Löneriktlinjer

Författat av: Pia Linde, förhandlingschef
Berett av: HR-chefgruppen
Beslutat av: Regionstyrelsens personalutskott

Innehållsförteckning

1 Inledning och syfte 2

2 Omfattning/tillämpningsområde 2

3 Ansvar 2

4 Giltighetstid 3

5 Lönebildning och lönesättning 3
5.1 Styrning av lönebildningen 3
5.1.1 Lönens delar 3
M – Marknad 3
I – Individ 3
A – Arbetet 4
5.2 Lönesättning 4
5.2.1 Principer för lönesättning 4
Vid ny anställning 4
Vid byte av tjänst inom regionen 4
Vid löneöversyn 4
Lägstalön 5
Lönetillägg 5
Ändring av lön under pågående anställning 5
Ändring av lön i samband med lönekartläggning. 5
Löneändring efter utbildning 5
Villkor och lönesättning för chefer 6

6 Ansvar och roller 6
6.1 Regionfullmäktige 6
6.2 Regionstyrelsens arbetsutskott 6
6.3 Regionstyrelsens personalutskott 6
6.4 Tjänstepersonsorganisationen 6
6.4.1 Regiondirektör och förvaltningschef inom respektive förvaltningen 6
6.4.2 HR-direktör och förhandlingschef 6
6.4.3 HR-organisationen inom respektive förvaltning 6
6.4.4 Lönesättande chef 6

Bilaga 1, Löneöversyn 8

Bilaga 2, Lönekartläggning 12

1 Inledning och syfte

Syftet med Riktlinjer för lönebildning är att säkerställa en enhetlig hantering av lönebildnings- och lönesättningsfrågorna inom regionen samt ge chefer förutsättningar att, i sitt arbete med lönesättning, vara bärare av regionens lönepolitik.

Lönebildningen är en viktig och central del i Region Örebro läns arbetsgivaråtagande och ett av medlen för att Region Örebro län ska nå sina verksamhetsmål. Lönesättningen av regionens medarbetare ska bidra till förbättringar av verksamhetens effektivitet, produktivitet och kvalitét.

Region Örebro län är en arbetsgivare men med flera förvaltningar. Det är av stor vikt att arbetssätten för lönebildning och lönesättning utgår från en gemensam syn och gemensamma principer.

2 Omfattning/tillämpningsområde

Riktlinjen ska användas och efterlevas av Region Örebro läns samtliga chefer och andra arbetsgivarföreträdare.

3 Ansvar

HR-direktör är ytterst ansvarig för denna riktlinje. Respektive förvaltningschef och HR-chef ansvarar för tillämpning och efterlevnad inom sina verksamheter.

4 Giltighetstid

Riktlinjen gäller från och med beslutat giltighetsdatum tills vidare. Samtliga styrande dokument inom regionen ska ses över regelbundet, dock minst vart fjärde år, eller, när behov av förändring uppstår.
Riktlinjer för lönebildning

5 Lönebildning och lönesättning

Begreppet lönebildning syftar på alla de aspekter och förutsättningar som påverkar lönebilden och arbetsgivarens samlade arbete med lönepolitiska frågor. Lönen är en viktig del av villkoren som anställd och ingår i arbetsgivarens åtagande tillsammans med avtalade villkor. Tillsammans med regionens övriga förmåner utgör de arbetsgivarens sammanlagda erbjudande.

Utöver lön och övriga villkor och regiongemensamma förmåner ska inga andra överenskommelser om enskilda villkor i form av bil- eller bostadsförmån tecknas.

Lönesättning och lönebildning är en del av Region Örebro läns verksamhetsstyrning och ska leda till verksamheternas resultat och utveckling genom att medarbetarens prestation och resultat i förhållande till verksamhetens mål premieras Så väl hur vi sätter lön som lönenivåerna i sig påverkar upplevelsen av oss som arbetsgivare.

Lönesättningen i Region Örebro län ska vara transparent och begriplig samt bygga på sakliga argument och vara fri från diskriminering.

5.1 Styrning av lönebildningen

Lönebildningen styrs av gällande löneavtal, regionens beslutade verksamhetsplan med budget, arbetsvärdering och lönekartläggning enligt diskrimineringslagen samt regionens riktlinjer för lönebildning. Beslut rörande löner utanför löneöversyn och vid lönesättning i samband med anställning följer av delegationsordningen.

