



Handläggare: Johanna Widh och Johanna Krigström  
Dnr 101 - 009 -2007

## Jämställdhets- och mångfaldsplan 2007

inkl lönekartläggning

### BAKGRUND

Hässelby-Vällingby stadsdelsförvaltning är enligt jämställdhetslagen skyldig att bedriva ett målinriktat och planmässigt jämställdhetsarbete samt vidta aktiva åtgärder för ökad jämställdhet. Att upprätta och uppdatera en jämställdhetsplan är en del av detta arbete. Jämställdhetsplanens syfte är att visa på det arbete som arbetsgivaren gör för att skapa lika villkor för män och kvinnor på arbetsplatsen. Under verksamhetsåret 2007 kommer även fokus med mångfaldsperspektivet gentemot medborgarna riktas då en särskild resurs är avsatt för detta arbete.

Hässelby-Vällingbys jämställdhets- och mångfaldsplan grundar sig på Stockholms stads jämställdhetspolicy och stadsdelens personalpolicy. Detta dokument är övergripande för stadsdelen och ska brytas ner till mål och åtaganden på arbetsplatsnivå.

#### *Jämställdhet*

Med jämställdhet avses kvinnor och mäns lika rättigheter, skyldigheter och möjligheter i frågor om arbete, anställnings- och andra arbetsvillkor samt utvecklingsmöjligheter i arbetet. Den nuvarande jämställdhetslagen trädde i kraft den 1 januari 2001. Den syftar till att skapa lika villkor för kvinnor och män i arbetslivet.

#### *Jämlikhet*

Jämlikhet handlar om alla människors lika värde. Vilket betyder att alla individer oavsett kön, ålder, etnicitet, religion, trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder ska ha samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter.

#### *Mångfald*

Ett samhälle med mångfald som grund förutsätter jämlikhet och jämställdhet, och utgår från alla människors lika värde. Varje människa ska ha möjlighet att utvecklas utifrån sina egna förutsättningar och önsknningar. Mångfaldsarbetet handlar om att lyfta fram människors olikheter men framför allt om att lära sig ta vara på olikheterna och att acceptera dessa.

Till största delen är planen densamma som tidigare år, statistikuppgifter kommer dock att redovisas i ett separat ärende.



Bilaga: Lönekartläggning



## SYFTE

Genom jämställdhets- och mångfaldsarbetet skall kunskapen och förmågan hos alla medarbetare utvecklas. Ingen anställd får särbehandlas på grund av kön, etnisk tillhörighet, religion, sexuell läggning eller funktionshinder. Stadsdelen ska vara en arbetsplats där medarbetarnas kompetens värderas oavsett bakgrund. Jämställdhets- och mångfaldsarbetet syftar även till utvecklandet av en attraktiv arbetsplats.

## HÄSSELBY-VÄLLINGBY STADSDELSFÖRVALTNINGS MÅLSÄTTNING

Alla vinner på ökad jämställdhet och aktivt mångfaldsarbete. För att nå bästa resultat ska alla individer ges lika villkor, mänskliga rättigheter och människors lika värde ska vara grunden för förhållningssättet. Det gäller såväl samhället i stort som i arbetslivet. Stadsdelens långsiktiga jämställdhets- och mångfaldsarbete ska bedrivas utifrån följande riktlinjer:

- ◆ Jämställdhets- och mångfaldsarbetet ska integreras i all verksamhet
- ◆ Varje chef/arbetsledare är skyldig att inom sitt område se till att jämställdhets- och mångfaldsplanen brytas ner till mål och åtaganden samt att dessa följs upp.
- ◆ Jämställdhets- och mångfaldsarbetet - liksom allt personalarbete - ska präglas av respekt för individen och individens integritet.
- ◆ Jämställdhets- och mångfaldsarbetets utgångspunkt ska vara att alla individer behandlas lika i alla sammanhang.
- ◆ Varje medarbetare inom förvaltningen ska i sitt uppträdande gentemot medborgare, brukare, kamrater, chefer och underställd personal agera i enlighet med förvaltningens riktlinje för jämställdhets- och mångfaldsarbetet.
- ◆ Stadsdelens pågående värdegrundsarbete har sin grund i tankar kring mänskliga rättigheter och jämställdhets- och mångfaldsarbete
- ◆ Från och med hösten 2004 finns en särskild mångfaldsgrupp i stadsdelen med representanter från olika verksamhetsområden. Gruppen initierades av utvecklingsform och arbetar med mångfaldsfrågor.

