



# LÖNEKARTLÄGGNING 2014

## STOCKHOLMS STAD

## **Innehållsförteckning**

Sammanfattning av rapporten	3
Inledning	4
Lönebestämmelser och praxis	6
Lika och likvärdigt arbete – andel	8
Lika och likvärdigt arbete – medianlönejämförelse	9
Lika och likvärdigt arbete – löneutveckling	17
Handlingsplan	18

## **Sammanfattning av rapporten**

I denna rapport redovisas den centrala kartläggning och analys av löner för kvinnor och män i Stockholms stad som genomförts för år 2014.

### **Modell för lönekartläggning**

Lönekartläggningen utgår från stadens lönestatistik för samtliga månadsavlönade i förvaltningarna per den 31 oktober 2014. Som arbetsvärderingsverktyg används Analys Lönelots. Den stadsövergripande lönekartläggningen kompletteras sedan med analyser på förvaltningslokal nivå.

### **Lönebestämmelser och praxis**

Stockholms stad är anslutet till Sveriges Kommuner och Landsting. Kollektivavtal träffas med ett antal arbetstagarorganisationer. Till respektive löneavtal finns en bilaga om lönebildning m.m. där det bl.a. framgår att samma principer skall gälla för kvinnor och män. Inför de lokala löneöversynerna ska analys göras och diskriminerande skillnader justeras.

### **Lika och likvärdigt arbete**

Efter en indelning i lika arbete, utifrån den partsframtagna kodningen i AID-etiketter, har 97 befattningsgrupper för lika arbeten identifierats, motsvarande 99 % av samtliga medarbetare. Befattningsgrupper som omfattar enstaka personer har inte tagits med i kartläggningen. Av de 97 befattningsgrupperna i kartläggningen är 66 (68 %) kvinnodominerade. Därefter har en indelning gjorts för likvärdigt arbete med hjälp av arbetsvärderingsverktyget Analys Lönelots.

Indelningen är gjord utifrån sju svårighetsintervall/nivåer:

Nivå A – Förvaltningschef (värderas ej)

Nivå B – Avdelningschef/Kvalificerad specialist

Nivå C – Enhetschef

Nivå D – Kvalificerad handläggare/Specialist

Nivå E – Handläggare/Pedagog

Nivå F – Kvalificerad administratör/Kvalificerad yrkesarbetare

Nivå G – Administratör/Yrkesarbetare

### **Lika och likvärdigt arbete – medianlönejämförelse**

Respektive nivå/svårighetsintervall utifrån Analys Lönelots har analyserats med avseende på lika och likvärdigt arbete. De medianlöneskillnader som förekommer kan i huvudsak förklaras med hjälp av individuella kvalifikationer, stor snedfördelning andelsmässigt samt marknadslönekrafter. Inga löneskillnader som beror på kön har framkommit vid medianlönejämförelser i 2014 års lönekartläggning.

### **Samverkan**

Information och samverkan med stadens arbetstagarorganisationer på central nivå sker i en facklig referensgrupp.

# Inledning

## Stockholms stad

Staden består av 14 stadsdelsnämnder, 17 facknämnder samt 15 bolag. Kommunfullmäktige är stadens högsta beslutande organ som fastställer mål och riktlinjer för stadens verksamhet. Kommunstyrelsen har det övergripande ansvaret för att fullmäktiges beslut verkställs, följs upp och utvärderas. Under kommunstyrelsen finns personal- och jämställdhetsutskottet. Kommunstyrelsens förvaltning, Stadsledningskontoret, ansvarar för styrning, uppföljning och utveckling av stadens verksamhet. Stadsdelsnämnderna ansvarar för stora delar av stadens verksamhet som rör kommunal service och omsorg. Fack-nämnderna sköter verksamheter av intresse för hela staden och som inte ansetts lämpliga att decentralisera. Staden är med sina ca 39 000 medarbetare en av landets största arbetsgivare. Stadens bolag är inte inkluderade i denna lönekartläggning då varje bolag utgör en egen juridisk person. Kartläggningen omfattar därför de ca 36 000 medarbetare, i ca 400 olika befattningar, som är månadsavlönade vid stadens fack- och stadsdelsnämnder.

Övergripande mål och inriktning för stadens samlade verksamhet fastställs varje år i stadens budget. Mål och inriktning specificeras i policys, strategier, planer och program. Jämställdhetsarbetet styrs genom stadens personalpolicy samt aktuella riktlinjer. Arbetet följs upp och utvärderas i samband med tertialrapporter, verksamhetsberättelse och bokslut.

