

Löne- skillnader mellan kvinnor och män

En kvinnlig
ekonom tjänar i snitt

18,1%

mindre än en manlig
ekonom



CIVILEKONOMERNA
Förbundet för Sveriges ekonomer

Om nyckeltalen

Statistiken baseras på svar från närmare 11 000 yrkesverksamma ekonomer. Resultaten visar kvinnors och mäns medellöner, kvinnors medellön i procent av mäns samt rålönegapet*. Löneskillnaden beror på befattningsskillnader, skillnader i erfarenhet (ålder), strukturella löneskillnader (sektorstillhörighet) respektive den oförklarade skillnaden.

11 000
yrkesverksamma medlemmar besvarade enkäten

3%
HAR RÅLÖNEGAPET MINSKAT SEN 2005



Rålönegap bland ekonomer

2005, 2008, 2011, 2014 och 2017

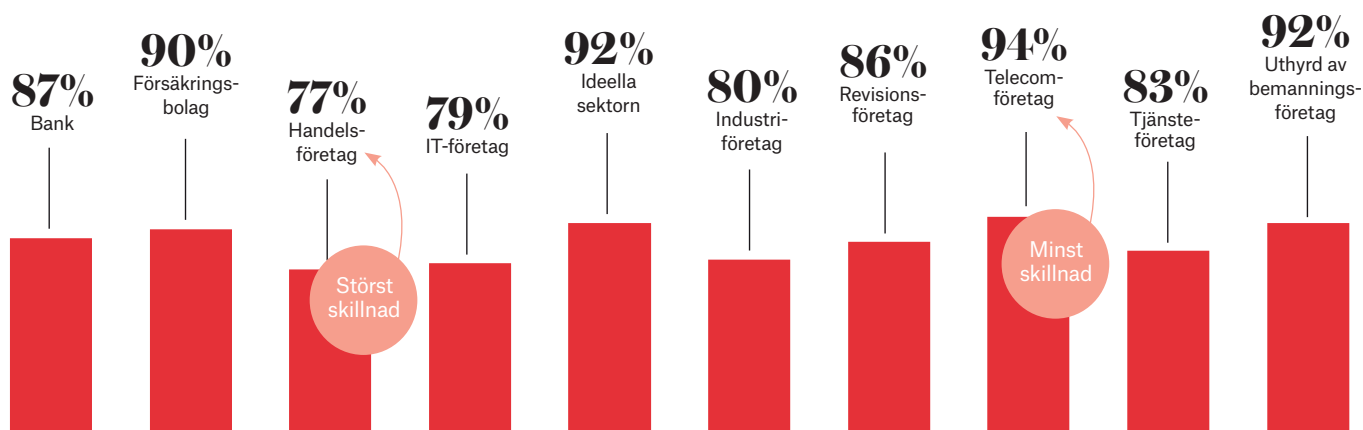
Sedan förbundets första rapport om löneskillnader, med lönestatistik från 2005, har rålönegapet minskat med tre procentenheter. Kvinnor har i genomsnitt 81,9 procent av männens lön bland ekonomer och rålönegapet var 18,1 procent.

* Rålönegap: Skillnaden mellan kvinnors och mäns medellöner utan justering för strukturella skillnader mellan könen, t.ex. skillnader i åldersstrukturen.

