

Mottagare  
Regionstyrelsen

## Återrapportering av uppdrag. Särskilda lönesatsningar på jämställdhet och bristyrken

### Förslag till regionstyrelsen

- Informationen tas emot.
- Regionstyrelsen beslutar att uppdraget, i den del som gäller att ta fram en struktur för uppföljning av lönesatsningar, är genomfört och därigenom slutredovisat.
- Regionstyrelsen beslutar att plan för jämställda löner fortsättningsvis ska redovisas i samband med budgetberedningen.

---

### Sammanfattning

Regionstyrelseförvaltningen har i uppdrag från Regionstyrelsen att löpande vid budgetberedningen återkomma med en statusrapport rörande arbetet kopplat till lönesatsningar på jämställdhet och bristyrken. Uppdraget innebär att förvaltningen ska:

- Redovisa ett fördjupat underlag kring fördelningen av lönesatsningar på jämställdhet och bristyrken, där fördelningen mellan de två perspektiven samt fördelning per yrkesgrupp framgår.
- Ta fram en struktur för uppföljning av lönesatsningar som ger förutsättningar att analysera utvecklingen inom samt mellan olika yrkesgrupper på längre sikt, med särskilt fokus på jämställdhetsperspektivet.

Regionstyrelseförvaltningen har i år även fått i uppdrag att 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. Detta uppdrag redovisas i detalj i ärende RS 2025/2258.

Region Gotland har under ett flertal år gjort lönesatsningar utifrån ett brist- och behålla perspektiv samt utifrån jämställdhet. Regionstyrelseförvaltningen bedömer att det finns en struktur för uppföljning av lönesatsningar som ger förutsättningar att analysera utvecklingen inom samt mellan olika yrkesgrupper på längre sikt, med särskilt fokus på jämställdhetsperspektivet. Bedömningen är därför att uppdraget i denna del är genomfört och kan anses slutredovisat.

Regionstyrelseförvaltningen föreslår att uppdraget i ärende RS 2026/2258, såvitt gäller att ta fram en plan för att komma till rätta med löneskillnader mellan kvinnodominerade och mansdominerade yrken inom samma basintervall, sammanläggs med detta ärende och att en årlig redovisning av framtagen plan för jämställda löner ska göras till regionstyrelsen.

### **Ärendebeskrivning**

Det långsiktiga målet för lönebildningen inom Region Gotland är att ha marknadsmässiga och jämställda löner för att kunna attrahera, rekrytera och behålla kompetenta medarbetare

För att uppnå målet för lönebildningen arbetar regionen med bland annat uppföljning och analys av lönestrukturen, analys av intern och extern arbetsmarknad, kompetensutvecklingsinsatser samt dialog mellan chef och medarbetare om arbetsresultat och koppling till lön.

Det är viktigt att löpande analysera effekterna av medel som tilldelats för satsningar på lönebildning. Både medel som tilldelats för generella årliga löneökningarna och särskilda satsningar så som jämställdhet och brist behöver beskrivas och analyseras. I sammanhanget är det också viktigt att känna till relevanta regler gällande lönesättning i löneavtal och diskrimineringslag eftersom dessa utgör en ram för lönebildningen och således för de satsningar som görs.

### Gällande löneavtal på arbetsmarknaden styr kravet på generell årlig löneökning

Lönebildningen i regionen styrs av de centrala löneavtalen som Sveriges regioner och kommuner (SKR) tecknar med de centrala fackliga motparterna.

De centrala löneavtalen utgår ifrån att lönen är ett styrmedel som ska stimulera till förbättringar av verksamheternas effektivitet, produktivitet och kvalitet. Arbetsgivaren har enligt löneavtalen ett stort ansvar för lönepolitiska bedömningar och för vilka åtgärder som behöver vidtas utifrån verksamheternas resultat, ekonomiska förutsättningar och behov av att kunna behålla och rekrytera medarbetare. Av de centrala löneavtalen och regionens lönepolicy följer att lönen ska vara individuell och differentierad. Detta bidrar till att öka lönespridningen.

Lönen kan delas upp i tre delar där en del avser grundkrav i den aktuella befattningen, en del som styrs av marknaden och en del som individen som innehar befattningen kan påverka. De olika delarna kan närmare beskrivas enligt följande.

