

Tyresö kommun
Kommunstyrelseförvaltningen
Patrik Isolehto
Förhandlingschef
08-578 295 13
Patrik.isolehto@tyreso.se

TJÄNSTESKRIVELSE

2021-03-12

1 (2)

Diarienummer
2021/KSP 0012 20

Kommunledningsutskottet

Lönekartläggning 2020

Kommunstyrelseförvaltningens förslag till beslut i kommunledningsutskottet

Kommunledningsutskottet noterar informationen.

Kommunstyrelseförvaltningen

Stefan Hollmark
Kommundirektör

Maria Blom
HR-chef

Beskrivning av ärendet

Tyresö kommun har i enlighet med Diskrimineringslagens bestämmelser genomfört en lönekartläggning avseende 2020 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 2019 har värderingen och sammansättningen av olika yrken i kommunen setts över i samband med årets kartläggning och enstaka förändringar har genomförts för att på ett mer ändamålsenligt sätt spegla befattningarnas svårighetsgrad och yrkesgrupper i organisationen. Ett sådant exempel på förändring gäller befattningen stödpedagog inom funktionshinderomsorgen, en befattning och roll som inte funnits inom organisationen vid tidigare lönekartläggningar.

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. 2020 års lönekartläggning visar att Tyresö kommun har jämställda löner vad gäller såväl lika som likvärdiga arbeten. Vidare visar lönekartläggningen att kommunen fortsätter sin positiva utveckling vad gäller en fortsatt minskning av löneskillnader mellan kvinnor och män. Skillnaden mellan samtliga kommunens kvinnliga anställdas medellöner och de manliga anställdas medellöner uppgick till 0,8 %. Löneskillnaden om 0,8 % kan jämföras med 1,7 % för 2019, 2,2 % för 2018, 3,1 % för 2017 och 6 % för 2015. Dessa löneskillnader är så kallat oviktade skillnader, vilket innebär att de inte tar hänsyn till arbetets svårighetsgrad eller andra faktorer. Det faktum att de oviktade löneskillnaderna därmed ligger inom spannet om +/- 1 %, vilket är måttet på jämställda löner i enlighet med Diskrimineringslagen, måste ses som mycket positivt och ett bevis på att arbetet inom området haft effekt.

De löneskillnader som alltså 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 2020, framgår hur arbetet med lönekartläggningen har gått till och vilka avvägningar som har gjorts.