



*Farsta stadsdelsförvaltning*

# JÄMSTÄLLDHETS- OCH MÅNGFALDSPLAN

2007

## 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 önskningsar, oavsett ålder, etnicitet, religion, trosuppfattning, sexuell läggning, funktionshinder eller kön.

## Lagar som styr det personalpolitiska arbetet

– **Jämställdhetslagen** ställer 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. Lagen gäller för hela arbetsmarknaden och för alla typer av anställningar 3 §. Lagen innehåller utöver aktiva åtgärder även förbud mot könsdiskriminering 15-17 §§.

– **Lagen om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning** ställer krav på att arbetsgivaren 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 4 §. Lagen innehåller utöver dessa aktiva åtgärder även förbud mot etnisk diskriminering i arbetslivet 8-10 §§ samt förbud mot repressalier 12 §. Lagen omfattar förutom personer med anställningsförhållanden även personer som fullgör eller söker yrkespraktik, samt inhyrd arbetskraft.

– **Lagen om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning och Lagen om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av funktionshinder** innehåller förbud mot diskriminering, trakasserier och repressalier samt skyldigheter gällande utredning och åtgärder. Lagarna omfattar förutom personer med anställningsförhållanden även personer som fullgör eller söker yrkespraktik, samt inhyrd arbetskraft. Lagarna innehåller inte krav på aktiva åtgärder motsvarande *Jämställdhetslagen* och *Lagen om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning*.

## **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 fysiskt eller psykiskt funktionshinder 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. Mångfalden är en styrka och en resurs och stadsdelsförvaltningen ser ett värde i olikheter. 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.

## **Jämställdhet och mångfald – vad hände 2006?**

Nedan följer ett axplock av 2006 års jämställdhets- och mångfaldsarbete i Farsta, inklusive målbeskrivning och uppföljning.

*Könsperspektiv i förskolan.* Förskolan Växthuset i Sköndal har arbetat med attityder och värdegrundsfrågor sedan 2003. Under år 2006 har även de andra förskolorna och de två skolorna i Sköndal anslutit till projektet. I arbetet finns jämställdhet med som en punkt. I projektet har man tagit fram egna jämställdhetsmål och handlingsplaner som beskriver hur arbetet med jämställdhet ska utvecklas, bl. a genom föreläsningar, handledning av genuspedagog samt videofilmning som dokumentation och underlag för en diskussion om förändrade arbetsmetoder.

*Projekt omstartsgruppen.* Kvickentorpsskolan har under 2006 drivit ett projekt som de kallar Projekt omstartsgruppen. I projektet har man jobbat med värderingar bl.a. utifrån ett jämställdhetsperspektiv. I projektet ingår en grupp sårbara unga tjejer som man arbetat med utifrån deras psykosociala situation. I en utagerande klass, där pojkarna tog väldigt stor plats och flickorna inte nådde fram, har man skapat en grupp med enbart flickor. Målet är att stärka flickorna som grupp, öka deras självförtroende och stärka dem i sin identitet.

*Utbildning på hemspråk.* Förvaltningen anordnade även 2006 matematikundervisning på arabiska för elever i Västbodaskolan. Målet är att öka elevernas förståelse för det matematiska tänkandet på svenska och arabiska. Man vill även förbättra samarbetet och förståelsen mellan vuxna och barn från olika kulturer, öka samarbetet mellan föräldrarna och skolan samt öka föräldrarnas delaktighet i skolarbetet. 2005 års arbete bidrog till ett ökat samarbete mellan

skola och föräldrar, mellan svensktalande lärare och lärare med annat modersmål. Personal samt elever på skolan har fått ta del av flera kulturer. Förståelsen mellan olika kulturer har ökat då läraren har en annan religion än majoriteten av eleverna. Det har även visat sig att icke svensktalande föräldrar kommer till barnens lektioner i större utsträckning då de förstår vad läraren säger.

*Equal-projektet Resursutbyte*, i vilket Farsta stadsdelsnämnd ingick, upphörde 2005. Under 2006 har resursutbyte bedrivits inom ordinarie verksamhet i Farsta enligt den modell som utarbetats under tidigare år. I projektet, som hade mångfald och jämställdhet i fokus, samarbetade verksamheterna Individ och familj samt Barn och ungdom. Equal verkar inom den europeiska sysselsättningsstrategin och har till uppgift att främja nya metoder att bekämpa alla former av diskriminering och bristande jämlikhet på arbetsmarknaden. Målet är att hitta nya sätt att förkorta tiden mellan permanent uppehållstillstånd och egenförsörjning för flyktingar och invandrare. *Resursutbyte* har nu utvecklat en ny modell för en ca 1 år lång individuellt anpassad arbetsplatsförlagd introduktion i det svenska samhället för flyktingar och invandrare. Introduktionen har i Farsta skett inom grundskolan, förskolan och fritidsverksamheten.

Inom skola, fritid och fältverksamhet i Farsta pågår under 2006 ett aktivt arbete på området mångfald, liksom året innan. Fritidsverksamheten i Hökarängen tar sedan ett par år emot volontärer från Europa inom *EU-programmet Ungdom*. Under 2006 kom de från Österrike, Spanien, Frankrike och Turkiet. Farsta har under året även skickat en volontär till annat land. Volontärerna arbetar som språkstödjare på skolan dagtid och som fritidsledare på kvällarna. De arbetar också förebyggande mot alkohol och droger samt med att motverka främlingsfientlighet och rasism. Arbetet har resulterat i ett ökat intresse för andra kulturer och språk. Elever och ungdomar är positiva till arbetet och uppskattar att få träffa unga förebilder som de känner samhörighet med.

*Flickor i Farsta*. Arbetet med jämställdhet inom fritiden i Farsta under 2005, bl.a. i form av tjejmässan "Flickor i Farsta", har haft effekter även under 2006. Projektet har bidragit till att man under året har fokuserat på att skapa tjejgrupper, grupper efter biologiskt kön och blandade grupper där arbetet med jämställdhetsfrågor fortsatt.