Mångfald, jämställdhet mellan könen och jämställda löner är integrerade delar av stadens arbete som arbetsgivare. Respektive nämnd ska vart tredje år upprätta en jämställdhets- och mångfaldsplan utifrån de av kommunfullmäktige fastställda riktlinjerna. De förvaltningslokala jämställdhets- och mångfaldsplanerna sammanställs därefter på kommunövergripande nivå i syfte att klargöra det samlade arbetet. Den kommunövergripande uppföljningen och utvärderingen presenteras i stadens Personal- och jämställdhetsutskott.

Sedan 2007 deltar Stockholms stad i Nyckeltalsinstitutets jämställdhetsindex (JÄMIX). De nio mätbara nyckeltal som avläses utgör indikatorer på centrala aspekter av jämställdheten i en organisation. De nio nyckeltalen vägs samman till ett jämställdhetsindex – ett mått på hur långt jämställdheten har nått.

Stockholms stad har i mätningen av 2013 års JÄMIX uppnått 138 poäng av 180 möjliga, en liten höjning från föregående år. Medianvärdet för kommuner var 115 poäng och det högst uppnådda värdet för kommuner var 148. Nyckeltalet avseende skillnad i lön mellan kvinnor och män, oberoende av arbetsuppgifter var 0 %, detsamma som 2012. Ju högre minuspoäng desto lägre lön har kvinnor i genomsnitt i relation till män. Medianen för kommuner 2013 var -2 %.

## Diskrimineringslagen

Enligt 10 § i Diskrimineringslagens kapitel om aktiva åtgärder ska arbetsgivaren, i syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor, vart tredje år kartlägga och analysera

- bestämmelser och praxis avseende 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 ska vidare bedöma om eventuellt 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 anses vara kvinnodominerat (dvs. som till mer än 60 % utförs av kvinnor) och grupp med arbetstagare som utför arbete som är att betrakta som likvärdigt med sådant arbete som inte är eller anses vara kvinnodominerat.

Enligt 11 § i Diskrimineringslagens kapitel om aktiva åtgärder ska arbetsgivare med minst 25 anställda vart tredje år även upprätta en handlingsplan för jämställda löner och där redovisa resultatet av kartläggning och analys.

Lika arbete har definierats som ett arbete som utförs av en eller flera personer som utför samma eller i det närmaste samma arbetsuppgifter. Stockholms stad använder sig av Sveriges kommuners och landstings framtagna system för gruppering av arbetsuppgifter, AID. Likvärdigt arbete har definierats utifrån en genomförd arbetsvärdering med hjälp av arbetsvärderingsinstrumentet Analys lönelots, framtaget av JämO utifrån en tidigare grundmodell för arbetsvärdering. Analys lönelots innehåller faktorer som belyser krav på kunskaper och färdigheter, ansvar, ansträngning samt arbetsförhållanden och uppfyller därmed de krav som Diskrimineringslagen ställer på det arbetsvärderingssystem som används i en lönekartläggning.

### **Utvärdering av tidigare års handlingsplaner**

Stadens nuvarande personalpolicy antogs av kommunfullmäktige i februari 2009. I den finns inskrivet att jämställdhet och mångfald ska utmärka alla stadens arbetsplatser samt att löneskillnader ska kunna motiveras sakligt och inte får vara diskriminerande. Stadens tidigare lönekartläggningar har inte uppvisat några osakliga löneskillnader. Analys av lönestrukturer görs i samband med den årliga löneöversynen.

## Lönebestämmelser och praxis

Stockholms stad är ansluten till Sveriges Kommuner och Landsting. Kollektivavtal omfattar motparterna i

- Svenska Kommunalarbetsförbundet
- Lärarförbundets och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd
- OFR:s förbundsområde Allmän Kommunal verksamhet (Vision, Akademikerförbundet SSR och Ledarna)
- AkademikerAlliansen (11 SACO-organisationer)
- Vårdförbundet och Fysioterapeuterna
- Sveriges Läkarförbund

### Lönestrategisk inriktning för Stockholms stad

Ramen för stadens lönestrategier fastställs av Kommunfullmäktige genom antagen budget. Den lönestrategiska inriktningen arbetas fram på tjänstemannanivå och är en vägledning för stadens förvaltningar vid varje löneöversyn. Lönestrategin och dess tillämpning är, tillsammans med övriga personalpolitiska åtgärder, av avgörande betydelse för stadens effektivitet och möjligheter att nå uppsatta mål.

