

**Mottagare**  
Regionstyrelsen

## **Återrapportering av uppdrag. Plan för att komma till rätta med löneskillnader mellan kvinnodominerade och mansdominerade yrken**

### **Förslag till beslut**

- Regionstyrelsen beslutar att godkänna informationen och därmed anses uppdraget slutrappporterat.

---

### **Sammanfattning**

Region Gotlands lönepolicy tydliggör att regionen ska ha en lönestruktur med jämställda löner som gör att regionen kan rekrytera och behålla medarbetare och därmed klarar kompetensförsörjningen. För att nå målet ska det bland annat genomföras uppföljningar och analys av lönestrukturen samt analys av intern och extern arbetsmarknad.

Regionstyrelseförvaltningen har fått i uppdrag från regionstyrelsen (2025-10-23 RS §426) att för Region Gotland ta fram en plan för att komma till rätta med löneskillnader mellan kvinnodominerade och mansdominerade yrken inom samma basintervall. Planen ska börja med de yrkesgrupper som idag har de lägsta lönerna.

Regionstyrelseförvaltningen har också ett uppdrag att, löpande vid budgetberedningen, återkomma med en statusrapport rörande arbetet kopplat till lönesatsningar på jämställdhet och bristyrken. Detta uppdrag redovisas i detalj i ärende RS 2022/93.

Efter genomförd lönekartläggning inom respektive förvaltning och för Region Gotland som helhet har en treårig plan för lönejusteringar tagits fram. Planen utgår ifrån gällande krav enligt diskrimineringslagstiftningen och baseras på arbetsvärderingsverktyget BAS. Planen beskriver de lönejusteringar som behöver vidtas för att åtgärda osakliga löneskillnader mellan kön i alla BAS intervaller. Uppdraget att göra en satsning för de yrkesgrupper som idag har de lägsta lönerna har vissa utmaningar kopplat till lönestruktur.

Regionstyrelseförvaltningen rekommenderar att jämställdhetssatsningar görs baserat på den övergripande planen för att hålla ihop helheten och på så sätt säkerställa att regionen kan rekrytera och behålla medarbetare inom alla BAS intervall.

## **Ärendet**

### Region Gotlands lönepolicy samt riktlinje för lönebildning och lönesättning

Region Gotlands lönepolicy tydliggör att regionen ska ha en lönestruktur med jämställda löner som gör att regionen kan rekrytera och behålla medarbetare och därmed klarar kompetensförsörjningen. För att nå målet ska det bland annat genomföras uppföljningar och analys av lönestrukturen samt analys av intern och extern arbetsmarknad. Riktlinjen för lönebildning och lönesättning beskriver bland annat hur arbetsvärdering ska göras vid analyser av löner i olika befattningar inom regionen.

### Diskrimineringslagen och det kommande lönetransparensdirektivet

Region Gotland har som arbetsgivare en lagstadgad skyldighet enligt diskrimineringslagen att aktivt arbeta med att identifiera och åtgärda osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män. Denna skyldighet kommer framöver att förstärkas ytterligare genom EU:s lönetransparensdirektiv, som bland annat ställer högre krav på arbetsgivare att vidta åtgärder för att eliminera sådana skillnader inom en kort tidsrymd samt att rapportera eventuella kvarstående skillnader. Lönetransparensdirektivet är antaget på EU nivå. Implementeringen av direktivet i svensk rätt (diskrimineringslagen) var planerat till juli 2026, men har skjutits fram och ikraftträdandedatum är inte bestämt. Även om direktivet inte har implementerats i svensk rätt så kan hela/delar av regelverket, till följd av EU rätten, ändå få effekt på svensk arbetsmarknad.

Enligt diskrimineringslagen (Kapitel 3 om aktiva åtgärder, §§ 8-13) ska arbetsgivaren varje år kartlägga och analysera löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. Arbetsgivaren ska analysera om förekommande löneskillnader har direkt eller indirekt samband med kön. Vidare ska arbetsgivare redovisa resultatet av kartläggningen och analysen, vilka lönejusteringar och andra åtgärder som behöver vidtas för att åtgärda förekommande löneskillnader som har direkt eller indirekt samband med kön. En kostnadsberäkning och en tidsplanering ska även göras utifrån målsättningen att de lönejusteringar som behöver vidtas ska genomföras så snart som möjligt och senast inom tre år.

