

Mattias Aldrin
08-508 270 49
mattias.aldrin@stockholm.se

Lönekartläggning fastighetskontoret 2016

Sammanfattning

I kommunfullmäktiges budget för 2016 anges att Stockholm är en jämställd stad där makt och resurser fördelas lika. För att minska risken för diskriminering ska staden aktivt verka för jämställda löner genom årliga lönekartläggningar. Fastighetskontoret undersöker därför årligen lönerna utifrån ett jämställdhetsperspektiv för att identifiera eventuella osakliga löneskillnader. I kartläggningen för 2016 har de tre största grupperna på kontoret undersökts - projektledare, kundförvaltare och enhetschefer, och inga osakliga löneskillnader har hittats.

Inledning

Fastighetskontoret analyserar årligen lönerna på kontoret efter genomförd lönekartläggning. Hösten 2016 gjordes en analys på gruppnivå där fler än tio medarbetare ingick i gruppen. Avgränsningen beror på att det intressanta är de strukturella skillnaderna, inte det som kan bero på individuella skillnader. Kontoret tillämpar individuell lönesättning, och därför är det viktigt att ta hänsyn till detta i analysen. Underlaget till lönekartläggningen är de medarbetare som var anställda under september månad 2016.

Analys

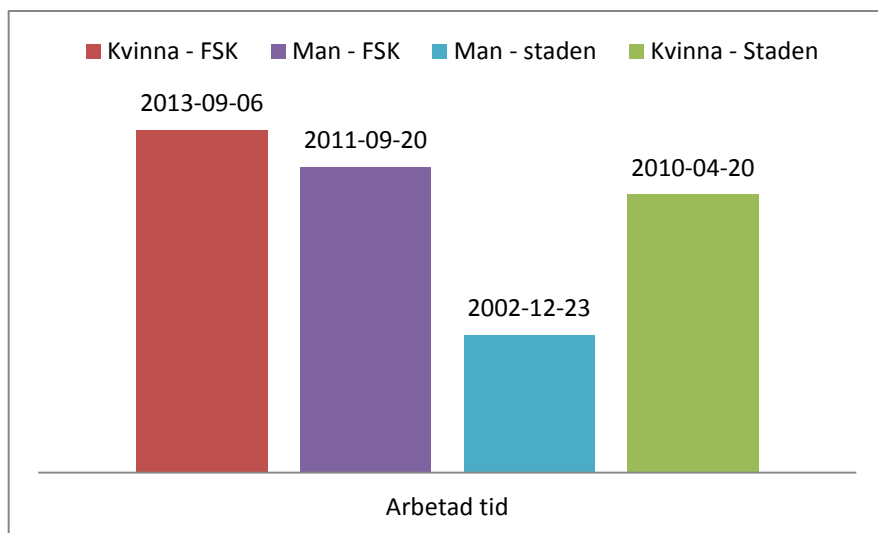
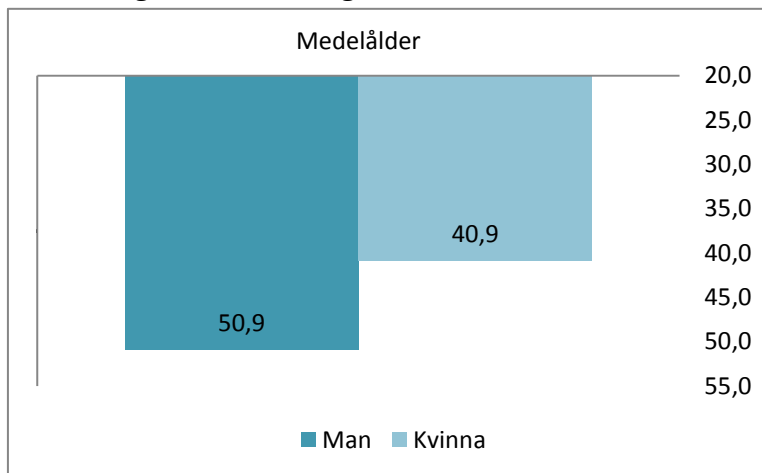
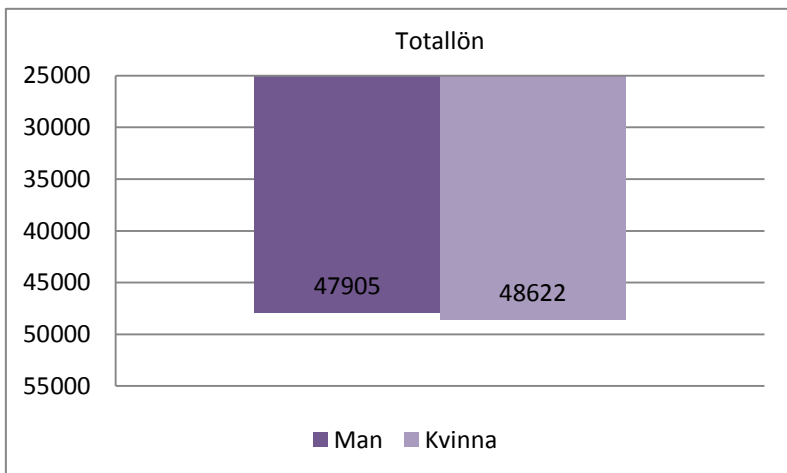
Lönekartläggningen genomfördes under september 2016. Samtliga grupper undersöktes utifrån lönespridning, lägsta lön, medelvärde, och högsta lön.

