



2021-11-17

Lönekartläggning 2020

Sammanfattning

Enligt Diskrimineringslagen (SFS 2008:567) ska arbetsgivare årligen genomföra en lönekartläggning i syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män.

SLU har i 2020 års lönekartläggning gjort lönejämförelser med hjälp av det partsgemensamt framtagna klassificeringssystemet BESTA som bearbetats i analysverktyget Analys lönelots.

Kartläggningen omfattar grundlön hos alla tillsvidareanställda och tidsbegränsat anställda per den 31 maj 2021, vilket innebär 3542 anställda, 56 % kvinnor och 44 % män fördelat på 178 olika arbeten.

Analysen är uppdelad i två delar: lika arbeten och likvärdiga arbeten.

Inga uppenbara osakliga löneskillnader har identifierats och åtgärdsplanen består i första hand av utveckling av lönekartläggningsprocessen.

2 Arbeten i lönekartläggningen

SLU:s lönekartläggning omfattar 178 arbeten och 3542 anställda, 56% kvinnor och 44% män. Lönekartläggningen omfattar tidsbegränsat anställda och tillsvidareanställda. Anställda som arbetar 20% eller mindre, samt anställda som är 68 år eller äldre är inte med i lönekartläggningen. Rektor är inte heller med i kartläggningen. Lönerna avser heltid per 31 maj 2021 och analysen har genomförts med avseende på grundlön.

Arbeten i lönekartläggningen	Antal arbeten	Antal personer	Andel av de anställda
Antal arbeten totalt	178	3542	100 %
Lika arbeten där både kvinnor och män arbetar	94	3360	95 %
Arbeten som bara en person har	51	51	1,4%
Arbeten med bara kvinnor	16	61	1,7 %
Arbeten med bara män	17	70	2 %

2.1 Samverkan med de fackliga organisationerna (partsammansatt grupp)

Lönekartläggningen ska enligt Diskrimineringslagen 11§ ske i samverkan med de fackliga organisationerna. Under arbetets gång har de fackliga företrädarna fått löpande information om arbetets fortskridande och medverkat i delar av analysarbetet. Lönekartläggningens resultat har presenterats och beskrivits och de fackliga parterna har bidragit med synpunkter på resultatet och föreslagna åtgärder.

2.2 Granskning av praxis och bestämmelser för lönesättning

Analysen av praxis och bestämmelser för lönesättning visar att SLU har en tydlig process för lönesättning. SLU tillämpar samma principer för lönesättning oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Alla medarbetare erbjuds och förväntas delta i medarbetarsamtal samt lönesättande samtal alternativt lönesamtal. SLUs lönekriterier är väl kända av chefer och medarbetare. Föräldralediga tas med i lönerevisionen.

Lönesättande chefer får information inför lönerevisionen och erbjuds utbildning i lönesättning och där tas frågan om jämställda löner upp. Alla anställda erbjuds samma förmåner utifrån de olika avtal som gäller.

Analysen av *likvärdiga arbeten* baseras på arbetsvärdering av SLU:s arbeten (arbetsvärderingen är gjord med hjälp av en faktorplan som anpassats efter SLU:s verksamhet). Baserat på arbetsvärderingens resultat och efter en anpassad viktning av faktorerna i faktorplanen delades arbetena in i 25 grupper av likvärdiga arbeten. Medellönerna i grupperna av likvärdiga arbeten har jämförts enligt lagstiftningens krav. I denna lönekartläggning har arbetsvärdering av samtliga arbeten inte varit högst prioriterat, därför är analysen av likvärdiga arbeten inte komplett.

Totalt är 3057 anställda inom 106 olika arbeten arbetsvärderade i denna lönekartläggning. Det innebär att 72 av de 178 arbetena och ca 500 medarbetare som lönekartläggningen omfattar inte är arbetsvärderade. Det är främst arbeten inom administrationen.

4.2 Sammanfattande kommentarer

Inom grupperna syns inget tydligt mönster på att kvinnodominerade arbeten systematiskt skulle ha lägre medellön än icke-kvinnodominerade arbeten. Det finns däremot flera exempel på icke-kvinnodominerade arbeten som har högre medellön jämfört med kvinnodominerade arbeten som är högre värderade. Det finns också flera exempel på det omvända: kvinnodominerade arbeten som har högre medellön jämfört med icke-kvinnodominerade arbeten som är högre värderade.

Inga löner kommer utifrån kartläggningen att justeras när det gäller jämförelsen inom och mellan grupper av likvärdiga arbeten. Kvalitetssäkring av tillämpningen av faktorplanen och arbetsvärdering av återstående arbeten kommer fortsätta.

Handlingsplan utifrån 2020 års lönekartläggning

ÅTGÄRD	ANSVARIG	KLART
Bevaka identifierade individer i kommande lönerevision.	Lönebildningsgruppen	2021-12-31
Återkoppling till chefer om ingångslöner och lönebildning i identifierade arbeten (även arbeten där kvinnor/män är i minoritet).	Lönebildningsgruppen	2021-12-31
Förfina analysen i några utvalda arbeten vid kommande lönekartläggningar.	Lönebildningsgruppen	2022-06-30
Arbetsvärdera kvarvarande arbeten.	Lönebildningsgruppen	2023-06-30
Fortsätta att kvalitetssäkra genomförda arbetsvärderingar.	Lönebildningsgruppen	2022-06-30