### Lönekartläggning inom Region Gotland

För att följa regionens lönepolicy och uppfylla diskrimineringslagstiftningens krav genomför Region Gotland varje år en lönekartläggning och analys med särskilt fokus på jämställdhetsperspektivet, både på förvaltnings- och regionövergripande nivå. Lönekartläggningen ger en struktur för uppföljning av lönesattningar, där utvecklingen inom samt mellan olika yrkesgrupper analyseras. Analyserna belyser eventuella osakliga löneskillnader mellan könen, inom och mellan yrkesgrupper och förvaltningar. De utgör underlag för prioriteringar inför varje löneöversyn inom det utrymme som ges av löneavtal och budget. Kartläggningen av löner i olika befattningar inom regionen, utgår ifrån arbetsvärderingssystemet BAS.

### Tidigare satsningar på medel för jämställda löner

Regionstyrelseförvaltningen har ett uppdrag att, löpande vid budgetberedningen, återkomma med en statusrapport rörande arbetet kopplat till lönesatsningar på jämställdhet och bristyrken. Detta uppdrag redovisas i ärende RS 2022/93. Sammanfattningsvis kan följande sägas.

Sedan 2017 har regionen avsatt totalt 123,6 miljoner kronor för riktade lönesatsningar, primärt i syfte att uppnå jämställda löner men även för att stärka kompetensförsörjningen inom bristyrken. Satsningarna har gett effekt, och i november 2025 översteg medianlönen för kvinnor inom Region Gotland som helhet männens medianlön. Trots detta kvarstår utmaningar, bland annat i form av löneskillnader i den 90:e percentilen, skillnader mellan likvärdiga yrken i olika förvaltningar samt ett växande gap mellan nyrekryterades löneförväntningar och vad regionen idag kan erbjuda. För att möta dessa utmaningar bedöms det angeläget att det generella löneutrymmet bibehålls på en konkurrenskraftig nivå och att riktade satsningar för jämställdhet och bristyrken fortsätter att prioriteras.

### Plan för jämställda löner

Efter genomförd lönekartläggning inom respektive förvaltning och för regionen som helhet har en treårig plan för lönejusteringar tagits fram. Avsikten är att denna plan ska revideras årligen efter genomförd analys av aktuell lönekartläggning. Planen beskriver de lönejusteringar som behöver vidtas för att åtgärda förekommande osakliga löneskillnader.

Utgångspunkten i diskrimineringslagen är att lönejusteringar ska eliminera skillnader i lön som bara kan förklaras på grund av kön, så kallade osakliga löneskillnader. Den nu framtagna planen inom Region Gotland har fokus på löneskillnader på 5% eller mer utifrån det kommande kravet i lönetransparensdirektivet. Planen innebär således inte att samtliga noterade skillnader helt elimineras.

Planen redovisar en analys utifrån lönenivåer i olika BAS-intervall, det vill säga grupper av befattningar som bedöms vara lika/likvärdiga och alltså jämförbara. I bilaga redovisas samtliga befattningar där det bedömts finnas osakliga löneskillnader samt ekonomisk effekt per månad för medarbetare, se bilaga 1.

Nedan redovisas en sammanställning av beräkning av den totala kostnaden (inklusive PO) för att åtgärda löneskillnaderna i respektive BAS-intervall. För varje BAS-intervall anges i tabellen vilka befattningar/exempel på befattningar som omfattas av det intervallet.

<b>BAS intervall</b>	<b>Befattningar</b>	<b>Kostnad</b>
BAS 200–249	Bland annat administratör teknik, fastighet & samhällsbyggnad, måltidspersonal, receptionist/telefonist	2027 = 634 216 kr 2028 = 634 216 kr 2029 = 634 216 kr <b>Totalt = 1 902 648 kr</b>
BAS 250–299	Bland annat undersköterska, barnskötare, biblioteksassistent	2027 = 4 063 742 kr 2028 = 4 063 742 kr 2029 = 4 063 742 kr <b>Totalt = 12 191 227</b>
BAS 300–349	Bland annat undersköterska, stödassistent, vårdbiträde	2027 = 5 957 611 kr 2028 = 5 957 611 kr 2029 = 5 957 611 kr <b>Totalt = 17 872 833 kr</b>
BAS 350–399	Tekniker hälso o sjukvård	2027 = 146 924 kr 2028 = 146 924 kr 2029 = 146 924 kr <b>Totalt = 440 772 kr</b>
BAS 400–449	Bland annat bibliotekarie, socialsekreterare, sjuksköterska, Förskollärare, arbetsterapeut.	2027 = 7 566 745 kr 2028 = 7 566 745 kr 2029 = 7 566 745 kr <b>Totalt = 22 700 235 kr</b>
BAS 450–499	Bland annat miljö- o hälsoskyddsinspektör, röntgensjuksköterska, socialsekreterare, Behandlingsassistent/Socialpedagog	2027 = 1 024 048 kr 2028 = 1 024 048 kr 2029 = 1 024 048 kr <b>Totalt = 22 700 235 kr</b>
BAS 500–549	Bland annat ledning förskola, barnmorska, psykolog, sjuksköterska operation/IVA	2027 = 3 763 496 kr 2028 = 3 763 496 kr 2029 = 3 763 496 kr <b>Totalt = 11 290 487 kr</b>
BAS 550–599	Bland annat ledning äldreomsorg/omsorg/ kök o måltid, socialsekreterare	2027 = 1 784 214 kr 2028 = 1 784 214 kr 2029 = 1 784 214 kr <b>Totalt = 5 352 641 kr</b>