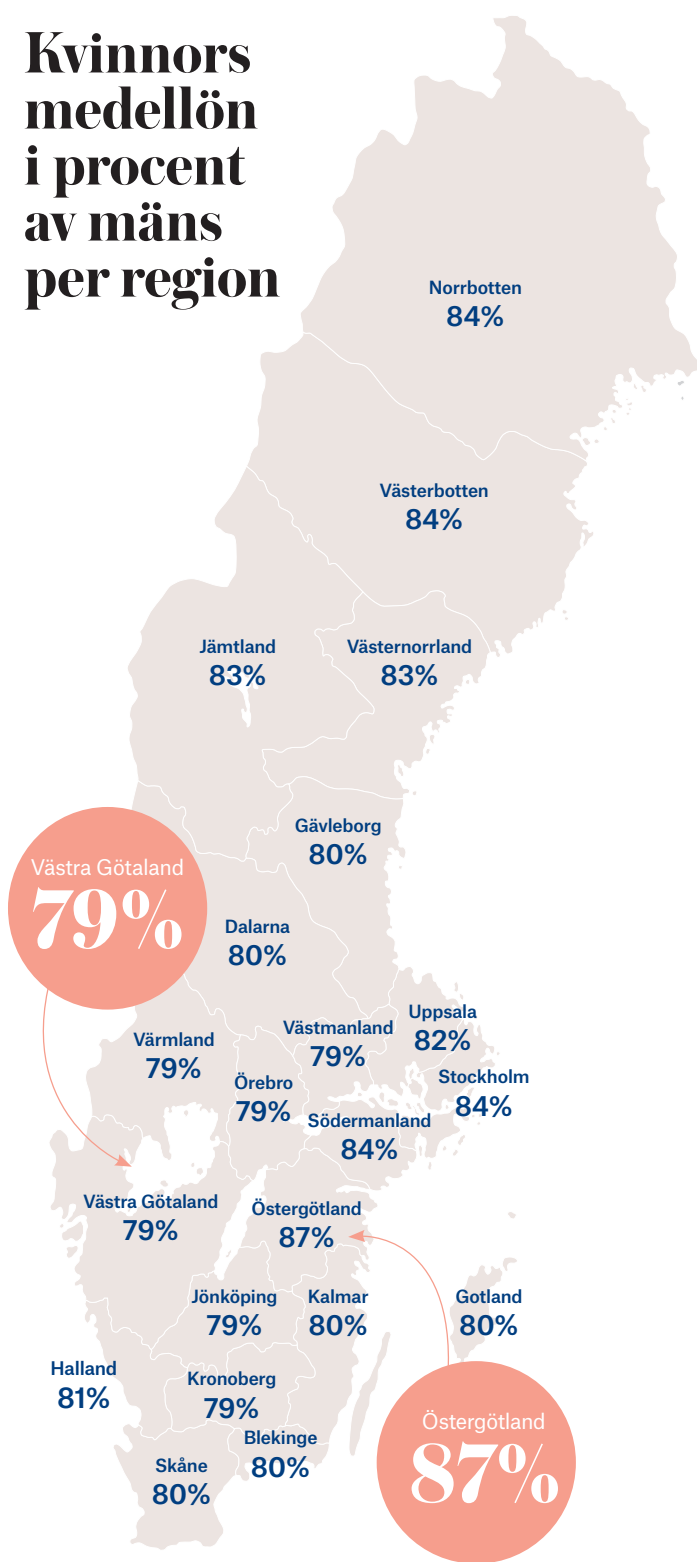


KVINNORS MEDELLÖN I PROCENT AV MÄNS PER BRANSCH

När det gäller bransch så är det minst löneskillnader i telecomföretag där ekonomer som är kvinnor tjänar 94% av männens löner. Den största skillnaden finns i handelsföretag.



Kvinnors medellön i procent av mäns per region



Löneskillnaderna mellan kvinnor och män är stora inom alla regioner. De största skillnaderna återfinns i Jönköping/Kronobergs län, Värmland/Örebro/Västmanlands län samt Västra Götalands län där kvinnorna har 79 procent av männens lön. I Östergötlands län har kvinnorna däremot 87 procent av männens lön.

LÖNESKILLNADER MELLAN KVINNOR OCH MÄN PER SEKTOR

Det är störst skillnad mellan kvinnliga och manliga ekonomer i privat sektor. Inom privat sektor, där majoriteten av ekonomerna arbetar, tjänar kvinnliga ekonomer 19,2 procent mindre än manliga ekonomer. Inom staten är löneskillnaderna 5,7 procent medan kvinnliga ekonomer i kommun och landsting tjänar 9,5 procent mindre än de manliga ekonomerna.



Kvinnor har **81,9%** av männens lön bland ekonomer

En viktig fråga

Löneskillnader mellan män och kvinnor är tyvärr fortfarande ett stort problem bland ekonomer och en viktig fråga för Civilekonomerna.

Tips och råd till dig som är medarbetare

Förbered dig inför lönesamtalet

Förbered väl underbyggda argument som är kopplade till dig, ditt arbete och din prestation. Ta reda på marknadslöneläget. Var förberedd på eventuella motargument från din arbetsgivare och fundera på hur du ska bemöta dem.

Ta kontakt med Akademikerföreningen

Din lokala Akademikerförening kan hjälpa dig med råd och i många fall även informera dig om lönestrukturen på företaget och om du ligger "snett" i förhållande till kollegor med samma arbetsuppgifter som du. Om ni inte har en Akademikerförening kan du som är medlem kontakta Civilekonomernas medlemsjour på 08-556 91 260.

Olika förhandlingsstrategier

Studier¹ visar att män och kvinnor har olika förväntningar på lön och att män ofta har en mer proaktiv förhandlingsstrategi. Att kvinnor förväntar sig en lägre lön är inte hela förklaringen till att de får det

men det visar hur viktigt det är att kolla upp sin marknadslön och sätta värde på sitt arbete och sin kompetens.

Ingångslön

Du har störst chans att påverka vilken lön du ska ha när du påbörjar en anställning. Att komma in på en låg ingångslön är svårt att ta igen i framtida lönerevisioner² nästan oavsett hur bra du presterar. Börja därför aldrig en anställning utan att först ha kommit överens om lönen och se till att få det skriftligt.

Befordran

Om du blir erbjuden nytt arbete eller befordran på din nuvarande arbetsplats ska du alltid diskutera din lön innan du slutligen accepterar erbjudandet.

Lön vid föräldraledighet

Du ska ingå i lönerevisionen på samma sätt som övriga medarbetare och ha lönesamtal även när du är föräldraledig. Din löneutveckling ska vara som om du hade arbetat och bedömningen ska kopplas till dina tidigare prestationer.