Lönen ska inte användas som konkurrensmedel mellan stadens förvaltningar. Detta får dock inte hindra möjligheten till intern rörlighet.

### Den lönestrategiska inriktningen ska

- stimulera de anställda till goda insatser, engagemang och intresse
- främja utveckling och ansvarstagande i syfte att nå verksamhetsförbättringar
- bidra till arbetstillfredsställelse och leda till att kompetenta medarbetare behålls i staden
- möjliggöra en positiv rekrytering genom adekvat och nödvändig marknadsanpassning och individuella löner

Den lönestrategiska inriktningen och dess grunder ska vara väl kända bland alla stadens anställda. Alla chefer och arbetsledare ska kunna beskriva och förklara grunderna för lönesättningen, såväl generellt som i det individuella sammanhanget. Lönesättande chefer har ett stort ansvar för att alla lönesättningens grunder görs tydliga för den anställde individuellt och förankras väl hos samtliga medarbetare.

### Principer för lönesättningen

Lön är ersättning för utfört arbete. Stadens principer för lönesättning innebär att lönen ska fastställas med hänsyn till:

- arbetets svårighetsgrad och de krav som arbetet ställer på medarbetaren
- medarbetarens arbetsinsatser och personliga kompetens, det vill säga förmågan att tillämpa utbildning, kunskap och erfarenhet
- nödvändig marknadsanpassning – framför allt vid nyrekrytering

Staden tillämpar individuell och differentierad lön som ska ge möjlighet att premiera enskilda medarbetarens arbetsresultat. Den anställde ska kunna påverka sin lön genom att öka sitt kunnande, bli mångsidigare och därmed också utveckla sitt arbete liksom förmågan att åta sig svårare och mer ansvarsfulla arbetsuppgifter. Staden uppmuntrar därför en ökad lönespridning.

För att kunna påverka sin lön ska varje medarbetare känna till vilka krav som arbetet ställer och vilket arbetsresultat som förväntas. Detta innebär att chefen måste klargöra vilka kriterier och bedömningar som ligger till grund för lönesättningen. Sambandet mellan löneutveckling och utveckling av arbetsuppgifter och arbetsresultat ska vara tydligt.

Lönesättningen bygger på och relaterar till aktuella verksamhetsmål, avtal, ekonomiska förutsättningar och lönestrategiska mål. För att kunna tillämpa en konsekvent lönestrategi måste ansvarsförhållanden och befogenheter vara tydliga.

Bedömningen av medarbetare ska ske på sakliga grunder. Löneskillnader mellan individer som har lika eller likvärdiga arbeten ska motiveras sakligt, utan ovidkommande hänsyn, med en tydlig koppling till den anställdes arbetsinsats/kompetens.

Staden använder arbetsvärderingssystemet Analys Lönelots som verktyg för att bedöma svårighetsgrad och krav.

## **Löneavtal**

### **1 Sveriges Kommuner och Landsting och fackliga organisationer**

I centrala huvudöverenskommelser (HÖK) anges bland annat utgångspunkter för lönebildning, grundläggande principer för lönesättning samt löneökningstrymme.

### **2 Kommunstyrelsen/Personal- och jämställdhetsutskottet och fackliga organisationer**

Kommunstyrelsen/Personal- och jämställdhetsutskottet antar i lokala kollektivavtal om lön (LOK) de centrala avtalen. En LOK kan efter överenskommelse med de fackliga organisationerna innehålla tillägg och avvikelser som är möjliga enligt de centrala avtalen. De fastställer även ramar och eventuell inriktning för det förvaltningslokala löneöversynsarbetet.

### **3 Förvaltningar och fackliga organisationer**

Förvaltningschef ansvarar för att löneöversynsförhandlingarna genomförs inom ramen för kollektivavtalens lönepolitiska intentioner och löneökningstrymme.

## **Chefens ansvar**

Förvaltningschefen har ansvar för att den egna verksamhetens lönekriterier är i enlighet med stadens personalpolicy och lönestrategiska inriktning. Förvaltningschefen ansvarar dessutom för att de gällande lönekriterierna är förankrade hos lönesättande chefer. Varje chef med personalansvar ska ta aktiv del i lönesättningen inom sin enhet och därvid följa centralt och lokalt fastlagda ramar och principer.