Under 2006 har arbetet med arbetsvärderingsinstrumentet BAS slutförts. Stadsdelens befattningar har värderats i BAS av förvaltningens chefer i samarbete med PA-enheten. Underlaget kommer att användas i löneanalys.

Jämställdhets- och mångfaldsplanen ingår i introduktionsmappen för nyanställda med syftet att varje medarbetare skall ta del av och känna till innehållet.

## **Arbetsförhållanden**

*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 både kvinnor och män."*

## Redovisning av vissa nyckeltal vid Farsta stadsdelsförvaltning 2006:

### *Tillsvidareanställda fördelade på kön per 2006-06-30*

Kön	Antal personer	% av samtliga anställda	varav deltidsanställda	deltidsanställda i %
Kvinnor	1 728	82,32	421	24,36
Män	371	17,67	76	20,48
Totalt	2 099	100	497	23,67

Vår verksamhet är som andra kommunala verksamheter kvinnodominerad. Kvinnorna utgör år 2006 82,3 % av samtliga anställda (2005 82,2%). Det är också vanligare bland kvinnor att deltidsarbeta. Detta år har dock en ökning av antalet deltidsarbetande män noterats (20,5 %) i jämförelse med år 2005 där antalet var 19,4 % och 2004 17 %. Tabellen ovan visar även att kvinnor detta år arbetar deltid i mindre utsträckning (24,4 %), i jämförelse med föregående år. 2005 var siffran 25,8 % och 2004 24 %. Stadsdelsförvaltningen har haft i uppdrag att erbjuda intresserade ökad sysselsättningsgrad, vid möjlighet. Detta kan vara en bidragande orsak till att färre kvinnor arbetat deltid.

### *Sjukdagar, fördelade på kön, perioden 2006-01-01—06-30*

Kön	Antal personer med sjukdagar	Antal sjukdagar	Antal sjukdagar exkl. frånvaro > 90	Snittdagar per person	Snittdagar exkl. frånvaro > 90
Kvinnor	1 286	52 736	16 350	41,00	12,71
Män	242	6 852	2 692	28,31	11,12

Den totala sjukfrånvaron i förvaltningen ser glädjande nog ut att minska i år igen. På helårsbasis från 10,0 % 2005 till 8,6 % i andra tertialen 2006 och kommer sannolikt att hamna under 10 % för helåret 2006.

Antalet anställda har minskat i förvaltningen och liksom under samma period förra året är det i år fler anställda som har registrerade sjukdagar samtidigt som varje person som haft sjukfrånvaro har färre dagar i genomsnitt. Dagarna i statistiken tar inte hänsyn till om sjukfrånvaron är på deltid, vilket gör siffrorna något missvisande.

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.

Kvinnor har en sämre hälsoutveckling än män. De sjukskrivs och får sjukersättning oftare än män, inte sällan på grund av värk i rörelseapparaten. Även stressrelaterade sjukdomar är mer förekommande bland kvinnor.

### ÅTGÄRDER

I det systematiska arbetsmiljöarbetet på arbetsplatsen ta i beaktande kvinnors och mäns olika förutsättningar för olika arbetsuppgifter och anpassa arbetet därefter.

Chef/arbetsledare ska i samverkan med de anställda skapa förutsättningar för friskvård och ansvara för förebyggande arbetsmiljöinsatser.

## Förvärvsarbete och föräldraskap

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

Farsta stadsdelsförvaltning ska eftersträva att medarbetare inte missgynnas på grund av föräldraskap, varken vad gäller arbetssituation, arbetsuppgifter, löneutveckling, karriärmöjligheter eller annan utveckling i arbetet. Tabellen nedan visar antal tillsvidareanställda kvinnor och män inom olika åldersspridningar i förvaltningen.

	<i>Tillsvidareanställda 2006-08-31</i>		
	<b>Kvinnor</b>	<b>Män</b>	<b>Total</b>
20-29	133	39	172
30-39	360	90	450
40-49	513	109	622
50-59	507	89	596
60-	153	29	182
Total	1 666	356	<u>2 022</u>

Åldersintervallen på 40-49 års ålder är den intervall där flest personer är representerade, både vad gäller kvinnor och män. För kvinnor är nästintill lika många i åldern 50-59 år anställda. Bland männen hittar vi det näst största intervallet inom åldern 30-39 år.

	<i>Uttag antal dagar av föräldraledighet och vård av barn i % 2006-08-31</i>	
	<b>Föräldraledighet</b>	<b>Vård av barn</b>
Kvinnor	96	84
Män	4	16

Av den tid där föräldraledighet togs ut i Farsta under 2006 representerades 96 % av kvinnor och 4 % av män. 84 % av tid som togs ut för vård av barn stod kvinnorna för. Antalet dagar som togs ut av män var 16 %.

Med tanke på att det antal kvinnor som arbetar i förvaltningen är 82,4 % och antalet män är 17,6 % så kan vi dra slutsatsen att kvinnor och män är hemma pga. vård av barn i nästintill lika stor utsträckning. Vad gäller föräldraledigheten ser vi dock en stor skillnad. Här representerar kvinnorna 21 stycken årstidsarbetande personer med heltidsanställning medan männen representerar 0,85 personer.

### MÅL

Öka pappaledigheten.

### ÅTGÄRDER

Chef/arbetsledare ska även under 2007 vara öppen för anställdas möjligheter att påverka sina arbetstider.

Chef/arbetsledare ska fortsätta att förlägga möten på tid och plats som underlättar kombinationen förvärvsarbete och föräldraskap.

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.

Vi bör under 2007 bli mer aktiva med information och uppmuntran vad gäller pappaledighet. Ansvarig för detta är alla chefer.

