeten i förhållande till en framtida eller önskad status medan andra enhetschefer försökte att beskriva nuläget och den situation som gällt under år 2019.*
3. Detta föranledde SACO/ST att på eget initiativ göra en analys av de arbetsbeskrivningar som upprättats i samband med rekryteringar till myndigheten, från hösten 2017 fram till hösten 2019. *Detta analysarbete utgör en grund för SACO/ST:s bedömningar* i denna kommentar.
4. I den samverkansprocess som ägde rum under december och januari månad uppnåddes en **relativt god samsyn** i bedömningen av vilka arbeten som kan anses vara **lika arbeten**. Det gäller följande arbeten: Administratör, IT administratör, ekonom, registrator, HR-generalist, HR-specialist, HR generalist, GD rådgivare, controller, verksjurist.
5. Vid sista samverkansmötet 20.01.14 **saknades samsyn kring följande arbeten**. Nedan följer en redogörelse för SACO/ST:s resonemang och ståndpunkt:
  - a. Kommunikatörer: En granskning av jobbannonser samt samtal med kollegor på enheten visade att det saknas fog för indelningen i två olika kravnivåer (BESTA nivå 3 respektive nivå 4). I praktiken gäller den högre kravnivån för samtliga kommunikatörer.
  - b. Utredare SoS, Våld och AoU: I arbetsgivarens egen lönekartläggning *klassificerats samtliga utredare som en grupp av lika arbete* (gäller ej ET och SB), Utgångspunkten för indelningen i lika arbete är de faktiska arbetsuppgifterna. Dessa ska vara lika eller näst intill lika. Redan en ytlig jämförelse av annonserna för att rekrytering av kvalificerade- och seniora utredare till de tre olika avdelningarna gör det uppenbart att arbetena inte kan betecknas som lika eller näst intill lika.
  - c. Vid ett tidigare samrådsmöten med arbetsgivaren, i januari 2020, var vi överens om följande: En korrekt beskrivning av arbetena som utredare inom SoS, Våld och AoU innebär att de initiala jobbannonserna från hösten 2017 enbart delvis kan läggas till grund för att beskriva förekommande arbeten. Istället har olika utredningsarbeten blivit mer specialiserade. Detta framgår även av de jobbannonser som använts vid nyrekryteringar från år 2018 och framåt. *Vi var överens om att utredararbetena inom en och samma avdelning troligtvis kan betecknas som likvärdiga*. Samtalen om grunderna för indelningen av lika arbeten bland utredarna på dessa enheter blev dock aldrig slutförd. Noterbart är att arbetsgivaren ändrat ståndpunkt i frågan mellan olika samverkansmöten.
  - d. Det saknas underlag som förklarar varför tre PUA-arbeten på Våldsavdelningen tilldelats olika BESTA-koder (såväl inom nivå 4 som inom nivå 5). Samtidigt har

arbetsgivaren i detta fall frångått BESTA-klassificeringen då samtliga PUA-arbeten bedömts ha likvärdiga krav.

- e. Det saknas samsyn kring arbetet utredare bidrag. Anledningen är att anställda till detta arbete rekryterats utifrån annonser som beskriver anmärkningsvärt stora skillnader i arbetskrav. Vid samtal med enskilda utredare har det även framkommit att det i samband med anställningsintervjuer betonats att arbetet skulle innefatta såväl bedömning av bidragsansökningar, som även annat kvalificerat utredningsarbete som bedrivs inom myndigheten (vilket dock inte direkt framgått av platsannonsern).
- f. Det saknas samsyn kring frågan om samtliga enhetschefer kan sägas ha samma krav i arbetet. Anledningen är att vissa enhetschefer delegerat delar av arbetsledningsansvaret till en eller flera PUA. Andra enhetschefer har ett odelat arbetsledningsansvar.
- g. Arbetsgivaren anförde 20.01.14. att man använt följande mall för att nivågruppera olika arbeten gällande kravet på färdigheter:

1 = ingen arbetserfarenhet krävs  
 2 = något års erfarenhet inom området som rör tjänsten  
 3 = flerårig erfarenhet inom flera områden samt kunskaper inom specifika områden för tjänsten (ca 3-5 år)  
 4 = över fem års erfarenhet samt mycket goda kunskaper inom specifika områden för tjänsten  
 5 = minst 10 års erfarenhet samt mycket goda kunskaper inom specifika områden för tjänsten

SACO/ST har påpekat att det funnits problem i tolkningen av denna skala. Exempelvis har kravbeskrivningen i jobbannonserna för kvalificerade- eller seniora utredare varierat mellan "flerårig erfarenhet" (nivå 3) och "minst fem års erfarenhet" (nivå 4), till synes utan närmare systematik. Kravet på minst 10 års erfarenhet (nivå 5) har inte förekommit i någon jobbannons (jmf. med tabellen s. 2)

### Likvärdigt arbete

6. Bedömningen av vilka arbeten som kan anses vara *likvärdiga* berördes enbart i korthet under samverkansprocessen. Anledningen till detta var att det saknades samsyn kring bedömningen av ovan beskrivna lika arbeten. Oklarheten avseende lika arbeten påverkar därmed även bedömningen av vilka arbeten som kan anses vara likvärdiga.

