



Farsta stadsdelsförvaltning

JÄMSTÄLLDHETS- OCH MÅNGFALDSPLAN

2009

Stockholms stads definitioner

- **Jämställdhet** betyder att kvinnor och män ska ha samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter inom alla väsentliga områden i livet. Jämställdhet avser förhållanden och villkor mellan kvinnor och män.
- **Jämlikhet** betyder att individer ska ha samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter inom alla väsentliga områden i livet oavsett kön, ålder, etnicitet, religion, trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder. Jämlikhet utgår från alla människors lika värde.
- **Mångfald** ett samhälle med mångfald som grund förutsätter jämlikhet och jämställdhet. Ett sådant samhälle utgår från alla människors lika värde och att varje människa ska ha möjligheter att utvecklas efter sina egna förutsättningar och önskningar, oavsett ålder, etnicitet, religion, trosuppfattning, sexuell läggning, funktionshinder eller kön.

Det personalpolitiska arbetet styrs bland andra lagar av den nya , sammanhållna, diskrimineringslagen som gäller från 2009-01-01

Lagen ersätter den tidigare lagstiftningen med *Jämställdhetslagen, Lagen om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, och Lagen om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning och Lagen om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av funktionshinder*. Den nya lagen innehåller utöver tidigare lagar två nya diskrimineringsgrunder, nämligen **ålder** och **upplevd könstillhörighet**. Förvaltningens policy mot kränkande behandling omfattar redan dessa grupper. Citerade lagtexter i dokumentet är hämtade från den nya diskrimineringslagen.

Den nya lagen ställer liksom tidigare lagar krav på att arbetsgivaren

- ska bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja jämställdhet i arbetslivet, dvs. kvinnors och mäns lika rätt i fråga om arbete, anställnings- och andra arbetsvillkor samt utvecklingsmöjligheter i arbetet.
- inom ramen för sin verksamhet ska bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning

Lagen ställer också krav på aktiva åtgärder i arbetslivet vad gäller kön, etnisk tillhörighet och trosuppfattning där

- arbetsgivare och arbetstagare ska samverka om aktiva åtgärder
- det ska bedrivas ett målinriktat arbete för att främja lika rättigheter och möjligheter
- arbetsförhållandena ska lämpa sig för alla
- trakasserier och repressalier ska förhindras
- vid rekrytering ska ges möjlighet för alla att söka lediga anställningar

Ur jämställdhetssynpunkt ställs ytterligare krav som att

- arbetsgivare och arbetstagare särskilt ska verka för att utjämna och förhindra skillnader i löner och anställningsvillkor i lika eller likvärdiga arbeten och för lika löneutveckling

- underlätta förvärvsarbete och föräldraskap
- vidta åtgärder för en jämn könsfördelning mellan kvinnor och män i olika arbeten
- genomföra en lönekartläggning vart tredje år
- upprätta en handlingsplan för jämställda löner vart tredje år
- upprätta en jämställdhetsplan vart tredje år

Jämställdhet och mångfald i Farsta stadsdelsförvaltning

Farsta stadsdelsförvaltning ska vara en jämlik arbetsplats som aktivt verkar för jämställdhet och ökad mångfald. Oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller fysisk eller psykisk funktionsnedsättning ska alla behandlas lika i fråga om arbete och anställningsvillkor. Arbetsklimatet i förvaltningens verksamheter ska kännetecknas av respekt och kunskap om olikheter hos människor och kulturer. De anställdas olika kompetenser är en styrka och en resurs och stadsdelsförvaltningen ser ett värde i att dess anställda har olika erfarenheter. Stadsdelsförvaltningen ska aktivt motarbeta rasism, främlingsfientlighet och annan diskriminering.

Den av stadsdelsnämnden beslutade jämställdhets- och mångfaldsplanen fungerar som övergripande policydokument och gäller för alla verksamheter. Jämställdhets- och mångfaldsarbete ska ingå som en naturlig och integrerad del i det dagliga arbetet. Stadsdelsdirektören har det yttersta ansvaret för jämställdhets- och mångfaldsfrågorna i stadsdelen och varje chef/arbetsledare ansvarar på sin nivå för jämställdhets- och mångfaldsarbetet. Arbetsgivare och arbetstagare ska samverka för att jämställdhet och ökad mångfald i arbetslivet ska uppnås.

