

**Regionstyrelsens arbetsutskott**

**§490**

**Beslut om Lönekartläggning 2019 (Beslut enligt delegation)**

RS191435

**Beslut**

Regionstyrelsens arbetsutskott beslutar att

- fastställa föreslagen handlingsplan i Lönekartläggning 2019
- med ett godkännande lägga redovisning av lönekartläggning 2019 till handlingarna

**Ärendet**

Enligt Diskrimineringslagen ska arbetsgivaren årligen kartlägga, analysera och vid behov upprätta handlingsplan för att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män som utför lika eller likvärdigt arbete eller som har högre värderat och lägre lönesatt kvinnodominerat arbete.

Handlingsplanen ska beskriva vilka behov av lönejusteringar som finns för att komma till rätta med osakliga löneskillnader. Lönejusteringarna ska åtgärdas snarast, dock senast inom tre år.

I årets lönekartläggning har inga osakliga löneskillnader kunnat konstateras.

Det har dock framkommit behov av fördjupad analys av tre grupper i **lika analysen**.

Det har även framkommit behov av fördjupad analys av 30 grupper i **likvärdiganalysen**, varav två grupper även har särskilt behov av fördjupad analys av grupperingen för att kunna fullfölja likvärdiganalysen.

Det är nio år sedan arbetsvärderingen genomfördes där både grundkrav, arbetsinnehåll, ansvar och arbetsförhållanden förändrats och vi ser behov av att under 2020 genomföra en ny arbetsvärdering med utgångspunkt i en ny aktuell uppdaterad faktorplan anpassad utifrån Region Hallands nuvarande status.

---

Ordförandes sign

Justerares sign

Utdragsbestyrkande

**Regionstyrelsens arbetsutskott**

**Förslag till beslut**

Regionstyrelsens arbetsutskott beslutar att

- fastställa föreslagen handlingsplan i Lönekartläggning 2019
- med ett godkännande lägga redovisning av lönekartläggning 2019 till handlingarna

**Beslutsunderlag**

- Tjänsteskrivelse Beslut om Lönekartläggning 2019

**Expedieras till**

Alla driftnämnder

**Paragrafen är justerad**

---

Ordförandes sign

Justerares sign

Utdragsbestyrkande

**Regionkontoret**  
HR  
Anna Sköld  
HR-strateg

**Tjänsteskrivelse**

<b>Datum</b>	<b>Diarienummer</b>
2020-12-10	RS191435

**Regionstyrelsen****Tjänsteskrivelse Beslut om Lönekartläggning 2019****Förslag till beslut**

Regionstyrelsens arbetsutskott beslutar att:

- fastställa föreslagen handlingsplan i Lönekartläggning 2019
- med ett godkännande lägga redovisning av lönekartläggning 2019 till handlingarna.

**Sammanfattning**

Enligt Diskrimineringslagen ska arbetsgivaren årligen kartlägga, analysera och vid behov upprätta handlingsplan för att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män som utför lika eller likvärdigt arbete eller som har högre värderat och lägre lönesatt kvinnodominerat arbete. Handlingsplanen ska beskriva vilka behov av lönejusteringar som finns för att komma till rätta med osakliga löneskillnader. Lönejusteringarna ska åtgärdas snarast, dock senast inom tre år.

I årets lönekartläggning har inga osakliga löneskillnader kunnat konstateras.

Det har dock framkommit behov av fördjupad analys av tre grupper i lika analysen.

Det har även framkommit behov av fördjupad analys av 30 grupper i likvärdiganalysen, varav två grupper även har särskilt behov av fördjupad analys av grupperingen för att kunna fullfölja likvärdiganalysen.

Det är nio år sedan arbetsvärderingen genomfördes där både grundkrav, arbetsinnehåll, ansvar och arbetsförhållanden förändrats och vi ser behov av

att under 2020 genomföra en ny arbetsvärdering med utgångspunkt i en ny aktuell uppdaterad faktorplan anpassad utifrån Region Hallands nuvarande status.

## **Bakgrund**

Region Hallands löneprocess bygger på den årliga löneöversynen där lönekriterier och individuella prestationer och verksamhetens mål är viktiga komponenter. Underlag för den årliga löneöversynen är löne- och verksamhetsanalyser som sker i dialog inom och mellan förvaltningarna, med HR-avdelningen, med fackliga organisationer och regionens ekonomiska förutsättningar.

