

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

TJÄNSTESKRIVELSE

2022-01-03

1 (2)

Diarienummer
2022/KSP 0002

Kommunledningsutskottet

Lönekartläggning 2021

Kommunstyrelseförvaltningens förslag till beslut till kommunledningsutskottet

- Informationen noteras.

Kommunstyrelseförvaltningen

Elin Waltersson
T.f. Kommundirektör

Madeleine Fälleskog
HR-direktör

Beskrivning av ärendet

Tyresö kommun har i enlighet med diskrimineringslagens bestämmelser genomfört en lönekartläggning avseende 2021 års löner. Kartläggningen har utgått ifrån den viktning och värdering av tio olika faktorer bestående av utbildning, ansvar, arbetsledning, psykisk och fysisk arbetsmiljö med flera. Dessa har varit densamma sedan 2014 och tar sin utgångspunkt i kommunens lönepolitiska inriktning.



I likhet med den lönekartläggning som genomfördes 2020 har värderingen och sammansättningen av olika yrken i kommunen setts över i samband med årets kartläggning och enstaka mindre förändringar har genomförts för att på ett mer ändamålsenligt sätt spegla befattningarnas svårighetsgrad och yrkesgrupper i organisationen.

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. 2021 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 manliga anställdas medellöner och de kvinnliga anställdas medellöner uppgick till -0,5 % vilket innebär att löneskillnaderna i Tyresö kommun för första gången är till kvinnornas fördel. Löneskillnaden om -0,5 % kan jämföras med 0,8 % för 2020, 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. Resultatet för 2021 innebär att de oviktade löneskillnaderna därmed fortsatt 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 alltjämt 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 2021 framgår hur arbetet med lönekartläggningen har gått till och vilka avvägningar som har gjorts.