



## PROJEKTPRESENTATION

.....  
Bankinstitutens Arbetsgivareorganisation  
Finansförbundet

# Inledning

Bankinstitutens Arbetsgivareorganisation, BAO och Finansförbundet har enats om att det ska ske ett särskilt arbete för att åtgärda osakliga löneskillnader i bank- och finansbranschen under avtalsperioden 2011-2014. Den partsgemensamma satsningen drivs som ett projekt under namnet Lika lön.

Bakgrunden är att parterna under avtalsförhandlingarna kunde konstatera att det i den gemensamma lönestatistiken finns löneskillnader mellan kvinnor och män som är svåra att förklara. Enligt gemensam jämställdhetsstatistik för bank- och finansbranschen år 2011 har kvinnliga anställda en medianlön på 91 % i förhållande till männen. En skillnad i lön är saklig så länge den kan hänföra sig till skillnader i individernas kompetens, arbetsinsats etc. i enlighet med bankens/företagets löneprinciper för lönesättning. Om skillnaderna däremot inte kan förklaras är de osakliga och ska rättställas. BAO och Finansförbundet är ense om att osakliga löner inte ska förekomma.

Sakliga löner är också en av förutsättningarna för att vara en attraktiv arbetsgivare. Bank- och finansbranschen ska ligga i framkant och konkurrera om den bästa arbetskraften, idag och i framtiden. Arbetet med att åtgärda osakliga löneskillnader är alltså även en affärsstrategisk fråga.

## Parterna

### **BAO**

organiserar så gott som samtliga banker i Sverige. Även bankerna närstående företag som försäkrings-, finans-, fond-, kredit-, data- och fastighetsföretag ingår i BAO. Till BAO hör även vissa andra typer av företag såsom hypoteksföreningar och fondmäklare. BAO har ca 150 delägare vilka sysselsätter ca 45 000 arbetstagare. BAO är fristående från Svenskt Näringsliv. I branschfrågor samarbetar BAO med Svenska Bankföreningen. BAOs uppdrag är att stödja delägarna i förhandlingar med arbetstagarorganisationer, att verka för ett gott förhållande mellan delägare och deras anställda samt att främja och tillvarata delägarnas gemensamma intressen som arbetsgivare.

### **Finansförbundet**

är Sveriges största fackliga organisation inom bank och finans. Finansförbundet organiserar alla som arbetar inom finansbranschen oavsett utbildningsbakgrund och befattning. Finansförbundet är partipolitiskt obundet och finns överallt – från den stora banken med flera tusen anställda till det lilla mäklarföretaget med nischad verksamhet.

## En partsgemensam satsning

Målsättningen med satsningen är att de statistiska skillnaderna i lön mellan kvinnor och män som utför lika arbete – och som inte kan förklaras – väsentligen ska minska.

Det partsgemensamma arbetet har fått namnet Lika lön och medför bland annat en ny arbetsmetod. En Handbok har tagits fram. Den beskriver hur arbetsgivarens representanter och Finansförbundets lokala organisation i företaget ska tillämpa arbetsmetoden. Inom ramen för överenskommelsen finns möjlighet till lokala anpassningar.

Parternas förhoppning är att det lokala arbetet i företagen kommer att leda till en betydande förändring. Inte bara i fråga om osakliga löneskillnader utan för jämställdhetsarbetet i stort inom bank- och finansbranschen.

## Vad innebär arbetet?

Lönekartläggningar i enlighet med diskrimineringslagen ska göras årligen under 2011-2014. Det innebär att varje år kartlägga och analysera dels bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor som tillämpas hos arbetsgivaren och dels löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbeten som är att betrakta som lika och likvärdiga. Kartläggningen ska omfatta samtliga anställda i företaget och resultatet redovisas i en handlingsplan.

### **Ny arbetsmetod kompletterar lönekartläggningarna**

Lönekartläggningar är viktiga, men de kartläggningar som tidigare gjorts i företagen har inte haft tillräcklig effekt. BAO och Finansförbundet har därför enats om att lägga till en ny arbetsmetod till det traditionella lönekartläggningsarbetet. Den nya metoden består i att företagen särskilt lyfter fram och granskar vissa grupper av anställda med lika arbete, räknar fram ett fiktivt jämställdhetsutrymme samt lägger ett ökat ansvar på lönesättande chefer i lönerevisionerna.

