

# Oförklarade löne- skillnader mellan kvinnliga och manliga ekonomer

En kvinnlig ekonom  
tjänar i genomsnitt

**11,6%**

mindre än en manlig ekonom  
som är i samma ålder, har  
samma befattning och  
arbetar i samma  
sektor



**CIVILEKONOMERNA**  
*Förbundet för Sveriges ekonomer*

# Löneskillnader mellan kvinnliga och manliga ekonomer 2018

En civilekonom som är kvinna tjänar i genomsnitt 11,6 % mindre än en manlig civilekonom som är i samma ålder, har samma befattning och arbetar i samma sektor. 2014 var motsvarande siffra 10,7 %. De oförklarade löneskillnaderna har alltså ökat med nästan en procent de senaste fyra åren.

EN ÖKNING MED NÄSTAN

10%

DET ÄR  
INTE OKEJ!

## OM STATISTIKEN

Civilekonomerna strävar efter att ha den skarpaste lönestatistiken när det gäller akademiskt utbildade ekonomer. Därför genomför förbundet varje år en löneenkät bland sina yrkesverksamma medlemmar. Statistiken och resultaten i denna broschyr baseras på 2018 års enkät, vilken 11 000 medlemmar svarade på.



## DEFINITIONER

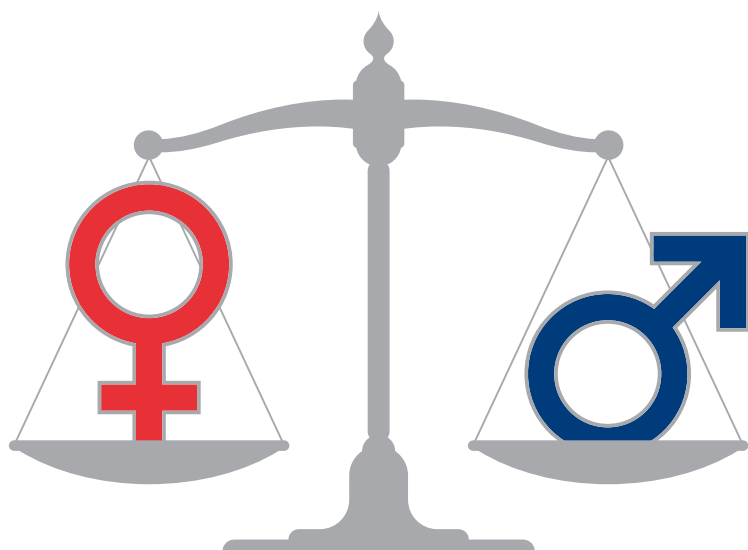
- **Rålönegapet** är den procentuella skillnaden i genomsnittliga löner mellan kvinnor och män utan justering för strukturella skillnader.
- **Oförklarade löneskillnader** är de skillnader i lön som återstår mellan kvinnor och män efter att hänsyn tagits till tillgänglig statistik såsom i detta fall ålder, befattning och sektor.

## En viktig fråga

Denna analys visar att löneskillnaderna mellan kvinnor och män tyvärr fortfarande är ett stort problem bland ekonomer.

”Det är anmärkningsvärt att utvecklingen går åt fel håll trots att den här frågan har diskuterats i flera år”, säger Elin Lemel, ombudsman på Civilekonomerna.

För Civilekonomerna är jämställda löner en viktig fråga och vi arbetar exempelvis med att teckna kollektivavtal där kompetens, prestationer och bidrag till verksamheten ska styra lön – inte kön!



# Lönegapet fortsätter växa

Tittar vi närmare på statistiken och justerar den för ålder, befattning och sektor kvarstår löneskillnader på 11,6 procent som vi inte kan förklara med tillgänglig statistik.

Faktorer såsom region och utbildningsnivå skulle kunna vara en delförklaring, men det har vi inte kunnat mäta i den

här analysen. En annan bakomliggande orsak till den växande löneskillnaden är att ekonomer får olika lön beroende på sitt kön. 2014 tjänade en manlig ekonom 10,7 procent mer i genomsnitt än en kvinnlig kollega och fyra år senare har alltså denna siffra klättrat till 11,6 procent, vilket innebär att lönegapet bland ekonomer ökat ytterligare 0,9 procent.

## Vi har en bit kvar!

Sedan Civilekonomernas första rapport om löneskillnader, med lönestatistik från 2005, har rålönegapet minskat med tre procentenheter. Idag är rålönegapet 18 % bland ekonomerna, det vill säga att ekonomer som är kvinnor i genomsnitt har 82 % av männens lön. Löneskillnaderna kan delvis förklaras av att männen har en något högre medelålder, är överrepresenterade på chefsbefattningar och att kvinnorna i högre uträkning arbetar i offentlig sektor där lönerna generellt sätt är lägre.



Nuvarande  
rålönegap

18%



49 562 kr/mån



60 581 kr/mån

*Meddellön bland kvinnliga och manliga ekonomer (ej justerat för ålder, befattning och sektor).*

# 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 marknads-löneläget. Var förberedd på eventuella motargument från din arbetsgivare och fundera på hur du ska bemöta dem.

## Ta kontakt med akademiker-föreningen

Din lokala akademikerförening kan hjälpa dig med råd och i många fall även informera dig om lönestrukturen i organisationer 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

Flera studier<sup>1</sup> visar att män och kvinnor har olika förväntningar på lön och att män oftare har en mer proaktiv förhandlingsstrategi. Denna strategi innebär att medarbetaren själv föreslår en lön och motiverar varför genom att lyfta fram bevis i form av prestationer och resultat.

Att titta på statistik och börja med att lägga ett anspråk över den egen mållönen, är också ett vanligt tillvägagångssätt. En person med en proaktiv förhandlingsstrategi låter sig inte heller slås under lönesamtalet utan framhårdar istället sina argument.

## Ingångslön

Störst chans att påverka din lön har du när du påbörjar en anställning. Att komma in på en låg ingångslön är svårt att ta igen i framtida lönerevisioner<sup>2</sup> 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 diskriminerande grunder.

<sup>1</sup> Se t.ex. Civilekonomerna 2013. Varför tjänar kvinnor mindre än män?

<sup>2</sup> Med lönerevision menas att 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 i hur du håller lönesamtal.

## Tydliga lönekriterier

Det är viktigt att lönekriterierna är lätta att förstå, kopplade till organisationens 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. Studier<sup>3</sup> har visat att lönesamtalet bidrar till att minska lönegapet mellan kvinnor och män.

## Lön vid föräldraledighet

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

## Olika förhandlingsstrategier

Flera studier<sup>4</sup> 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 lyfta fram löneskillnaderna bland ekonomer och debattera frågan i olika sammanhang vill Civilekonomerna påskynda utvecklingen mot jämställda löner.

### Seminarier

Civilekonomerna arrangerar regelbundet löneseminarier.

<sup>3</sup> Se t.ex. Regner och Grankvist 2014. Akademikernas lokala löneprocesser.

<sup>4</sup> 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.

Fel lön?  
Hör av dig  
till oss!



**civileKONOMERNA**  
*Förbundet för Sveriges ekonomer*

Postadress: Box 4720, 116 92 Stockholm  
Telefon: 08-556 912 00 | Medlemsjouren: 08-556 912 60 | Medlemsservice: 08-556 912 70  
Etikjouren: 08-556 912 80 | [civilekonomerna.se](http://civilekonomerna.se) | [kontakt@civilekonomerna.se](mailto:kontakt@civilekonomerna.se)