

TALARMANUS TILL KURSBILDERNA 2012 FÖR LIKA LÖN

**DEN NYA ARBETSMETODEN FÖR ATT
ÅTGÄRDA OSAKLIGA LÖNESKILLNADER
MELLAN KVINNOR OCH MÄN**



BILD 1

Hälsa deltagarna välkomna och introducera kursens syfte.

Be deltagarna öppna sina mobiler och gå in på mobilsidan likalon.nu

BILD 2

Bankinstitutens Arbetsgivareorganisation, BAO och Finansförbundet är ense om att osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män inte ska förekomma. Parterna utgår från att alla medarbetare och chefer i företagen delar det ställningstagandet.

Varje medarbetare har rätt att få sin lön satt på sakliga grunder. Sakliga löner är också en av förutsättningarna för att vara en attraktiv arbetsgivare. Bank- och finansbranschen ska ligga i framkant och konkurrera om den bästa arbetskraften, idag och i framtiden. Arbetet med att åtgärda osakliga löneskillnader är alltså även en affärsstrategisk fråga.

BILD 3

BAO och Finansförbundet har i kollektivavtalet 2011-2014 enats om att det ska genomföras ett intensivt arbete i företagen under avtalsperioden för att åtgärda osakliga löneskillnader.

Målsättningen är att de statistiska skillnaderna i lön mellan kvinnor och män som utför lika arbete – och som inte kan förklaras – väsentligen ska minska.

Det partsgemensamma arbetet har fått namnet Lika lön och medför bland annat en ny arbetsmetod. En Handbok har tagits fram. Den beskriver hur arbetsgivarens representanter och Finansförbundets lokala organisation i företaget ska tillämpa arbetsmetoden. Inom ramen för överenskommelsen finns möjlighet till lokala anpassningar.

Vår förhoppning är att det lokala arbetet i företagen kommer att leda till en betydande förändring. Inte bara i fråga om osakliga löneskillnader utan för jämställdhetsarbetet i stort inom bank- och finansbranschen.

BILD 4

Enligt BAOs och Finansförbundets gemensamma jämställdhetsstatistik för bank- och finansbranschen år 2010 har kvinnliga anställda en medianlön på 91,1 % i förhållande till männen. Siffran bygger på kvinnornas sammanvägda medianlöner inom varje befattningstyp i BESTA som sedan jämförts med motsvarande beräkning för männen. Hänsyn har då inte tagits till ålder, utbildning etc. Kvinnornas relativa löneläge har år 2011 ökat med 1,2 procentenheter till 92,3 % och år 2012 med 0,8 procentenheter till 93,1 % (Diagram 5a).

BILD 5

Exempel

Alex är privatrådgivare och har en månadslön på 23 700 kronor. Maria är också privatrådgivare på samma svårighetsgrad som Alex. Hon utför sitt arbete på ett lika bra sätt som Alex enligt chefens bedömning, men hon har en månadslön på 23 000 kronor. Efter 40 år har löneskillnaden på 700 kronor i månaden vuxit till 336 000 kronor. Det blir nästan en kvarts miljon kronor efter skatt – och då har inte värdeutvecklingen på kapitalet eller effekten av lägre pension räknats med.

Vilka konsekvenser kan en procentuell löneökning ge?

Vid en löneökning om 2 procent får Alex 474 kronor med sin månadslön på 23 700 kronor. Maria får 460 kronor med sin månadslön på 23 000 kr vid löneökningen om 2 procent. Med samma procentuella lönepåslag kommer löneskillnaden att bestå. För att korrigera löneskillnaden krävs att Maria får ett högre procentuellt lönepåslag.

BILD 6

BAO och Finansförbundet är alltså överens om att intensifiera arbetet för att åtgärda osakliga löneskillnader under avtalsperioden. Lönekartläggningar i enlighet med diskrimineringslagen ska därför göras årligen under 2011-2014. Det innebär att varje år kartlägga och analysera dels bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor som tillämpas hos arbetsgivaren och dels löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbeten som är att betrakta som lika och likvärdiga. Kartläggningen ska omfatta samtliga anställda i företaget och resultatet redovisas i en handlingsplan.