## LAGAR OCH AVTAL

Till stöd i arbetet med jämställdhet och mångfald finns:

FN:s Deklaration om de mänskliga rättigheterna

Regeringsformen 1 kap. §2

Jämställdhetslagen

Lag om förbud mot diskriminering

Lag om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder

Lag om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning

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

Arbetsmiljölagen

Föreskriften om kränkande särbehandling  
Brottsbalken bestämmelser om olaga diskriminering, hets mot folkgrupp samt hets av människor på grund av deras sexuella läggning.  
Gällande kollektivavtal.

Stadsdelen vill även lyfta fram skillnaden mellan *likabehandling* och *likvärdig*, respektive att upphörande med särbehandling inte får innebära att individualiseringen upphör. (Exempelvis "jag får inte arbete p.g.a. att jag har fel hudfärg och kanske inte p.g.a. bristande kompetens"). Ibland förväxlas det även mellan *förväntning* och *social kompetens* (exempelvis om man på en förskola vill rekrytera någon med "snickarkompetens" och då med automatik förväntar sig att det ska vara en man).

I dessa lagar framgår att diskriminering inte får ske vare sig direkt eller indirekt.

◆ Direkt diskriminering

En arbetsgivare får inte missgynna en arbetssökande eller en arbetstagare genom att behandla honom eller henne mindre förmånligt än arbetsgivaren behandlar eller skulle ha behandlat personer med annat kön, etnisk tillhörighet, religion, sexuell läggning eller funktionshinder i en likartad situation, om inte arbetsgivaren visar att missgynnandet saknar samband med den anställde eller arbetssökandes kön, etniska tillhörighet, sexuella läggning eller funktionshinder.

*Exempel: Om en arbetssökande med visst nationellt ursprung inte blir kallad till anställningsintervju samtidigt som en annan med en annan etnisk tillhörighet blir kallad, måste arbetsgivaren kunna visa att "missgynnandet" inte beror på den etniska tillhörigheten.*

◆ Indirekt diskriminering

En arbetsgivare får inte missgynna en arbetssökande eller arbetstagare genom att tillämpa en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringsätt som framstår som neutralt men som i praktiken särskilt missgynnar personer med ett visst kön, etnisk tillhörighet, religion, sexuell läggning eller funktionshinder. Detta gäller såvida inte syftet med bestämmelsen, kriteriet eller förfaringsättet kan motiveras av sakliga skäl och åtgärden är lämplig och nödvändig för att syftet ska uppnås.

*Exempel: Om en bestämmelse innebär visst krav på uniform (t.ex. viss huvudbonad) och en arbetstagare av religiösa skäl vill bära viss annan klädsel, måste arbetsgivaren kunna visa att det finns sakliga skäl (från verksamhetssynpunkt) för tillämpningen.*

Till varje lag är en myndighet knuten: Jämställdhetsombudsmannen, Handikappombudsmannen, Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning och Ombudsmannen mot etnisk diskriminering. Myndigheterna ser till att lagarna följs. Påföljder om man bryter mot ovanstående lagar kan vara avtalets ogiltighet, skadestånd eller vite. Det kan nämnas att planer finns att någon eller några av de fyra ombudsmännen slås samman till en myndighet för att på detta sätt få bättre samordning av frågorna.