Chefen ska

- bedöma de olika arbetsuppgifternas svårighetsgrad samt medarbetarnas arbetsinsatser
- genomföra lönesättande samtal alternativt förhandla med aktuella arbetstagarorganisationer och informera medarbetarna om utfallet.

## Lika och likvärdigt arbete - andel

### Lika arbete

Lika arbete har definierats som ett arbete som utförs av en eller flera personer som utför samma eller i det närmaste samma arbetsuppgifter. Stockholms stad utgår från indelning av befattningar i grupper utifrån SKL:s klassning för arbetsidentifikation, AID.

### Likvärdigt arbete

Stockholms stad har genomfört en kartläggning av arbeten med hjälp av arbetsvärderingsverktyget *Analys lönelots* för att bedöma vilka arbeten som kan anses som likvärdiga. *Analys lönelots* är uppbyggd kring de bedömningsfaktorer som anges i 3 kapitlet 2 § Diskrimineringslagen för att beskriva och bedöma krav i arbetet. *Kunskaper och färdigheter* samt *Ansvar* är definierade genom tre faktorer inom respektive område. Ansträngning och arbetsförhållanden är sammanförda till ett huvudområde som definieras med två faktorer och kallas *Arbetsförhållanden*.

Om arbetena ställer lika eller likvärdiga krav utifrån ovanstående kriterier – kunskaper och färdigheter, ansvar samt arbetsförhållanden – kan arbetena bedömas som likvärdiga. Av de 97 befattningsgrupperna är 66 kvinnodominerade, dvs. 68 %. Ett arbete är att betrakta som kvinnodominerat om mer än 60 % är kvinnor. Endast 16 av befattningsgrupperna, 16 %, har en jämn könsfördelning, dvs. andelen kvinnor och män är mellan 40 och 60 %.

Nedanstående tabell visar hur arbeten av samma svårighetsgrad/i samma nivå, är fördelat på män respektive kvinnor. Nivåerna A-G är en gruppering av medarbetare enligt *Analys Lönelots*:

Nivå A – Förvaltningschef

Nivå B – Avdelningschef/kvalificerad specialist

Nivå C – Enhetschef

Nivå D – Kvalificerad handläggare/specialist

Nivå E – Handläggare/pedagog

Nivå F – Kvalificerad administratör/kvalificerad yrkesarbetare

Nivå G – Administratör/yrkesarbetare

### Antal män respektive antal kvinnor som har likvärdigt arbete

Nivåer	% Totalt	Totalt	Kvinnor	Män	% Kvinnor	% Män
A		38	17	21	45	55
B		137	105	32	77	23
C	3	994	733	261	74	26
D	9	3 188	2 219	969	70	30
E	42	15 131	12 110	3 021	80	20
F	38,5	13 743	10 821	2 922	79	21
G	7,5	2 630	1 503	1 127	57	43
<b>Totalt</b>	<b>100</b>	<b>35 861</b>	<b>27 508</b>	<b>8 353</b>	<b>77</b>	<b>23</b>



## Lika och likvärdigt arbete - medianlönejämförelse

I den efterföljande kartläggningen har lönesituationen för kvinnodominerat arbete i förhållande till arbete som inte är kvinnodominerat jämförts vad gäller likvärdigt arbete. Enligt 10 § i Diskrimineringslagens kapitel om aktiva åtgärder anges att bedömningen särskilt skall avse denna typ av skillnader.

I den jämförelse som görs inom respektive nivå/svårighetsintervall ska lika arbeten jämföras. Dessutom ska grupp med arbetstagare som utför arbete som är att betrakta som likvärdigt jämföras med sådant arbete som inte är kvinnodominerat.

I redovisningen som följer görs analyser på respektive nivå utifrån värderingar gjorda i verktyget *Analys Lönelots* med avseende på löneskillnader som föreligger inom lika arbete samt mellan kvinnodominerade och icke kvinnodominerade arbeten. Skillnaden visas genom medianlöner.

Den övergripande kartläggningen för Stockholms stad görs för befattningsgrupper och analyser kan därför inte göras utifrån specifika förhållanden som kan ha uppstått vid till exempel omplaceringar i samband med övertalighet. Detta påverkar särskilt befattningsgrupper med ett fåtal anställda. För mer detaljerade förklaringar och jämförelser på individnivå hänvisas därför till respektive förvaltning.

