

Beslutsunderlag
Styrelsen 2021-04-23
Beslutspunkt 12

Handläggare: Lena Erlandsson HR-chef
Telefon: 031-368 53 40
E-post: lena.erlandsson@higab.se

Kompletterad Likabehandlingsplan för 2021

Förslag till beslut

I styrelsen för Higab AB

1. att fastställa lönekartläggning för 2020 och att den kompletteras till Likabehandlingsplan för 2021

Sammanfattning

Vid tidpunkten för beslut om Higabs Likabehandlingsplan för 2021, framgick att bolaget ska komplettera sin Likabehandlingsplan med en lönekartläggning när den är fastställd efter genomförd lönerrevision för 2020. Detta är nu gjort och framgår i bilagda lönekartläggning.

Bedömning ur ekonomisk dimension

Higab har inte funnit några särskilda aspekter på frågan utifrån denna dimension.

Bedömning ur ekologisk dimension

Higab har inte funnit några särskilda aspekter på frågan utifrån denna dimension.

Bedömning ur social dimension

Higab har inte funnit några särskilda aspekter på frågan utifrån denna dimension.

Samverkan

-

Bilagor

1. Lönekartläggning för komplettering av Likabehandlingsplan för 2021 avseende Higab AB

Expediering

-

Bilaga 6 - Lönekartläggning

Arbetsgivaren ska kartlägga och analysera dels de bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor som finns vid företaget, dels löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som betraktas som lika eller likvärdigt.

Bedömningen ska särskilt avse skillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika.

Grupp med arbetstagare som utför kvinnodominerat arbete (d v s arbete som till mer än 60 % utförs av kvinnor) och grupp som utför arbete som är likvärdigt med sådant arbete men inte är eller anses vara kvinnodominerat.

Med **likvärdigt** arbete menas ett arbete som, efter en samlad bedömning av de krav arbetet ställer och arbetets natur, kan anses ha lika värde i jämförelse med ett annat arbete.

Bedömningen ska göras med beaktande av kriterier såsom **kunskap och färdighet, ansvar och ansträngning**. Vid bedömningen av arbetets natur ska särskilt **arbetsförhållandena** beaktas. Det är själva arbetet, inte den individ som utför arbetet, som är det centrala i begreppet likvärdigt arbete.

Klassificering av arbetsuppgifter (Tjänstemän/avtalsområde Unionen-Fastigo)

Vid klassificering av arbeten som underlag för löneanalysen grupperas arbetstagarna i likvärdiga arbeten enligt det så kallade Klassigosystemet. Klassigo är ett system för lönestatistik som används inom fastighetsbranschen (**bilaga 6**) där arbetet delas in i två grundbegrepp, **processtillhörighet och nivå**.

Processerna delas in i huvud- och delprocesser. Nivåerna är indelade i sex nivåer som definieras utifrån arbetskrav som komplexitet, självständighet och ledningsansvar.

Klassificeringen utgår från aktuella arbetsuppgifter och tar inte hänsyn till bedömning av individens prestationer. Synpunkter på företagets klassificering inhämtas från såväl berörd facklig organisation vid företaget som berörd arbetstagare.

Med det ovan angivna arbetsvärderingssystemet som grund har en bedömning och klassificering av arbetsuppgifter gjorts med beaktande av typ av arbetsuppgifter (processtillhörighet), krav på kunskaper, ansvar och ansträngning. Bedömningen har resulterat i att de anställda indelats i sammanlagt sex nivåer med arbetsuppgifter som i en samlad bedömning kan betraktas som likvärdiga. Gruppindelningen av de anställda framgår av nedanstående sammanställning.

I denna lönekartläggning har gruppering av likvärdiga arbetsuppgifter skett i samverkan med Unionen.

För att kunna avgöra om arbeten med samma nivå är att betrakta som likvärdiga har vi analyserat följande fyra huvudkriterier: **kunskap och färdigheter, ansvar, ansträngning samt arbetsförhållanden**. Under varje huvudkriterium finns ett antal underfaktorer som också legat till grund för bedömningen av om två arbeten är att betrakta som likvärdiga. Det är den samlade bedömningen utifrån kriterierna som avgör om två arbeten är att betrakta som likvärdiga. Observera att svårighetsgraden i arbetet som framgår av kodens tredje siffra kan variera från exempelvis en svag tvåa till en stark tvåa.

Kartläggningen gäller anställda som omfattas av I-avtalet 1 mars 2021.

Gruppering av lika eller likvärdiga arbeten

Inom **nivå 1** finns en grupp med tjänster som är kvinnodominerade.

Slutsats: Med anledning av ovanstående är ingen jämförelse inom grupp eller mellan grupp möjlig.

Inom **nivå 2** finns totalt fem grupper. Två av grupperna är kvinnodominerade, två grupper är mansdominerade och en grupp består av både män och kvinnor.

Jämförelser inom grupp

Med jämförelse inom grupp avses jämförelse inom grupper med samma Klassigokod. Varje Klassigokod utgör därför en grupp.

Nivå	Klassigokod	Antal män	Antal kvinnor	Kvinnolön i % av manslön
2	2420	3	1	101,1

Det är inom kod 2420 som jämförelse inom grupp är möjlig. Inom klassigokod 2420 finns en löneskillnad mellan kvinnans och mäns löner. Kvinnans medellön uppgår till 101,1 % av männens.

