



LIKA LÖN

PROJEKTPRESENTATION



Bankinstitutens Arbetsgivareorganisation

Finansförbundet

”

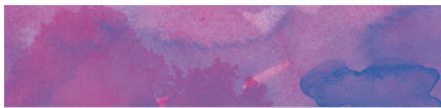
Bank- och finansbranschen ska ligga i framkant och konkurrera om den bästa arbetskraften, idag och i framtiden.

Inledning

Bankinstitutens Arbetsgivareorganisation, BAO, och Finansförbundet enades i kollektivavtalet för perioden 2011-2014 om att det under avtalsperioden skulle ske ett särskilt arbete för att åtgärda osakliga löneskillnader för lika arbete i bank- och finansbranschen. I kollektivavtalet som gäller från och med den 1 januari 2015 har parterna enats om att detta arbete ska fortsätta och kompletteras med ett arbete kring likvärdigt arbete. 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. 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

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

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 och likvärdigt arbete – och som inte kan förklaras – väsentligen ska minska.

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. 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.

Arbetsmetoder för lika respektive likvärdigt arbete 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 komplettera det traditionella lönekartläggningsarbetet. Arbetsmetoderna förutsätter att det i varje företag tillsätts en partsgemensam arbetsgrupp med representanter från företaget och från Finansförbundet.

Arbetsmetoden för lika arbete består i att företagen i den partsgemensamma arbetsgruppen 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.

Arbetet med likvärdigt arbete ska ske på övergripande nivå i företaget. Utifrån gällande lagstiftning tar arbetsgruppen fram en metod för lönekartläggningen vid lönejämförelser mellan kvinnodominerade arbeten och andra arbeten som inte är kvinnodominerande men bedöms som likvärdiga.



ARBETSMETOD FÖR LIKA ARBETE

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 antals- mässigt största av dessa grupper, motsvarande ca 70 % av de anställda.

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.

Chefens roll och ansvar

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 lönesättningen 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 arbetsmetoden ska lönesättande chefer också ha tillgång till relevant statistik inför lönesamtal och lönerevision.



ARBETSMETOD FÖR LIKVÄRDIGT ARBETE

När de lokala parterna bedömer att arbetet med lika lön för lika arbete har blivit etablerat ska ett arbete kring likvärdigt arbete inledas, dock senast under första kvartalet 2016. Tidpunkten avser företag som varit anslutna till kollektivavtalet mellan BAO och Finansförbundet mellan åren 2011-2014. Arbetet ska ske på en övergripande nivå i företaget i den arbetsgrupp som lokalt har bildats för projektet lika lön.

Välj metod för värdering av likvärdigt arbete

Utifrån gällande lagstiftning tar arbetsgruppen fram en metod, som ska ligga till grund för lönekartläggningen vid lönejämförelser mellan kvinnodominerande arbeten och andra arbeten som inte är kvinnodominerade men bedöms som likvärdiga. Befattningarna ska sedan kartläggas utifrån deras krav och natur.

Inordna i grupper och analys

När arbetsgruppen bedömt vad som ska betraktas som likvärdigt arbete, inordnas arbetstagarna i dessa grupper. Efter detta analyseras skillnader i lön mellan grupper där den ena gruppen är kvinnodominerad.

Osakliga skillnader åtgärdas

Om det finns löneskillnader mellan olika grupper med likvärdigt arbete, som direkt eller indirekt bedöms ha ett samband med kön, ska de osakliga skillnaderna åtgärdas. Detta sker i de ordinarie lönerevisionerna av de lönesättande cheferna.

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 kvinnor och män är väsentligt för att kunna bedöma om det finns felaktiga löneskillnader mellan könen. De lokala parterna ska i arbetsgruppen 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

Ola Lo Olsson

ola.olsson@likalon.nu
070-203 77 04

Ulrika Boëthius

ulrika.boethius@likalon.nu
070-413 41 10

Stefan Henricson

stefan.henricson@likalon.nu
072-205 28 20

Läs mer om arbetet för att åtgärda osakliga löneskillnader på
www.likalon.nu

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

Där hittar du också en branschpassad e-learning om genus och
jämfästldhet, som är tillgästnglig för bankernas/företagens alla chefer
och medarbetare.