5.1.1 Lönens delar

Lönen baseras på en sammanvägning av tre faktorer: arbetets innehåll, arbetsmarknadens påverkan och individens prestation. Vid lönesättning, både i samband med nyanställningar och vid löneöversyn, är det viktigt att förstå och ta hänsyn till dessa tre aspekter. Dessa faktorer är också bärande förklaringar av löneskillnader i den årliga lönekartläggningen.

Lönekartläggningens primära syfte är, att utifrån diskrimineringslagstiftningen, arbeta för jämställda löner. I regionen används även lönekartläggningen som en nulägesanalys och som ett underlag i lönebildningsarbetet i ett vidare perspektiv. Processbeskrivning för årlig lönekartläggning finns i bilaga 2, Lönekartläggning

Beståndsdelarna kan beskrivas med hjälp av modellen MIA:

M – Marknad
Den ekonomiska kontexten kopplat till konkurrensen på arbetsmarknaden. Marknaden påverkar utifrån utbud och tillgång lönestrukturen och lönenivåerna för vissa konkurrensutsatta yrkesgrupper som också finns inom andra sektorer på arbetsmarknaden än regionsektorn.

I – Individ
Den enskilda personens prestation och hur arbetet utförs i förhållande till uppsatta mål. Till grund för bedömning av individens prestation ska väl utvecklade och kända lönekriterier finnas. Individperspektivet och bedömningen av individens prestation är det som ligger till grund för lönesättningen vid löneöversynen.

A – Arbetet
Innehållet i, och kraven på, arbetet och yrket i sig. Krav på utbildning och utbildningens längd, arbetets svårighetsgrad, ansvarsgrad och komplexitetsnivå samt ibland också krav på erfarenhet. Sammantaget det som vi faktiskt gör i vårt arbete och den faktor som till största delen påverkar lönebildning och lönesättning.

5.2 Lönesättning

5.2.1 Principer för lönesättning

Lönesättningen i Region Örebro län ska följa tydliga och väl kända principer. Lönen ska vara individuell och differentierad och lönesättningen ska bestämmas utifrån sakliga grunder såsom arbetets innehåll, krav på utbildning och medarbetarens bedömda prestation utifrån verksamheternas mål.

Vid ny anställning

Lönesättningen i samband med nyanställning ska utgå från den önskade lönebilden och jämställda löner. Lönesättningen ska spegla medarbetarens formella kvalifikationer så som utbildning och erfarenhet i förhållande till den lönebild och struktur som finns för yrkesgruppen. Marknadsaspekter och ett rådande kompetensförsörjningsläge kan också ha påverkan på lönesättningen.

Lönesättningen vid nyanställning ska vara korrekt och väl avvägd då det kan vara svårt att justera en felaktig lönesättning i efterhand. Om lönen sätts för lågt kan det komma att innebära att utrymmet för den årliga löneöversynen under flera år behöver användas för att justera upp en för låg ingångslön. En för hög ingångslön kan skapa misstroende bland kollegor och leda till att medarbetaren själv inte upplever någon löneutveckling.

Lönesättning i samband med nyanställning sker i form av förhandling mellan chef och arbetssökande och ska vara genomförd och klar innan anställningen ingås. Det ska framgå i anställningsavtalet vilket år lönen avser.

I samband med överenskommelse om ny lön vid nyanställning kan lön sättas i kommande års uppskattade nivå eller i innevarande års lönenivå med löfte om att medarbetaren ingår i kommande löneöversyn.

Rekommendationen är att anställningar som ingås från och med november får en lönenivå för nästkommande år.

Vid byte av tjänst inom regionen

Vid internrekrytering till ny arbetsplats men med samma befattning och samma arbetsuppgifter är grundprincipen att ingen ny lönesättning sker. Vid internrekrytering till tjänst med väsentligt förändrade arbetsuppgifter, större komplexitet eller ansvarsgrad, ska lönesättning ske för det nya uppdraget enligt samma principer som vid lönesättning i samband med nyanställning.

Alla chefer har ett ansvar för att motverka en situation som innebär intern konkurrens, dvs att högre lön erbjuds för lika arbete där det inte är sakligt motiverat utifrån ovan angivna skäl.