1. Grundkrav (70–90 % av lönen): bestäms av arbetets innehåll och svårighetsgrad, utbildningsnivå, erfarenhet samt ansvar. Region Gotland använder arbetsvärderingssystemet BAS för att definiera detta.

2. Marknadsanpassning: styrs av tillgång på arbetskraft, arbetsmarknadsläge och demografi.
3. Individuell lönesättning (5–10 % av lönen): utgår ifrån hur arbetet har utförts, resultat, måluppfyllelse och yrkesskicklighet. Hanteras vid den årliga löneöversynen.

#### Diskrimineringslagen och lönetransparensdirektivet påverkar satsningar på jämställdhet

När det gäller jämställda löner har regionen som arbetsgivare en skyldighet enligt diskrimineringslagstiftningen att arbeta aktivt med att åtgärda osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män. Denna skyldighet kommer genom ett EU direktiv (lönetransparensdirektivet) förstärkas ytterligare genom högre krav på att arbetsgivaren att vidta åtgärder för att eliminera osakliga löneskillnader. 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 (kap. 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 kartläggningen och analysen kring vilka lönejusteringar och andra åtgärder som behöver vidtas för att åtgärda förekommande löneskillnader som har direkt eller indirekt samband med kön. Även göra en kostnadsberäkning och tidsplanering utifrån målsättningen att de lönejusteringar som behöver vidtas ska genomföras så snart som möjligt och senast inom tre år.

#### Lönekartläggning i Region Gotland ger en struktur för uppföljning av lönesatsningar

I arbetet med att uppfylla kraven i diskrimineringslagen görs det inom Region Gotland en årlig lönekartläggning och analys på såväl förvaltnings- som regionövergripande nivå. Ett särskilt fokus på jämställdhetsperspektivet finns med i arbetet. 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.

Den struktur för uppföljning av lönesatsningar som regionstyrelseförvaltningen har i uppdrag från regionstyrelsen att ta fram, uppfylls genom arbetet med den årliga lönekartläggningen. Detta arbete ligger också till grund för den

redovisning av nödvändiga lönejusteringar som ska göras enligt diskrimineringslagstiftningen (se ovan) och är basen för regionstyrelseförvaltningens uppdrag – att ta fram en plan för att komma till rätta med löneskillnader mellan kvinnodominerade och mansdominerade yrken inom samma basintervall. Detta uppdrag redovisas i ärende RS 2025/2258.

Lönekartläggningen bygger på arbetsvärderingssystemet BAS, Det har konstaterats att BAS inte fullt ut ger det stöd som behövs för att göra arbetsvärdering och lönekartläggning med fördjupade analyser som är nödvändiga enligt diskrimineringslagen. Inte heller för att möta de ytterligare krav som kan bedömas komma genom lönetransparensdirektivet. Ett arbete har inletts inom HR att undersöka andra lämpliga verktyg/systemstöd som bättre kan tillgodose samtliga förvaltningars behov. Ett nytt system skulle även bättre kunna underlätta lönejämförelser med riket.

#### Analys av satsningarna på generell årlig löneökning från 2024 och framåt i Region Gotland

Inför 2024 års löneöversyn erhöll förvaltningarna en generell budget för personalkostnadsökningarna på 3,4 %, 133,5 mnkr. Bedömningen var att alla nämnder behövde samma utrymme och skulle utifrån kompletterande analyser arbeta med lönestrukturer och prioriteringar utifrån jämställdhet och brist inom ramen för hela personalkostnadsökningen. Avtalsvärdet i de centrala löneavtalen år 2024 blev 3,3 %. Detta innebär att det uppstod ett visst utrymme inom ramen för personalkostnadskompensationen att göra särskilda satsningar.

Utvecklingen av de centrala löneavtalen har under de senaste två åren (2025–2026) inneburit att avtalen innehåller nivåer för lägsta garanterat utfall/utrymme samt individgarantier. Dessa styrs av det märke som förhandlas fram inom industrin i avtalsrörelsen. Hur högt märket blir påverkas bland annat av bedömningen av inflationstakten. För år 2025, när det märket bestämdes till 3,4 %, innebär dessa garanterade utfall/utrymmen och individgarantier en styrd årlig löneökning på 3,4 % i de löneavtal som regionen måste följa. Avtalen innehöll även en obligatorisk höjning av lägstalöner.