Ny arbetsmetod kompletterar lönekartläggningarna

Lönekartläggningar är viktiga, men de kartläggningar som tidigare gjorts i företagen har inte haft tillräcklig effekt. BAO och Finansförbundet har därför enats om att lägga till en ny arbetsmetod till det traditionella lönekartlägningsarbetet. Den nya metoden består i att företagen särskilt lyfter fram och granskar vissa grupper av anställda med lika arbete, räknar fram ett fiktivt jämställdhetsutrymme samt lägger ett ökat ansvar på lönesättande chefer i lönerevisionerna.

Den nya arbetsmetoden kan alltså delas in i tre steg:

1. Rikta särskilt fokus på vissa grupper av lika arbete
2. Beräkna ett fiktivt jämställdhetsutrymme
3. Chefen har en ny roll och ett nytt ansvar i lönerevisionerna

BILD 7

Lokala parter – en arbetsgrupp i samverkan

Arbetet med att åtgärda osakliga löneskillnader ska genomföras lokalt, på varje företag. En lönekartläggning enligt diskrimineringslagen ska göras i samverkan mellan arbetsgivare och facklig organisation. På samma sätt ska arbetsgivaren och Finansförbundets lokala organisation samverka i arbetet enligt den nya metoden i kollektivavtalet. En arbetsgrupp bör tillsättas och ska bestå av representanter för arbetsgivaren och Finansförbundet. Arbetsgruppen kan till exempel utgöras av de representanter från företaget respektive Finansförbundet som tidigare har samverkat i arbetet med företagets lönekartläggning.

Samverkan innebär att de lokala parterna i arbetsgruppen ska ha en dialog och komma fram till hur arbetet ska bedrivas och genomföras. Det lokala samverkansarbetet kan se olika ut beroende på företagets storlek och struktur, men samverkan är alltid viktigt för ett bra resultat.

Styrgruppen – stöd till de lokala parterna

De centrala parterna BAO och Finansförbundet har bildat en styrgrupp som leder arbetet på central nivå. Styrgruppen kan ge råd och stöd till de lokala parterna och arbetsgruppen. Arbetsgivarens eller Finansförbundets representant kan vända sig till BAO respektive Finansförbundet centralt i frågor som rör arbetet med att åtgärda osakliga löneskillnader. Om det uppstår frågor som inte kan lösas av styrgruppen kontaktar styrgruppen en opartisk ordförande som utses på förslag från Medlingsinstitutet. Ordföranden kommer då att lämna en rekommendation för att lösa den fråga som de lokala parterna har.

BAO och Finansförbundet har ett ansvar och ett intresse av att arbetet med projektet Lika lön på företagen ger effekt. Därför kommer styrgruppen att informera sig om hur de lokala parternas arbete går. Styrgruppen kommer också att årligen granska arbetets inverkan på den centrala partsgemensamma statistiken genom att följa utvecklingen av det relativa löneläget mellan kvinnor och män inom olika arbetsområden. De 10 största yrkena i branschen kommer att granskas särskilt. De centrala parterna kommer även att ta fram central statistik till stöd för de lokala parternas arbete samt i övrigt hjälpa de lokala parterna vid behov.

Projektledare för Lika lön

Det partsgemensamma projektet Lika lön drivs under avtalsperioden för att åtgärda osakliga löneskillnader. En projektledare har anlåtats för att samordna arbetet på central nivå och stödja de lokala parternas arbete. Projektledaren nås via www.likalon.nu.

BILD 8

Det lokala arbetets gång

Till att börja med tillsätter de lokala parterna en arbetsgrupp med representanter för arbetsgivaren och Finansförbundets lokala organisation. Arbetsgruppen ska varje år diskutera en plan för det kommande årets arbete. Arbetsgruppen ska också årligen utvärdera arbetsformer, metoder och resultatet av det genomförda arbetet. Utvärderingen ligger sedan till grund för nästa års arbete. Nedan följer en checklista som kan utgöra ett stöd för det lokala arbetet.