Slutsats: Efter analys av löneskillnaden kan företaget konstatera att skillnaden ligger inom normal variation som kan förklaras av individuella faktorer som är hänförliga till den individuella lönesättningen.

Jämförelse mellan grupper

Nivån i arbetet som framgår av kodens tredje sista siffra kan variera från exempelvis en svag tvåa till en stark tvåa.

Nivå	Kvinnodominerad kod	Jämförs med	Icke kvinnodominerad kod	Kvinnolön i % av manslön
2	4220	Jämförs med	2320	101,0
2	4420	Jämförs med	2320	101,7
2	4220	Jämförs med	3220	92,1
2	4420	Jämförs med	3220	92,8

Slutsats: Företaget anser att resultatet av den fördjupade analysen visar att det inte i någon jämförelse mellan grupp finns någon löneskillnad som har samband med kön.

Inom **nivå 3** finns totalt åtta grupper. En grupp är kvinnodominerad, två grupper är mansdominerade och fem grupper består av både män och kvinnor.

Jämförelser inom grupp

Med jämförelse inom grupp avses jämförelse inom grupper med samma Klassigokod. Varje Klassigokod utgör därför en grupp.

Nivå	Klassigokod	Antal män	Antal kvinnor	Kvinnolön i % av manslön
3	1230	7	4	102,3
3	2230	3	1	98,0
3	3130	1	2	117,9
3	3230	6	9	101,4
3	4230	1	2	93,7

Det är inom kod 1230, 2230, 3130, 3230 och 4230 som jämförelse inom grupp är möjlig. Inom klassigokod 1230, 2230, 3130, 3230 och 4230 finns en löneskillnad mellan kvinnors och mäns löner. Kvinnornas medellön uppgår till 102,3, 98,0, 117,9, 101,4 och 93,7 % av männens.

Slutsats: Efter analys av löneskillnaden kan företaget konstatera att skillnaden ligger inom normal variation som kan förklaras av individuella faktorer som är hänförliga till den individuella lönesättningen.

Jämförelse mellan grupper

Nivån i arbetet som framgår av kodens tredje siffra kan variera från exempelvis en svag trea till en stark trea.

Nivå	Kvinnodominerad kod	Jämförs med	Icke kvinnodominerad kod	Kvinnolön i % av manslön
3	1130	Jämförs med	4530	78,6
3	1130	Jämförs med	2130	108,2

Slutsats: Företaget anser att resultatet av den fördjupade analysen visar att det inte i någon jämförelse mellan grupp finns någon löneskillnad som har samband med kön.

Inom **nivå 4** finns totalt tre grupper redovisade. Alla grupperna består av både män och kvinnor.

Jämförelser inom grupp

Med jämförelse inom grupp avses jämförelse inom grupper med samma Klassigokod. Varje Klassigokod utgör därför en grupp.

Nivå	Klassigokod	Antal män	Antal kvinnor	Kvinnolön i % av manslön
4	1140	1	2	105,0
4	1240	5	2	99,6

Det är inom kod 1140 och 1240 som jämförelse inom grupp är möjlig. Inom klassigokod 1140

och 1240 finns en löneskillnad mellan kvinnors och mäns löner. Kvinnornas medellön uppgår till 105,0 och 99,6 % av männens.

Slutsats: Efter analys av löneskillnaden kan företaget konstatera att skillnaden kan förklaras av individuella faktorer som är hänförliga till den individuella lönesättningen.

Jämförelser mellan grupper

Nivån i arbetet som framgår av kodens tredje siffra som kan variera från exempelvis en svag fyra till en stark fyra.

Svårighets- Grad	Kvinnodominerade koder	Jämförs med	Icke kvinnodominerade koder	Kvinnolön i % av manslön
4	3140, 4140, 4340, 4440, 4449	Jämförs med	1249, 2449, 2440, 4540	103,9

Slutsats: Företaget anser att resultatet av den fördjupade analysen visar att det inte i någon jämförelse mellan grupp finns någon löneskillnad som har samband med kön. Redovisade löneskillnader inom grupperna beror på individuell kompetens, erfarenhet samt prestationsförmåga. Kunskap och färdigheter, ansvar och ansträngning samt arbetsförhållanden är individuella.

Inom **nivå 5** finns totalt fyra grupper. Samtliga grupper är mansdominerade.

Slutsats: Med anledning av ovanstående är ingen jämförelse inom grupp eller mellan grupp möjlig.

Inom **nivå 6** finns enbart en grupp med tjänst som är mansdominerad.

Slutsats: Med anledning av ovanstående är ingen jämförelse inom grupp eller mellan grupp möjlig.

Vd går på ett annat avtal där hans anställningsvillkor regleras och han är inte med i lönekartläggningen.

Sammanfattande analys och slutsats av lönekartläggningen

Genomförd lönekartläggning visar sammanfattningsvis att det inte förekommer någon direkt eller indirekt lönerelaterad könsdiskriminering inom företaget. Behov att ta fram särskild handlingsplan för att åtgärda löneskillnader ur ett jämställdhetsperspektiv anses ej föreligga.

Göteborg 2021-03-22

Per-Henrik Hartmann
Vd