Vid löneöversyn

Löneöversyn genomförs vanligtvis en gång per år och styrs av löneavtalen i centrala huvudöverenskommelser (HÖK). Detta är det tillfälle då arbetsgivaren ser över och har möjlighet att justera medarbetarnas löner baserat på den befintliga och önskade lönebilden, individernas prestationer utifrån förväntande resultat och verksamheternas mål, de beslutade budgetförutsättningarna samt bestämmelser i löneavtalen. Process för årlig löneöversyn finns i bilaga 1, Årlig löneöversyn.

Lägstalön

Lägstalöner finns angivna utifrån två olika grunder, dels som bestämmelse i löneavtal, dels som arbetsgivarbeslut för lönestruktur kopplat till vissa yrken och utbildning. Vid det senare används den beslutade lägstalönenivån för lönesättning av medarbetare som uppfyller det formella kompetens- och utbildningskravet men helt saknar arbetslivserfarenhet. Finns arbetslivserfarenhet från tidigare arbete ska detta alltid vägas in i lönesättningen.

När bestämmelser om lägstalöner finns i löneavtal exv. om lägsta lönenivåer för yrkesgrupper utan respektive med krav på viss angiven utbildningsnivå, exv. gymnasieutbildning, ska dessa vara gällande principer även för andra yrkesgrupper som lyder under andra kollektiv- och löneavtal.

Lönetillägg

Grunden är att medarbetare är skyldiga att utföra sitt arbete utifrån anställningsavtalet. Arbetsskyldigheten innebär också att vid behov utföra tillfälligt förändrade arbetsuppgifter och att vikariera för en kollega utan att det ger en förändrad lön eller rätt till lönetillägg. Lönetillägg ska användas mycket restriktivt.

Lönetillägg kan utges om medarbetaren under en tidsbegränsad period får ett uppdrag som avsevärt skiljer sig från ordinarie arbetsuppgifter vad gäller svårighetsgrad, komplexitet eller utökat ansvar.

Lönetillägg är alltid tidsbegränsade och bör utvärderas innan beslut om eventuell förlängning tas. Beslut om lönetillägg fattas enligt delegationsordning och återrapporteras till Regionstyrelsen.

Ändring av lön under pågående anställning
Löneändringar mellan löneöversynstillfällen ska enbart ske i undantagsfall. Det ska då röra sig om mera genomgripande förändringar avseende arbetsuppgifter, befogenheter och/eller ansvar. Löneändring vid sidan av löneöversyn beslutas av chef med befogenhet enligt gällande delegationsordning.

Ändring av lön i samband med lönekartläggning.
Löner som ska ändras efter analyser i samband med den årliga lönekartläggningen ändras från och med 1 januari året efter det år lönekartläggningen avser. Medarbetare som fått ändrade löner ingår i löneöversynen.

Löneändring efter utbildning
När medarbetare genomgår utbildning som är relevant för arbetet och överenskommelse finns med ansvarig chef om att den ska genomföras ska ställning till ny lön tas efter avslutad utbildning. Om nya arbetsuppgifter eller kompetens och färdigheter från utbildningen används direkt efter utbildningen ska ny lön utifrån gällande och önskad lönestruktur sättas direkt.

Vid disputation eller en docentur inom verksamhets- och arbetsområdet görs en höjning av grundlönen när examensbevis eller docentbevis lämnas till närmaste chef.
Höjd lön betalas ut månaden efter. Information om löneökningssummor finns på intranätet.

Villkor och lönesättning för chefer
Bestämmelser och villkor för chefsanställningar och chefsuppdrag regleras i Riktlinje för chefsanställningar och chefsvillkor i Region Örebro län.

6 Ansvar och roller

6.1 Regionfullmäktige
Fattar beslut om verksamhetsplan och rambudget.

6.2 Regionstyrelsens arbetsutskott
Beslutar om övergripande avtalsnivåer för förändringar i löne- och anställningsvillkor.

6.3 Regionstyrelsens personalutskott
Regionstyrelsens personalutskott har en viktig roll i lönebildningen genom att tillsammans med tjänstemannaledningen föra dialog om behov av inriktningar samt prioriteringar i den årliga löneöversynen.