### Läsbarheten i arbetsgivarens lönekartläggning

7. Genomgående i arbetsgivarens dokumentation används siffror som beteckning för olika arbeten. I dokumentationen saknas en förteckning som anger vilken siffra som motsvarar vilket arbete. Då arbetsgivaren presenterade sin lönekartläggning på MBL-möte 20.02.13 gavs argumentet att den bristande läsbarheten berodde på att det inte är inte lämpligt att göra en lönekartläggning, där det kan framgå vilka individer som utför vilka arbeten, och där individuella löner riskerar att synliggöras. Från fackligt håll lyftes att samtliga löner på myndigheten ju redan är tillgängliga genom möjligheten att begära ut allmänna handlingar. För att *höja läsbarheten i dokumentet* skulle det vara en fördel om siffrorna ersätts med namnet på respektive arbete.

## SACO/ST:s lönekartläggning på Jämställdhetsmyndigheten – en överblick (större bild längst bak)

Grupp	Statistikkod	Arbete	Könsfördelning				Medellön				Lönespridning			
			Antal		%		Kvinnor	Män	Kv+M	Kv:s lön i % av M:s	Kvinnor		Män	
			Kv	M	Kv+M	Kv					Lägst	Högst	Lägst	Högst
41	48Q	Administrativ chef	1		1	100	76 700		76 700		76 700	76 700		
41	10Q	Avdelningschef	3		3	100	69 400		69 400		65 000	71 600		
41	49Q	Chef Kommunikation	1		1	100	64 400		64 400		64 400	64 400		
39	105	PUA 2, GD rådgivare	1	1	2	50	56 000	63 400	59 700	88	56 000	56 000	63 400	63 400
39	484	Controller	1		1	100	57 300		57 300		57 300	57 300		
39	474	HR strateg	1		1	100	54 200		54 200		54 200	54 200		
39	104B	PUA 1	2		2	100	53 800		53 800		52 200	55 400		
39	124	Verksjurist	1		1	100	50 000		50 000		50 000	50 000		
33	104C	AoU Utredare	8	4	12	67	50 713	48 600	50 008	104	46 000	55 000	45 000	52 200
33	104A	SoS Utredare nivå 2	6		6	100	47 550		47 550		44 000	51 200		
33	104D	Väld Utredare	10	2	12	83	44 600	49 100	45 350	91	36 800	48 100	48 100	50 100
33	483	Ekonom	1		1	100	43 000		43 000		43 000	43 000		
33	473	HR generalist		1	1			35 800	35 800				35 800	35 800
33	533	Registrator		1	1			34 800	34 800				34 800	34 800
31	494	Kommunikatör nivå 2	4	4	8	50	40 700	41 175	40 938	99	38 000	43 000	40 900	42 000
29	103	SoS Utredare nivå 1	1	1	2	50	37 000	38 900	37 950	95	37 000	37 000	38 900	38 900
29	113	Utredare Bidrag	4	1	5	80	38 175	32 000	36 940	119	36 000	39 900	32 000	32 000
29	493	Kommunikatör nivå 1	2	1	3	67	35 400	34 000	34 933	104	35 000	35 800	34 000	34 000
24	453	IT ansvarig, projledare	1	1	2	50	29 000	34 800	31 900	83	29 000	29 000	34 800	34 800
21	532	Administratör / assistent	3		3	100	35 967		35 967		34 000	39 900		
Totalt			51	17	68	75								

Varje rad indikerar ett *lika arbete* och då analyseras löner i de arbeten där det finns både kvinnor och män. Kolumnen *kv:s lön i % av M:s* är av särskilt intresse vid den analysen liksom kolumnerna som visar lönespridning. Vilka arbeten som är *likvärdiga* framgår av värderingspoäng längst till vänster och av färgsättning. Indelningen bygger på arbetsgivarens värderingar som beskrivs i tabellen på sid. 4. Inom grupperna av likvärdiga arbeten (med samma poäng och samma färg) ska kvinnodominerade arbeten jämföras med icke kvinnodominerade arbeten. Icke kvinnodominerade arbeten har markerats med blå pil till vänster. Medellön i kolumn *Kv+M* är här av särskilt intresse.