## **Kränkningar på grund av kön eller sexuella trakasserier**

*6 § ”Arbetsgivaren skall vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att någon arbetstagare utsätts för sexuella trakasserier, eller trakasserier på grund av en anmälan om könsdiskriminering. Med sexuella trakasserier avses sådant ovälkommet uppträdande av sexuell natur som kränker arbetstagarens integritet i arbetet.”*

### **Definition**

”Med kränkande särbehandling avses återkommande klandervärda eller negativt präglade handlingar som riktas mot enskilda arbetstagare på ett kränkande sätt och som kan leda till att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap”.

Begreppet kränkande särbehandling innefattar även sexuella trakasserier.

”Med sexuella trakasserier avses sådant ovälkommet uppträdande grundat på kön eller ovälkommet uppträdande av sexuell natur som kränker arbetstagarens integritet i arbetet”.

Några exempel på kränkande särbehandlingar är:

- Medvetet undanhållande av arbetsrelaterad information eller lämnande av felaktig sådan.
- Uppenbart förolämpande utfrysning, åsidosättande behandling, negligering.
- Medvetna förolämpningar, överkritiskt eller negativt bemötande eller förhållningssätt (hån, ovänlighet mm).

Några exempel på sexuella trakasserier är:

- Ovälkomna sexuella anspelningar, gester eller tilltalsord.
- Ovälkomna kommentarer om utseende, klädsel eller privatliv.
- Tafsande eller annan ovälkommen medveten kroppsberöring.

I allmänhet är det inte så svårt att känna igen kränkande särbehandling. I vanligt språkbruk handlar det helt enkelt om medveten elakhet som syftar till att skada. Detta påverkar såväl enskilda personer som hela arbetsgrupper negativt.

I bland har en arbetstagare själv provocerat fram omgivningens motvilja och arbetsgivaren bör då påtala arbetstagarens skyldighet att medverka till att skapa en god arbetsmiljö och atmosfär på arbetet.

Tillfälliga meningsmotsättningar, konflikter och problem i samarbetsrelationerna i allmänhet är normala företeelser. Förutsättningen är att handlingarna i samband med problemen inte syftar till att medvetet skada eller kränka någon.

### **Policy**

- Kränkande beteende eller bemötande kan aldrig accepteras oavsett vem det gäller eller vilka som drabbas.
- Alla anställda vid Farsta stadsdelsförvaltning förväntas uppträda på ett vänligt, korrekt och respekterande sätt.
- Arbetsledare och övriga arbetsgivarrepresentanter har ett särskilt ansvar för att skapa ett gott arbetsklimat.

### **Förebyggande insatser**

Problem i samarbetet beror ytterst sällan på en enda person. Orsaken kan ofta sökas i de interna relationerna inom arbetsgruppen och inte hos den enskilde arbetstagaren. Samtidigt är det viktigt att varje arbetstagare är medveten om sin egen möjlighet och skyldighet att medverka till ett gott klimat på arbetsplatsen.

- Chefen har ansvar för att alla anställda har kunskap om vad som överenskommit mot kränkande särbehandling.
- Kränkande särbehandling ska även uppmärksammas vid den årliga arbetsmiljöronden.
- Varje arbetsenhet ska särskilt beakta förhållningssätt, arbetsorganisation och åtgärder för att förhindra kränkande särbehandling.

### **Instruktion**

Om arbetsledare får signaler - direkt eller indirekt - om att en enskild arbetstagare upplever sig utsatt för kränkande särbehandling ska åtgärder vidtas utan dröjsmål.

Om arbetsgivaren inte utreder saken och/eller vidtar erforderliga åtgärder för att förhindra sexuella trakasserier blir arbetsgivaren skadeståndsskyldig.

Den som utsätter en arbetskamrat/medarbetare för kränkande särbehandling, däri inbegripet sexuella trakasserier, riskerar om kränkningen ej är ringa i första hand varning, därefter om förseelsen/kränkningen ej upphör eller är grov, omplacering eller uppsägning.

Arbetsledaren ska genom enskilda samtal med den som känner sig utsatt försöka ta reda på vad som skett, tänkbara orsaker och möjliga vägar till en förbättring av situationen. Dessa problem är svåra och känsliga. Om de bedöms och handläggs på ett ovarsamt sätt kan det leda till allvarliga och skadliga effekter för såväl enskilda arbetstagare som hela arbetsgruppen.

Visar det sig att situationen är så svår och komplicerad att hjälp eller stöd behövs ska sådan hjälp eller stöd begäras.

Stöd och hjälp kan fås från:

- närmast högre chef
- personalsekreterare
- skyddsombud
- facklig representant
- företagshälsovården



Målet för åtgärderna ska vara att återskapa ett bra arbetsklimat på arbetsplatsen och undanröja möjligheterna till fortsatt mobbning.

### **Rutiner för kränkande särbehandling**

Grunden för stadsdelsförvaltningens policy om kränkande särbehandling är att ingen i sitt arbete ska behöva utsättas för kränkande särbehandling. Detta ska ske genom förebyggande arbete och särskilda åtgärder till enskilda och grupper.

Med kränkande särbehandling avses återkommande klandervärda eller negativt präglade handlingar som riktas mot enskilda arbetstagare på ett kränkande sätt och kan leda till att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap (t ex mobbing, psykiskt våld, social utstötning, trakasserier av olika slag).

### **Exempel på kränkande särbehandling:**

- förtal, ej bli sedd eller hörd, bli behandlad som luft, inte bli lyssnad på.
- personlig kritik istället för saklig kritik, ständigt kritiseras.
- medvetet undanhållande av arbetsrelaterad information eller lämnande av felaktig sådan.
- sexuella trakasserier.
- förföljelse i olika former, hot, skapande av rädsla eller förnedring.
- förolämpning, negativt bemötande (inte få sitta vid samma bord, vara föremål för rykten).
- s.k. ”administrativa straffsanktioner” t ex omotiverat frångående av arbetsuppgifter,
- oförklarliga omplaceringar, omotiverat byte av arbetsrum, etc.
- kränkande behandling på grund av ras eller etnisk bakgrund.

