

Handläggare
Kommunstyrelseförvaltningen
Josefin Vestberg
HR-konsult
08-578 293 71
josefin.vestberg@tyreso.se

Handlingstyp
Tjänsteskrivelse
Datum
2024-01-10

Sida
1 (2)
Diarienummer
2024/KSP 0001

Mottagare
Kommunledningsutskottet

Lönekartläggning 2023

Kommunstyrelseförvaltningens förslag till beslut till kommunledningsutskottet

- Informationen noteras.

Kommunstyrelseförvaltningen

Cynthia Runefjärd
Kommundirektör

Madeleine Fälleskog
HR-direktör

Sammanfattning

Tyresö kommun har i enlighet med diskrimineringslagens bestämmelser genomfört en lönekartläggning avseende 2023 års löner. Lönekartläggningen visar att Tyresö kommun har jämställda löner vad gäller såväl lika som likvärdiga arbeten.

Beskrivning av ärendet

Tyresö kommun har i enlighet med diskrimineringslagens bestämmelser genomfört en lönekartläggning avseende 2023 års löner. Kartläggningen har utgått ifrån den viktning och värdering av tio olika faktorer (bestående av utbildning, ansvar, arbetsledning, psykisk och fysisk arbetsmiljö m. fl.) som varit densamma sedan 2014 och som tar sin utgångspunkt i kommunens lönepolitiska inriktning.

I likhet med den lönekartläggning som genomfördes 2022 har värderingen och sammansättningen av olika yrken i kommunen setts över i samband med årets kartläggning och mindre förändringar har genomförts för att på ett mer ändamålsenligt sätt spegla befattningarnas svårighetsgrad och yrkesgrupper i

organisationen. Fokus i detta avseende har varit att göra sammansättning och värdering av de övergripande handlägg- och administratörsgrupperna mer träffsäker.

Lönekartläggningen tar sikte på att analysera löneskillnader mellan kvinnor och män som utför lika arbete samt löneskillnader mellan kvinnodominerande och icke kvinnodominerande arbeten som är att betrakta som likvärdiga. 2023 års lönekartläggning visar att Tyresö kommun har jämställda löner vad gäller såväl lika som likvärdiga arbeten. Vidare visar lönekartläggningen att kommunens arbete fortsätter att ha ett positivt utfall i lönerelationerna vad gäller kvinnors lön i förhållande till mäns. Skillnaden mellan samtliga kommunens manliga anställdas medellöner och de kvinnliga anställdas medellöner uppgick till -0,3 % vilket innebär att löneskillnaderna i Tyresö kommun för tredje gången i följd är till kvinnornas fördel. Dessa löneskillnader är så kallat oviktade skillnader, vilket innebär att de inte tar hänsyn till arbetets svårighetsgrad eller andra faktorer. Resultatet för 2023 innebär att de oviktade löneskillnaderna därmed för fjärde året i följd ligger inom spannet om +/- 1 %, vilket är måttet på jämställda löner i enlighet med diskrimineringslagen. Detta måste ses som mycket positivt och ett bevis på att arbetet inom området haft effekt. Den negativa kvoten mellan mäns och kvinnors löner innebär att Tyresö kommun ligger i framkant avseende arbetet med jämställda löner.

De löneskillnader som alljämt finns mellan yrkesgrupper som är att betrakta som likvärdiga förklaras huvudsakligen av att Tyresö kommun behöver förhålla sig till rådande marknadsläge för att behålla och rekrytera kompetenta medarbetare inom alla de hundratals olika yrkesgrupper som arbetar i kommunen.

I bilagan Lönekartläggning 2023 framgår hur arbetet med lönekartläggningen har gått till och vilka avvägningar som har gjorts.

Förslaget till beslut har inga ekonomiska konsekvenser.

Ärendet bedöms inte beröra barn varför någon prövning av barnets bästa inte har genomförts.