Vad säger lagen?

- » Enligt diskrimineringslagen (2008:567) får en arbetsgivare inte diskriminera en arbetssökande eller arbetstagare på grund av bl.a. kön. Lagen är tillämplig när arbetsgivaren beslutar om lön och anställningsvillkor.
- » Därtill står att arbetsgivare och arbetstagare särskilt ska verka för att utjämna och förhindra skillnader i löner och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. De ska också främja lika möjligheter till löneutveckling för kvinnor och män.
- » I föräldraledighetslagen (1995:584) 16 § står att en arbetsgivare inte får missgynna en arbetssökande eller en arbetstagare av skäl som har samband med föräldraledighet när arbetsgivaren tillämpar löne- eller andra anställningsvillkor.

Civilekonomernas grundsyn om lön

- » Lönen ska vara marknadsmässig.
- » Lönen ska spegla din skicklighet, arbetets svårighetsgrad, hur mycket ansvar du tar och hur du bidrar till verksamheten.
- » Ökad erfarenhet, mer kvalificerade uppgifter och ansvarskrävande uppgifter ska ge utslag på din lön.
- » Din lön ska kopplas till hur väl dina uppsatta mål uppfylls.
- » Din lön ska inte påverkas av kön eller andra diskrimineringsgrunder.

¹ Se t.ex. Civilekonomerna 2013. Varför tjänar kvinnor mindre än män?

² Med lönerevision menas en förhandling av nivån på din lön. På de flesta arbetsplatser görs detta årligen.

Tips och råd till dig som är lönesättande chef

En jämställd arbetsplats är en attraktiv arbetsplats

En jämställd arbetsplats bidrar till färre missnöjda medarbetare, ett bättre arbetsklimat och lockar till sig fler duktiga medarbetare.

Stöd och utbildning

Att sätta lön är inte enkelt. Be att få stöd och verktyg från din arbetsgivare. Du kan också gå en utbildning i lönesättning och hur du håller lönesamtal.

Tydliga lönekriterier

Det är viktigt att lönekriterierna är lätta att förstå, kopplade till företagets verksamhet och väl kända bland medarbetarna. Tydliga lönekriterier underlättar en objektiv lönesättning. Se också över om lönepolicyn och lönekriterierna innehåller helt könsneutrala skrivningar.

Lönesamtal gynnar jämställda löner

Vid ett lönesamtal tydliggörs sambandet mellan lön och prestation. Studier³ har visat att lönesamtalen bidrar till att minska lönegapet mellan kvinnor och män.

Lön vid föräldraledighet

Medarbetare som är föräldralediga ska ingå i lönrevisionen på samma sätt som övriga medarbetare. Lönen ska bedömas som om medarbetaren hade arbetat och bedömningen ska kopplas till medarbetarens tidigare prestationer.

Olika förhandlingsstrategier

Studier⁴ visar att män och kvinnor har olika förväntningar på lön och att män ofta har en mer proaktiv förhandlingsstrategi. Som chef är det viktigt att du är medveten om detta och låter dina medarbetares kompetens och prestation styra lönesättningen även om en medarbetare begär lägre lön än sina kollegor.

Din egen förhandlingsstrategi

Som chef bör du också vara medveten om din egen förhandlingsstrategi när du förhandlar med dina medarbetare. Bemöter du dina anställda på samma sätt? Är bedömningen av mäns respektive kvinnors prestationer och resultat helt neutral?

Vad gör Civilekonomerna?

Lönestatistik för ekonomer

Civilekonomernas lönestatistik innehåller löner för närmare 11 000 ekonomer. På vår hemsida kan du ta reda på hur du ligger till i förhållande till andra ekonomer med samma befattning, titel, examensår m.m.

Arbetsrättslig hjälp

I förbundets medlemsjour får du arbetsrättslig rådgivning och svar på frågor om lön.

Kollektivavtalspart

Civilekonomerna verkar för kollektivavtal som synliggör individen.

Rapporter och påverkansarbete

Genom att synliggöra löneskillnaderna bland ekonomer och debattera frågan i olika sammanhang vill Civilekonomerna påskynda utvecklingen mot jämställda löner.

Seminarier

Civilekonomerna arrangerar regelbundet löneseminarier.

³ Se t.ex. Regner och Grankvist 2014. Akademikernas lokala löneprocesser.

⁴ Se t.ex. Civilekonomerna 2013. Varför tjänar kvinnor mindre än män?



Civilekonomerna arbetar för jämställda löner genom att teckna avtal där kompetens, prestationer och bidrag till verksamheten ska styra lön.



civileKONOMERNA
Förbundet för Sveriges ekonomer

Postadress: Box 4720, 116 92 Stockholm
Telefon: 08-556 912 00 | Fax: 08-556 912 01
Medlemsjouren: 08-556 912 60 | Medlemsservice: 08-556 912 70
Etikjouren: 08-556 912 80 | civilekonomerna.se | kontakt@civilekonomerna.se