Enligt den framtagna planen för åren 2027–2029 blir den totala kostnaden för att åtgärda analyserade löneskillnader ca 74 823 000 kr (inkl. PO). Fördelat över tre år, blir kostnaden per år ca 24 940 000 kr (inkl. PO).

Uppdraget – planen ska börja med de yrkesgrupper som idag har de lägsta lönerna.

Det uppdrag regionstyrelsen givit regionstyrelseförvaltningen, att fram en plan för att komma till rätta med löneskillnader mellan kvinnodominerade och mansdominerade yrken, ska börja med de yrkesgrupper som idag har de lägsta lönerna. Någon lönenivå för detta har inte preciserats i uppdraget.

Utgångspunkten för nedanstående resonemang är att uppdraget med att börja med de lägsta lönerna definieras som lönenivåer under 30 000 kr. Denna lönenivå återfinns för yrkesgrupper inom BAS intervallen 200–249 till BAS 300–349 och omfattar bland annat:

- Administratör teknik, fastighet & samhällsbyggnad, måltidspersonal, receptionist/telefonist (BAS 200–249)

- Barnskötare, badpersonal, biblioteksassistenter (BAS 250–299)
- Vårdbiträde särskilt boende (boendeassistent) (BAS 300–350)

En plan för jämställda löner som ska börja med de lägsta lönerna skulle kunna se ut som nedan:

- Administratör teknik, fastighet & samhällsbyggnad, måltidspersonal, receptionist/telefonist  
– cirka 600 000 kr per år, totalt 1 900 000 kr på tre år
- Barnskötare, badpersonal, biblioteksassistenter  
– cirka 930 000 kr per år, totalt 2 800 000 kr på tre år
- Vårdbiträde särskilt boende (boendeassistent)  
– cirka 3 500 000 kr per år, totalt 10 600 000 kr på tre år

#### Sammanfattande slutsats

Den framtagna planen för jämställda löner är genomarbetad utifrån jämställdhet och omfattar hela lönestrukturen.

En riktad satsning mot de yrkesgrupperna som återfinns inom BAS 200–249 till BAS 300–349, enligt vad som redovisas ovan, kommer att påverka den lönestruktur som finns i regionen.

För att kunna rekrytera och behålla medarbetare är det viktigt att kompetens lönar sig. Om det sker riktade satsningar enbart på lönegrupper med små eller inga utbildningskrav riskerar det att ge signaler om att arbetsgivaren inte värderar utbildning. Det torde innebära att det blir svårare att rekrytera till mer kvalificerade yrken med högre krav på utbildning. På samma sätt är det viktigt att ha en lönestruktur som gör att medarbetare är villiga att ta på sig mer kvalificerade uppdrag samt chefsuppdrag.

Vid en satsning på en yrkesgrupp i ett lägre BAS intervall med lägre utbildningskrav (exempelvis boendesassistenter) borde det samtidigt göras en satsning på en grupp inom ett högre BAS intervall med högre utbildningskrav (exempelvis undersköterskor). I annat fall uppstår en snedfördelning i lönestrukturen. Dessutom uppstår en fortsatt snöbollseffekt på så sätt att denna satsning behöver följas av en satsning på nästa grupp med ytterligare högre utbildningskrav. Det är svårt att undvika negativa konsekvenser på lönestrukturen vid generella riktade satsningar mot en specifik del av lönestrukturen. Mot den bakgrunden är rekommendationen att jämställdhetssatsningar planeras och genomförs för samtliga yrkesgrupper som den övergripande planen omfattar.

#### **Bedömning**

Regionstyrelsen har med denna tjänsteskrivelse fått information om hur Regionstyrelseförvaltningen tagit fram en plan för att åtgärda osakliga löneskillnader mellan kön. Även uppdraget att inleda planen med de lägsta lönerna är återrapporterat.

### **Beslutsunderlag**

Regionstyrelseförvaltningens tjänsteskrivelse 2026-04-15  
Bilaga 1.

Regionstyrelseförvaltningen

Stefan Hollmark  
Regiondirektör

**Lotta Israelsson**  
**HR Direktör**