Stockholms stad och de fackliga organisationerna har tecknat ett jämställdhetsavtal (kollektivavtal) som innebär en heltäckande reglering av 4-11§ i jämställdhetslagen.

Arbetsgivaren är skyldig att, tillsammans med de fackliga organisationerna, främja jämställdhets- och mångfaldsarbetet på arbetsplatserna. Denna övergripande jämställdhets- och mångfaldsplan behandlas i förvaltningsgruppen.

## HANDLINGSPLAN - GENOMFÖRANDE ÅR 2007

Verksamhetsåret 2006 utlystes till "Mångfaldens år" och i stadsdelen har Utvecklingsforum arrangerat en mängd aktiviteter riktade till medborgarna, bl. a temakvällar samt mindre föredrag i ämnet jämställdhet och mångfald.

Jämställdhets och Mångfaldsarbetet skall utvecklas än mer under 2007 bl. a genom att tidigare riktade aktiviteter kommer att integreras på ett naturligt sätt i den dagliga verksamheten. Arbetet ska bedrivas ur två perspektiv; internt mot medarbetarna samt externt mot medborgarna. Samtliga verksamheter skall således bedriva ett internt och externt jämställdhets- och mångfaldsarbete.

- För att få ett aktivt jämställdhetsarbete och engagemang i dessa frågor ska alla medarbetare engageras. Därför ska varje arbetsenhet behandla detta program på arbetsplats-träff. För att få ytterligare kunskap om området kan man på en planerings- eller studiedag anordna seminarier i ämnet
- Frågan skall vara lika aktuell på alla nivåer i organisationen, även på lednings och förvaltningsgrupp. På chefsforum bör seminarier anordnas eller en föreläsare bjudas in.

## INTERNT

### ARBETSMILJÖ

MÅL: Arbetsförhållanden ska lämpa sig väl för alla medarbetare i stadsdelen; dels utifrån den fysiska, psykiska, kulturella, språkliga samt symboliska miljön. Ny framtagen teknik som kan underlätta arbetet ska beaktas och vid planering av nybyggnad eller ombyggnad av befintliga lokaler även ses utifrån ett jämställdhets- och mångfaldsperspektiv.

Ansvarig: Samtliga chefer och arbetsledare

MÅL: Utforma möjligheter för medarbetarna att påverka arbetstidsförläggning.

Åtgärd:

- Fortsätta studie av olika arbetstidsmodeller och utvärdera om de kan användas i verksamheterna.
- Undersöka om intresse finns i stadsdelen att förändra flexitidsavtalet.
- Vid verksamhetsförändring och organisationsöversyn analysera förslag ur ett genus- och mångfaldsperspektiv.

Ansvarig: Samtliga chefer och arbetsledare

MÅL: Utforma möjligheter för medarbetarna att påverka arbetsinnehåll i både kvalitativ och kvantitativ mening.

Åtgärd:

- Genomföra minst ett medarbetarsamtal per år.

- Att utbilda medarbetarna i en modell för ett aktivare medarbetarsamtal.
- Att medarbetarsamtalen i största möjliga utsträckning hålls med personal- och budgetansvarig chef, undantag kan finnas där en chef/arbetsledare som har ett avgörande inflytande över lönesättningen kan hålla medarbetarsamtal.
- Att på Arbetsplatsträff diskutera arbetsmiljön ur ett jämställdhets- och mångfaldsperspektiv.

Ansvarig: Samtliga chefer och arbetsledare

## ARBETE OCH FAMILJELIV

MÅL: Ge kvinnor och män förutsättningar att kunna kombinera förvärvsarbetet med ansvar för hem, barn och familjeliv. Organisera arbetet så att det är möjligt för alla att nyttja sin rätt till föräldraledighet och närståendevård enligt lagen om närståendevård. Vara flexibla vad gäller arbetstid och ledigheter i samband med religiösa eller andra kulturella högtider.