## Analys av löneskillnader – inledande kommentar

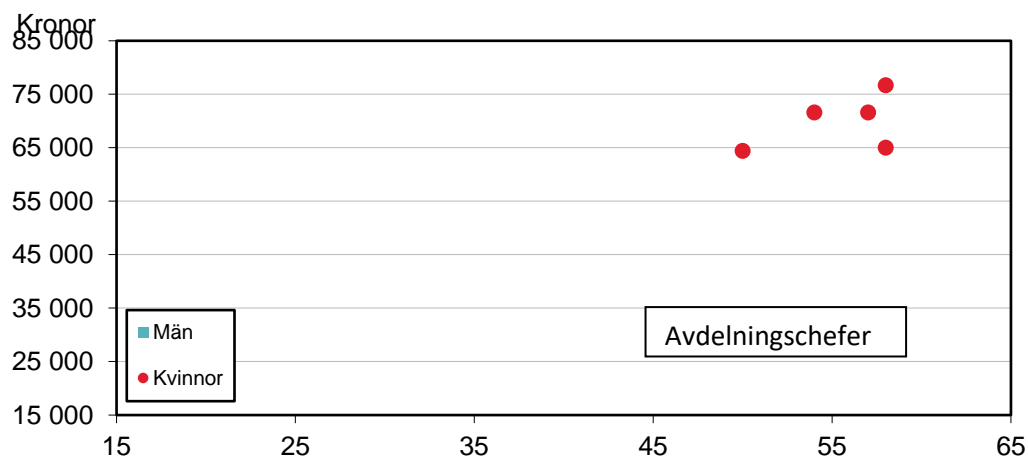
## 8. Eftersom det

- saknats en lönepolitik, samt att det
- inte tydliggjorts på vilka grunder som olika arbeten klassificerats i BESTA-koder och
- det dessutom saknats tydliga, kommunicerade och kända kriterier för bedömning av arbetstagarnas skicklighet och resultat i förhållande till verksamhetsmålen (ett första utkast till sådana lönekriterier presenterades i november 2019) *delas inte arbetsgivarens beskrivning att de löner som ligger till grund för kartläggningen har satts på sakliga grunder enligt RALS*. Jämställdhetsmyndigheten har före december 2019 inte haft någon dokumentation kring egna lönepolitiska ställningstaganden och som därmed skulle kunna användas som referens för att pröva sakligheten i lönesättningen.

Däremot har *andra arbetsgivares lönepolitiska ställningstaganden* haft en påverkan på ingångslönerna för ett större antal anställda. Under samverkansprocessen påpekade SACO/ST att Jämställdhetsmyndigheten i dagsläget saknar egna lönepolitiska ställningstaganden som lever upp till Arbetsgivarverkets egna rekommendationer, se *Lönen som styrmedel*, sidorna 11-12 samt sidan 28.

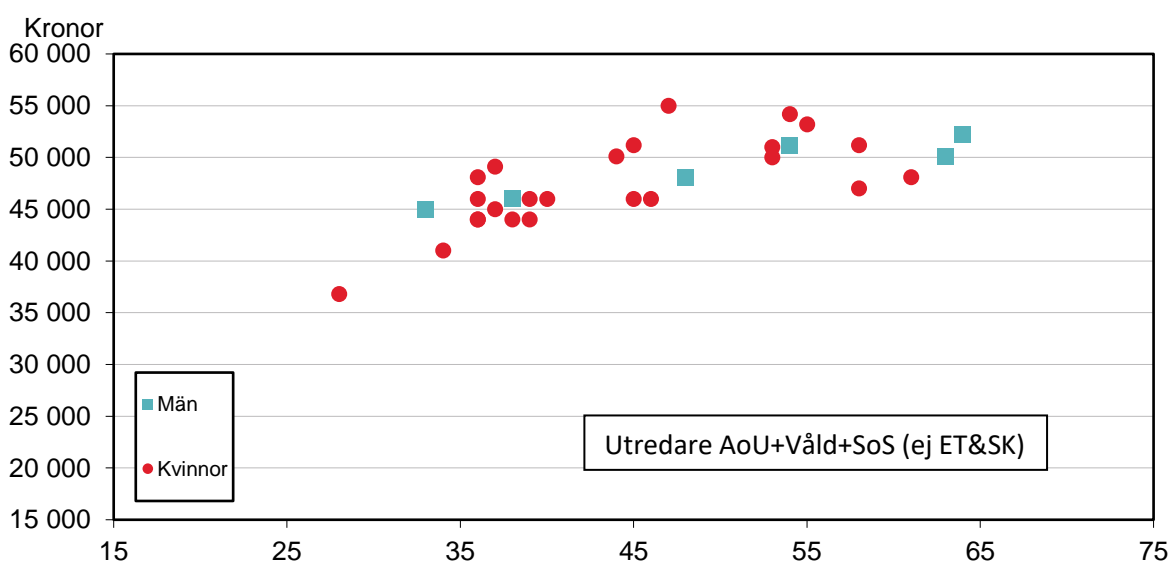
### Analys av löneskillnader – lika arbete

Arbetsgivaren har gjort en *analys* av löneskillnader vid *lika arbete* utan att samverka eller kommunicera denna analys med SACO/ST. Bilderna med plotterdiagram på följande sidor bygger på de löneuppgifter som ligger till grund för arbetsgivarens lönekartläggning.



