



2021-12-20

HR

Robert Kulka

Gryaab AB, Box 8984, 402 74 Göteborg, [031-64 74 00](tel:031-647400), gryaab.se

Lönekartläggning 2021 på Gryaab

Bakgrund

Enligt diskrimineringslagen ska alla arbetsgivare med minst 10 medarbetare, årligen göra en kartläggning och analys av löneskillnader mellan kvinnor och män som har lika och likvärdiga arbeten. Kartläggningen görs för att upptäcka om det finns skillnader i lön som grundar sig i kön, och därmed är osakliga. Om osakliga löneskillnader upptäcks ska en handlingsplan upprättas för åtgärder.

Lönekartläggning

Lönekartläggningen har genomförts med hjälp av en modul via företaget AON som även tillhandahåller arbetsvärderingsverktyget BAS.

HR har läst in aktuella löneuppgifter i modulen som i sin tur skapat en färdig rapport där alla skillnader belyses för vidare analys.

Analysen har genomförts av HR i dialog med avdelningschefer.

Resultat

I lönekartläggningen har vi sammantaget 38 befattningar fördelade mellan olika BAS-intervaller. Av de 38 befattningar är 14 kvinnodominerande det vill säga befattningar där andelen kvinnor är, eller överstiger 60 %.

En faktor som behöver belysas är att det inom många befattningsgrupper är endast ett fåtal individer vilket påverkar resultatet och medför en svårighet vid jämförelse. Av de sammanlagda antalet befattningar finns 18 befattningar där antalet medarbetare uppgår till

endast 1–2 per befattning. Här har det därmed varit lite extra viktigt att titta på individnivå.

I lagen finns det inga definitioner på bra eller dåliga löneskillnader. Lagen vill att man ska undersöka alla skillnader frånsatt hur stora eller små de är. Oavsett detta, när man tittar övergripande på resultatet är det glädjande att se att skillnaderna är relativt små samt att vi kan se att dessa inte grundar sig i kön utan andra förklarliga orsaker.

Lika arbete

Kartläggningen av faktisk medianlön för kvinnor och män på Gryaab vars arbeten är att betrakta som lika, indikerar att de sammantaget föreligger löneskillnader inom 9 befattningar (av totalt 38 befattningar).

Inom de 9 befattningarna finns 4 där kvinnors medianlön motsvarar mellan 101–115 % av männens, det vill säga kvinnors medianlön är högre än männens. Tittar man vidare på individnivå kan skillnaden förklaras med faktorerna yrkeskompetens och yrkeserfarenhet. Inga osakliga löneskillnader kopplade till könstillhörighet kunde identifieras.

I resterande 5 befattningar motsvarade kvinnornas medianlön mellan 85–99 % av männens, per respektive befattning, dvs. lägre än männens. Även här kan den lägre medianlönen förklaras med yrkeskompetens och erfarenhet. Inga osakliga löneskillnader kunde identifieras.

Däremot kan vi se att det inom vissa kvalificerade befattningsgrupper föreligger en relativt låg lönespridning, oavsett kön. Det som är gemensamt för dessa befattningsgrupper, utöver låg lönespridning, är att det består av fåtal medarbetare. Detta är något arbetsgivaren är medveten om och arbetar med i samband med den årliga översynen.

Kvinnodominerade befattningar

Kartläggningen av medianlöner för kvinnodominerade befattningar i relation till icke kvinnodominerade indikerar att det inom vissa kvinnodominerade befattningar finns skillnader i medianlönerna i relation till andra icke kvinnodominerade befattningar som befinner sig inom samma BAS-intervall. Efter närmare granskning av skillnaderna bedöms de ha en koppling till kompetens, yrkeserfarenhet, marknadspåverkan och

historisk löneutveckling. Det bedöms inte föreligga några osakliga löneskillnader mellan de kvinnodominerade kontra icke kvinnodominerade befattningarna som grundar sig i kön.

Vi kommer dock att titta närmare på gruppen laboratorieingenjörer vars medianlön som grupp är något lägre i relation till andra befattningsgrupper inom samma BAS-intervall. Även dock att laboratorieingenjörer är en kvinnodominerad grupp, bedöms löneskillnaden inte grunda sig i kön.

Sammanfattning

Lönekartläggningen har genomförts utefter kraven i diskrimineringslagen. Inga osakliga löneskillnader har identifierats, kopplat till kön.

Skillnader som återfinns, både inom lika arbete samt mellan kvinnodominerade och icke kvinnodominerande arbete, kan generellt förklaras med enskilda medarbetares yrkeskompetens samt arbetslivserfarenhet. Andra faktorer som också inverkar är exempelvis marknadskrafter så som marknadslöneläge, tillgång och efterfrågan.