Jämställdhets- och mångfaldsarbetet ska planeras, dokumenteras och utvärderas på samma sätt som övrig verksamhet inom stadsdelsnämnden. Varje arbetsställe ska konkretisera hur man aktivt kommer att arbeta med jämställdhet och mångfald utifrån verksamhetens specifika förutsättningar.

Vad hände 2008?

Nedan följer exempel av 2008 års jämställdhets- och mångfaldsarbete i Farsta:

Sedan 2003 har förskolan Växthuset i Sköndal arbetat med attityder och värdegrundsfrågor. De övriga förskolorna i Sköndal har anslutit till arbetssättet. I arbetet finns jämställdhet med som en punkt. Med läroplanen som grund har man tagit fram egna jämställdhetsmål samt delmål och handlingsplaner som beskriver hur arbetet med jämställdhet ska utvecklas, bl. a genom föreläsningar för personal- och föräldragrupper, workshops samt handledning av genusvetare.

Förskoleenheten i centrala Farsta/Fagersjö har under året rekryterat flera två- eller flerspråkiga pedagoger.

Inom fritidsverksamheten har det startats ett projekt i Farsta strand med inriktning mot flickor och särskilt de flickor som normalt inte går till fritidsgården, de med annan bakgrund än svensk. Tuben i Farsta har haft ett samarbete med afrikanska systerföreningen.

Avdelningen för stöd och omsorg till personer med funktionsnedsättning har under året haft en föreläsningsserie om tre föreläsningar som belyst funktionsnedsattas villkor ur olika perspektiv. Föreläsningarna har varit öppna för alla intresserade anställda.

Arbetsförhållanden

3 kap, 4 § ”Arbetsgivaren skall genomföra sådana åtgärder som med hänsyn till arbetsgivarens resurser och omständigheterna i övrigt kan krävas för att arbetsförhållandena skall lämpa sig för alla arbetstagare oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.”

Redovisning av vissa nyckeltal vid Farsta stadsdelsförvaltning 2008:

Anställda med månadslön fördelade på kön per 2008-10-31

Kön	Antal personer	% av samtliga anställda
Kvinnor	1322	83,1%
Män	269	16,9 %
Totalt	1591	100 %

Vår verksamhet är som andra vård- och omsorgsrelaterade verksamheter starkt kvinnodominerad. Kvinnorna utgör drygt 83 % av samtliga anställda med månadslön, att jämföra med drygt 83,6% under föregående år.

Generellt står kvinnor i Sverige för en högre sjukfrånvaro än män. Detta avspeglas på förvaltningens arbetsplatser som till största delen består av kvinnor. Kvinnor har en sämre hälsoutveckling än män. De sjukskrivs och får sjukersättning i större utsträckning än män på grund av fysiska besvär i axlar, rygg och armar. Även stressrelaterade sjukdomar är mer vanligt förekommande hos kvinnor.

Chef/arbetsledare har ansvar för att praktiska hinder inte föreligger, varken för kvinnliga eller manliga anställda. Arbetsorganisation och arbetsmiljö, den fysiska såväl som den psykosociala, ska lämpa sig för både kvinnor och män oavsett etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.

MÅL

Ökad frisknärvaro och sänkt sjukfrånvaro.

ÅTGÄRDER

Under 2008 har fokus att lagts på att förbättra stadsdelens hälsotal och utveckla ett hälsoorienterat ledarskap. Under 2009 påbörjas ett projekt med syfte att sänka både kort och lång sjukfrånvaro. Projektet avslutas 2010.

I det systematiska arbetsmiljöarbetet på arbetsplatsen ska anställas olika förutsättningar för olika arbetsuppgifter tas i beaktande och arbetet anpassas därefter.

Chef/arbetsledare ska i samverkan med de anställda skapa förutsättningar för friskvård och hälsofrämjande arbetsplatser genom ett aktivt arbete med hälsoplaner på såväl organisationsgrupp som individnivå.

Förvärvsarbete och föräldraskap

3 kap, 5 § ”Arbetsgivaren skall underlätta för både kvinnliga och manliga arbetstagare att förena förvärvsarbete och föräldraskap.”

MÅL

Öka möjligheterna att kombinera föräldraskap och arbete.

ÅTGÄRDER

Chef/arbetsledare ska även under 2009 vara öppna för anställdas möjligheter att påverka sina arbetstider.

Chef/arbetsledare ska informera de anställda om rättigheter till deltid och ledighet vid föräldraledighet, pappamånader och vård av sjukt barn. Ändringar och nyheter rörande föräldraledighet distribueras av personalenhet till respektive chef/ arbetsledare för information till all personal.