Utskottet ansvarar för att utveckla och samordna Region Örebro läns övergripande personalpolitik och bereder förslag om övergripande avtalsnivåer för förändringar i löne- och anställningsvillkor inför beslut i arbetsutskottet.

6.4 Tjänstepersonsorganisationen

6.4.1 Regiondirektör och förvaltningschef inom respektive förvaltningen
Ansvarar för genomförande av årlig löneöversyn och därmed lönebildning enligt politiska beslut och efter gällande löneavtals intentioner.

6.4.2 HR-direktör och förhandlingschef

Samordnar, driver och utvecklar lönebildningen och löneöversynsprocessen på regionövergripande nivå. Ansvarar för genomförande av årlig löneöversyn och överläggningar med fackliga organisationer inom ramen för denna samt för årlig lönekartläggning.

6.4.3 HR-organisationen inom respektive förvaltning

Samordnar, leder och driver lönebildningen inom den egna förvaltningen i enlighet med fattade beslut.

6.4.4 Lönesättande chef

Ansvarar för lönebildningen inom sitt ansvarsområde och att den kopplas samman till väl kommunicerade verksamhetsmål. Ansvarar för lönesättning på sina medarbetare utifrån riktlinjerna i samband med nyanställning och löneöversyn.

7 Bilagor

Bilaga 1. Årlig löneöversyn

Bilaga 2. Lönekartläggning

8 Nyckelord

Lönebildning

Lönesättning

Lönesamtal

Löneöversyn

Sätta lön

Nylönesättning

Lön

Lönekartläggning

Bilaga 1, Löneöversyn

Inledning

Region Örebro län har en gemensam process för den årliga löneöversynen. Den styrs av, och utgår ifrån, löneavtalen och centrala parters syn på en väl fungerande lönebildning enligt HÖK, centralt kollektivavtal tecknat mellan SKR och fackliga organisationer. Processen styrs också av regionens ekonomiska förutsättningar.

Löneöversynsprocessen

Löneöversynen är bakåtriktad ett år och omfattar alla anställda vid tidpunkten för översynen, undantagna de som redan har ny lön i löneöversynsårets läge. Genomförandet sker genom att lönesättande chef, i dialog med medarbetaren, lämnar förslag på ny lön. Processen avslutas med en avstämning av utfallet med respektive facklig organisation.

Vid lönesättning i löneöversynen är begreppet hel lön centralt. Bedömningen ska utgå från befattningens krav, individens prestation och arbetsgivarens önskade lönestruktur, snarare än enbart årets löneökning i kronor eller procent för den enskilde medarbetaren. Lönesättningen ska vara individuell och differentierad utifrån flera faktorer och ska förklaras utifrån regionens lönekriterier.

Lönesättande chefs roll är att utvärdera medarbetarens månadslön i relation till arbetsgivarens lönebild, befattningens krav och medarbetarens individuella prestation. Fokus ligger på den övergripande lönebilden och hur väl den nuvarande lönen speglar dessa förhållanden.

Processens delar

Löneöversynsprocessen består av följande delar:

- Analys och förberedelser
- Medarbetarsamtal och lönedialog
- Inledande överläggning mellan fack och arbetsgivaren
- Lönesättning och meddelande om ny lön / löneöversyn
- Avstämning av resultat mellan fack och arbetsgivare

Löneöversynen är en årlig process som pågår under hela året och följer ett årshjul. Tidsplanen kan påverkas av nationella och lokala avtal.

Analys och förberedelser

Inför löneöversynen gör arbetsgivaren en löneanalys som tar hänsyn till ekonomi, marknadslöneläge och regionens lönestruktur. Garanterade utfall i löneavtal och fackliga yrkanden kan också påverka bedömningen, men det är arbetsgivaren som slutligt beslutar om utrymmet och hur det ska fördelas.

Processen inleds med arbetsgivarens analys av årets resultat av löneöversynen och aktuell lönestruktur i samband med den årliga lönekartläggningen. Vidare görs inventeringar inom respektive förvaltning för att identifiera eventuella behov av åtgärder samt omvärldsanalyser av lönebildningen och löneläget inom sektorn.