Den årliga lönekartläggningen sker i samverkan med fackliga representanter.

## Handlingsplan

I handlingsplanen beskrivs åtgärder, tidpunkt, ansvar och kostnad för att rätta till osakliga löneskillnader. Handlingsplanen samverkas i central samverkansgrupp.

Enligt Diskrimineringslagen ska arbetsgivaren årligen kartlägga, analysera och vid behov upprätta handlingsplan för att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män som utför lika eller likvärdigt arbete eller som har högre värderat och lägre lönesatt kvinnodominerat arbete.

Handlingsplanen ska beskriva vilka behov av lönejusteringar som finns för att komma till rätta med osakliga löneskillnader. Lönejusteringarna ska åtgärdas snarast, dock senast inom tre år.

I årets lönekartläggning har inga osakliga löneskillnader kunnat konstateras. Det har dock framkommit behov av fördjupad analys av tre grupper i lika analysen:

1. Specialistläkare: Se över AID- etiketterna i gruppen och flytta de som är Distriktsläkare till gruppen Distriktsläkare/Specialist allmänmedicin – 201011.
2. Handläggare IT: Fördjupad analys kring vilka arbetsuppgifter man utför i gruppen och därefter bedöma om behov av uppdelning i nya grupper föreligger.
3. Elevassistent: Fördjupad analys kring vilka arbetsuppgifter medarbetare utför i gruppen.

I årets lönekartläggning har det framkommit behov av fördjupad analys av 30 grupper i likvärdiganalysen, varav två grupper även har särskilt behov av fördjupad analys av grupperingen för att kunna fullfölja likvärdiganalysen. Det är nio år sedan arbetsvärderingen genomfördes där både grundkrav, arbetsinnehåll, ansvar och arbetsförhållanden förändrats och vi ser behov av att framöver genomföra en ny arbetsvärdering med utgångspunkt i en ny aktuell uppdaterad faktorplan anpassad utifrån Region Hallands nuvarande status. I följande arbeten ser vi tydligt detta behov:

1. Arbetsterapeut - 301010
2. Audionom - 301015
3. Dietist - 301018
4. Dövtolk/teckenspråkstolk – 301017
5. Handläggare – 151013, 151015
6. Handläggare, IT – 151014
7. Hjälpmedelskonsulent – 301020
8. Kurator – 352010
9. Laboratoriebiträde – 208016
10. Lärare, folkhögskola – 401015
11. Ledning 1:a linjen kost/städ – 106510, 106010
12. Ledning tandvård 1:a linjen – 102510C
13. Logoped – 301014
14. Operationssjuksköterska – 206016
15. Psykiatrisjuksköterska – 206012
16. PTP-psykolog – 204511
17. Receptarie - 208017
18. Röntgensjuksköterska – 206510
19. Sjukgymnast – 301011
20. Sjuksköterska, annan – 206090
21. Sjuksköterska, annan specialinriktning - 206021
22. Sjuksköterska, barn – 206018

23. Sjuksköterska, specialfunktion – 206023
24. Skolsköterska - 206019
25. Specialpedagog – 401017
26. Syn-, hörsel- och talpedagog – 301016
27. Tandhygienist – 252011
28. Tandläkare, allmäntandvård – 251010

Följande två grupper i likvärdiganalysen har behov av både fördjupad analys kring grupperingen samt arbetsvärderingen för att kunna fullfölja likvärdiganalysen:

1. Elevassistent - 403016
2. Laboratoriearbete, annat – 208090

Förslag på ny faktorplan har tagits fram parallellt med årets lönekartlägningsprocess. Arbete med ny arbetsvärdering utifrån den nya faktorplanen är påbörjad där arbete med fördjupade analyser inkluderas. Handlingsplanen ska vara åtgärdad senast 2020-12-31.

Kostnader för eventuella lönejusteringar bygger på de fördjupade analyser som finns behov av att göras utifrån en ny arbetsvärdering. Eventuella kostnader kan därför inte redovisas här.

## **Regionkontoret**

Jörgen Preuss  
Regiondirektör

Cristine Karlsson  
HR-direktör

## **Bilaga:**

Lönekartläggning 2019

## **Regionstyrelsens arbetsutskotts beslut delges**

Alla driftnämnder.