Åtgärd:

- Flexibla arbetstider, begränsat overtidsarbete, organisera arbetet så att dessa förutsättningar skapas.
- Förlägga möten så att alla kan vara med
- Föräldralediga erbjuds ta del av information samt delta i arbetsplatsträffar eller andra för enheten viktiga möten.
- Underlätta för medarbetaren att återkomma i arbete efter föräldraledighet samt arbeta förkortad arbetstid.
- Delat ledarskap eller chefskap på deltid.
- Vid semesterplanering ta upp frågan om behovet av ledighet i samband med religiösa högtider eller kulturella högtider.
- Att på APT diskutera attityder och värderingar kring arbete och familjeliv.
- Att under året följa upp och redovisa uttag av föräldraledighet och vård av sjuka barn per kön och per verksamhet.

Ansvarig:

Samtliga chefer och arbetsledare

Personalchef ansvarar för att redovisa tillgänglig statistik i verksamhetsberättelsen.

Närmast överordnad chef.

EU-projekt:

Stadsdelen har fått EU-medel för att delta i två internationella projekt med syfte att:

- underlätta för kvinnor och män att kunna delta i arbetslivet på jämlika villkor
  - jämföra exempel, utveckling, resultat samt förutsättningar mellan fyra EU-länder
- Projektet sträcker sig 1,5 år framåt i tiden.

Utvärdering av projekten:

1. Analysera nuläge och vad som bör utvecklas under kommande verksamhetsår utifrån jämställdhetslagen.
2. Projektet väljer i samarbete med styrgruppen ut några betydelsefulla **nyckeltal** samt **index** vilka bedöms relevanta för uppsatta mål.
3. Projektet, och senare ev. PA-konsulterna, mäter och följer upp regelbundet utvecklingen av jämställdhets- och utvecklingsarbetet.
4. Utarbeta handlingsplan på grupp- och individnivå, med tidsatta samt ansvarsuttalade aktiviteter.

## **MOTVERKA FÖREKOMSTEN AV SEXUELLA TRAKASSERIER ELLER TRAKASSERIER PGA SEXUELL LÄGGNING, ETNICITET ELLER FUNKTIONSHINDER**

**MÅL:** Arbetsgivaren tillåter inte någon förekomst av sexuella trakasserier eller trakasserier pga av sexuell läggning, religion, etnicitet eller funktionshinder och inte heller någon form av repressalier mot den som eventuellt gör en anmälan om diskriminering.

**Åtgärd:**

- Att ta upp och diskutera trakasserier och kränkande särbehandling på en arbetsplats-träff under året.
- Att hålla arbetet med en gemensam förvaltningskultur och värdegrundsfrågor levande på alla nivåer i organisationen

**Ansvarig:** Samtliga chefer och arbetsledare

**MÅL:** Chef/arbetsledare ska omedelbart ingripa aktivt om någon medarbetare anmäler att den känner sig kränkt.

Varje medarbetare ska vinnlägga sig om att bemöta kolleger, chefer och olika samverkanspartner på sådant sätt att arbetsuppgifterna blir utförda i god samverkan och med bibehållande av goda relationer.

**Åtgärd:**

- Handlingsplan för att motverka sexuella trakasserier som finns i stadsdelen är under upprättande.
- I lokalerna ska medarbetare inte mötas av anslag, bilder, skärmläckare, almanackor och dylikt som kan uppfattas som kränkande eller diskriminerande

**Ansvarig:** Samtliga chefer och arbetsledare

## **MÖJLIGHET FÖR MEDARBETARE ATT UTVECKLAS I SITT ARBETE**

**MÅL:** Alla medarbetare ska utifrån verksamhetens mål och behov ges möjlighet att kunna utföra en god arbetsinsats. I budgetarbetet på enheterna avsätta medel för fortbildning.