Ansvariga chefer behöver vara aktiva med information och uppmuntran vad gäller pappaledighet.

Farsta stadsdelsförvaltning ska aktivt motverka att medarbetare missgynnas på grund av föräldraskap, vad gäller arbetssituation, arbetsuppgifter, löneutveckling, karriärmöjligheter eller annan utveckling i arbetet

Rekrytering och personalrörlighet

3 kap, 8 § ” Arbetsgivaren skall genom utbildning, kompetensutveckling och andra lämpliga åtgärder, främja en jämn fördelning mellan kvinnor och män i skilda typer av arbete och inom olika kategorier av arbetstagare.”

Könsfördelning på de till antalet anställda sett, 10 största befattningsgrupperna, anställda med månadslön per 2008-10-31

Befattning	Kvinnor		Män		Totalt
	Antal	%	Antal	%	
Barnskötare	255	97,0	8	3,0	263
Förskollärare	151	95,6	7	4,4	158
Fritidsledare	17	48,6	18	51,4	35
Socialsekreterare	57	76,0	18	24,0	75
Vård/biståndsbedömare	24	96,0	1	4,0	25
Sjuksköterska	37	92,5	3	7,5	40
Undersköterska	208	89,7	24	10,3	232
Vårdbiträde	250	81,7	56	18,3	306
Vårdare	88	65,2	47	34,8	135
Personlig assistent	10	43,5	13	56,5	23

Skuggade befattningar tillhör Kommunals avtalsområde.

MÅL

Farsta stadsdelsförvaltning strävar efter att öka kunskapen om attityder och värderingar i jämställdhetsarbetet hos alla anställda.

ÅTGÄRDER

Chef/arbetsledare ska initiera till diskussioner om den egna verksamheten ur ett jämställdhetsperspektiv.

ANSVARIG

Alla chefer med personalansvar

Rekrytering

3 kap 7 § "Arbetsgivaren skall verka för att personer oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning ges möjlighet att söka lediga anställningar."

Kap 3, 8 § "Arbetsgivaren ska genom utbildning, kompetensutveckling och andra lämpliga åtgärder främja en jämn fördelning mellan kvinnor och män i skilda typer av arbete och inom olika kategorier av arbetstagare."

3 kap, 9 § "När det på en arbetsplats inte råder en i huvudsak jämn fördelning mellan kvinnor och män i en viss typ av arbete eller inom en viss kategori av arbetstagare, skall arbetsgivaren vid nyanställning särskilt anstränga sig för att få sökande av det underrepresenterade könet och söka se till att andelen arbetstagare av det könet efter hand ökar. Första stycket skall dock inte tillämpas, om särskilda skäl talar emot sådana åtgärder eller åtgärderna rimligen inte kan krävas med hänsyn till arbetstagarens resurser och omständigheterna i övrigt."

MÅL

Ett viktigt mål är att verka för ökad mångfald liksom för ökad andel män i kvinnodominerade yrken och ökad andel kvinnor i de mansdominerade.

ÅTGÄRDER

Platsannonser ska vara utformade så att de stimulerar till mångfald. Att, där så är möjligt, uppge både en man och kvinna som kontaktperson i annonsen, ökar chanserna att få fler sökande av båda könen. Vid anställningsintervju ska, om möjligt, anställda av båda könen medverka. En gemensam ingress ska tas fram till förvaltningens platsannonser.

Rekryteringar ska genomföras på ett korrekt och konsekvent sätt och ingen diskriminering får förekomma, vare sig vid urvalet till anställningsintervju, under själva intervjun, när resultatet av den värderas eller när anställningsbeslut fattas. Endast frågor som är relaterade till arbetet ska ställas.

Att i det löpande arbetet informera chefer/arbetsledare om hur man rekryterar utan att diskriminera.

ANSVARIG

Chefer med stöd från personalavdelningen.

Samverkan och målinriktat arbete

3 kap, 1 § "Arbetsgivare och arbetstagare skall samverka om aktiva åtgärder för att uppnå lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, och särskilt motverka diskriminering i arbetslivet på sådana grunder."

3 kap, 2 § "Arbetsgivare och arbetstagare ska särskilt verka för att utjämna och förhindra skillnader i löner och andra anställningsvillkor jämställdhet i arbetslivet skall uppnås. De skall särskilt 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 skall också främja lika möjligheter till löneutveckling för kvinnor och män."