### **Nivå A – Förvaltningschef**

För nivå A, förvaltningschefer, görs ingen arbetsvärdering utifrån *Analys Lönelots*. Värderingen görs utifrån särskilda faktorer.

### **Nivå B – Avdelningschef / Kvalificerad specialist**

#### **Lika arbete**

AID-benämning	Kvinnor		Män		Median kvinnor	Median män	Median totalt	Kvinnors lön i % av mäns
	Antal	%	Antal	%				
Ledning, adm.	26	72	10	28	68 650	71 750	70 850	96 %
Ledning, tekniskt arb	2	29	5	71	65 300	70 100	70 100	93 %
Ledning, barnoms.	11	80	1	20	66 800	69 000	66 876	97 %
Ledning, socialt arb.	13	87	2	13	65 600	67 900	65 700	97 %
Skolläkare	29	97	1	3	65 000	65 000	65 000	100 %
Ledning, ekonomi	4	33	8	67	64 050	64 400	64 400	99 %
Ledning, äldreoms.	13	81	3	19	65 300	63 400	64 350	103 %
Ledning, personal	7	78	2	22	64 000	59 693	64 000	107 %

## Likvärdigt arbete

### Kommentar

Samtliga befattningsgrupper i nivå B utom två, Ledning tekniskt arbete och Ledning ekonomi, är kvinnodominerade. Då antalet medarbetare i nivå B är litet i samtliga befattningsgrupper, får enskilda löner stor påverkan och jämförelser blir svårtolkade.

Staden tillämpar individuell lönesättning utifrån bl.a. uppdrag och ansvarsområde och lönedifferentieringen kan bli extra stor på denna chefsnivå i organisationen utifrån exempelvis storlek på förvaltning.

### Nivå C – Enhetschef

#### Lika arbete

AID-benämning	Kvinnor		Män		Median kvinnor	Median män	Median totalt	Kvinnors lön i % av mäns
	Antal	%	Antal	%				
Rektor	120	62	75	38	58 140	58 140	58 140	100 %
Ledning, personal	12	86	2	14	58 000	57 725	58 000	100 %
Ledning, ekonomi	8	57	6	43	56 000	58 250	57 250	96 %
Ledning, administr.	10	45	12	55	55 700	54 750	55 100	102 %
Ledning tekniskt arb.	19	51	18	49	52 600	51 095	51 500	103 %
Ledning, barnoms.	141	92	12	8	49 980	48 144	49 827	104 %
Ledning, äldreoms.	67	87	10	13	47 250	46 825	47 150	101 %
Ledning, socialt arb.	110	81	26	19	46 926	45 513	46 750	103 %
Bitr. rektor	188	75	64	25	46 696	46 565	46 655	100 %
Ledning, funktionsh.	23	77	7	23	44 000	47 050	44 150	94 %
Ledning, kultur-fritid	35	57	26	43	44 000	43 600	44 000	101 %

## Likvärdigt arbete

### Kommentar

Samtliga befattningsgrupper i nivå C är antingen kvinnodominerade eller jämnt könsfördelade. Då antalet medarbetare även i nivå C är litet i några av befattningsgrupperna får enskilda löner stor påverkan och jämförelser kan bli svårtolkade. Endast i två av befattningsgrupperna är medianlönen högre för män än för kvinnor, *Ledning ekonomi* och *Ledning funktionshinder*. Den individuella lönesättningen utifrån bl.a. uppdrag och ansvarsområde har stor påverkan på lönerna även i denna chefsnivå i organisationen.

## Nivå D – Kvalificerad handläggare/Specialist

I nivå D återfinns kvalificerade handläggare och specialister med högskoleutbildning inom olika verksamhetsområden.