Utifrån en samlad bild baserat på förberedelsearbetet fattas slutligt beslut om utrymme för genomförande av den kommande löneöversynen av Regionstyrelsens arbetsutskott efter beredning i personalutskottet.

Medarbetarsamtal och lönedialog

En central del i löneöversynen är kommunikationen och dialogen mellan chef och medarbetare. En viktig förutsättning för att den ska bli bra är att det finns tydliga och kommunicerade mål på arbetsplatsen i och verksamheten. En av chefens viktigaste uppgifter i löneöversynen är dialogen om mål, krav och uppnådda resultat.

Medarbetarsamtalet syftar till att följa upp mål, arbetsresultat samt arbetsmiljö och förutsättningar samt att uppdatera mål för kommande period. Lönedialogen handlar om att chef och medarbetare, både var för sig och tillsammans, utvärderar arbetsprestation och insats utifrån lönekriterierna och uppsatta mål i en tillbakablick sedan förra lönedialogen.

Samtalet är en dialog, inte en förhandling, och ligger till grund för chefens slutliga bedömning och lönesättning.

Genomför man både medarbetarsamtal och lönedialog vid samma tillfälle är det viktigt att tydliggöra när medarbetarsamtalet övergår till lönedialog.

Inledande överläggning

Inför löneöversynen sker en inledande överläggning mellan arbetsgivare och fackliga parter på regionövergripande nivå. Vid överläggningen redovisar arbetsgivaren de ställningstaganden som ligger till grund för planerade åtgärder i den kommande löneöversynen och de bedömningar som ligger till grund för dem. I de fall de fackliga parterna har lämnat yrkanden inför löneöversynen besvaras också de under överläggningen.

Lönesättning och meddelande om ny lön (= löneöversyn enl. Löneavtalet)

Efter genomförda samtal sätter chef nya löner utifrån sitt löneöversynsutrymme och sina samlade bedömningar av medarbetarnas prestationer.

När löneutrymmet är fördelat meddelar chef ny lön i ett kort samtal där fokus ligger på den nya månadslönen och motiveringen utifrån prestation och arbetsinnehåll i lönedialogen.
En bra återkoppling om ny lön förutsätter att det tidigare genomförts ett bra lönedialogsamtal som går att återkoppla till. Medarbetaren ska förstå och känna igen sig i den nya lönen utifrån den tidigare genomförda lönedialogen.

Återkopplingen kring lönen ska kommuniceras utifrån ”hela lönen”, d.v.s. den nya månadslönen efter årets löneöversyn, inte i form av ”påslag” krontal eller procent. Det är hela den nya lönen som ska spegla den sammantagna bedömningen av prestation, innehåll i arbetet och den önskade lönestrukturen.

Avstämning

Avslutningsvis görs en avstämning mellan arbetsgivaren och de facklig parterna på regionövergripande nivå. I avstämningen meddelar arbetsgivaren sitt samlade förslag till nya löner på individnivå. Vidare stäms erfarenheter av den genomförda löneöversynsprocessen av i syfte att lägga grund för nästkommande löneöversyn. Avstämningen är det formella avslutet av årets löneöversyn.

Traditionell förhandling
Om en facklig organisation med stöd av löneavtalet begär traditionell förhandling lämnar arbetsgivaren ett samlat löneförslag inför förhandlingen.

Utgångspunkter och principer vid lönesättning i löneöversynen
Nedan beskrivs de utgångspunkter som arbetsgivaren ska förhålla sig till vid lönesättningen vid löneöversynen.

Individuell och differentierad lön
Första paragrafen i samtliga huvudöverenskommelser slår fast att lönen ska vara individuell och differentierad och baseras på medarbetarens prestation och resultat.

Svag, eller ingen, löneutveckling över tid
Svag eller utebliven löneökning över tid, minst två år, ska ha framgått och motiverats i dialog mellan arbetstagare och chef och dokumenterats i samband med lönedialogen.

För att åstadkomma förändring ska återkommande en handlingsplan upprättas och uppföljningar ska göras i syfte att nå en bättre måluppfyllelse. Avsikten är att uppnå en bättre löneutveckling eller finna alternativa vägar för den anställdes fortsatta arbetsliv. Såväl arbetsgivare som arbetstagare har ansvar för att handlingsplan och uppföljning kommer till stånd.