Kommentar: Ovan syns de fem chefer som var anställda i december 2019. En utredare som tillfälligt vikarierade som chef är ej med på bilden. Arbetsgivaren anger två förklaringar till skillnader i lön inom chefsgruppen (48Q, 10Q, 49Q). Den ena är skillnader gällande uppdrag. Den andra förklaringen är skillnader gällande ansvar. *Skillnader i ansvar är en förklaring som förvånar, med hänsyn till att arbetsgivaren själv klassificerat olika chefsarbeten som lika just med avseende på ansvarstagande.*

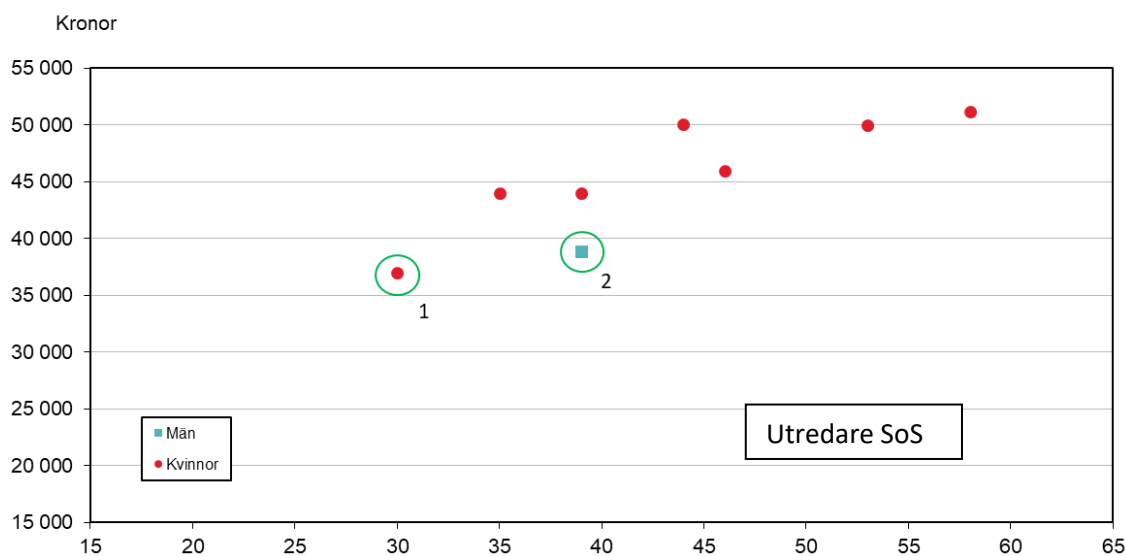
Samma resonemang som ovan gäller även för grupp 105 (strategisk rådgivare och PuA 2). Därutöver förklaras löneskillnader mellan dessa personer med olika erfarenhet, kompetens och med hänvisning till "marknadsmässigt satt löneläge". Det saknas vägledning som anger utifrån vilka kriterier som de sistnämnda förklaringarna har bedömts. Dessa arbeten kan anses vara likvärdiga men rimligtvis inte klassificeras som lika eller näst intill lika arbeten. (Ej plotterdiagram för grupp mindre än 3 personer, jämför därför med tabell sid. 7).



Kommentar: Ovan visas samtliga utredare på SoS (2 undantagna), Våld och AoU.