### Lika arbete

AID-benämning	Kvinnor		Män		Median kvinnor	Median män	Median totalt	Kvinnors lön i % av mäns
	Antal	%	Antal	%				
Jurist	32	71	13	29	43 600	46 300	44 700	94 %
Ingenjör, fastigheter	14	33	28	67	43 700	43 950	43 950	99 %
Systemutvecklare	8	19	35	81	42 500	42 602	42 602	100 %
Handl. upphandling	24	49	25	51	42 550	41 000	41 700	104 %
Handl. personal	108	88	15	12	41 000	42 300	41 300	97 %
Handl. ekonomi	129	62	80	38	40 900	40 500	40 800	101 %
Ingenjör, park/gator	24	47	27	53	39 275	40 700	40 000	97 %
Handl. övergripande	202	71	84	29	38 750	41 200	39 565	94 %
Arkitekt	97	66	50	34	39 500	39 850	39 550	99 %
Handl. miljöfrågor	25	56	20	44	39 300	40 568	39 500	97 %
Psykolog	55	72	21	28	39 000	40 200	39 175	97 %
Ingenjör, drift	13	35	24	65	39 000	39 350	39 000	99 %
Tekniker, lantmäteri	18	72	7	28	37 650	41 400	38 500	91 %
Handläggare, IT	7	29	17	71	37 100	36 950	37 050	100 %
Specialpedagog	283	92	26	8	36 363	36 210	36 281	100 %
Handläggare, annan	696	71	285	29	35 800	36 000	36 000	99 %
Speciallärare	281	85	51	15	35 700	35 929	35 700	99 %
Handl. information	87	70	37	30	35 823	35 000	35 662	102 %
Ingenjör, annan	41	35	75	65	30 600	36 800	35 600	83 %
Byggnadsinspektör	8	30	19	70	34 100	34 000	34 000	100 %
Familjerådgivare	67	69	30	31	33 500	34 000	33 600	99 %

## Likvärdigt arbete

Kvinnodominerad befattning	Median kvinnor	Ej kvinnodominerad befattning	Median män
Jurist	43 600	Ingenjör, fastigheter	43 950
Handläggare, personal	41 000	Systemutvecklare	42 602
Handläggare, ekonomi	40 900	Ingenjör, drift	39 350
Arkitekt	39 500	Handläggare, IT	37 100
Handläggare, övergripande	38 750	Ingenjör, annan	36 800
Psykolog	39 000	Byggnadsinspektör	34 000
Tekniker, lantmäteri	37 650		
Specialpedagog	36 363		
Handläggare, information	35 823		
Handläggare, annan	35 800		
Speciallärare	35 700		
Familjerådgivare	33 500		

### Kommentar

Vid stor skillnad i andel kvinnor och män inom en befattning eller endast ett fåtal medarbetare får enskilda löner en stor påverkan. Likaså bedöms marknadskrafter vid nyrekrytering av vissa specialister till en del förklara löneskillnaderna på denna nivå. Inom gruppen *Ingenjör annan*, där kvinnors medianlön i förhållande till mäns är lägre än 90 %, är förklaringen att ett antal projektledare, enbart män, med en högre lönenivå ingår i befattningsgruppen.

### Nivå E – Handläggare/Pedagog

Nivå E omfattar 42 % av stadens medarbetare och är därmed den största befattningsgruppen. I gruppen ingår bland annat samtliga lärare/pedagoger samt handläggare inom social och äldreomsorg.

## Lika arbete

AID-benämning	Kvinnor		Män		Median kvinnor	Median män	Median totalt	Kvinnors lön i % av mäns
	Antal	%	Antal	%				
Skolsköterska	178	98	3	2	35 475	35 100	35 450	101 %
Sjuksköterska, geriat	206	93	16	7	35 251	34 825	35 201	101 %
Lärare gy, allm.äm.	594	58	425	42	34 782	35 394	35 067	98 %
Lärare gy, yrkesäm.	284	67	140	33	34 545	35 139	34 680	98 %
SFI-lärare	41	84	8	16	33 690	34 593	33 690	97 %
Lärare grund, senare	1 474	74	510	26	33 558	33 660	33 620	100 %
Studie-/yrkesvägl.	119	87	17	13	33 500	33 450	33 487	100 %
Kurator	129	88	17	12	33 700	32 200	33 408	105 %
Lärare prakt/estet.	733	60	484	40	32 864	32 592	32 660	101 %
Lärare grund, tidig	1 720	85	293	15	32 334	31 375	32 130	103 %
Förskollärare	3 355	95	173	5	30 855	30 365	30 804	102 %
Arbetsterapeut	108	92	9	8	30 500	30 700	30 600	99 %
Sjukgymnast	48	89	6	11	30 150	31 944	30 525	94 %
Socialsekreterare	1 168	85	207	15	30 575	30 200	30 500	101 %
Socialt arbete, annat	215	70	92	30	30 700	30 075	30 500	102 %
Antikvarie	31	72	12	28	30 500	29 700	30 400	103 %
Biståndsbedömare	555	92	49	8	30 200	30 000	30 025	101 %
Miljö/hälsoskyddsins	97	73	35	27	29 400	31 000	30 000	95 %
Arkivarie	36	67	18	33	29 750	31 025	29 750	96 %
Fritidspedagog	589	66	303	34	29 376	28 968	29 192	101 %
Lärare kulturskola	187	56	144	44	29 478	28 407	29 019	104 %
Bibliotekarie	243	80	60	20	28 200	28 250	28 200	100 %

## Likvärdigt arbete:

**Kommentar:** Samtliga befattningsgrupper i nivå E är antingen kvinnodominerade eller jämnt könsfördelade, en jämförelse utifrån likvärdiga arbeten blir därför inte aktuell.