### **Bakgrunden till kränkande särbehandling kan t ex vara:**

- brister i organisationen.
- brister i det interna informationssystemet.
- för hög eller låg arbetsbelastning eller kravnivå.
- dåligt bemötande av medarbetare.
- dålig personalpolitik.
- hot om omorganisation.
- indragning av personal.

### **Inom stadsdelsförvaltningen ska vi för att uppfylla policyn ha följande förebyggande åtgärder:**

- *Kännedom om verksamheten och dess mål.* Varje medarbetare ska ges bästa möjliga kännedom om verksamheten och dess mål. Regelbundna informations - och arbetsplatsträffar bidrar till detta.
- *Medarbetarens kapacitet och kunskaper ska tas tillvara.* Genom att eftersträva att arbetsuppgifterna har innehåll och mening tas medarbetarens kompetens tillvara.
- *Skapa möjligheter till vidareutveckling.* Medarbetarna ska ges möjlighet att vidareutvecklas i sina arbetsuppgifter. Arbetsgivaren ska uppmuntra till detta.

- *Chefen är nyckelperson.* Chefen har en nyckelroll när det gäller att forma den atmosfär och de normer som ska gälla på respektive arbetsplats.
- *Medarbetarsamtal.* Genom medarbetarsamtalet mellan chef och medarbetare kan problem tidigt fångas upp och lösas.
- *Introduktion.* En god introduktion ger medarbetaren möjlighet att på ett bra sätt finna sig tillrätta i arbetsgruppen. Det är också viktigt att tydligt klargöra vilka regler som gäller på arbetsplatsen.

### **Särskilda åtgärder:**

Förebyggande och tidiga insatser och åtgärder har en avgörande betydelse. Alla problem på arbetsplatsen bör behandlas snabbt, relevant och respekterande. Problemlösningar bör sökas genom samtal och åtgärder som syftar till att förbättra arbetsförhållandena för de berörda. Om det framförs kritik mot en arbetstagare bör denne få del av kritiken och tillfälle att bemöta den.

I de fall det uppenbart konstateras att en arbetstagare själv provocerat fram omgivningens motvilja bör chefen påtala arbetstagarens skyldighet att medverka till att skapa en god arbetsmiljö och atmosfär på arbetet. Samtidigt är det nödvändigt att vara lyhörd för att provokativt beteende kan vara tecken på otillfredsställande situationer i arbetet och ta initiativ till konkret lösning av problemet.

Om tecken på kränkande särbehandling visar sig skall motverkande åtgärder snarast vidtas och följas upp. Därvid ska särskilt utredas om orsakerna till bristerna i samarbetet står att finna i arbetets organisation.

### **Kontakt- och stödpersoner**

Den som blir utsatt för kränkande särbehandling, eller den som vill ha råd/stöd i hanteringen av kränkande särbehandling kan vända sig till:

- chefen
- personalsektionen
- företagshälsovården
- den fackliga organisationen

### **Jämnare könsfördelning genom intern rekrytering/rörlighet**

*7 § ” 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.”*

## Tabell: könsfördelning per yrke

*Könsfördelning på de 10 vanligaste befattningarna, t.v. anställda per 2006-08-31*

Befattning	Kvinnor	Män	Totalt
Barnskötare	227	14	241
Vårdbiträde	256	49	305
Grundskollärare	220	55	275
Förskollärare	180	9	189
Socialsekreterare	52	11	63
Undersköterska	175	22	197
Vårdare	85	33	118
Elevassistent	28	10	38
Fritidspedagog	20	11	31
Personlig assistent	10	14	24

Skuggade befattningar tillhör Kommunals avtalsområde.

### MÅL

Farsta stadsdelsförvaltning strävar efter att erbjuda utbildning/fortbildning som syftar till att göra medarbetarna kvalificerade för sina arbetsuppgifter.

I de fall då möjligheterna att anställa personer med adekvat utbildning saknas uppstår ett behov av internutbildning. Stadsdelsförvaltningen saknar möjlighet att på egen hand ordna grundläggande utbildning för exempelvis vårdare och vårdbiträden eller för de biståndsbedömare som saknar teoretisk utbildning om äldres och funktionshindrades förhållanden. Detta är en fråga för stadens personalpolitiska avdelning. I verksamhetsplanerna för respektive verksamhetsområde ska behov av internutbildning beskrivas.

Inom verksamhet som riktar sig till barn och unga, är personalens kunskap och förhållningssätt i jämställdhetsfrågor viktig för att förebygga brister i flickors och pojkars förutsättningar att inhämta kunskaper. Målet ökad kunskap om attityder och värderingar i jämställdhetsfrågor omfattar all personal i förvaltningen.

### ÅTGÄRDER

Ge vikariat till i första hand underrepresenterat kön. Detta kan långsiktigt resultera i en tillsvidareanställning.

Alla arbetsplatser ska i samband med årlig verksamhetsplanering också göra en plan för kompetensutveckling.

Ett individuellt medarbetarsamtal ska genomföras minst en gång per år med alla anställda.

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

### ANSVARIG

Alla chefer med personalansvar

## Jämnare könsfördelning genom extern rekrytering

**8 §** "Arbetsgivaren skall verka för att lediga anställningar söks av både kvinnor och män."

**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."

Ett viktigt mål är att verka för mer blandade arbetsplatser beträffande kön då flertalet av våra anställda är kvinnor. Inom vissa yrken är det av stor vikt att stadsdelsförvaltningen uppnår en jämnare sammansättning av antalet anställda kvinnor och män, t ex inom verksamheterna barn och ungdom.

**Könsfördelning på de 10 vanligaste befattningarna, t.v. anställda per 2006-08-31**

Befattning	Kvinnor	Män	Totalt
Barnskötare	227	14	241
Vårdbiträde	256	49	305
Grundskollärare	220	55	275
Förskollärare	180	9	189
Socialsekreterare	52	11	63
Undersköterska	175	22	197
Vårdare	85	33	118
Elevassistent	28	10	38
Fritidspedagog	20	11	31
Personlig assistent	10	14	24

Skuggade befattningar tillhör Kommunals avtalsområde.