**Åtgärd:**

- Medarbetarsamtal minst en gång om året.
- Upprättandet av individuella handlingsplaner för kompetensutveckling utifrån verksamhetens mål och behov
- Underlätta för medarbetare att ”byta karriär.”
- Underlätta för äldre medarbetare att orka arbeta fram till pensioneringen, samt tillvärta deras kompetens och kunnande i form av ev mentorskap eller förkortad arbetstid.
- Se till att alla är med och diskuterar på arbetsplatsträffarna.

**Ansvarig:** Samtliga chefer och arbetsledare



## REKRYTERING

**MÅL:** Alla som arbetar med rekrytering skall vara väl införstådda med jämställdhetslagen och det kollektivavtal som finns i staden samt med diskrimineringslagarna. Vid intern såväl som extern rekrytering ska jämställdhet och mångfald eftersträvas.

**Åtgärd:**

- Vid all rekrytering sträva efter att påverka den samlade "medarbetarprofilen" (ålder, kön, utbildningsnivå, religion etc.) så att den motsvarar medborgarnas "profil".
- Riktade annonser till det underrepresenterade könet.
- Se till att det finns kontaktpersoner i annonsen av båda könen.
- Aktivt arbeta för att ta emot praktikanter t ex lärarkandidater.
- Vid rekryteringsbehov informera skolor/universitet om vårt jämställdhets- och mångfaldsarbete.
- Med en god personalplanering skapa förutsättningar i rekryteringsarbetet för att gynna fördelningen mellan män och kvinnor.
- Vid internutbildning av chefer i ämnet rekrytering ta upp lagstiftningen på området.

**Ansvarig:** Samtliga chefer och arbetsledare

## LIKA LÖN FÖR LIKVÄRDIGT ARBETE

**MÅL:** Förvaltningens lönepolitik ska främja jämställdhet och mångfald. Lönen ska vara oberoende av kön och individuellt satt. Deltidsanställda ska om möjligt erbjudas en heltidsanställning när förändringar i bemanningen uppstår.

**Åtgärd:**

- Vid lönerevision verka för att snedsitsar inte uppstår pga tjänstledigheter enligt föräldraledighetslagen.
- Arbetsgivaren ska i samverkan med arbetstagarorganisationerna varje år kartlägga och analysera de löneskillnader som finns i olika yrkesgrupper och se om de har direkt eller indirekt samband med kön.
- I analysen ska de bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor som tillämpas i stadsdelen ses över.
- Upprätta en handlingsplan för jämställda löner utifrån lönekartläggningen och analysen.
- En redovisning och en utvärdering av hur de planerade åtgärderna genomförts skall redovisas i nästa års handlingsplan.
- Att vid lönesättning arbeta efter verksamhetsbaserade väl genomarbetade och förankrade lönekriterier.

**Ansvarig:** Samtliga chefer och arbetsledare, förhandlare på arbetsgivarsidan och de fackliga organisationerna

## Uppföljning

Personalavdelningen har som målsättning att under 2007 initiera en strukturerad och tydlig uppföljningsmetod som ett naturligt återkommande arbetssätt för olika strategiska personalområden. (Se bl.a. stegen för utvärderingen av EU-projekt, sidan 5).





### Positiva exempel, inom förvaltningen:

- Inbjudan till ett föredrag för de anställda av Kenneth Ritzén, mångfaldsdebattör.
- Inköp av videofilmer med arbetsmaterial som behandlar kränkningar, mångfald etc.
- Utbildning i MOD (verktyg för att arbeta med mångfald) för några medarbetare.

### **EXTERNT**

Stadsdelens verksamheter som ger service till medborgarna omfattas inte av jämställdhetslagstiftningen, som reglerar förhållandet mellan arbetsgivaren och arbetstagare. Alla medborgare ska behandlas lika, oavsett nationalitet, kön, religion, sexuell läggning, ålder eller funktionshinder. Som servicegivare ska stadsdelens förhållningssätt vara att bejaka mångfalden och motverka all diskriminering.

Alla verksamheter som ger service till medborgarna berörs, det kan röra sig om att mäta hur mycket tid som avsätts till kvinnor/flickor respektive män/pojkar.