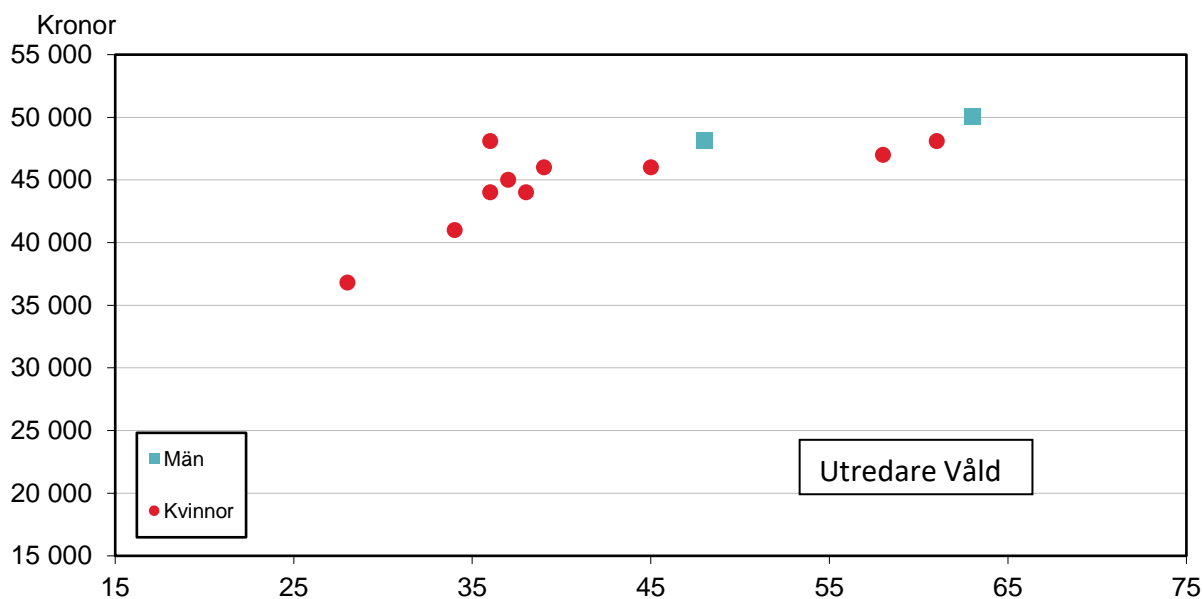


Den tämligen likartade schabloniserad förklaring som använts för att förklara löneskillnaderna inom grupp 105 har använts för att förklara löneskillnaderna inom grupp 104A som avser 31 olika utredare, dvs. olika grad av ansvar, arbetsresultat och skicklighet.

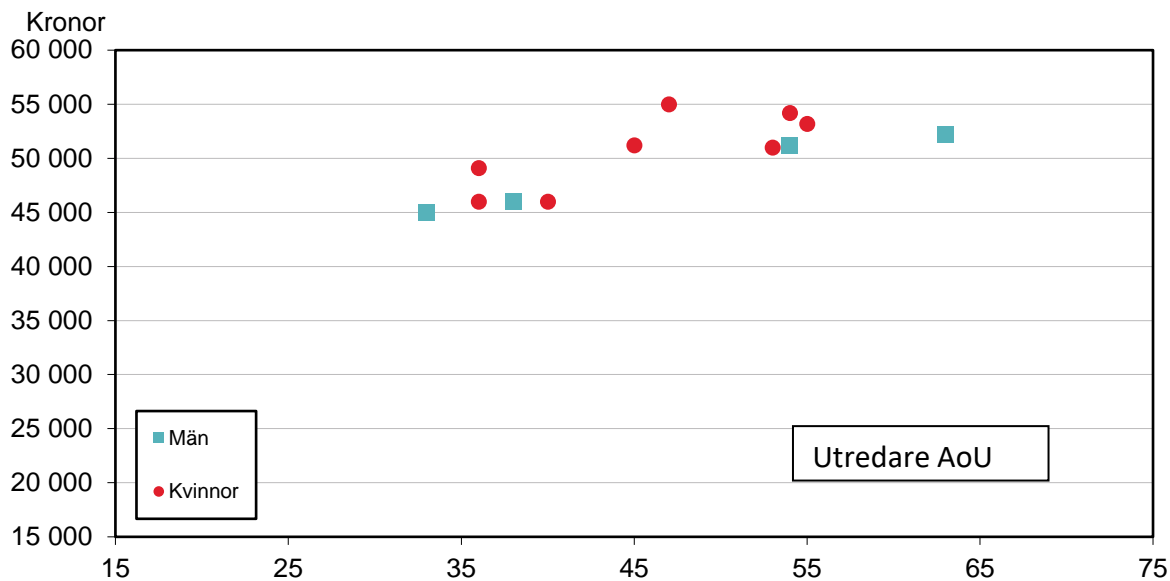


Den tämligen likartade schabloniserad förklaring som använts för att förklara löneskillnaderna inom grupp 105 har använts för att förklara löneskillnaderna inom grupp 103 som avser 2 olika utredare på SoS avdelningen (se ovan markerade 1 och 2).

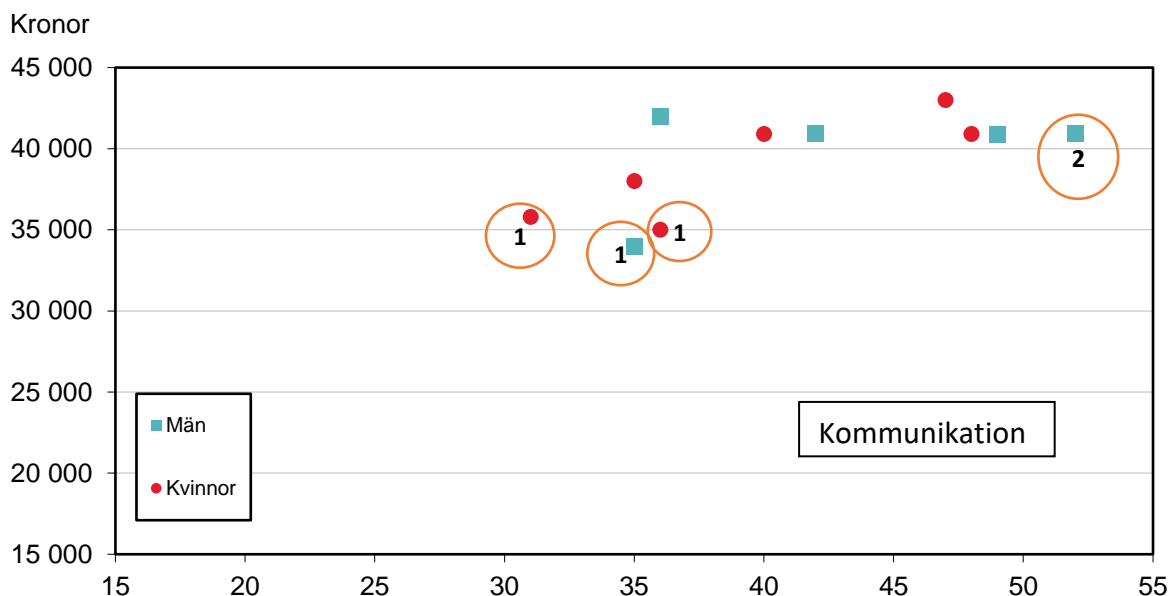
Nedan följer plotterdiagram för utredare uppdelade var för sig på Våld och AoU:



Kommentar: Ovan ses samtliga utredare på avdelningen Våld.

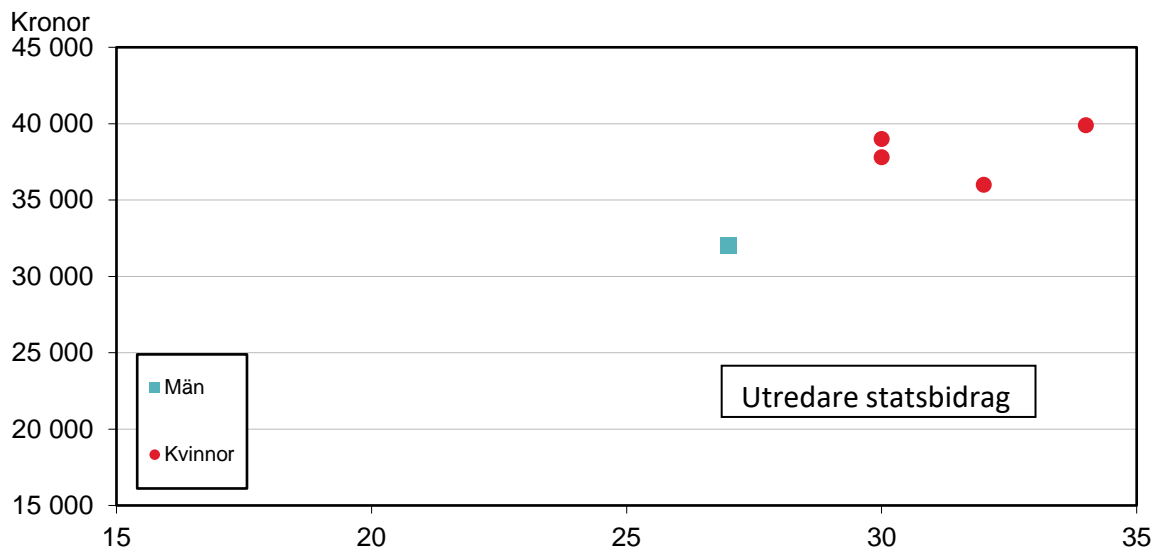


Kommentar: Ovan ses samtliga utredare på avdelningen AoU.



Kommentar: Den tämligen likartade schabloniserad förklaring som använts för att förklara löneskillnaderna inom grupp 105 har använts för att förklara löneskillnaderna inom grupp 494 som avser de olika kommunikatörerna, (se alla prickar som ej är markerade med 1). Markering 2 avser en kommunikator där lönenivån ej är kontrollerad.

En tämligen likartad schabloniserad förklaring som använts för att förklara löneskillnaderna inom grupp 105 har använts för att förklara löneskillnaderna inom grupp 493 som avser 3 personer som arbetar som kommunikatörer (se markering 1). Dessa tre kommunikatorer utför i realiteten lika eller likvärdigt arbete med övriga. Men av arbetsgivaren klassificeras dessa tre kommunikatorer i en lägre nivå BESTA-nivå (jämför med tabell sid. 2).



Kommentar: Den tämligen likartade schabloniserad förklaring som använts för att förklara löneskillnaderna inom grupp 105 har även använts för att förklara löneskillnaderna inom grupp 113 som avser 5 olika utredare statsbidrag. Arbetsgivaren anger att löneskillnaderna inom gruppen är sakligt grundade (s 9) samtidigt som det konstateras att "löneutvecklingen för den lägst lönesatta inom gruppen bör uppmärksammas särskilt" vid löneöversyn (s 16).

En tämligen likartad schabloniserad förklaring som använts för att förklara löneskillnaderna inom grupp 105 har även använts för att förklara löneskillnaderna inom grupp 453 som avser 2 personer som arbetar som registrator respektive med IT-support (plotterdiagram saknas, jämför med tabell sid. 7).