Under 2006 har antalet män ökat i drygt hälften av yrkesgrupperna ovan. Dock ej när det gäller vårdbiträden, sekreterare, barnskötare och personlig assistent. Den yrkesbefattning som ökat mest är grundskollärare, från 31 stycken år 2005 till 55 stycken 2006.

Vad gäller antal kvinnor på de olika befattningarna så ser vi att de minskat till antal inom befattningarna undersköterska, vårdare och elevassistent, samma yrken där det manliga antalet ökat. Detta ser vi som ett steg i rätt riktning mot en jämnare könsfördelning inom befattningarna. Dock noteras vidare att inom de yrken där antalet kvinnor ökat, har det ökat relativt mycket. För stadsdelens totala könsfördelning är detta mindre positivt.

### ÅTGÄRDER

Platsannonser ska vara utformade så att de stimulerar båda könen att söka, samtidigt som det tydligt ska framgå att stadsdelsförvaltningen aktivt söker personal också av underrepresenterat kön. Att uppge både en man och kvinna som kontaktperson i annonsen, ökar chanserna att få fler sökande av båda könen. Vid anställningsintervju ska, där så är möjligt, anställda av båda könen medverka.

Utifrån en utvärdering av 2006 års arbete kan det konstateras att det finns utrymme för förbättringar. Inför 2007 ska vi jobba på att tydliggöra detta för samtliga berörda.

Vid nyanställning ska kompetens för arbetsuppgiften vara avgörande, men vid lika kompetens ska underrepresenterat kön ha företräde.

#### ANSVARIG

Chefer med stöd från personalavdelningen.

### Samverkan och målinriktat arbete

**2 §** ”Arbetsgivare och arbetstagare skall samverka om aktiva åtgärder för att 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. Ett arbete är att betrakta som likvärdigt med ett annat arbete om det utifrån en sammantagen bedömning av de krav arbetet ställer samt dess natur kan anses ha lika värde som det andra arbetet. Bedömningen av de krav arbetet ställer skall göras med beaktande av kriterier såsom kunskap och färdigheter, ansvar och ansträngning. Vid bedömningen av arbetets natur skall särskilt arbetsförhållandena beaktas.”

**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; en vid avdelningen för omsorg om äldre- och funktionshindrade, en vid individ- och familjeomsorg och en vid förskola, skola, fritid och kultur. 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. Lokal samverkansgrupp finns på resp. rektorsområde och på Farsta sjukhem.

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 anställde 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.

*Lokala löneöversynsförhandlingar* 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 lokala löneöversynsförhandlingar. 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

Inför respektive förvaltningsmöte i samverkan ska det finnas en dagordning där såväl fackliga representanter som arbetsgivarrepresentanter ska ges möjlighet till att föra in ärenden på dagordningen.

#### 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

**10 §** ”I syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan män och kvinnor ska arbetsgivaren varje 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 stadsdelsnämnden. 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 10 vanligaste befattningarna, t.v. anställda per 2006-11-10*

<b>Befattning</b>	<b>Medianlön kvinnor</b>	<b>Medianlön män</b>	<b>Antal kvinnor</b>	<b>Antal män</b>
Barnskötare	18 836	17 500	277	30
Vårdbiträde	18 300	17 607	277	62
Grundskollärare	25 150	25 415	219	52
Förskollärare	22 350	22 950	184	9
Socialsekreterare	24 750	24 200	61	17
Undersköterska	19 179	18 996	208	24
Vårdare	18 300	18 755	103	38
Elevassistent	17 985	18 550	37	14
Fritidspedagog	21 655	21 505	22	11
Personlig assistent	17 557	17 075	12	13

Hösten 2006 ligger medianlönen för kvinnor högre i 6 av de tio vanligaste befattningarna inom förvaltningen. Detta kan jämföras med år 2003 och 2004 då medianlönen för kvinnor låg högre i samtliga fall utom två (grundskollärare och förskollärare). År 2005 hade kvinnor högre lön i hälften av dessa befattningar.

I bilaga 1, ”Lönekartläggning”, redovisas en kartläggning av yrkesbefattningarna inom Farsta stadsdelsförvaltning inklusive beräkning av medellön, medianlön, kvinnans lön i procent av mannens samt lönespridningen. Kartläggningen omfattar månadsanställda. De befattningar där det är mindre än tio stycken anställda är inte medräknade. Nedan har befattningar lyfts fram där löneskillnaden är cirka fem procent eller mer i förhållande till medianlönen. För mer information, se bilaga 1.

**Analys av löneskillnader (ca 5 % eller mer) - lika arbeten:**

<b>Arbete med både kvinnliga och manliga arbetstagare där det finns en löneskillnad. % = kvinnans lön av mannens (medianlön)</b>	<b>Antal kvinnor</b>	<b>Antal Män</b>	<b>Analys av löneskillnader och lönespridning mellan kvinnor och män med lika arbete</b>
Barnskötare, 107,63 %	277	30	Männens löner ligger inom kvinnornas lönespridning. En man har högsta lönen i gruppen p.g.a. viljan att anställa manliga barnskötare. Lönerna är sakligt motiverade.
Byråassistent, 108,11 %	17	1	Mannens lön ligger ungefär i mitten av kvinnornas lönespridning. Lönen är sakligt motiverad.
Ekonomibiträde/kök, 105,19 %	14	2	En av männens löner är för låg jämfört med kvinnornas.
Föreståndare fritidshem, 93,62 %	7	3	De manliga lärarnas löner som bidrar till högre medianvärde motiveras av längre anställningstid. De har även ett mindre lönespridningsintervall. Kvinnorna har även mer frånvaro och några innehar sjukbidrag.
Lärare/senare del, svenska/språk, 95,01%	17	8	De manliga lärarnas löner som bidrar till högre medianvärde motiveras av längre anställningstid. De har även ett mindre lönespridningsintervall.
Lärare/idrott, 105,83 %	12	13	De kvinnliga lärarnas löner som bidrar till högre medianvärde motiveras av längre anställningstid.
Lärare/lågstadiet, 108,46 %	46	1	Den manliga läraren är nyanställd och ligger inom kvinnornas lönespridning. Lönen är sakligt motiverad.
Lärare/special pedagog, 87,00 %	18	3	En manlig lärare innehar handledningsbidrag, en annan manlig lärares lön förklaras av tidigare tidsersättning i pengar. Vidare är begärd lön vid anställning en orsak.
Lärare/trä och metallslöjd, 94,06 %	5	7	De manliga lärarnas löner som bidrar till högre medianvärde motiveras av längre anställningstid.
Projektledare, 113,72 %	9	1	Mannens lön grundas på utbildningsnivå och projektansvar. Lönen är sakligt motiverad.
Sjuksköterska, 110,79 %	46	2	Männens löner ligger inom kvinnornas lönespridning. Lönerna är sakligt motiverade.