3 kap, 3 § ”Arbetsgivaren skall inom ramen för sin verksamhet bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja jämställdhet i arbetslivet.”

Nulägesbeskrivning

I dagsläget sker samverkan inom Farsta stadsdelsförvaltning med de fackliga organisationerna i de former som följer nedan:

Förvaltningsgruppen är ett forum för dialog mellan förvaltningsledningen och de fackliga organisationerna. Förvaltningsgruppen behandlar övergripande frågor för hela stadsdelens verksamhet. Förvaltningsgruppen är också arbetsmiljö- och jämställdhetskommitté. Parterna bestämmer själva sammansättningen vad avser såväl antal ledamöter som proportionen mellan arbetsgivarföreträdare och fackliga företrädare.

En *samverkansgrupp* ska finnas inom varje programområde. Samverkansgruppen utgörs av de anställdas fackliga representanter och beslutande chef. Parterna bestämmer själva sammansättningen vad avser såväl antal ledamöter som proportionen mellan arbetsgivarföreträdare och fackliga företrädare. Ordförande och sekreterare i samverkansgruppen utses av arbetsgivaren, vice ordföranden utses av de fackliga representanterna.

Den *lokala samverkansgruppen* utgörs av de anställdas fackliga representanter och beslutande chef. Parterna bestämmer själva sammansättningen vad avser såväl antal ledamöter som proportionen mellan arbetsgivarföreträdare och fackliga företrädare. Ordförande och sekreterare i lokala samverkansgruppen utses av arbetsgivaren, vice ordföranden utses av de fackliga representanterna. Lokala samverkansgrupper inrättas på de arbetsplatser som har många anställda eller flera arbetsgrupper.

Andra former av samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare är arbetsplatsträffen (APT) och medarbetarsamtal:

Arbetsplatsträffen (APT) skall vara ett forum för dialog mellan de anställda och arbetsledningen på arbetsplatsen. Ramavtalet reglerar inte storleken på en arbetsplatsträff. Däremot kräver ramavtalet att samverkanssystemet utformas så att en träff ger utrymme för dialog mellan samtliga medarbetare och deras arbetsledare. Denna dialog gäller i första hand planering, utveckling och utvärdering av verksamheten. Det innebär att APT måste definieras utifrån en naturlig arbetsgemenskap i arbetsgrupper som är så små att en dialog där alla kan delta verkligen blir möjlig.

Medarbetarsamtal skall hållas minst en gång per år mellan arbetsledare som har delegation i personal och lönefrågor och varje anställd. Samtalet ska vara inplanerat tidsmässigt och i samråd med varje anställd. Medarbetarsamtalet skall leda till en individuell handlingsplan för varje enskild medarbetare. Handlingsplanen skall ge den anställda en möjlighet till personlig utveckling i arbetet, genom exempelvis fortbildning och annat. Det är också av vikt att man lär känna varandras kompetenser, så att man använder de personliga resurserna på effektivaste sätt.

Lokal löneöversyn föregås av centrala förhandlingar där arbetsgivaren företräds av Kommunförbundet och arbetstagarna av de centrala fackliga organisationerna. Där bestäms de yttre ramarna d.v.s. avtalets längd, eventuella procentsatser och övriga anställningsvillkor. Utifrån dessa ramar fastställs sedan förutsättningar för respektive facklig organisation och förvaltning. Därefter sker lokal löneöversyn. Vid de lokala förhandlingarna företräds förvaltningen av närmaste lönesättande chef.

Inom den *lokala samverkansgruppen, samverkansgruppen* och på *APT* finns jämställdhets- och mångfald med som en punkt.

MÅL

Att i framtiden använda förvaltningens samverkansgrupp i större utsträckning för att informera, diskutera och samråda i övergripande frågor.

Att ständigt förbättra samverkansformerna genom att bl.a. arbeta med de synpunkter som kommer fram vid utvärdering av samverkansavtalet.

ÅTGÄRDER

De fackliga organisationerna bjuds in till särskilda projekt-, utvecklings- och referensgrupper.

ANSVARIG

Respektive chef ansvarar för att samverkan i dess olika former finns, samt att det finns en dagordning där samtliga parter kan anmäla ärenden inför mötena.

Det åligger respektive ansvarig chef att synpunkter på samverkansavtalet lyfts och diskuteras igenom med fackliga representanter, så att samverkansformerna gemensamt kan ses över och förbättras.