Regionens budget för personalkostnadskompensation 2025 uppgick till 3,1 %, 129,9 mnkr. Utöver det beslutades om ett belopp på 10,1 mnkr att användas till en regionövergripande satsning på jämställda löner utifrån lönekartläggning av osakliga löneskillnader mellan kvinno- och mansdominerade yrkesgrupper, samt för att kunna omfördela medel för personalkostnadsökningar mellan nämnder baserat på utfallet av den centrala lönerörelsen 2025. Utifrån kompletterande analyser av lönekartläggning 2024 samt löneläget och löneavtalen 2025, beslutades att satsningen på 10 mnkr skulle fördelas procentuellt lika till alla nämnder. Detta för att förvaltningarna sen själva, inom respektive nämnds totala ram, fick fördela kostnaderna av höjda avtal, brist och jämställdhetssatsningar. Trots denna extra fördelning av medel så översteg

kostnaden för avtalen de budgeterade medlen för personalkostnads-kompensation 2025.

För år 2026 är avtalsvärdet i de centrala avtalen 3,0 %. Regionens budget för personalkostnadskompensation för 2026 bestämdes till samma procentsats.

År 2027 ska nya avtal tecknas mellan centrala parter. Det troliga är att avtalens generella löneökningstakt kommer följa trenden med en starkare styrning mot märket. Det innebär att regionens budget, för det fall särskilda satsningar ska göras, skulle behöva vara högre än den nivå som kan uppskattas för märket som kommer att sättas våren 2027.

#### Beskrivning av regionens arbete med jämställda och marknadsmässiga löner under de senaste åren

Sedan 2017 har Region Gotland, utöver det generella löneökningstrycket, avsatt totalt 123,6 mnkr för riktade lönesatsningar. Satsningarna har primärt syftat till att uppnå jämställda löner, men har även varit nödvändiga för att kunna rekrytera och behålla kompetens i bristyrken. Flera av de yrkesgrupper som erhållit medel ur jämställdhetsperspektivet är också identifierade som bristyrkesgrupper.

Av tabellen nedan framgår särskilt riktade lönesatsningar på jämställdhet/brist för respektive år från 2017–2025 samt även utfall generell löneökning.

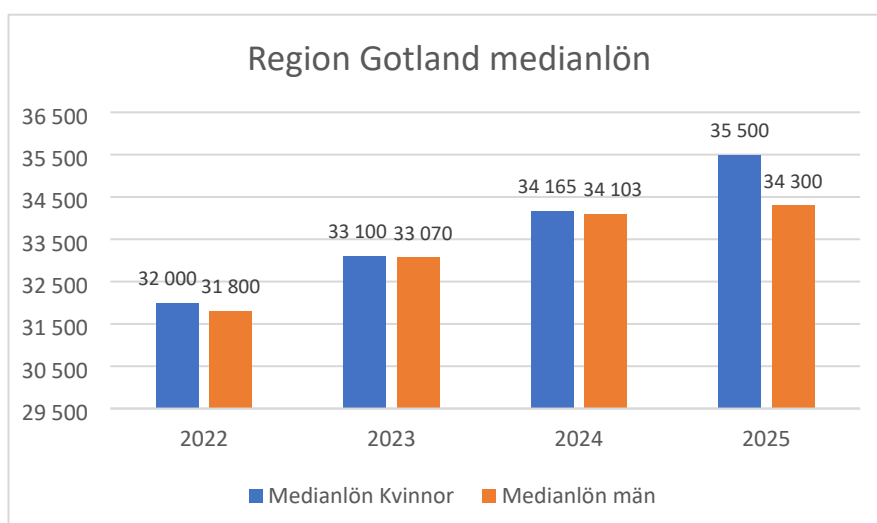
År	Särskilt riktade lönesatsningar för jämställdhet och brist	Uppdelat mellan jämställdhet/brist	Total budget för personalkostnadsökningar	Utfall löneöversyn
2016	0	0		2,05
2017	13 mnkr	10 + 3 mnkr		2,63
2018	22 mnkr	16 + 6 mnkr		3,2
2019	19,2 mnkr	14,6 + 4,6 mnkr	102,2 mnkr	3,1
2020	15 mnkr	8 + 7 mnkr	100 mnkr	2,83
2021	18 mnkr	6 + 12 mnkr	94 mnkr	2,6
2022	11,4 mnkr	6,7 + 4,7 mnkr	80 mnkr	2,12
2023	25 mnkr	12 + 13 mnkr	125 mnkr	3,66
2024	0		133,5 mnkr	3,3
2025	0		140 (130+10) mnkr	3,4
2026	0		130 mnkr	Pågående

