

Mottagare
Regionstyrelsen

Återrapportering av uppdrag. Plan för att komma till rätta med osakliga löneskillnader mellan kvinnodominerade och mansdominerade yrken inom samma arbetsvärderingsintervall med rekommendation för jämställdhetssatsningar vid olika budgetnivåer.

Förslag till beslut

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

Sammanfattning

Regionstyrelseförvaltningen fick av regionstyrelsen (RS 2021-09-29 § 271) i uppdrag att löpande varje år redovisa ett fördjupat underlag kring fördelning av lönesatsningar på jämställdhet och bristyrken där fördelning mellan jämställdhet och bristyrken framgår samt fördelning per yrkesgrupp.

Regiondirektören har även fått i uppdrag (RS 2025-10-23 §426) att för Region Gotland ta fram en plan för att komma till rätta med osakliga löneskillnader mellan kvinnodominerade och mansdominerade yrken inom samma arbetsvärderingsintervall. Efter att en sådan plan har redovisats till regionstyrelsen har regionstyrelseförvaltningen fått ett tilläggsuppdrag att återkomma med ett förslag på hur lönesatsningar kan initieras även om inte helheten kan finansieras initialt.

Treårsplanen som redovisats i ärende är en sammanställning av de lönejusteringar som behöver vidtas för att åtgärda osakliga löneskillnader mellan kön inom samtliga intervall av arbetsvärdering, så kallade BAS-intervall. Utgångspunkten i diskrimineringslagen är att lönejusteringar ska eliminera skillnader i lön som bara kan förklaras på grund av kön, så kallade osakliga löneskillnader. Planen har fokus på löneskillnader på 5% eller mer utifrån regler i lönetransparensdirektivet som innebär att löneskillnader på den nivån behöver åtgärdas inom en mycket kort tid. Planen innebär således inte att samtliga noterade osakliga löneskillnader elimineras på en treårsperiod.

Baserat på den övergripande planen har regionstyrelseförvaltningen i enlighet med tilläggsuppdraget tagit fram en modell för hur jämställdhetssatsningar kan genomföras utifrån tre olika budgetnivåer. Nivåerna sätter takten för hur snabbt Region Gotland åtgärdar befintliga osakliga löneskillnader mellan män

och kvinnor. På samma sätt som den framtagna treårsplanen är modellen utformad så att befintlig lönestruktur i regionen bibehålls. Modellen är flexibel och kan appliceras oavsett budgetnivå vilket underlättar politiska överväganden kring finansieringens omfattning. För att uppnå en tydlig jämställdhetseffekt bör eventuella lönesatsningar på jämställdhet hanteras som lönejusteringar utanför ramen för ordinarie löneöversyn

Ärendet

Regionstyrelseförvaltningen har i uppdrag från regionstyrelsen att löpande redovisa ett fördjupat underlag kring fördelning av lönesatsningar på jämställdhet och bristyrken där fördelning mellan jämställdhet och bristyrken framgår samt fördelning per yrkesgrupp (RS 2021-09-29 § 271).

Regionstyrelseförvaltningen har också i uppdrag från regionstyrelsen (RS 2025-10-23 §426) att för Region Gotland ta fram en plan för att komma till rätta med osakliga löneskillnader mellan kvinnodominerade och mansdominerade yrken inom samma arbetsvärderingsintervall.

Uppdraget att ta fram en plan för att komma till rätta med osakliga löneskillnader har redovisats till regionstyrelsen. Nedan följer en kort sammanfattning av regelverket kring plan för jämställda löner och av planens resultat.

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.

Efter genomförd lönekartläggning inom respektive förvaltning och för regionen som helhet har en treårig plan för lönejusteringar (2027–2029) tagits fram. Planens syfte är att systematiskt åtgärda identifierade osakliga löneskillnader mellan män och kvinnor inom samma arbetsvärderingsintervall (BAS-intervall). Avsikten är att denna plan ska revideras årligen efter genomförd analys av aktuell lönekartläggning. 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 regler i lönetransparensdirektivet som innebär att löneskillnader på den nivån behöver åtgärdas inom en mycket kort tid. Planen innebär således inte att samtliga noterade osakliga löneskillnader elimineras på en treårsperiod.