### Den nya arbetsmetoden kan alltså delas in i tre steg:

1. Rikta särskilt fokus på vissa grupper av lika arbete
2. Beräkna ett fiktivt jämställdhetsutrymme
3. Chefen har en ny roll och ett nytt ansvar i lönerevisionerna

# DEN NYA ARBETSMETODEN:

---

## Steg 1 – Särskilt fokus på vissa grupper

### **Lika arbete**

Inledningsvis måste de lokala parterna bestämma vilka arbeten som är lika på företaget, dvs arbeten som utförs av en eller flera personer med samma eller i det närmaste samma arbetsuppgifter. På de flesta företag i bank- och finansbranschen har de lokala parterna valt att använda indelningen i befattningsgrupperingar, BESTA-koder, för att bestämma vad som är lika arbete. Lokala parter kan även bestämma vad som är lika arbete på andra sätt, till exempel genom att använda företagets eget system för yrkesroller eller liknande.

### **Fokus på 70 % av de anställda**

När indelningen i grupper av lika arbete har gjorts ska parterna fokusera på de antalsmässigt största av dessa grupper, motsvarande ca 70 % av de anställda.

## Steg 2 – Räkna fram jämställdhetsutrymmet

Syftet med att räkna fram ett fiktivt jämställdhetsutrymme är att säkerställa att det finns förutsättningar att uppnå målet för arbetet med att åtgärda osakliga löneskillnader. Jämställdhetsutrymmet utgör en matematisk beräkning och ska inte ses som en beskrivning av faktiska och konstaterade osakliga löneskillnader.

## Steg 3 - Chefens roll och ansvar

Den nya arbetsmetoden innebär att osakliga löneskillnader ska åtgärdas av lönesättande chef i lönesamtalen. Ordinarie lönerevisioner ska genomföras på sedvanligt sätt i företagen – med ett tillägg till chefen att korrigera felaktiga löner. På detta sätt integreras arbetet för att åtgärda osakliga löneskillnader i lönerevisionsarbetet och blir en naturlig del av den ordinarie lönesättningsprocessen.

Utgångspunkten för lönesättning är de lönekriterier som tillämpas. Dessa framgår av de lokala löneprinciperna. De centrala parterna förutsätter att de lokala parterna har tecknat lokala löneprinciper på företaget. Både lönesättande chefer och medarbetare ska känna till lönekriterierna.

Ytterligare ett led i att göra chefen medveten är att integrera resultatet av den årliga lönekartläggningen i det ordinarie lönerevisionsarbetet. Enligt den nya arbetsmetoden ska lönesättande chefer också ha tillgång till relevant statistik inför lönesamtal och lönerevision.



## Sakliga löner - chefens ansvar

Med hänsyn till resultatet av lönekartläggningen och den presenterade statistiken måste varje chef ta ställning till sina medarbetares löner, individ för individ. Det gäller för såväl kvinnliga som manliga medarbetare. Chefen har nu möjlighet att jämföra lönerna för kvinnor och män i sin grupp av anställda mot löneläget i den framtagna statistiken för företaget. Syftet är att undersöka om det görs skillnad mellan könen och finna eventuella felaktiga löner. Chefen ansvarar för att korrigera de lönerna. Chefen ska givetvis utgå från lönekriterierna vid sin bedömning och lönesättning. Kriterierna ska vara kända för både chef och medarbetare.

## Statistik till stöd för lönesättande chef

Lönesättande chef ska få statistik som stöd inför lönesamtalen. Statistiken ska vara relevant för företaget och vara uppdelad på kvinnor och män. Att chefen får tillgång till statistik uppdelad på just kvinnor och män är väsentligt för att kunna bedöma om det finns felaktiga löneskillnader mellan könen. De lokala parterna ska diskutera och avgöra vilket behov av statistik som finns på företaget.

Statistiken ska bland annat visa medellönen i kronor för kvinnor respektive män i den grupp medarbetare som ska lönesättas. Det gör det möjligt för chefen att ta ställning till aktuellt löneläge för sina medarbetare i förhållande till statistiken, finna felaktiga löner och undvika osaklig lönesättning.

## Styrgruppen

---

**Gunilla Grenö, BAO** gunilla.greno@likalon.nu

070-970 24 01

**Inger Ingvarson, BAO** inger.ingvarson@likalon.nu

070-817 34 32

**Ulrika Boëthius, Finansförbundet** ulrika.boethius@likalon.nu

070-413 41 10

**Emil Adén, Finansförbundet** emil.aden@likalon.nu

072-205 28 20

## Projektledare

---

**Gunilla Åkesson**, projektledare Lika lön, gunilla.akesson@likalon.nu

073-537 14 35

Läs mer om arbetet för att åtgärda osakliga löneskillnader på: [www.likalon.nu](http://www.likalon.nu).

Där kan du ladda ner handboken och särskild information till lönesättande chefer - Chefshäfte.

Där hittar du också den branschpassade e-learning om genus och jämställdhet, som är tillgänglig för bankernas/företagens alla chefer och medarbetare.