De satsningar som gjorts har gett tydlig effekt:

- Redan år 2019 uppgick kvinnornas medianlön till 95 % av männens.
- Yrkesgrupper som under ett flertal år har fått särskilda lönesatsningar på grund av jämställdhet är kvinnodominerade yrkesgrupper såsom sjuksköterskor, lärare, socionomer, arbets- och fysioterapeuter. Av statistiken för regionens samtliga löner går det att utläsa att det, på en

regionövergripande nivå, inte längre är någon osaklig skillnad på mäns och kvinnors medianlön. I november 2025 uppgick medianlönen till 35 500 kr för kvinnor och 34 300 kr för män.

- Lönerna för regionens medarbetare har i flera yrkesgrupper närmat sig rikets medianlöner. Tabellen nedan visar tillsvidareanställda kvinnors (4 574 personer) medianlön i förhållande till tillsvidareanställda män (1 558 personer).

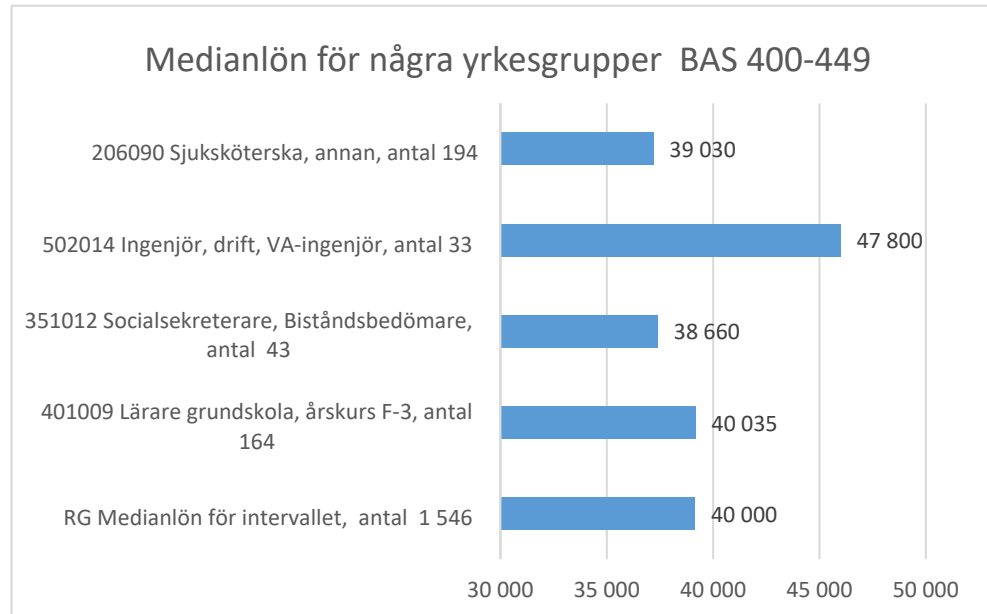


Trots de satsningar som har gjorts kan det konstateras att det kvarstår en del utmaningar:

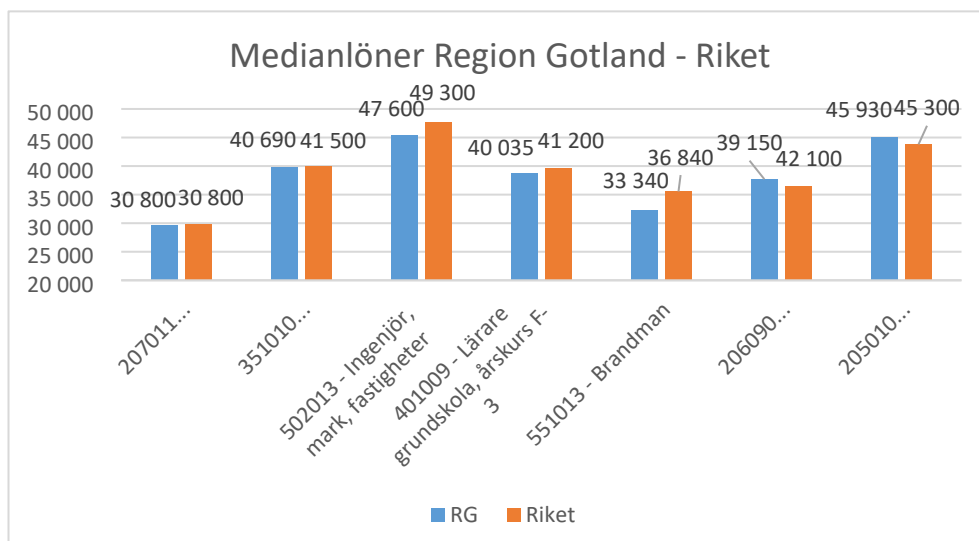
- Männens löner är fortsatt högre än kvinnornas i den 90:e percentilen.
- Det finns fortfarande löneskillnader mellan vissa kvinno- och mansdominerade yrkesgrupper som utför likvärdiga arbeten men verkar inom olika förvaltningar. Att det framkommer en skillnad i lönenivå behöver inte alltid vara osakligt. Det kan vara marknaden som har styrt att lönerna för en viss yrkesgrupp har höjts för att kunna rekrytera och behålla dessa medarbetare. Det har till exempel under flera år gjorts bristyrkessatsningar på ingenjörer och tekniker på grund av marknads- och rekryteringsläget. Detta i sin tur påverkar då lönebildningen i arbetsvärderingsgruppen. Antalet medarbetare inom de olika yrkesgrupperna skiljer sig också åt och det påverkar statistiken. Dessa skillnader behöver även fortsättningsvis följas upp och analyseras.

Tabellen nedan visar medianlönen för några av yrkesgrupperna inom BAS-intervallet 400–449. Medianlönen för samtliga medarbetare inom intervallet är 40 000 kr. Inom intervallet finns fortfarande

löneskillnader mellan traditionellt manliga yrken och kvinnliga yrken. Trots lönesatsningar på sjuksköterskor, lärare och socialsekreterare så har ingenjörerna en högre medianlön.



- Löneskillnader kvarstår i den 90:e percentilen även i jämförelse med rikets lönestatistik (SKR, november 2024). Viss hänsyn ska dock tas till att antalet medarbetare i regionens yrkesgrupper är få i jämförelse med riket.



Tabellen visar medianlönen i november 2025 för några av yrkesgrupper där **Region Gotland tidigare** är gjort lönesatsningar utifrån jämställdhet- och brist/behålla perspektivet, i jämförelse med rikets medianlön.

- Kompetensförsörjningen är en växande utmaning för samtliga förvaltningar. Marknadens påverkan medför att löneskillnaderna ökar mellan nyrekryterade och mer erfarna medarbetare, vilket riskerar att försämra möjligheterna till lönekarriär inom regionen. Medarbetare från storstadsregioner, exempelvis inom lärar- och sjuksköterskeyrket, har löneförväntningar som Region Gotland idag har svårt att möta.

För att framåt möta dessa utmaningar är det angeläget att det generella utrymmet för personalkostnadsökningar fortsatt ligger på en nivå som gör regionens löner konkurrenskraftiga. Även att riktade satsningar för jämställdhet och bristyrken kvarstår som prioriterade verktyg i lönebildningsarbetet.

Regionstyrelseförvaltningen har i uppdrag att ta fram en plan för att komma till rätta med löneskillnader mellan kvinno- och mansdominerade yrken, inom samma basintervall, inom Region Gotland. En plan har upprättats för år 2027–2029. Detta uppdrag redovisas i detalj i ärende RS 2026/2258.

### **Bedömning**

Regionstyrelseförvaltningen bedömer att det finns en struktur för uppföljning av lönesatsningar som ger förutsättningar att analysera utvecklingen inom samt mellan olika yrkesgrupper på längre sikt, med särskilt fokus på jämställdhetsperspektivet. Bedömningen är därför att uppdraget i denna del är genomfört och kan anses slutredovisat.

Regionstyrelseförvaltningen bedömer att en fortsatt redovisning av ett fördjupat underlag kring fördelningen av lönesatsningar på jämställdhet och bristyrken bäst görs i den redovisning av plan för jämställda löner som regionstyrelseförvaltningen årligen tar fram i samband med budgetberedningen.

### **Beslutsunderlag**

Regionstyrelseförvaltningens tjänsteskrivelse 2026-04-15

Regionstyrelseförvaltningen

Stefan Hollmark  
Regiondirektör

Lotta Israelsson  
HR Direktör