Likaså hur resurser som avsätts till exempelvis idrott och fritidsverksamhet fördelar sig.

Vid alla beslut av myndighetskaraktär ska besluten granskas i syfte att besluten ska vara könsneutrala och ej diskriminerande.

Det kan handla om att vid samhällsplanering att göra en riskanalys ur ett genusperspektiv vid nybyggnation.

I våra lokaler skall inte brukarna eller deras anhöriga mötas av anslag, bilder, skärmsläckare, almanackor som kan uppfattas som kränkande eller diskriminerande.

I annonser i dagspress, trycksaker, hemsida mm skall stadsdelen ge ett neutralt och icke diskriminerande intryck.

### Lönekartläggning:

Då löneöversynsförhandlingarna för 2006 visar på vissa skillnader kommer detta att diskuteras i kommande löneöversyn.

Hässelby den 18 december 2006

*Annika Persson*  
Tf personalchef

# L Ö N E K A R T L Ä G G N I N G 2 0 0 7

## 1. Inledning

Detta är Hässelby-Vällingby stadsdelsförvaltnings lönekartläggning inför löneöversyn 2007, baserad på lönestatistik från november 2006. Syftet med lönekartläggningen är att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i löner mellan kvinnor och män. Eventuella löneskillnader mellan kvinnor och män som utför lika arbete ska analyseras. Analysen ska även omfatta en jämförelse mellan grupper av arbetstagare som utför arbete som är att betrakta som likvärdigt, i syfte att jämföra kvinnodominerade befattningar med sådana som inte är det.

### 1.1 Metod

Arbetsgivaren ska kartlägga och analysera löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. Lika arbeten är de som har samma befattningsbenämning, och likvärdiga arbeten är befattningar med samma grupptillhörighet i arbetsvärderingssystemet.

Kartläggning görs också av lönespridningen i olika befattningar. En stor lönespridning kan bidra till verksamhetens utveckling genom att det är ett verktyg för att belöna goda arbetsinsatser. En större lönespridning möjliggör också en löneutveckling på lång sikt för medarbetaren.

Förklaringar av begrepp:

- *Lönespridning*: skillnaden mellan 10:e och 90:e percentilen.
- *10:e percentilen*: 10 procent i befattningen har lön motsvarande detta el lägre.
- *Medianlön*: 50 procent har lön motsvarande detta tal el lägre.
- *90:e percentilen*: 90 procent har lön motsvarande detta tal el lägre.