Lönekriterier
Lönekriterierna ska tillsammans med de mål som individen haft under bedömningsåret ligga till grund för chefens bedömning av medarbetarens prestation.

Det är viktigt att lönekriterierna är väl förankrade och kända hos medarbetarna för att skapa en transparens och förståelse hos medarbetaren om vad som ligger till grund för chefens bedömning. Det blir också lättare att då tillsammans identifiera områden som eventuellt behöver utvecklas för en ännu bättre prestation.

Region Örebro län har gemensamma lönekriterier med anpassning efter förvaltningarnas olika kärnuppdrag.

Oorganiserade
Oorganiserad medarbetare lönesätts enligt samma principer och bestämmelser som organiserade medarbetare.

Föräldralediga
Föräldralediga medarbetare ska bedömas och lönesättas som om de skulle varit i arbete. Bedömning och ställningstagande görs utifrån medarbetarens prestationer innan föräldraledigheten.

Särskild analys för föräldraledigas löneutveckling görs i lönekartläggningen utifrån bestämmelserna i lönetransparensdirektivet.

Sjukskrivna

Sjukskrivna medarbetare ska ingå i löneöversynen och lönesättas om det går att göra en bedömning av medarbetarens prestation. I annat fall ska ställningstaganden baseras på medarbetarens tidigare prestationer, innan sjukskrivningen på samma sätt som för föräldralediga.

Tjänstlediga och studieledigа

Medarbetare som är tidsbegränsat placerade på annat arbete inom Region Örebro län ska lönesättas på den tjänst där de är verksamma. Vid återgång till grundtjänsten ses lönen över och eventuella justeringar görs när det finns behov.

De medarbetare som är studieledigа eller beviljats hel tjänstledighet utan lön (exv för arbete hos annan arbetsgivare) ingår i löneöversynen.

Pension

Medarbetare som i nära samband med löneöversynen går i pension ska bedömas och lönesättas på samma sätt som övriga medarbetare.

Medarbetare som avslutar sin anställning nära löneöversynen

Medarbetare som i nära samband med löneöversynen avslutar sin anställning ska bedömas och lönesättas på samma sätt som övriga medarbetare.

Fackligt förtroendevalda

Medarbetare som har ett fackligt uppdrag på heltid har sitt medarbetarsamtal med HR-chef, eller den HR-chef utser i sitt ställen, på den förvaltningen där den ordinarie anställningen finns.

Lönesättningen i löneöversynen sker genom en beräkning baserat på en percentilökning inom yrket i grundanställningen.

Bilaga 2, Lönekartläggning

Inledning

Region Örebro län genomför årligen lönekartläggning i enlighet med diskrimineringslagen. Lönekartläggningen är en central del av arbetsgivarens arbete för att säkerställa jämställda och icke-diskriminerande löner samt för att identifiera, analysera och åtgärda eventuella osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män.

Utöver lagkraven används lönekartläggningen inom Region Örebro län som ett strategiskt underlag i lönebildningsarbetet och som en nulägesanalys av organisationens lönestruktur.

Syftet med den årliga lönekartläggningen är att:

- analysera löneskillnader mellan kvinnor och män som utför lika och likvärdigt arbete
- analysera bestämmelser, policy och praxis kring lönesättning och andra anställningsvillkor
- identifiera och åtgärda eventuella osakliga löneskillnader
- utgöra underlag för prioriteringar och ställningstaganden i det fortsatta lönebildningsarbetet

Lönekartläggningen omfattar samtliga månadsavlönade medarbetare i Region Örebro län, oavsett anställningsform. Sjukskrivna och föräldralediga medarbetare ingår. Kartläggningen genomförs regionövergripande och utgår från hela lönen (exkl. rörliga tillägg), där lönen räknas upp till heltid och eventuella fasta lönetillägg inkluderas.

Lönekartläggning

Arbetsvärdering

Arbetsvärderingen syftar till att systematiskt bedöma och jämföra arbetens krav utifrån faktorer såsom utbildning, erfarenhet, ansvar, komplexitet och påverkan på verksamhet och organisation. Arbetsvärderingen utgör ett centralt verktyg för att identifiera likvärdiga arbeten och därmed möjliggöra en saklig och rättvis analys av löneskillnader.