Jämställdhetsanalys av löner

3 kap, 10 § *"I syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan män och kvinnor ska arbetsgivaren vart tredje år kartlägga och analysera*

- bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor som tillämpas hos arbetsgivaren,*
- och löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt.*

Arbetsgivaren skall bedöma om förekommande löneskillnader har direkt eller indirekt samband med kön. Bedömningen skall särskilt avse

- skillnader mellan - kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika, och*
- grupp med arbetstagare som utför arbete som är eller brukar anses vara kvinnodominerat och grupp med arbetstagare som utför arbete som är att betrakta som likvärdigt med sådant arbete men inte är eller brukar anses vara kvinnodominerat."*

Lönesättningen inom förvaltningen ska följa den lönepolicy som antagits av Stockholms stad. Dessutom ska chef och medarbetare, med lönepolicyn som grund, arbeta på att ta fram verksamhetsanknutna lönekriterier på arbetsplatsen. Lönesättande chefer ska kunna motivera löner, lönehöjningar och löneskillnader bland medarbetarna.

Lönefördelning per kön på de, till antalet anställda sett, 10 största befattningsgrupperna för anställda med månadslön, per 2008-10-31

Befattning	Medianlön		Antal		Andel kvinnor (%)
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	
Barnskötare	20 286	18 000	255	8	97,0
Förskollärare	23 710	23 995	151	7	95,6
Fritidsledare	19 887	20 012	17	18	48,6
Socialsekreterare	27 550	26 050	57	18	76,0
Vård/biståndsbedömare	26 500	28 000	24	1	96,0
Sjuksköterska	28 900	27 150	32	3	92,5
Undersköterska	20 950	20 660	208	24	89,7
Vårdbiträde	19 700	19 268	250	56	81,7
Vårdare	20 000	19 857	88	47	65,2
Personlig assistent	18 954	18 700	10	13	43,5

ÅTGÄRDER

Lönestatistik och löneanalyser ska göras fortlöpande för att förebygga osakliga löneskillnader.

Handlingsplan för jämställda löner

3 kap, 11 § "Arbetsgivaren ska vart tredje år upprätta en handlingsplan för jämställda löner och där redovisa resultatet av kartläggningen och analysen enligt 10 §. I planen skall anges vilka lönejusteringar och andra åtgärder som behöver vidtas för att uppnå lika lön för arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. Planen skall innehålla en kostnadsberäkning och en tidsplanering utifrån målsättningen att de lönejusteringar som behövs skall genomföras så snart som möjligt och senast inom tre år. En redovisning och en utvärdering av hur de planerade åtgärderna genomförts skall tas in i efterföljande års handlingsplan."

3 kap, 12 § "Arbetsgivaren skall förse en arbetstagarorganisation i förhållande till vilken arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal med den information som behövs för att organisationen skall kunna samverka vid kartläggning, analys och upprättande av handlingsplan för jämställda löner."

ÅTGÄRDER

Löneanalys kommer att göras efter genomförd löneöversyn 2008 på befattningar som påvisar utmärkande löneskillnader mellan könen.

Kränkningar på grund av kön etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning eller sexuella trakasserier

Kap 3, 4§ "Arbetsgivaren ska genomföra sådana åtgärder som med hänsyn till arbetsgivarens resurser och omständigheterna i övrigt kan krävas för att arbetsförhållandena ska lämpa sig för alla arbetstagare oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning."

Kap 3, 6§ ”Arbetsgivaren skall vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att någon arbetstagare utsätts för trakasserier eller repressalier som har samband med kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning eller sexuella för trakasserier

Jämställdhets- och mångfaldsarbetet ska planeras, dokumenteras och utvärderas på samma sätt som övrig verksamhet inom stadsdelsförvaltningen. Varje arbetsställe ska konkretisera hur man aktivt kommer att arbeta med jämställdhet och mångfald utifrån verksamhetens specifika förutsättningar.

I mars 2008 antog förvaltningen en policy mot kränkande behandling som även innefattar ålder och könsöverskridande identitet i enlighet med den nya diskrimineringslagstiftningen.

”Förvaltningen fordrar av alla anställda, oavsett ställning eller roll i organisationen, att ta ett eget, individuellt ansvar för arbetsmiljön genom att uppträda och förhålla sig med **aktning** gentemot andra och med **respekt** för alla individers egenvärde, integritet och rätt till en egen åsikt samt att i övrigt **behandla människor lika** i alla situationer människor emellan”.