Checklista

- De lokala parterna tillsätter en arbetsgrupp med representanter för arbetsgivaren och Finansförbundets lokala organisation.
- Arbetsgruppen diskuterar och tar fram en plan för det lokala arbetet under året.
- Arbetsgruppen enas om vilken utbildning och kompetensutveckling som behövs för arbetet.
- Kvaliteten i BESTA-kodningen säkras i samråd mellan arbetsgivare och lokal facklig organisation. Detta ska göras varje år.
- Företaget gör årliga lönekartläggningar enligt diskrimineringslagen. Arbetsgruppen kan här ha olika roller. Det kan vara arbetsgruppen som i samverkan genomför lönekartläggningen. Ett alternativ är att arbetsgruppen istället utgår från en kartläggning genomförd av en annan partsgemensam grupp i företaget.
- Arbetsgruppen avgör vilka grupper av anställda med lika arbete som är relevanta att rikta särskilt fokus mot och granska, enligt den nya arbetsmetoden.
- Arbetsgruppen beräknar och stämmer av jämställdhetsutrymmet.
- Arbetsgruppen fastställer vilken statistik lönesättande chefer behöver. Statistiken ska bland annat visa medellöner för kvinnor respektive män.
- Chefen tar del av statistiken och genomför lönesamtal.
- Arbetsgruppen utvärderar årligen arbetsformer, metoder och resultatet av det genomförda arbetet.

Tänk på att arbetet med att åtgärda osakliga löneskillnader ska integreras i och bli en naturlig del av den ordinarie lönesättningsprocessen.

BILD 9

Grundläggande förutsättningar för att arbetet ska bli framgångsrikt på både kort och lång sikt är planering och kunskap. Chefer och medarbetare behöver god kunskap och medvetenhet om lönekartläggning, den nya arbetsmetoden, jämställdhet och genusfrågor. Arbetsgruppen på företaget ska därför diskutera och bestämma vilken utbildning och kompetensutveckling som behövs. De som behöver utbildning kan vara arbetsgruppen, men också HR-/personalavdelning och Finansförbundets förtroendevalda. Lönesättande chefer behöver bli särskilt medvetna om den nya arbetsmetoden och sin egen roll i arbetet.

BAO och Finansförbundet håller partsgemensamma utbildningar i lönekartläggning och i den nya arbetsmetoden. Informationsmöten och särskilda utbildningsinsatser kommer också att ordnas under avtalsperioden om behov uppstår.

BILD 10

Kvalitén i BESTA-kodningen säkras i samråd mellan arbetsgivare och lokal facklig organisation. Detta ska göras varje år.

BILD 11

Parterna säkerställer att alla befattningar har rätt och relevant kodning. Det är viktigt för att lönestatistiken ska bli så objektiv och användbar som möjligt. Om kodningen är fel blir också statistiken missvisande.

BILD 12

BESTA-koden för en befattning ska fastställas steg för steg enligt den gemensamma kommentaren för BESTA inom bank- och finansområdet:

Steg 1: Bestäm arbetsområde (position 1-2)

Steg 2: Bestäm chefsbefattning eller annan befattning (position 4)

Steg 3: Bestäm svårighetsnivå (position 3)

Steg 4: Ange yrkesspecificering (position 5)

Tänk på att bestämma BESTA-koden utifrån befattning – inte individ.

BILD 13

BESTA-koden för en befattning ska fastställas steg för steg enligt den gemensamma kommentaren för BESTA inom bank- och finansområdet:

Steg 1: Bestäm arbetsområde (position 1-2)

Steg 2: Bestäm chefsbefattning eller annan befattning (position 4)

Steg 3: Bestäm svårighetsnivå (position 3)

Steg 4: Ange yrkesspecificering (position 5)

Tänk på att bestämma BESTA-koden utifrån befattning – inte individ.

BILD 14

Ett exempel på felkodning kan vara att svårighetsgraden är satt utifrån en värdering av individen och inte utifrån befattningen som sådan.

Den befattning som kallas Privatrådgivare i ett företag behöver inte alls ha samma arbetsuppgifter som den som kallas Privatrådgivare i ett annat företag.

BILD 15

Företaget gör årliga lönekartläggningar enligt diskrimineringslagen. Arbetsgruppen kan här ha olika roller. Det kan vara arbetsgruppen som i samverkan genomför lönekartläggningen. Ett alternativ är att arbetsgruppen istället utgår från en kartläggning genomförd av en annan parts-gemensam grupp i företaget.

BILD 16

Arbetsmetodens 3 steg

Här beskrivs de tre stegen i den nya arbetsmetoden för att åtgärda osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män.