### **Likvärdiga arbeten**

Stockholms stad har utifrån befattnings- och arbetsvärderingssystemet BAS, arbetsvärderat de flesta befattningar i staden och gjort arbetsvärderingsmallar för de vanligaste jobben. Detta år har även alla enhetschefer i Farsta värderat stadsdelens befattningar i BAS. Befattningarna tillhör olika poängintervaller och är värderade utifrån vilken grad av kunnande, problemlösning och ansvar som krävs för arbetet. Man har även haft arbetsförhållandet som en grund vid värdering. Den sammantagna bedömningen inklusive analys av löneskillnader inom de grupper som bedöms vara likvärdiga visas i bilaga 2.

### **ÅTGÄRDER**

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

Under 2007 kommer lönesättande chefer att fortsätta värdera befattningar i arbetsvärderingsinstrumentet BAS.

### **Handlingsplan för jämställda löner**

*11 § "Arbetsgivaren ska varje 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."*

*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."*

Handlingsplanen för jämställda löner följer med som bilaga 3 till denna jämställdhets- och mångfaldsplan.

### **Lagen om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning**

*4 § "Arbetsgivaren skall inom ramen för sin verksamhet bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet oavsett etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning."*

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 mångfald utifrån verksamhetens specifika förutsättningar.

På sidan 3 finns några exempel på hur Farsta arbetat med mångfald under 2006.

### **ÅTGÄRDER**

Att under 2007 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.

Att varje arbetsställe i sitt verksamhetsplanarbete konkretiserar hur man aktivt kommer att arbeta med mångfald utifrån verksamhetens specifika förutsättningar.

**5§** *"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 etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning."*

Chef/arbetsledare har ansvar för att arbetsförhållandena ska vara sådana att de lämpar sig för alla anställda, oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning.

#### ÅTGÄRDER

Att frågor angående arbetsförhållanden ska tas upp som en punkt under kommande utvecklingssamtal.

**6§** *"Arbetsgivaren skall vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att någon arbetstagare utsätts för trakasserier eller repressalier enligt denna lag."*

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 särbehandling eller andra former av trakasserier.

Som bilaga till 4 till denna jämställdhets- och mångfaldsplan finns sedan hösten 2004 ett dokument med rutiner gällande diskriminering/trakasserier/kränkande särbehandling utifrån diskrimineringslagarna för arbetslivet.

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

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.

#### ÅTGÄRDER

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

Marie Lundgren

Farsta den 1 december 2006

## Bilaga 1

## Lönekartläggning 20061110

BEFTXT		Antal	Lägstlön	Medellön	Högstlön	10:e perc.	Medianlön	90:e perc.	Kv/M i%	Typ
ARBETSLEDARE		10	19 500	22 505	26 300	19 700	22 350	26 000		
	K	4	19 500	22 475	25 700		22 350		99,78%	Medel
	M	6	19 900	22 525	26 300		22 025		101,48%	Median
BARNSKÖTARE		307	15 000	18 477	23 800	16 500	18 700	20 021		
	K	277	15 000	18 548	22 000	16 500	18 836	20 021	104,09%	Medel
	M	30	15 000	17 819	23 800	15 500	17 500	19 944	107,63%	Median
BYRÅASSISTENT		18	16 500	20 147	26 400	16 500	19 925	25 050		
	K	17	16 500	20 244	26 400	16 500	20 000	25 050	109,43%	Medel
	M	1		18 500			18 500		108,11%	Median
EKBITR MOTTKÖK		10	16 900	18 434	19 371	17 414	18 502	19 281		
	K	10	16 900	18 434	19 371	17 414	18 502	19 281		
EKONOMIBITR		18	16 750	17 479	19 325	16 825	17 380	18 813		
	K	13	16 750	17 304	18 300	16 825	17 142	18 200	96,47%	Medel
	M	5	17 300	17 936	19 325		17 550		97,68%	Median
EKONOMIBITR/KÖK		16	15 800	17 359	18 727	15 900	17 631	18 464		
	K	14	16 000	17 444	18 727	16 000	17 636	18 464		Medel
	M	2	15 800		17 732		16 766		105,19%	Median
ELEVASSISTENT		51	15 000	18 308	23 350	15 800	18 300	20 325		
	K	37	15 400	18 059	21 100	15 700	17 985	20 273	95,20%	Medel
	M	14	15 000	18 969	23 350	16 250	18 550	22 425	96,95%	Median
ENHETSCHEF		53	2 000	31 343	38 700	25 848	32 063	37 750		
	K	37	24 500	31 839	38 500	26 900	32 063	37 500	105,44%	Medel
	M	16	2 000	30 196	38 700	12 900	31 200	38 550	102,77%	Median
FRITIDSLED FÖ		10	18 624	19 867	20 835	18 987	19 890	20 568		
	K	9	18 624	19 925	20 835		19 900		102,97%	Medel
	M	1		19 350			19 350		102,84%	Median
FRITIDSLEDARE		38	15 000	18 542	24 000	15 900	18 377	21 424		
	K	20	15 000	18 223	22 000	16 100	18 349	19 955	96,43%	Medel
	M	18	15 800	18 897	24 000	15 800	18 752	23 000	97,85%	Median
FRITIDSPEDAGOG		33	18 450	21 708	24 575	19 600	21 505	24 335		
	K	22	19 200	21 964	24 575	20 195	21 655	24 488	103,64%	Medel
	M	11	18 450	21 194	22 650	18 780	21 505	22 575	100,70%	Median
FÖREST FTH		10	18 962	25 224	38 000	19 969	25 056	32 450		
	K	7	18 962	25 032	38 000		23 500		97,51%	Medel
	M	3	25 010	25 671	26 900		25 102		93,62%	Median
FÖRSKOLECHEF		15	30 000	31 566	34 500	30 225	31 300	34 500		
	K	14	30 000	31 621	34 500	30 225	31 315	34 500	102,66%	Medel
	M	1		30 800			30 800		101,67%	Median
FÖRSKOLLÄRARE		193	17 586	22 358	28 000	20 800	22 350	23 988		