Enligt den framtagna planen för åren 2027–2029 blir den totala kostnaden för att åtgärda analyserade löneskillnader cirka 75 miljoner kr (inkl. PO). Fördelat över tre år, blir kostnaden per år cirka 25 miljoner kr (inkl. PO). Efter att denna plan har redovisats till regionstyrelsen har regionstyrelseförvaltningen fått ett tilläggsuppdrag. Detta tilläggsuppdrag innebär att regionstyrelseförvaltningen ska återkomma med ett förslag på hur lönesatsningar kan initieras även om inte helheten kan finansieras initialt.

Av tilläggsuppdraget framgår inte exakt hur utformningen av förslaget ska redovisas.

Den framtagna treårsplanen är genomarbetad utifrån jämställdhet och omfattar hela lönestrukturen vilket bland annat innebär att de olika lönenivåerna har en koppling till de olika krav på utbildning som ställs. Det är svårt att undvika negativa konsekvenser på lönestrukturen vid riktade satsningar som görs bara mot en specifik del av lönestrukturen. Mot den bakgrunden är rekommendationen att jämställdhetssatsningar planeras och genomförs för samtliga yrkesgrupper som den övergripande planen omfattar oavsett nivå på satsningen. För att bibehålla regionens lönestruktur bör konstruktionen i den ursprungliga planen i huvudsak följas även om helheten inte kan finansieras initialt. Modellen behöver dock justeras något för att ge ett rimligt utfall, vilket beskrivs nedan.

I den övergripande planen har satsningen fördelats med exakt samma andel på samtliga grupper. Det sätt att fördela som beskrivs nedan innebär ett visst hänsynstagande till lönenivå i olika grupper samt till hur många medarbetare som en grupp omfattar. Modellen för fördelning kallas nedan för ”hybridmodellen”. Syftet med denna modell är att kunna genomföra avvägda satsningar på jämställda löner även vid lägre budgetanslag än vad den fullständiga planen kräver. Om man inte tar hänsyn till lönenivå i grupperna samt till hur många medarbetare en grupp omfattar så skulle effekten bli att vissa grupper skulle få ytterst lite pengar vid en begränsad initial satsning.

”Hybridmodellen” innebär att budgeten fördelas utifrån två lika viktade principer med 50 % vardera. Hälften av medlen fördelas enligt den ursprungliga planen, vilket säkerställer att tidigare analyser och strategiska beslut respekteras. Den resterande hälften fördelas via en viktning som särskilt beaktar grupper med lägre medianlöner och ett högt antal medarbetare.

Modellen innebär att en tänkt politiskt beslutad budgetram (exempelvis 5/10/15 miljoner kronor) räknas om till faktisk löneökning för medarbetaren efter att alla pensions- och tilläggskostnader (PO) har dragits av. Detta garanterar att den totala arbetsgivarkostnaden hålls strikt inom budgeten. Modellen är flexibel och kan appliceras oavsett budgetnivå vilket underlättar politiska överväganden kring finansieringens omfattning. Det är alltså enkelt att skala upp eller ner beroende på budgetens storlek (exempelvis vid 5, 10 eller 15 miljoner kronor) utan att grundprincipen ändras.

Nedan följer en tabell, sammanställning per BAS-intervall. Tabellen visar vilken effekt en jämställdhetssatsning, med tillämpning av den ovan beskrivna modellen, skulle få vid de tre alternativa storleksnivåerna på 5, 10, 15 miljoner kronor.

Det är viktigt att notera att siffrorna i tabellen är beräknade utifrån lönenivåer och antal personer per grupp när lönekartläggningen gjordes i december 2025. Syftet är att åskådliggöra en ungefärlig effekt av en jämställdhetssatsning för medarbetarna. Om det beslutas om en lönesatsning i budgeten för 2027 kommer en ny, exakt, beräkning att behöva göras utifrån lönenivåer och antal medarbetare per grupp i november 2026. Respektive grupp tilldelas medel i enlighet med tabellen, men när det gäller löneökning för en enskild medarbetare ger tabellen en indikation på nivån på en lönejustering.