1. Särskilt fokus på vissa grupper
2. Räkna fram jämställdhetsutrymmet
3. Chefens roll och ansvar

BILD 17

Steg 1 – Särskilt fokus på vissa grupper

- Vissa grupper ska särskilt lyftas fram och behandlas
- Grupper av anställda med lika arbeten inom de antalsmässigt största yrkena
- Totalt ca 70 % av de anställda

BILD 18

Lika arbete

Inledningsvis måste de lokala parterna bestämma vilka arbeten som är lika på företaget, dvs arbeten som utförs av en eller flera personer med samma eller i det närmaste samma arbetsuppgifter.

På de flesta företag i bank- och finansbranschen har de lokala parterna valt att använda indelningen i befattningsgrupperingar, BESTA-koder, för att bestämma vad som är lika arbete.

Lokala parter kan även bestämma vad som är lika arbete på andra sätt, till exempel genom att använda företagets eget system för yrkesroller eller liknande.

BESTA står för Befattningsgruppering för statistik. Det är ett system för att koda befattningar utifrån arbetsuppgifternas inriktning och svårighetsgrad. BAO och Finansförbundet har utvecklat tillämpningen av BESTA för bankområdet. BESTA infördes år 2004 som indelningsgrund i den partsgemensamma lönestatistiken.

BILD 19

Fokus på 70 % av de anställda

När indelningen i grupper av lika arbete har gjorts ska parterna fokusera på de antalsmässigt största av dessa grupper, motsvarande ca 70 % av de anställda. Det är dessa grupper av lika arbete vars löneskillnader särskilt ska granskas av arbetsgruppen. Lönesättande chefer ska i första hand korrigera eventuella felaktiga löner i dessa grupper enligt arbetsmetodens steg 3.

De lokala parterna har i detta exemplet valt att använda indelning i BESTA-koder för att beskriva lika arbete på företaget.

Den lilamarkerade delen i tabellen visar grupper av lika arbete som de lokala parterna särskilt kommer att lyfta fram för granskning. Det är de antalsmässigt största grupperna av lika arbete i företaget, dvs de arbeten som flest anställda utför. Grupperna motsvarar totalt ca 70 % av de anställda.

BILD 20

Syftet med att räkna fram ett fiktivt jämställdhetsutrymme är att säkerställa att det finns förutsättningar att uppnå målet för arbetet med att åtgärda osakliga löneskillnader. Jämställdhetsutrymmet utgör en matematisk beräkning och ska inte ses som en beskrivning av faktiska och konstaterade osakliga löneskillnader.

Innan jämställdhetsutrymmet beräknas ska kvalitén i BESTA-kodningen säkras i samråd mellan de lokala parterna.

BILD 21

Utrymmet räknas ut på följande sätt (om inte lokala parter enas om annat):

1. Kvinnors respektive mäns medellöner mäts för de anställda i de största BESTA-arbetsområdena i företaget motsvarande ca 70 % av de anställda.
2. Beräkningen görs på 4-ställig nivå där den fjärde siffran delas upp på chef med underställd personal (kod 1 och 2) respektive icke chef (kod 3, 4 och 5).

3. Ett krontalsbelopp räknas fram utifrån skillnaderna i medellön i respektive grupp. Beloppet multipliceras med antalet medarbetare med den lägre medellönen.
4. De för respektive grupp framräknade beloppen proportioneras i förhållande till andelen finansförbundsmedlemmar i gruppen.
5. Jämställdhetsutrymmet summeras.

BILD 22

Ta hjälp av Räknesnurren

På www.likalon.nu hittar du Räknesnurren, ett digitalt verktyg för att beräkna jämställdhetsutrymmet.

Bilden visar ett exempel på hur Räknesnurren kommer att se ut på hemsidan. Webblösningen är fortfarande under produktion. Snurren i Excel-utförande finns på plats.

Under "Instruktioner och tips" finns instruktioner för att fylla i Räknesnurren via nätet som i Excel.

BILD 23

Steg 3 - Chefens roll och ansvar

Den nya arbetsmetoden innebär att osakliga löneskillnader ska åtgärdas av lönesättande chef i lönesamtalen. Ordinarie lönerrevisioner ska genomföras på sedvanligt sätt i företagen – med ett tillägg till chefen att korrigerar felaktiga löner. På detta sätt integreras arbetet för att åtgärda osakliga löneskillnader i lönervisionsarbetet och blir en naturlig del av den ordinarie lönesättningsprocessen.