	K	184	17 586	22 342	28 000	20 788	22 350	23 988	98,44%	Medel
	M	9	20 900	22 695	24 250		22 950		97,39%	Median
LÄRARE GRS ÖVR		10	23 265	26 169	30 000	23 828	26 110	29 400		
	K	8	23 265	26 208	30 000		26 110			Medel
	M	2	25 550		26 475		26 013		100,37%	Median
LÄRARE GRSM/NO		23	21 241	25 875	31 725	23 310	25 150	30 660		
	K	15	21 241	25 754	31 725	22 371	24 625	31 273	98,66%	Medel
	M	8	23 120	26 103	30 500		25 725		95,72%	Median
LÄRARE GRSSV/SH		22	23 500	26 004	31 525	23 570	25 200	29 675		
	K	16	23 510	26 082	31 525	23 570	25 425	30 713	101,11%	Medel
	M	6	23 500	25 795	29 450		24 785		102,58%	Median
LÄRARE GRSSV/SP		25	22 200	25 892	31 350	23 560	25 480	28 578		
	K	17	22 200	25 589	31 350	22 600	24 920	29 593	96,43%	Medel
	M	8	24 650	26 536	28 755		26 228		95,01%	Median
LÄRARE GRT ÖVR		14	22 000	24 136	27 750	22 182	23 938	26 650		
	K	14	22 000	24 136	27 750	22 182	23 938	26 650		
LÄRARE GRTMA/NO		11	23 265	24 799	26 040	23 633	24 975	25 945		
	K	9	23 265	24 827	26 040		24 975			Medel
	M	2	24 000		25 350		24 675		101,22%	Median
LÄRARE GRTSV/SH		29	21 300	24 855	30 190	22 235	24 990	26 880		
	K	27	21 300	24 928	30 190	21 815	24 990	27 578		Medel
	M	2	22 550		25 200		23 875		104,67%	Median
LÄRARE IDROTT		25	23 000	25 385	29 250	23 213	24 833	28 770		
	K	12	23 300	25 439	28 870	23 350	25 716	27 795	100,40%	Medel
	M	13	23 000	25 336	29 250	23 063	24 300	28 960	105,83%	Median
LÄRARE LÅGSTAD		47	20 350	25 565	30 075	23 062	25 180	28 107		
	K	46	20 350	25 612	30 075	23 062	25 403	28 107	109,36%	Medel
	M	1		23 420			23 420		108,46%	Median
LÄRARE MELLANST		30	19 348	26 312	30 615	23 391	26 181	29 350		
	K	25	19 348	26 260	29 475	23 391	25 856	29 113	98,82%	Medel
	M	5	20 000	26 574	30 615		26 505		97,55%	Median
LÄRARE MUSIK		13	20 000	24 166	29 000	20 700	24 550	27 750		
	K	8	21 400	24 044	26 500		24 505		98,70%	Medel
	M	5	20 000	24 360	29 000		24 776		98,91%	Median
LÄRARE SPECPED		21	23 000	27 682	33 200	23 838	27 719	31 438		
	K	18	23 000	27 034	31 350	23 100	27 428	30 775	85,64%	Medel
	M	3	29 980	31 568	33 200		31 525		87,00%	Median
LÄRARE T/MSLÖJD		12	22 000	24 076	28 254	22 050	23 440	27 890		
	K	5	22 100	23 007	24 500		22 880		92,62%	Medel
	M	7	22 000	24 840	28 254		24 325		94,06%	Median
LÄRARE TX-SLÖJD		11	20 880	23 217	26 085	20 880	23 950	25 418		
	K	11	20 880	23 217	26 085	20 880	23 950	25 418		
PERSONLIG ASS		25	15 930	17 595	20 596	16 695	17 357	19 895		