Det är också viktigt att eventuella budgetmedel till jämställdhetssatsningar görs som lönejusteringar och betalas ut separat från den årliga löneöversynen, med fördel innan löneöversynen 2027 påbörjas. Härigenom uppnås den tydligaste jämställdhetseffekten genom att dessa medel inte riskerar att bli en del av löneöversynen utan tydligt öronmärks till jämställdhet.

Sammanställning per BAS-intervall

AID-grupp	Tv-anst	Medi anlön	5 mkr inkl. PO		10 mkr inkl. PO		15 mkr inkl. PO	
			kr / mån / anst		kr / mån / anst		kr / mån / anst	
			Exkl. PO	Inkl. PO	Exkl. PO	Inkl. PO	Exkl. PO	Inkl. PO
152020 Administratör, teknik, fastighet & samhällsbyggnad	18	28 320	166	237	332	474	498	711
Delsumma – total kr/mån för gruppen	18	—	2 988	4 263	5 976	8 526	8 964	12 789
403010 Barnskötare (alla)	310	28 450	132	188	264	377	396	565
207013 Undersköterska, vård-/specialavdelning	147	30 200	116	166	232	331	348	497
452014 Friskvårdsarbete, badpersonal	10	29 470	121	173	242	345	363	518
451016 Biblioteksassistenter	18	29 800	119	170	238	340	357	509
403016 Elevassistent	64	30 358	114	163	228	325	342	488
207015 Barnsköterska hälso & sjukvård	7	30 450	111	158	222	317	333	475
Delsumma – total kr/mån för gruppen	556	—	69 128	98 637	138 256	197 274	207 384	295 911
207009 Undersköterska, hemtjänst	193	31 000	107	153	214	305	321	458
207011 Undersköterska, särskilt boende	323	30 800	109	156	218	311	327	467
351031 Stödassistent/Vårdare,	188	31 500	101	144	202	288	303	432

AID-grupp	Tv- anst	Medi anlön	5 mkr inkl. PO		10 mkr inkl. PO		15 mkr inkl. PO	
			kr / mån / anst		kr / mån / anst		kr / mån / anst	
			Exkl. PO	Inkl. PO	Exkl. PO	Inkl. PO	Exkl. PO	Inkl. PO
gruppboende, funktionsned.								
207024 Vårdbiträde särskilt boende	140	27 100	113	161	226	322	339	484
252010 Tandsköterska	37	30 880	103	147	206	294	309	441
351032 Stödassistent/Vårdare, dagverk, funktionsned.	55	31 200	105	150	210	300	315	449
Delsumma – total kr/mån för gruppen	936	—	109 870	156 774	219 740	313 548	329 610	470 322
503014 Tekniker, hälso- och sjukvård	6	30 970	100	143	200	285	300	428
Delsumma – total kr/mån för gruppen	6	—	600	856	1 200	1 712	1 800	2 568
451015 Bibliotekarie	23	37 500	93	133	186	265	279	398
402011 Lärare i fritidshem	41	38 305	95	136	190	285	285	407
351012 Socialsekr, Biståndsbed.	41	38 490	94	134	188	268	282	402
206090 Sjuksköterska, annan	194	39 730	90	128	180	257	270	385
402010 Förskollärare	245	37 100	97	138	194	277	291	415
401019 Lärare, modersmål	29	31 600	95	136	190	271	285	407
152090 Administratör, annan	7	33 320	98	140	196	279	294	419
301015 Audionom	9	35 400	95	136	190	271	285	407
301014 Logoped	14	38 748	93	133	186	265	279	398
403014 Studie- och yrkesvägledare	19	38 800	94	134	188	268	282	402
301018 Dietist	6	37 300	95	136	190	271	285	407
501011 Bygglovshandläggare	17	39 450	92	131	184	263	276	394
301010 Arbetsterapeut	50	39 043	94	134	188	268	282	402
351016 Arbetsmarknadskonsulent	4	39 470	90	128	180	257	270	385
Delsumma – total kr/mån för gruppen	699	—	91 528	130 588	183 056	261 176	274 584	391 764
351015 Behandlingsassistent/Soci alpedagog	18	38 103	94	134	188	268	282	402
501013 Miljö- och hälsoskyddsinspektör	29	39 975	96	137	192	274	288	411
206510 Röntgensjuksköterska	7	38 570	93	133	186	265	279	398
351010 Socialsekreterare, övrigt	31	40 450	94	134	188	268	282	402
352010 Kurator	41	40 00 0	95	136	190	277	285	407
Delsumma – total kr/mån för gruppen	126	—	2 728	18 154	25 456	36 308	38 184	54 462
351010 Socialsekreterare, övrigt	21	41 100	97	138	194	277	291	415