Kontoret strävar efter en stor lönespridning för att det ska finnas möjlighet att utvecklas och få en god löneutveckling baserad på individuell prestation. När alla grupper bearbetats

valdes tre grupper ut utifrån storlek - projektledare, kundförvaltare och enhetschefer. De tre grupperna analyserades utifrån medelvärdet av lönerna för kvinnor och män. Medelvärden för ålder och anställningstid togs även fram. I de fall löneskillnader finns för kvinnor och män kan detta ibland förklaras med ålder och/eller anställningstid. Det får antas att ju högre ålder desto högre lön, samma gäller för anställningstid.

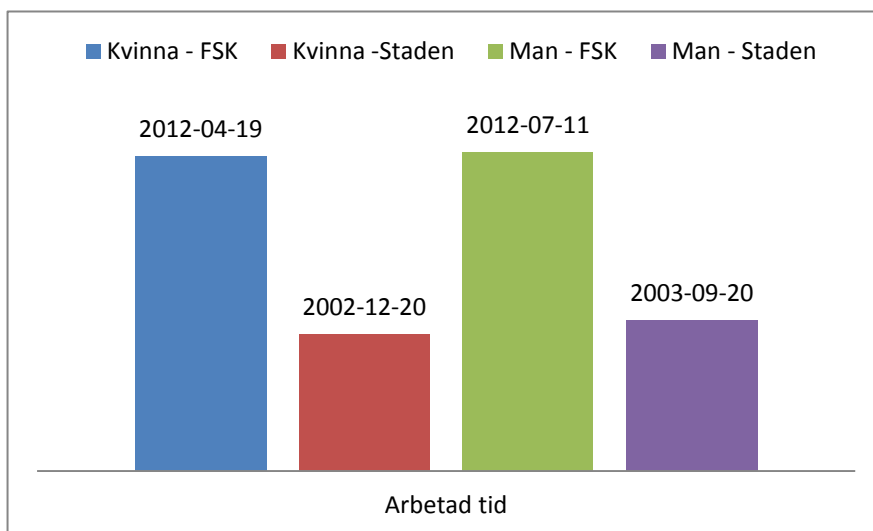
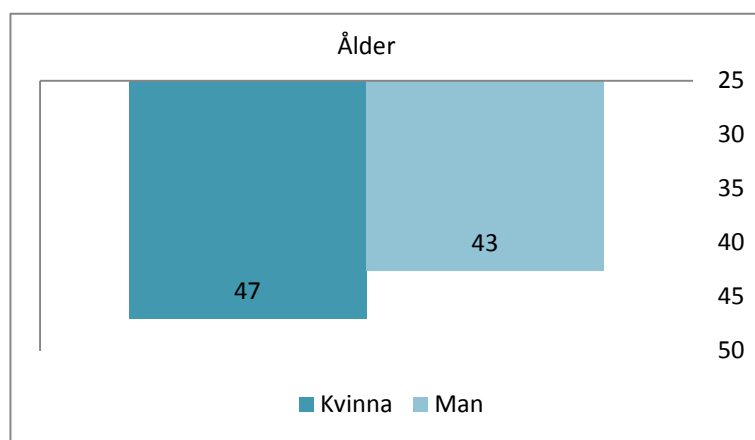
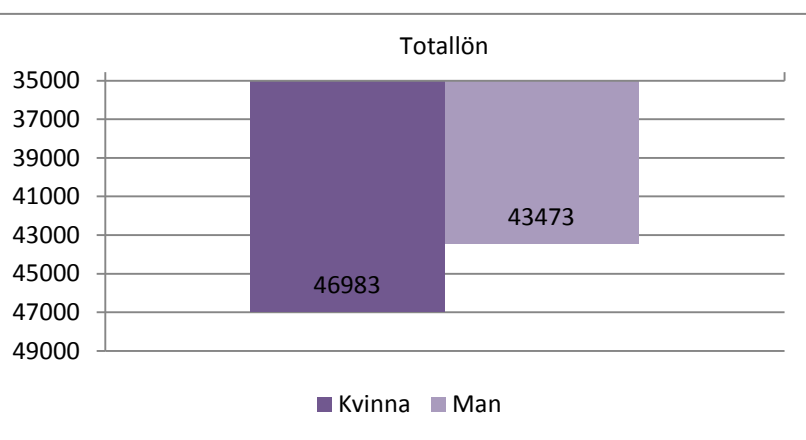
Projektledare