	K	12	15 930	17 618	20 500	16 210	17 557	19 575	100,26%	Medel
	M	13	16 900	17 572	20 596	16 900	17 075	19 943	102,82%	Median
PROJEKTLEDARE		10	19 500	25 600	32 600	21 050	25 650	30 225		
	K	9	19 500	25 933	32 600		25 700		114,75%	Medel
	M	1		22 600			22 600		113,72%	Median
REKTOR		10	41 400	44 000	45 100	41 950	44 300	45 050		
	K	5	41 400	44 020	45 100		44 400		100,09%	Medel
	M	5	42 500	43 980	45 000		44 200		100,45%	Median
REKTOR BITR		13	30 680	35 114	37 200	31 890	35 700	37 100		
	K	11	30 680	35 085	37 200	31 890	35 700	37 100		Medel
	M	2	34 500		36 050		35 275		101,20%	Median
SJUKSKÖTERSKA		48	22 500	28 037	31 151	24 935	28 600	30 075		
	K	46	22 500	28 128	31 151	24 935	28 750	30 075		Medel
	M	2	25 200		26 700		25 950		110,79%	Median
SKOLMÅLTIDSBTR		27	16 900	17 765	19 529	16 900	17 641	18 999		
	K	23	16 900	17 821	19 529	16 900	17 811	18 999	102,18%	Medel
	M	4	16 900	17 441	17 892		17 487		101,86%	Median
SKOLSKÖTERSKA		11	26 850	28 276	29 225	26 985	28 650	29 163		
	K	11	26 850	28 276	29 225	26 985	28 650	29 163		
SKÖTARE		14	17 500	19 690	20 800	18 066	19 851	20 766		
	K	10	18 632	19 796	20 800	18 916	19 851	20 625	101,91%	Medel
	M	4	17 500	19 426	20 732		19 735		100,59%	Median
SOCIALSEKR		78	18 461	24 483	28 100	21 850	24 600	27 300		
	K	61	18 461	24 511	27 800	21 850	24 750	27 151	100,53%	Medel
	M	17	20 000	24 383	28 100	21 000	24 200	27 700	102,27%	Median
UNDERSKÖTERSKA		232	16 500	19 201	22 451	17 707	19 150	20 603		
	K	208	16 500	19 202	22 451	17 647	19 179	20 608	100,07%	Medel
	M	24	17 800	19 189	21 300	18 355	18 996	20 550	100,96%	Median
VÅRD/BIST.BEDÖM		28	20 500	24 664	27 030	22 475	25 200	26 825		
	K	26	20 500	24 692	27 030	22 475	25 200	26 825		Medel
	M	2	23 000		25 600		24 300		103,70%	Median
VÅRDARE		141	16 000	18 585	22 140	17 000	18 500	20 096		
	K	103	16 000	18 546	22 140	17 000	18 300	20 137	99,22%	Medel
	M	38	17 000	18 691	21 300	17 150	18 775	20 543	97,47%	Median
VÅRDBITRÄDE		339	15 700	18 264	22 891	16 900	18 131	19 850		
	K	277	15 700	18 326	22 891	16 900	18 300	19 894	101,89%	Medel
	M	62	16 000	17 986	21 553	16 850	17 607	19 738	103,94%	Median
Totalt Stadsdelen		2	2	21 631	62 500	17 200	20 000	27 700		
		324	000							

# Lönekartläggning – likvärdiga arbeten/befattningar (Källa: BAS, 2006-11).

## Bilaga 2

Intervall-grupp	Typ av befattning		Medianlön för Kv./Män	Analys av löneskillnader inom de intervallgrupper som bedöms vara likvärdiga
0100-0149	Skolmåltidsbiträde Ekonomibiträde/städare	Kvinndominerad Kvinndominerad	17 641 17 380	Löneskillnaden inom dessa två yrken anses vara sakliga.
0150-0199	Elevassistent Vårdbiträde (Öppen hemtjänst, Rehabilitering)	Kvinndominerad Kvinndominerad	18 300 18 906	Löneskillnaden inom dessa två yrken anses vara sakliga.
0200-0249	Barnskötare familjedaghem Byråassistent Ekonomibiträde mottagningskök Personlig assistent Skötare (Öppen hemtjänst, Rehabilitering) Vårdbiträde (Öppen hemtjänst, Första sjukhem)	Kvinndominerad Kvinndominerad Kvinndominerad Kvinndominerad Kvinndominerad Kvinndominerad	19 135 19 925 18 502 17 357 18 632 19 433	Byråassistenternas är ett administrativt arbete med varierande innehåll och är därför svårt att jämföra med de övriga yrkena i intervallet. Det finns sakliga skäl till löneskillnaderna.
0250-0299	Barnskötare Skötare Undersköterska Vårdare Vårdbiträde	Kvinndominerad  Kvinndominerad Kvinndominerad Kvinndominerad	18 700 19 851 19 150 18 500 18 217	Skötares medianlön är högst i gruppen samtidigt som deras lönespridning är minst. Övriga yrken har en lägre medianlön men mycket större lönespridning. Analys visar att det finns sakliga löneskillnader mellan yrkena.
0300-0349	Undersköterska (Första sjukhem) Vårdare (Gruppboende)	Kvinndominerad Kvinndominerad	18 655 18 050	Löneskillnaden inom dessa två yrken anses vara sakliga.
0350-0399	Fritidsledare Fritidspedagog Förskollärare	  Kvinndominerad	18 377 21 505 22 350	Löneskillnaden inom dessa yrken anses vara sakliga. Krav på utbildning v.g. fritidsledare har ökat och de som inte utbildat sig drar ner medianlönen
0400-0449	Biträdande rektor utan personalansvar Lärare Grs Lärare Grt Sjuksköterska Skolsköterska	Kvinndominerad Kvinndominerad Kvinndominerad Kvinndominerad Kvinndominerad	36 000 25 491 24 831 28 600 28 650	Löneskillnader har uppdragats. Här ifrågasätts yrkesbefattningsvärderingen i BAS. Är biträdande rektorer felplicerade eller har de för hög lön? Sjuk/skolsköterskornas lön förklaras av marknadsmässiga löner.
0450-0499	Föreståndare fritidshem Sjuksköterska (Första sjukhem) Socialsekreterare Vård/biståndsbedömare	Kvinndominerad Kvinndominerad Kvinndominerad Kvinndominerad	25 056 28 800 24 600 25 200	Sjuksköterskornas lön förklaras av marknadsmässiga löner. Här ifrågasätts yrkesbefattningsvärderingen i BAS. Sjuksköterskorna i denna intervall borde ha högre lön än de i intervallet ovan. De har vidare ett större ansvar.

0500-0549	Biträdande rektor med personalansvar Enhetschef (Ä&F)	Kvinnodominerad Kvinnodominerad	35 700 32 063	Biträdande rektor och enhetschef (Ä & F) anses vara likvärdiga. Det har inte framkommit sakliga skäl till löneskillnaderna.
0600-0649	Enhetschef (IoF) Rektor		36 000 44 300	Ingår utköpt övertid för rektorerna? Här ifrågasätts yrkesbefätningsvärderingen i BAS.