Nuvarande lagstiftning lägger ett tydligt ansvar på arbetsgivaren att inte bara agera då någon utsätts för kränkande behandling baserat på kön, tro eller etnicitet. Arbetsgivare är också skyldig att bedriva ett förebyggande arbete så att personer inte utsätts för trakasserier eller repressalier på dessa grunder eller att man gjort anmälan om sådana trakasserier.

ÅTGÄRDER

Att under 2009 arbeta vidare med att öka medvetenheten hos såväl chefer som medarbetare om de positiva aspekterna med ökad mångfald.

Att ytterligare öka chefers/arbetsledares kompetens om mångfaldsarbete och vad diskrimineringslagarna ställer krav på.

Chef/arbetsledare har ansvar för att

- arbetsförhållandena är sådana att de lämpar sig för alla anställda, oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning
- frågor angående arbetsförhållanden tas upp under utvecklingssamtal.

Trakasserier som har samband med kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder är förbjudna på arbetsplatsen. Detsamma gäller även ovälkomna närmanden av sexuell natur, kränkande behandling eller andra former av trakasserier.

Som bilaga till denna jämställdhets- och mångfaldsplan finns förvaltningens policy med rutiner gällande diskriminering/trakasserier/kränkande behandling utifrån diskrimineringslagarna för arbetslivet.

Lönekartläggning, löner oktober 2008.

Befattning	BAS	Antal			Medianlön		Kommentarer
		Kvinnor	Män	Tot	Kvinnor	Män	
EKBITR MOTTKÖK	A	7	0	7	20 200		Enbart kvinnor
EKONOMIBITR	A	9	3	12	18 600	18 300	Löneskillnaden ej till kvinnors nackdel
EKONOMIBITR/KÖK	A	10	3	13	18 600	18 000	Löneskillnaden ej till kvinnors nackdel
SOFTHANDLÄGGARE	C	5	1	6	22 300	21 500	
ADM ASSISTENT	C	7	1	8	22 200	24 800	
KOCK/KOKERSKA	C	5	3	8	21 900	22 375	
BYRÅASSISTENT	C	12	0	12	22 625		Enbart kvinnor
PERSONLIG ASS	C	10	13	23	18 727	18 700	Löneskillnaden ej till kvinnors nackdel
FRITIDSLED FÖ	D	8	1	9	21 792	24 100	Bibehållen lön efter tidigare chefsbefattning
SKÖTARE	D	5	3	9	21 332	21 260	
BOENDESTÖDJARE	D	13	8	21	22 000	21 600	Löneskillnaden ej till kvinnors nackdel
FRITIDSLEDARE	D	17	18	35	19 774	20 012	
VÅRDARE	D	88	47	135	19 950	19 600	Löneskillnaden ej till kvinnors nackdel
UNDERSKÖTERSKA	D	208	24	232	20 950	20 660	Löneskillnaden ej till kvinnors nackdel
BARNSKÖTARE	D	255	8	263	20 286	18 000	Löneskillnaden ej till kvinnors nackdel
VÅRDBITRÄDE	D	250	56	306	19 679	18 875	Löneskillnaden ej till kvinnors nackdel
FÖRSKOLLÄRARE	F	151	7	158	24 500	24 550	
SJUKGYMNAST	G	7	0	7	21 650		Enbart kvinnor
ARBETSTERAPEUT	G	8	0	8	24 450		Enbart kvinnor
ARBETSLEDARE	G	2	7	9	25 075	24 900	Löneskillnaden ej till kvinnors nackdel
VÅRD/BIST.BEDÖM	G	24	1	25	26 750	28 000	Lång anställningstid i staden
SJUKSKÖTERSKA	G	37	3	40	28 900	27 150	
PROJEKTLEDARE	H	4	1	5	31 000	24 500	
SOCIALSEKR	H	57	18	75	27 600	26 050	Löneskillnaden ej till kvinnors nackdel
FÖRSKOLECH BITR	I	6	0	6	33 000		Enbart kvinnor
ENHETSCHEF BITR	I	14	3	17	32 500	33 000	

I tabellen redovisas endast yrkesgrupper med fem eller fler anställda. Löneskillnader i grupper med färre än fem anställda av det underrepresenterade könet kommenteras inte då individuella variationer i lön är en naturlig följd av individuell och differentierad lönesättning. Det fullständiga materialet finns att tillgå hos personalenheten.