Utgångspunkten för lönesättning är de lönekriterier som tillämpas. Dessa framgår av de lokala löneprinciperna. De centrala parterna förutsätter att de lokala parterna har tecknat lokala löneprinciper på företaget. Både lönesättande chefer och medarbetare ska känna till lönekriterierna.

BILD 24

Kollektivavtalet har som utgångspunkt att lönesamtal används som lönesättningsmetod, om inte de lokala parterna kommer överens om något annat. Lönesamtalet är en dialog mellan chef och medarbetare. Samtalet ska präglas av kvalitet och det är chefen som har det yttersta ansvaret för samtalet. Det är också här som insatser måste göras för att på ett varaktigt sätt komma till rätta med osakliga löneskillnader.

Arbetet med lönekartläggningen och den nya arbetsmetoden måste anpassas i tiden på året, så att det kan göras i god tid innan företagets lönervisionsarbete startar.

Företaget måste informera lönesättande chef om resultatet av lönekartläggningen, samtidigt som chefen får relevant statistik. I det här sammanhanget behöver chefen också uppmärksammas på sin viktiga roll i arbetet med att åtgärda osakliga löneskillnader. Det framgår inte av kollektivavtalet på vilket sätt chefen ska informeras utan de lokala parterna avgör vad som är lämpligt.

Det är inte sannolikt att chefer medvetet gör skillnad mellan kvinnor och män eller avsiktligt sätter en lön som är osaklig. Ett första steg är därför att lönesättande chef blir medveten om problematiken med osakliga löneskillnader och tar med sig den kunskapen in i själva lönesättningen. Det ger chefen en ökad möjlighet att sätta en sakligt grundad lön.

Chefen måste därför särskilt informeras om avtalsperiodens arbete för att åtgärda osakliga löneskillnader, företagets lönekriterier och att en lön är saklig så länge den kan förklaras och motiveras utifrån lönekriterierna.

Ytterligare ett led i att göra chefen medveten är att integrera resultatet av den årliga lönekartläggningen i det ordinarie lönervisionsarbetet. Enligt den nya arbetsmetoden ska lönesättande chefer också ha tillgång till relevant statistik inför lönesamtal och lönerrevision.

BILD 25

En lön är saklig så länge den kan förklaras och motiveras utifrån företagets sakliga lönekriterier, till exempel befattningens art och svårighetsgrad, medarbetarens kompetens, arbetsinsats och övriga lönekriterier.

Om lönesättningen inte kan förklaras med sakliga skäl är den osaklig.

BILD 26

Med hänsyn till resultatet av lönekartläggningen och den presenterade statistiken måste varje chef ta ställning till sina medarbetares löner, individ för individ. Det gäller för såväl kvinnliga som manliga medarbetare. Chefen har nu möjlighet att jämföra lönerna för kvinnor och män i sin grupp av anställda mot löneläget i den framtagna statistiken för företaget. Syftet är att undersöka om det görs skillnad mellan könen och finna eventuella felaktiga löner. Chefen ansvarar för att korrigera de lönerna.

Chefen ska givetvis utgå från lönekriterierna vid sin bedömning och lönesättning. Kriterierna ska vara kända för både chef och medarbetare.

Enligt kollektivavtalet ska medarbetare som är föräldralediga ingå i lönerevisionen och chefen ska hålla lönesamtal även med dem. Den tid då en medarbetare har varit föräldraledig ska jämföras med arbetad tid och den föräldralediga ska normalt ha samma löneutveckling under ledigheten som när hon eller han arbetar fullt ut enligt sin normala arbetstid. Avsikten är att medarbetaren inte ska tappa i lön i förhållande till övriga anställda eller i förhållande till hur löneutvecklingen kan antas ha varit om ledigheten inte hade tagits ut. I den centrala lönestatistiken för branschen visar det sig att kvinnor i barnafödande ålder halkar efter i sin löneutveckling.

BILD 27

Statistik till stöd för lönesättande chef

Lönesättande chef ska få statistik som stöd inför lönesamtalet. Statistiken ska vara relevant för företaget och vara uppdelad på kvinnor och män. Att chefen får tillgång till statistik uppdelad på just kvinnor och män är väsentligt för att kunna bedöma om det finns felaktiga löneskillnader mellan könen. De lokala parterna ska diskutera och avgöra vilket behov av statistik som finns på företaget.