I undersökningen av lönerna upptäcktes skillnader i lönerna för kvinnor och män i gruppen projektledare. Denna skillnad går inte att förklara med antingen ålder eller arbetserfarenhet i staden. Skillnaden beror på storleken på projekten, som finns i tre nivåer; underhållsprojekt, stora projekt och komplexa projekt. Denna tes stärks av att lönespridningen är avgörande, spridning är så hög som 29 400 kronor . Lönesättningen för projektledare är genomtänkt utifrån dessa nivåer och har inget med kön att göra.



Kundförvaltare

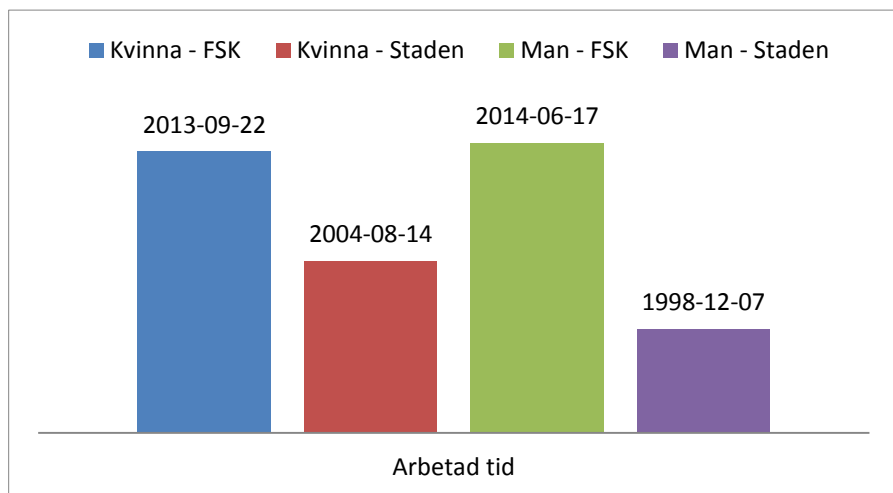
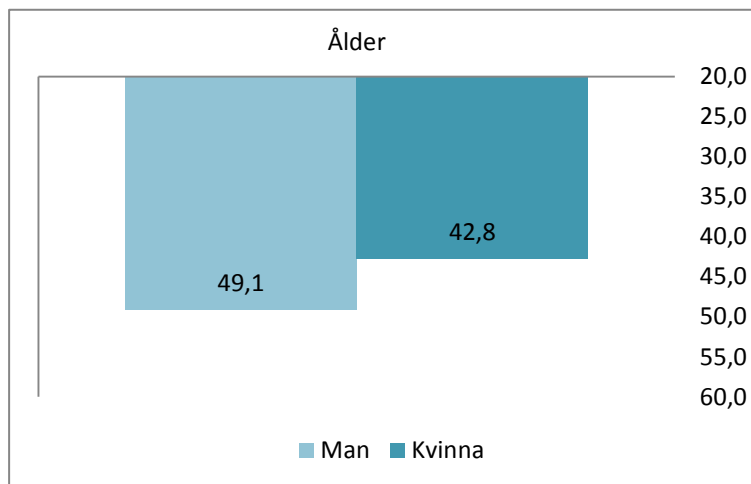
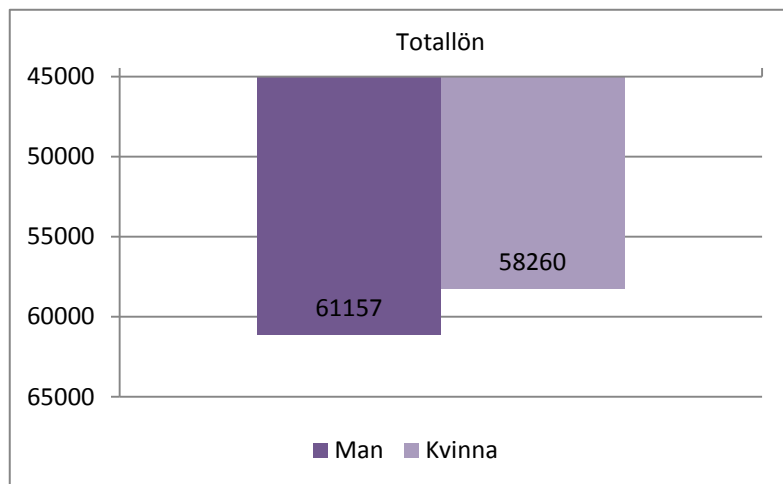
Skillnader i kundförvaltarnas löner kan inte förklaras antingen med ålder eller med arbetad tid i staden. Denna skillnad beror på spridningen på männens löner, 19 500 kronor. Den stora spridningen beror på att det är många nya yngre medarbetare i gruppen. Männens medianvärde ligger på 39 år, alltså en spridning på 34 år. Kvinnornas median ligger på 47, vilket stämmer bättre överens med deras medelvärde.



Generellt är spridning i lön stor på fastighetskontoret då det har anställts många nya medarbetare som är relativt unga och inte har någon längre arbetslivserfarenhet eller anställningstid i staden. Det ger utslag i medelvärdena då grupperna är relativt små, en enskild medarbetare kan ge stora utslag i statistiken.

Enhetschefer

Det finns löneskillnader mellan manliga och kvinnliga enhetschefer. Denna skillnad beror på ålder samt hur länge de har arbetat i staden. Männen har arbetat längre i staden samt har en högre ålder.



Lönespridningen kan generellt förklaras med att lönesättningen är individuell. Medarbetare som är nya i staden, och/eller på fastighetskontoret samt inte har uppnått en lång livsålder tenderar att ha en ganska stor löneskillnad jämfört med dem som har jobbat några år. Det finns också marknadskrafter som påverkar chefslöner, vissa tjänster är svårare att rekrytera till och det påverkar lönesättningen.

Slutsats

Utifrån den analys av lönerna utifrån ett könsperspektiv som HR-enheten tillsammans med cheferna på fastighetskontoret har gjort blir slutsatsen att det inte finns några osakliga löneskillnader. Tvärtom finns en genomtänkt lönesättning utifrån arbetets innehåll och ansvar.