## 2. Resultat

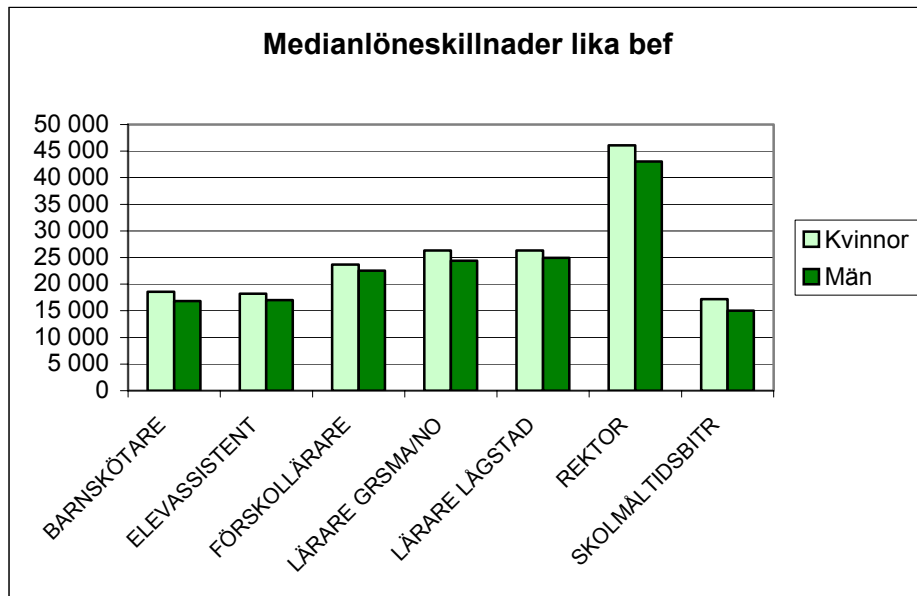
### 2.1 Lika befattningar

Inom en specifik befattning betraktas arbetet som lika i jämställdhetslagens betydelse. Jämförelser görs inom befattningar där både kvinnor och män finns representerade med minst fem personer av varje kön. Detta för att resultatet annars påverkas alltför mycket av enskilda personers löner.

#### 2.1.1 Löneskillnader inom befattning

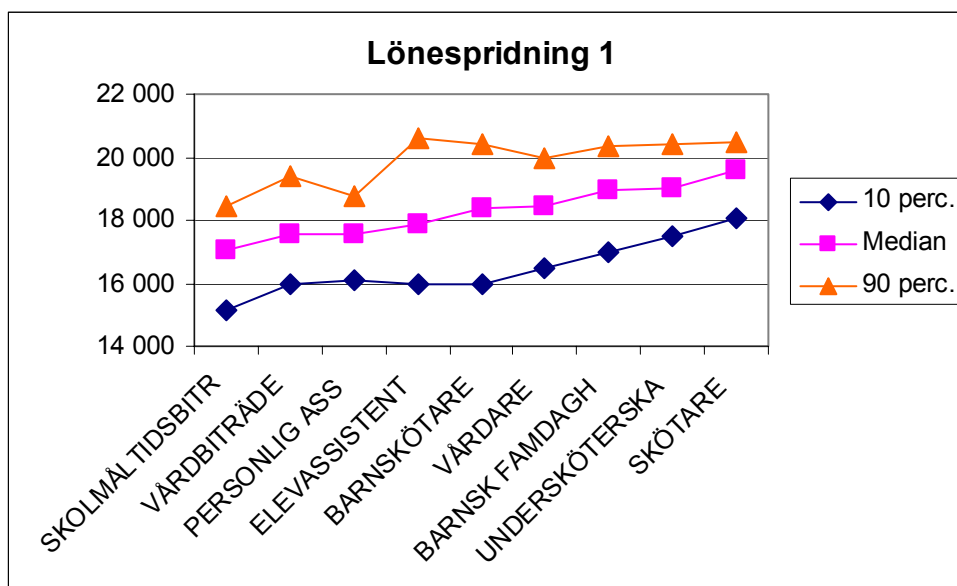
Tjugosju befattningar omfattar minst fem personer av båda könen. I dessa befattningar har medianlönerna mellan kvinnor och män jämförts. I sju fall finns en skillnad på mer än fem procent mellan könen. Befattningarna är *barnskötare, elevassistent, förskollärare, lärare grs ma/no, lågstadielärare, rektor samt skolmåltidsbiträde*. Skolmåltidsbiträden uppvisar störst löneskillnad, 15 procent. Övriga varierar mellan 5-10 procent. I samtliga kategorier är det kvinnorna som har en högre medellön. I stor utsträckning är det kvinnodominerade yrken vilket kan utgöra en del av förklaringen. Färre män bidrar till statistiken och resultatet blir därför inte lika jämnt fördelat. För befattningarna rektor och elevassistent måste andra förklaringar sökas eftersom dessa grupper har en jämn könsfördelning.

Anställningstid, erfarenhet och utbildningsgrad kan vara sådant som påverkar i dessa befattningar. Samtliga dessa befattningar kommer att analyseras utifrån kön, anställningstid och ålder inför lönerevisionen för att se om prioriteringar måste göras inom befattningarna.