## Nivå F – Kvalificerad administratör / Kvalificerad yrkesarbetare

I nivå F återfinns 38 % av stadens medarbetare, däribland de stora befattningsgrupperna inom Kommunals avtalsområde, vårdbiträden, vårdare, undersköterskor och barnskötare. Även administratörer/assistenter inom olika verksamhetsområden tillhör denna nivå.

## Lika arbete

AID-benämning	Kvinnor		Män		Median kvinnor	Median män	Median totalt	Kvinnors lön i % av mäns
	Antal	%	Antal	%				
Tekniker, IT	57	33	114	67	33 000	33 075	33 000	100 %
Adm. övergripande	96	88	13	12	29 415	31 400	29 430	94 %
Fritidskonsulent	26	45	32	55	28 400	28 683	28 558	99 %
Tekniker, drift	3	8	37	92	28 150	28 400	28 300	99 %
Administratör, löner	83	93	6	7	28 200	27 300	28 200	103 %
Administratör, vård	24	77	7	23	28 000	29 100	28 000	96 %
Administratör, skola	201	91	21	9	28 100	26 600	27 975	106 %
Tekniker, annan	20	29	48	71	27 723	27 980	27 875	99 %
Museiarbete	8	53	7	47	29 575	26 000	27 800	114 %
Hantverkare	4	22	14	78	27 363	27 888	27 688	98 %
Administratör, ekon.	104	90	12	10	27 325	26 925	27 300	101 %
Administratör, annan	457	82	99	18	27 200	27 000	27 200	101 %
Lärarassistent	75	48	81	52	27 000	26 629	26 723	101 %
Kulturarbete	10	43	13	57	26 650	26 700	26 700	100 %
Behandlingsassistent	281	68	133	32	26 110	26 160	26 130	100 %
Administratör, soc.	83	89	10	11	26 000	25 650	26 000	101 %

Skötare	198	62	119	38	25 670	25 375	25 550	101 %
Kock	397	68	184	32	24 775	25 000	24 850	99 %
Fritidsledare	202	47	232	53	24 579	24 600	24 600	100 %
Undersköterska	1 430	83	287	17	24 184	23 980	24 142	101 %
Vårdare	581	68	274	32	24 100	23 680	23 950	102 %
Vårdbiträde	1 237	77	364	23	23 100	22 700	23 004	102 %
Barnskötare	5 244	87	815	13	23 100	22 500	23 000	103 %

### Likvärdigt arbete

Kvinnodominerad befattning	Median kvinnor	Ej kvinnodominerad befattning	Median män
Administratör, övergripande	28 730	Tekniker, IT	32 450
Administratör, löner	27 575	Hantverkare	27 888
Administratör, skola	27 200	Tekniker, annan	27 500
Administratör, vård	27 000	Tekniker, drift	27 125
Administratör, ekonomi	26 875		
Administratör, annan	26 676		
Behandlingsassistent	25 500		
Administratör, socialtjänst	25 120		
Skötare	25 050		
Kock	24 775		
Undersköterska	23 700		
Vårdare	23 565		
Barnskötare	22 650		
Vårdbiträde	22 640		

### Kommentar

*Administratör på övergripande nivå* är en befattningsgrupp som rymmer en stor variation vad gäller arbetsuppgifter, vilket kan förklara löneskillnaden. Det är även en stor snedfördelning mellan könen i denna grupp, varför en enstaka lön för det underrepresenterade könet får stor påverkan.

