

1. Sammanfattning

Enligt Diskrimineringslagen ska arbetsgivaren årligen genomföra en lönekartläggning i syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män.

Ansvar för att se till att en lönekartläggning genomförs ligger hos arbetsgivaren. Dock finns det krav på öppenhet och samverkan med de fackliga organisationerna som arbetsgivaren har kollektivavtal med.

Lönekartläggningen har genomförts under 2023. Den bygger på lönedata från december 2022 och har genomförts med stöd av IT-systemet Sysarb.

Personalavdelningen har tagit fram data och efter det gjort en avstämning och analys med fack utifrån de gängse samverkansformerna.

Arbetsvärdering och analys har, såsom diskrimineringslagen säger, genomförts för att säkerställa att de löneskillnader som finns inom SLU är sakliga och baseras på bla prestation, måluppfyllelse och ansvar i linje med gällande policy och praxis.

Vi har i kartläggningen utrett om det är någon skillnad vad gäller praxis mellan kvinnor och män i denna del och kan konstatera att principen gäller samtliga medarbetare och tillämpas lika, oavsett könstillhörighet.

2. Handlingsplan - Aktiva åtgärder

Årets lönekartläggning har resulterat i följande anmärkningar. Dessa förs därmed in i handlingsplan för aktiva åtgärder rörande bestämmelser och praxis om löner och anställningsvillkor.

Åtgärd	Ansvarig	Slutdatum
Lika arbete		
Se över indelningsgrund/grupper för Lika arbete.	Lönebildningsgruppen	2024-01-31
Likvärdigt arbete		
Se över BESTA.	Lönebildningsgruppen	2023-12-31
Strukturella åtgärder (Organisationsnivå)		
Fortsätta utbilda cheferna om vikten av noggrannhet vid lönesättning, särskilt gäller det att sätta rätt ingångslön vid rekrytering.	Lönebildningsgruppen och HR-specialister	Löpande
Fortsätta utbilda chefer och medarbetare i lönebildning.	Lönebildningsgruppen	Löpande

3. Lönekartläggning enligt diskrimineringslagen

Följande dokument utgör den kartläggning och analys av löneskillnader mellan kvinnor och män som går under begreppet lönekartläggning (vilket regleras i diskrimineringslagen kap 3 § 8, 9 och 10). Lönekartläggningens syfte är att kartlägga och analysera om de löneskillnader som finns mellan kvinnor och män har sin förklaring i medarbetarnas könstillhörighet eller om det finns andra sakliga förklaringar till varför det skiljer i lön. Detta dokument sammanfattar årets lönekartläggning i syfte att säkerställa att samtliga medarbetare, oavsett kön, lönesätts utifrån likvärdiga faktorer. Om arbetsgivaren inte kan motivera löneskillnaderna som sakliga måste dessa skillnader justeras enligt lagtexten.

Arbete med lönekartläggningen har varit indelade i följande fyra steg.

1. *Analys av lönepolitik och praxis:* Genomgång av avtal, policys och praxis som reglerar lönesättning och andra anställningsvillkor.
2. *Kartläggning av medarbetares arbetsuppgifter:* Kartläggning av medarbetarnas arbetsuppgifter för att få fram vilka medarbetare som utför arbeten som är att betrakta som lika respektive vilkas arbetsuppgifter som är att betrakta som likvärdiga utifrån krav och således ska jämföras lönemässigt i analysen.
3. *Analys av löneskillnader:* Analys av löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbetsuppgifter som är att betrakta som lika samt mellan kvinnodominerade grupper av medarbetare och grupper av medarbetare som inte är kvinnodominerade som är betraktade som likvärdiga.
4. *Upprättande av plan för aktiva åtgärder:* I åtgärdsplanen redovisas de åtgärder som behöver vidtas i syfte att nå jämställdhet mellan könen vad gäller lönesättning.

4. Årets lönekartläggning

4.1 Uppföljning från föregående år

Åtgärdat samt påbörjat från tidigare års lönekartläggning:

1. Se över indelningsgrund/grupper för Lika arbete.
2. Arbetsvärdera kvarvarande arbeten och kvalitetssäkra genomförda arbetsvärderingar.
3. Kvalitetssäkra BESTA-kodningen, på individnivå och gruppnivå.
3. Fortsätta utbilda cheferna om vikten av noggrannhet vid lönesättning, särskilt gäller det att sätta rätt ingångslön vid rekrytering. Fortsätta att öka kunskapen och medvetenheten om jämställda löner hos chefer.
4. Fortsätta utbilda cheferna och medarbetare i lönebildning.