### Analys av löneskillnader – likvärdigt arbete

- Arbetsgivaren har gjort en *analys* av löneskillnader vid *likvärdigt arbete* utan att samverka eller kommunicera denna analys med SACO/ST. Samtliga analyser avseende likvärdiga arbeten följer ett schablonmässigt mönster. De förklaringar till löneskillnader som anges är "eftertraktad kompetens", "marknadsmässigt satt löneläge i konkurrens", "kortare relevant arbetslivserfarenhet", "marknadsläget". I den lönepolicy som arbetsgivaren antog i december 2019 ges ingen vägledning för hur de ovan angivna förklaringsgrunderna ska tillämpas på ett sakligt sätt.

### Visar lönekartläggningen att andra åtgärder behöver vidtas?

- Lönejusteringar och andra åtgärder: Lönekartläggningen visar att relationen mellan kvinnor och män är 75:25. Detta gäller hela myndigheten. Det lönekartläggningen därutöver synliggör, är en särskilt ojämn könsfördelningen utifrån ett vertikalt perspektiv. På den näst högsta nivån (39 poäng) är andelen underrepresenterat kön 16.6 procent, dvs. tydligt under genomsnittet för hela myndigheten. På den högsta nivån (41 poäng), dvs. bland chefer, är underrepresenterat kön 0 procent. Denna vertikala segregering medför *krav på andra aktiva åtgärder vad gäller intern- och/eller extern rekrytering*. Arbetsgivaren/Statens servicecenter har inte identifierat eller uppmärksammat denna fråga under detta moment i lönekartläggningsarbetet.

11. Arbetsgivaren har bedömt att en annan åtgärd är nödvändig under denna rubrik, nämligen att "särskilt uppmärksamma" lönesättningen inom gruppen *utredare statsbidrag*. Löneskillnaden i gruppen utredare statsbidrag är ett exempel på när underrepresenterat kön (en man) vid en jämförelse med övriga kollegor har tydligt lägre lön och där lokala kriterier för lönebestämning inte kan ge en saklig förklaring. I sådana fall ska arbetsgivaren göra en kostnadsberäkning och en tidsplanering utifrån målsättningen att lönejusteringen ska genomföras *så snart som möjligt*.<sup>5</sup>
12. SACO/ST bedömer att det är långt fler åtgärder som behöver vidtas och som lönekartläggningsarbetet synliggör: Det handlar om följande:
- Behovet av att få till stånd en tydlig lönepolitik, inklusive tydligt kommunicerad och kända lönekriterier som på ett transparent sätt kan följas upp och utvärderas mellan utvecklings- och lönesamtal,
  - Att arbetet med att kvalitetssäkra tillämpningen av BESTA-koder samt klassificeringen av vilka arbeten som är lika arbeten återupptas. Det behöver skapas en samsyn kring olika bakgrund och syften med indelning i BESTA-koder respektive indelning i lika arbete. En och samma BESTA-kod representerar inte nödvändigtvis ett lika arbete i diskrimineringslagens mening. På samma sätt indikerar en och samma BESTA-nivå (3:e siffran i koden) inte nödvändigtvis att arbetena är likvärdiga.
  - Att det skapas samsyn kring vilka arbeten som är likvärdiga.
  - Att förklaringsgrunderna till identifierade löneskillnader vid nästa års kartläggning tillämpas på ett mer träffsäkert sätt jämfört med de schabloniserade förklaringar som tillämpats i arbetsgivarens lönekartläggning. Formuleringar som *marknadsmässigt satt löneläge* eller *arbetsresultat och skicklighet* används utan närmare förklaring till hur dessa faktorer konkret har tillämpats och vilken inbördes tyngd de olika faktorerna tillmäts för att förklara en viss specifik löneskillnad.
  - Att stämna av och identifiera behov av individuella lönejusteringar i relation till de krav på en generell sakligt grundad lönesättning som följer av RALS.

### Samverkan

13. Arbetsgivaren anger att "samverkan har skett löpande enligt myndighetens gällande rutiner". Dessutom konstateras att samverkansskyldigheten enligt diskrimineringslagen bedöms vara fullgjord. Arbetstagarrepresentanternas uppfattning är att samverkansprocessen saknat tillräcklig struktur och förutsägbarhet. Enligt diskrimineringslagen ska samverkan ske i samtliga steg av processen med aktiva åtgärder. *Analysarbetet* har dock *inte* varit föremål för någon *samverkan*. *Övrig samverkansprocess* som ägde rum, främst kring bedömningen av lika arbete liksom kring formulering av lönekriterier, *avbröts utan närmare förklaring*.
14. Samverkansskyldigheten omfattar hela arbetet med aktiva åtgärder, dvs. från undersökning och analys till eventuella åtgärder som behöver vidtas samt uppföljning och utvärdering. Samverkan ska alltså vara en del av arbetet i samtliga de steg som ingår i arbetet med aktiva

<sup>5</sup> DL 3 kap. 13 § anger "så snart som möjligt och senast inom tre år". Så snart som möjligt bör därmed ses som förstahandsalternativet.