AID-grupp	Tv- anst	Medi anlön	5 mkr inkl. PO		10 mkr inkl. PO		15 mkr inkl. PO	
			kr / mån / anst		kr / mån / anst		kr / mån / anst	
			Exkl. PO	Inkl. PO	Exkl. PO	Inkl. PO	Exkl. PO	Inkl. PO
351008 Socialsekr barn o unga myndighetsutövning	24	42 100	98	140	196	279	294	419
104012 Ledning, Fsk, pedagogisk omsorg, Fritidsver.	11	45 700	95	136	190	271	285	407
205010 Barnmorska, vårdavdelning	17	46 602	96	137	192	274	288	411
204510 Psykolog	40	48 160	98	140	196	279	294	419
206015 Intensivvårdssjuksköterska	27	48 800	94	134	188	268	282	402
206016 Operationssjuksköterska	17	49 500	93	133	186	265	279	398
Delsumma – total kr/mån för gruppen	157	—	21 072	30 056	42 144	60 112	63 216	90 168
103511 Ledning, äldreomsorg	32	49 830	98	140	196	279	294	419
103512 Ledning, omsorg/funktionsned./Socialpsyk.	16	50 190	97	138	194	277	291	415
351008 Socialsekreterare barn och unga myndighetsutövning	9	50 600	95	136	190	271	285	407
104011 Rektor (skola)	21	51 623	96	137	192	274	288	411
106010 Ledning, köks- och måltidsarbete	5	53 850	93	133	186	265	279	398
Delsumma – total kr/mån för gruppen	83	—	12 628	18 013	25 256	36 026	37 884	54 039
TOTALT per år 45 AID-grupper, 2 580 anst 100 %	Anst (Tv) 2 584	—	3 503 855 kr/år	5 milj inkl. PO kr/år	7 007 709 kr/år	10 milj. inkl. PO kr/år	10 511 564 kr/år	15 milj. inkl. PO kr/år

Sammanfattande rekommendation

Den framtagna planen på hur jämställdhetssatsningar kan initieras även om inte helheten kan finansieras initialt omfattar samtliga identifierade arbetsvärderingsgrupper för att bibehålla regionens lönestruktur. Att enbart rikta satsningar mot specifika delar av lönestrukturen medför en risk för negativa sekundäreffekter och nya osakliga skillnader.

Regionstyrelseförvaltningen rekommenderar därför att jämställdhetssatsningar, oavsett budgetnivå, genomförs i enlighet med ”hybridmodellens” principer och omfattar samtliga yrkesgrupper i planen samt att eventuella satsningar sker utanför ramen för ordinarie löneöversyn. Detta säkerställer att Region Gotland rör sig i rätt riktning mot jämställda löner, även om den fulla finansieringen sker stegvis över tid.

Bedömning

Regionstyrelsen har med denna tjänsteskrivelse fått information om Regionstyrelseförvaltningens rekommendation för jämställdhetssatsningar vid olika budgetnivåer.

Beslutsunderlag

Regionstyrelseförvaltningens tjänsteskrivelse 2026-08-31

Regionstyrelseförvaltningen

Stefan Hollmark
Regiondirektör

Lotta Israelsson
HR Direktör