4.2 Samverkan

Årets lönekartläggning har gjorts i samverkan med de lokala fackliga organisationerna.

4.3 Metod

Lönekartläggningen har genomförts i programvaran Sysarb, som gemensam plattform för gruppering,

arbetsvärdering och analys av löneskillnader. Den metodik som Sysarb använder vid en lönekartläggning är en modell som kallas för MIA.

Detta är en vedertagen modell som används av organisationer runt om i världen. MIA kommer ifrån frågan "vad består en lön utav" där de olika beståndsdelarna i en lön beskrivs till höger.

För att göra en kvalitativ lönekartläggning behöver vi identifiera dessa områden där "A:et" från vår arbetsvärdering är en grundsten och att MIA-modellen används för att analysera, förklara och förändra ev. löneskillnader. Den faktorplan som använts som grund för arbetsvärdering i årets lönekartläggning mäter områdena kunskap och färdigheter, ansvar och arbetsförhållanden, där varje roll har placerats in i en nivå som motsvarar arbetets komplexitet.

Grupperingen av arbeten används för att kunna göra analyser av lika eller tillräckligt lika arbeten medan arbetsvärderingens syfte är att kunna jämföra likvärdiga arbeten.



Samtliga medarbetare (med en omfattning om mer än 20% av heltid) ingår i lönekartläggningen och deltidslöner är uppräknade till heltidslöner för en bättre jämförelse.

4.4 Genomgång av lönebestämmelser och tillämpning av dessa

Parterna har gått igenom och analyserat bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor enligt nedan:

1. Lönepolicy.
2. Lönekriterier.

Samtliga lönebestämmelser och dess tillämpning bedöms som könsneutrala.

4.5 Analys av löneskillnader

Som stöd i analysen har olika nyckeltal för lönespridning och plotterdiagram använts som tydliggör skillnaden i lönesättning mellan medarbetarna. De diagram som finns att tillgå presenterar lönesättningen utifrån kön/lön/ålder respektive kön/lön/anställningstid. Dessa nyckeltal och diagram skapar bilder av nuläget som sedan analyseras djupare utifrån frågan "Vad beror löneskillnaden inom gruppen eller mellan grupperna på?".

4.5.1 Resultat Lika arbete

I denna analys kan vi konstatera att vi har löneskillnader inom SLU:s grupper av Lika arbete, men att dessa inte direkt kan härledas till kön.

4.5.2 Resultat Likvärdigt arbete

Totalt granskades löneskillnaden mellan 21 kvinnodominerade arbeten och 25 jämförelsearbeten. Vissa jämförelsearbeten förekommer i jämförelser med flera kvinnodominerade arbeten. De förekommande förklaringarna inom ramen för analys av likvärdigt arbete var utbildning, ansvar, arbetets art och tyngd, komplexitet i arbetet, erfarenhet, löneläge vid rekrytering, alternativ marknad och kompetens. Analysen visar att skillnaderna inte direkt kan härledas till kön.

5. Sammanfattande statistik från årets kartläggning

Årets lönekartläggning har genererat nedanstående nyckeltal:

	Antal
Antal medarbetare	3 585 st
<i>Varav kvinnor</i>	2 064 st (58%)
<i>Varav män</i>	1 521 st (42%)
Kvinnors medellön i procent av männens medellön	92,5%

Lika arbete	
<i>Antal grupper om lika arbete</i>	31 st
<i>Könsblandade grupper med både kvinnor och män</i>	27 st
<i>Grupper där män tjänar mer än kvinnor</i>	12 st
<i>Grupper där kvinnor tjänar mer än män</i>	15 st
<i>Antal analyser med förslag till handlingsplan</i>	0 st

Likvärdigt arbete	
<i>Antal kvinnodominerade arbeten (kvinnor > 60%)</i>	21 st
<i>Antal analyser med förslag till åtgärd</i>	0 st