Region Örebro län använder en jobbarkitektur som grund för arbetsvärderingen. I jobbarkitekturen görs en indelning i:

- **lika arbete**, där medarbetare utför i huvudsak samma arbetsuppgifter, och
- **likvärdigt arbete**, där arbetsuppgifterna kan skilja sig åt men där kraven bedöms vara likvärdiga utifrån komplexitet, ansvar och kompetens.

Jobbarkitekturen omfattar 15 nivåer. Arbeten som är placerade på samma nivå betraktas som likvärdiga i lönekartläggningen. Det är viktigt att observera att det är kraven på och innehållet i arbetsuppgifterna som bedöms, inte hur väl medarbetarna utför arbetet eller om en medarbetare exempelvis har högre utbildning eller längre erfarenhet än vad som krävs i arbetet. Det är grundkravet i arbetet som värderas, inte medarbetarens individuella kvalifikationer utöver arbetets krav

Analys av löneskillnader

I lönekartläggningen analyseras löneskillnader mellan kvinnor och män som utför lika arbete samt mellan kvinnodominerade och icke kvinnodominerade arbeten som bedömts vara likvärdiga. Med kvinnodominerat arbete avses arbete där andelen kvinnor uppgår till eller överstiger 60 procent.

Vid analys av **lika arbete** analyseras individer vars löner avviker från den förväntade lönestrukturen, genom oväntat höga eller låga löner. Dessa avvikelser ska kunna förklaras med sakliga argument. Om sakliga förklaringar saknas ska löneskillnaderna åtgärdas. I analysen prövas även om policy och praxis tillämpas könsneutralt, det vill säga om samma typer av förklaringar används för kvinnor och män.

Region Örebro läns löneriktlinjer bygger på principen om individuell och differentierad lön. Det innebär att löneskillnader ska förekomma, men att de ska kunna motiveras utifrån sakliga och könsneutrala grunder. Sakliga förklaringar ska kunna härledas till löneriktlinjernas modell MIA: marknadens påverkan, individens prestation samt arbetets innehåll och krav. I analysen prövas om de förklaringar som anges är relevanta, konsekventa och tillämpas på samma sätt för kvinnor och män.

Löneskillnader mellan **likvärdiga** arbeten analyseras på gruppnivå. I dessa analyser jämförs medianlöner mellan kvinnodominerade och icke kvinnodominerade arbeten som bedömts vara likvärdiga enligt arbetsvärderingen. Medianlönen används som ett analysmått, men analysen ska inte enbart stanna vid statistiken. I jämförelser mellan mindre grupper och större kollektiv kan individuella faktorer få stor påverkan på löneläget. Därför ska analysen vid behov kompletteras med en visuell genomgång av lönestrukturen och en bedömning av hur lönerna förhåller sig mellan jämförbara individer och grupper.

Utgångspunkten i lönekartläggningen är inte att försvara eller efterhandskonstruera förklaringar till befintliga löneskillnader, utan att aktivt arbeta för jämställda och icke-diskriminerande löner. När löneskillnader inte kan förklaras med sakliga och könsneutrala argument ska de åtgärdas.

Åtgärder och lönejusteringar

Om osakliga löneskillnader identifieras ska åtgärder vidtas. Åtgärderna kan bestå av lönejusteringar eller andra insatser som syftar till att säkerställa jämställda löner över tid.

Lönejusteringar som beslutas med anledning av lönekartläggningen träder i kraft från och med den 1 januari året efter det år som kartläggningen avser. Medarbetare som får sin lön justerad till följd av lönekartläggningen ingår i den ordinarie löneöversynen.

Samverkan med fackliga organisationer

Lönekartläggningen genomförs i samverkan med arbetstagarorganisationerna i enlighet med diskrimineringslagens krav och Region Örebro läns samverkansformer.

Samverkan sker genom att de fackliga organisationerna informeras om lönekartläggningens process, tidsplan, metod och arbetssätt inför genomförandet. De fackliga organisationerna ges därutöver möjlighet till dialog och insyn i analyserna, genom gemensamma genomgångar av lönestrukturer och analysunderlag.

Redovisning till politik

Lönekartläggningen samverkas i Region Örebro läns centrala samverkansforum, CSG och redovisas i regionstyrelsens personalutskott.