## Nivå G – Administratör / Yrkesarbetare

### Lika arbete

AID-benämning	Kvinnor		Män		Median kvinnor	Median män	Median totalt	Kvinnors lön i % av mäns
	Antal	%	Antal	%				
Reception/Telefonist	22	85	4	15	25 200	25 675	25 200	98 %
Turism-/fritidsarbete	27	57	20	43	25 200	24 850	25 000	101 %
Vaktmästare	18	6	307	94	23 838	24 650	24 600	97 %
Friskvårdsarbete	46	72	18	28	24 050	24 900	24 300	97 %
Biblioteksassistent	88	73	33	27	23 525	23 400	23 450	101 %
Mottagningskök	109	97	3	3	23 350	23 600	23 350	99 %
Elevassistent	414	59	284	41	23 500	23 000	23 268	102 %
Badmästare	32	38	53	62	23 475	23 000	23 100	102 %
Park-/trädgårdsarb.	29	15	168	85	20 000	23 488	23 000	85 %
Personlig assistent	193	67	93	33	22 850	22 250	22 595	103 %
Måltidspersonal	416	83	87	17	22 563	21 820	22 500	103 %
Lokalvårdare	109	66	57	34	21 800	22 000	21 975	99 %

### Likvärdigt arbete

Kvinnodominerad befattning	Median kvinnor	Ej kvinnodominerad befattning	Median män
Receptionist/telefonist	25 200	Vaktmästare	24 650
Friskvårdsarbete	24 050	Park-/trädgårdsarbete	23 488
Biblioteksassistent	23 525	Badmästare	23 000
Mottagningskök	23 350		
Personlig assistent	22 850		
Måltidspersonal	22 563		
Lokalvårdare	21 800		

### Kommentar

Inom nivå G bedöms medianlöneskillnaderna mellan de olika befattningsgrupperna som relativt små. Vid stor skillnad i andel kvinnor och män inom en befattning kan enskilda löner få stor påverkan. Inom gruppen *Park-/trädgårdsarbetare* beror löneskillnaden mellan män och kvinnor på att ett antal arbetsledare och förmän, enbart män, ingår i gruppen.



## Lika och likvärdigt arbete – löneutveckling

Vid en jämförelse av medellönen i staden för kvinnor respektive män är skillnaden 628 kronor till männens fördel, en utjämning med ca 20 procent under 2014. Löneskillnaden kan hänföras till de stora kvinnodominerade grupperna inom Kommunals avtalsområde. Liksom 2013 hade kvinnorna däremot en bättre löneutveckling totalt än männen även under 2014, vilket troligen kan förklaras av den fortsatta satsningen på lärar-/pedagoglönerna.

<b>Medel- lön 2013</b>	<b>Medel- lön 2014</b>	<b>Medel- lön män 2013</b>	<b>Medel- lön män 2014</b>	<b>Medel- lön kvinnor 2013</b>	<b>Medel- lön kvinnor 2014</b>	<b>Löneut- veckling totalt</b>	<b>Löneut- veckling män</b>	<b>Löneut- veckling kvinnor</b>
<b>28 805</b>	<b>29 987</b>	<b>29 390</b>	<b>30 469</b>	<b>28 628</b>	<b>29 841</b>	<b>4,1 %</b>	<b>3,7 %</b>	<b>4,2 %</b>

## Handlingsplan

I den utförda lönekartläggningen för 2014 har inte konstaterats några osakliga könsrelaterade löneskillnader varken vid analys av lika eller likvärdigt arbete. Befattningar som är konkurrensutsatta utmärks dock av en gynnsammare löneutveckling, vilket påverkar stadens lönestruktur.

Stadens arbete med analys och kartläggning av löner måste kontinuerligt utvecklas och anpassas till nya förutsättningar. I tabellen nedan redovisas Stockholms stads handlingsplan för det fortsatta arbetet.

Analys	Åtgärd	Tidpunkt (klart)	Ansvarig
Löneprocessen	Att lyfta fram jämställdhetsaspekten vid genomgång av lönestrategier och lönekriterier	Kontinuerligt	SLK/PAS samt HR-funktioner
Kontrollstation	Kontrollera och följa upp löneutvecklingen för kvinnor och män som en naturlig del av löneöversynen samt i samband med individuella kompetens-/utvecklingsplaner	Årligen i samband med löneöversyn	Förvaltningschef
Årlig genomgång av lika och likvärdigt arbete	Se över befattningsbenämningar samt arbetsvärderingar	Kontinuerligt	SLK/PAS samt HR-funktioner
Stadens centrala lönekartläggning	Uppdra åt samtliga förvaltningar att särskilt analysera de befattningar där kvinnors lön i % av männens lön ligger under 90 % eller över 110 %	Efter slutförd central lönekartläggning	SLK/PAS samt HR-funktioner