åtgärder.<sup>6</sup> Detta sakförhållande har påtalats av ST vid MBL mötet i oktober och därefter utretts och klagjorts i dialog med myndighetens verksjurist.

15. Den lönekartläggning som arbetsgivaren presenterat är istället resultatet av en samverkan med olika lönekonsulter som har en anställning i Statens servicecenter och inte resultatet av en samverkansprocess med företrädare för arbetstagarna på Jämställdhetsmyndigheten.

#### **Kommentarer till använt källmaterial m.m.**

16. De löne- och övriga personuppgifter, klassificeringar av arbetskrav m.m. som ligger till grund för diagrammen i ST/SACO:s alternativa lönekartläggning bygger på samma Exel-fil som arbetsgivaren använt i sin lönekartläggning. Eventuella avvikelser kommenteras särskilt vid varje enskilt diagram.
17. Följande personer ingår inte i underlaget för SACO/ST:s kartläggning:
  - a. Utredare ES som har varit tjänstledig ända sedan myndigheten startades i januari 2018.
  - b. Kommunikatör BP:s lön är ej verifierad. BP har ej tagits med i chefsgruppen då han enbart hade ett tidsbegränsat förordnande under några månader.
  - c. CA som sedan januari arbetar som tillförordnad avdelningschef. Anledningen är att det saknas underlag om löne- och övriga personuppgifter.
18. SACO/ST har använt sig av verktyget *Analys Lönelots* som utvecklats av Jämställdhetsombudsmannen och som därefter gjordes tillgängligt av Diskrimineringsombudsmannen fram till år 2018. Verktyget tillhandahålls kostnadsfritt av konsultgruppen Lönelotsarna, se <https://www.lonelotsarna.se/analyslonelots> . I den konsultgruppen ingår personer som varit med och utvecklat verktyget.
19. Text och analys i SACO/ST:s kommentar till myndighetens officiella lönekartläggning bygger på gemensamma samtal mellan Evelina Skog (SACO), Jakob Lindahl (SACO), Lena Bjurving (ST) och Eberhard Stüber (ST). Tabeller och grafik har sammanställts av Kerstin Kristensen (ST) och Eberhard Stüber.

---

<sup>6</sup> Jämför prop. 2015/16:135, s. 104.

## SACO/ST:s lönekartläggning – Jämställhetsmyndigheten status januari 2020

Grupp	Statistik kod	Arbete	Könsfördelning				Medellön				Lönespridning			
			Antal		%		Kvinnor	Män	Kv+M	Kv:s lön i % av M:s	Kvinnor		Män	
			Kv	M	Kv+M	Kv					Lägst	Högst	Lägst	Högst
41	48Q	Administrativ chef	1		1	100	76 700		76 700		76 700	76 700		
41	10Q	Avdelningschef	3		3	100	69 400		69 400		65 000	71 600		
41	49Q	Chef Kommunikation	1		1	100	64 400		64 400		64 400	64 400		
39	105	PUA 2, GD rådgivare	1	1	2	50	56 000	63 400	59 700	88	56 000	56 000	63 400	63 400
39	484	Controller	1		1	100	57 300		57 300		57 300	57 300		
39	474	HR strateg	1		1	100	54 200		54 200		54 200	54 200		
39	104B	PUA 1	2		2	100	53 800		53 800		52 200	55 400		
39	124	Verksjurist	1		1	100	50 000		50 000		50 000	50 000		
33	104C	AoU Utredare	8	4	12	67	50 713	48 600	50 008	104	46 000	55 000	45 000	52 200
33	104A	SoS Utredare nivå 2	6		6	100	47 550		47 550		44 000	51 200		
33	104D	Väld Utredare	10	2	12	83	44 600	49 100	45 350	91	36 800	48 100	48 100	50 100
33	483	Ekonom	1		1	100	43 000		43 000		43 000	43 000		
33	473	HR generalist	1		1			35 800	35 800				35 800	35 800
33	533	Registrator	1		1			34 800	34 800				34 800	34 800
31	494	Kommunikatör nivå 2	4	4	8	50	40 700	41 175	40 938	99	38 000	43 000	40 900	42 000
29	103	SoS Utredare nivå 1	1	1	2	50	37 000	38 900	37 950	95	37 000	37 000	38 900	38 900
29	113	Utredare Bidrag	4	1	5	80	38 175	32 000	36 940	119	36 000	39 900	32 000	32 000
29	493	Kommunikatör nivå 1	2	1	3	67	35 400	34 000	34 933	104	35 000	35 800	34 000	34 000
24	453	IT ansvarig, projektledare	1	1	2	50	29 000	34 800	31 900	83	29 000	29 000	34 800	34 800
21	532	Administratör / assistent	3		3	100	35 967		35 967		34 000	39 900		
		Totalt	51	17	68	75								