Statistiken ska presenteras på både övergripande och detaljerad nivå. Den ska bland annat visa medellönen i kronor för kvinnor respektive män i den grupp medarbetare som ska lönesättas. Det gör det möjligt för chefen att ta ställning till aktuellt löneläge för sina medarbetare i förhållande till statistiken, finna felaktiga löner och undvika osaklig lönesättning.

Tanken är att den lönesättande chefen ska få en så relevant bild som möjligt av det aktuella löneläget för den grupp medarbetare vars löner ska revideras. Utöver medellöner bör därför också lönespridningen framgå i form av percentiler. I den partsgemensamma lönestatistiken redovisas 10:e, 40:e, 60:e och 90:e percentilerna. Det kan också vara aktuellt att komplettera medellöner med medianvärden (50:e percentilen) för de berörda grupperna.

Företag med verksamhet spridd över landet kan också presentera geografiskt uppdelad statistik, till exempel uppdelad på Stockholm, Göteborg, Malmö och övriga landet. Det har betydelse för chefens möjlighet att ta ställning till den övriga marknaden vid sin lönesättning. Arbetsgruppen bör vara vaksam på om det till exempel är få individer i en grupp eftersom statistiken då inte är lika tillförlitlig.

Kanske finns det också medarbetare med så kallade historiska löner som kan ge ett missvisande utfall i statistiken. Vad som är en historisk lön måste avgöras från fall till fall. Typiskt sett kan det vara en medarbetare som behållit en högre lön efter tidigare chefs- eller arbetsledarposition. I förhållande till den nya rollen och arbetsuppgifterna kan då lönen framstå som hög jämfört med övriga medarbetare med samma arbetsuppgifter. Om de lokala parterna gör bedömningen att individen har en historisk lön måste detta observeras. Den individens lön tas förslagsvis bort från

det underlag som ligger till grund för beräkningen av den statistik som ska presenteras för chefen. De lokala parterna kan komma överens om andra sätt att justera underlaget för statistiken med hänsyn till historiska löner.

BILD 28

Statistiken som presenteras för lönesättande chef ska vara relevant för företaget – och uppdelad på kvinnor och män. Det är en förutsättning för att chefen ska kunna bedöma om det finns felaktiga löneskillnader.

Förutom statistik som visar medellöner, medianlöner och percentiler kan löneläget i företaget också åskådliggöras med hjälp av bland annat plotterdiagram med löner för kvinnor och män för olika grupper av anställda, till exempel inom olika BESTA-koder.

BILD 29

Avräkning från jämställdhetsutrymmet

De korrigeringar som lönesättande chefer gör av felaktiga löner vid lönesamtalen ska räknas av från jämställdhetsutrymmet. Det är endast de medel som krävs för att åtgärda osakliga löneskillnader som kan tas i anspråk från jämställdhetsutrymmet.

De lokala parterna kommer överens om formerna för hur man ska särskilja och särredovisa hur stor del av medarbetarens löneökning som avser korrigering av felaktig lön och hur stor del som är sedvanlig löneökning.

BILD 30

Sammanfattning – Den nya arbetsmetodens tre steg

1. Särskilt fokus på grupper med lika arbeten
2. Beräkna ett fiktivt jämställdhetsutrymme
3. Chefens roll och ansvar i lönerevisionerna

BILD 31

-

BILD 32

Vill du veta mer?

Läs mer om arbetet för att åtgärda osakliga löneskillnader på www.likalon.nu. Där kan du också ladda ner handboken och särskild information till lönesättande chefer - Chefshäfte.

Läs mer om lönekartläggning i BAOs och Finansförbundets gemensamma avtalskommentar Diskriminering och jämställdhet. Där står vad en lönekartläggning är och hur den genomförs. Kommentaren kan laddas ner från www.bao.se och www.finansforbundet.se.

Det finns även information om lönekartläggning på Diskrimineringsombudsmannens hemsida www.do.se.

Söker du statistik som rör jämställdhet? BAO och Finansförbundet har partsgemensam jämställdhetsstatistik att ladda ner via respektive hemsida.