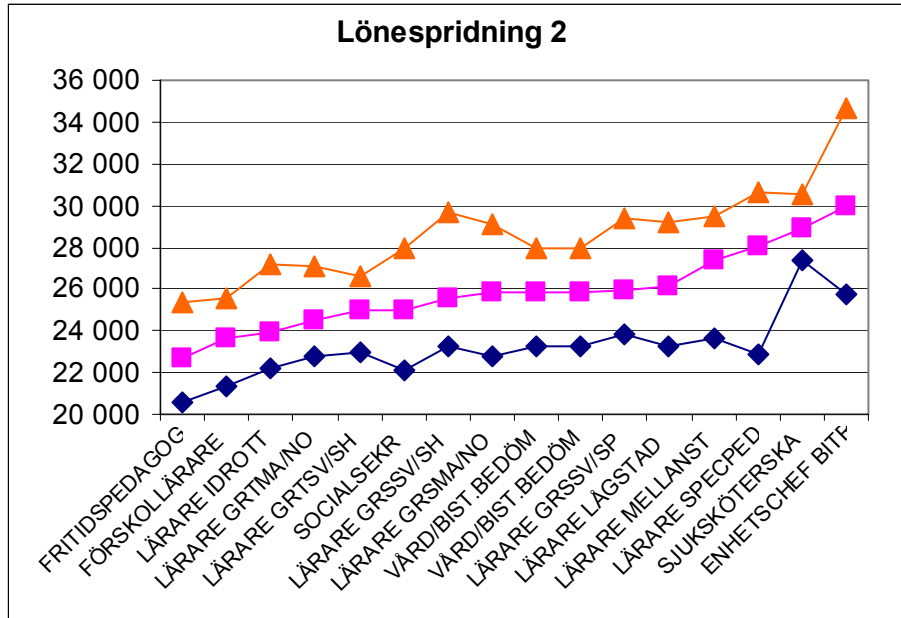
#### 2.1.2 Lönespridning inom befattning

Lönespridning avser skillnaderna mellan 10:e och 90:e percentilen. I nedanstående diagram redovisas lönespridningen i befattningar med fler än 25 anställda. Kvinnor och män har inte delats upp, utan helheten för befattningen visas.



Störst spridning i diagrammet *Lönespridning 1* finns i befattningarna elevassistent och barnskötare. En större lönespridning tyder på att individuell prestation har stor betydelse i befattningen, samt att det finns skillnader i erfarenhet, anställningstid och utbildningsbak-

grund. Skötare, personlig assistent och undersköterska har en mer sammanpressad lönebild. Inför löneöversynen är det angeläget att lönesättande chefer undersöker möjligheterna att differentiera lönerna för dessa befattningar, utifrån gällande lönekriterier.



Grupperna i diagrammet *Lönespridning 2* har generellt en större lönespridning än i det föregående. Befattningarna biträdande enhetschef, specialpedagog, 4-9 lärare i sv/sh uppvisar störst spridning. Minst lönespridning har befattningarna sjuksköterska, lärare 1-7 ma/no samt lärare 1-7 sv/sh.

## 2.2 Likvärdiga befattningar

Lönekartläggning ur ett jämställdhetsperspektiv förutsätter att man jämför kvinnodominerade befattningar med likvärdiga men som inte är kvinnodominerade. Det är även intressant att jämföra medianlöner och lönespridning i likvärdiga yrkesgrupper ur allmän lönepolitisk synpunkt.

För att kunna fastställa vilka arbeten som kan betraktas som likvärdiga krävs en värdering av arbetsuppgifterna. Arbetsvärdering är en systematisk metod för att jämföra och rangordna olika arbeten utifrån samma kriterier. Staden har beslutat att använda ett gemensamt arbetsvärderingssystem, BAS, som gör det möjligt att bedöma vilka befattningar som kan betraktas som likvärdiga, även om arbetsuppgifterna är mycket skiftande. Arbeten och arbetsuppgifter värderas utifrån nedanstående fyra faktorer som stämmer överens med Jämställdhetslagens kriterier.

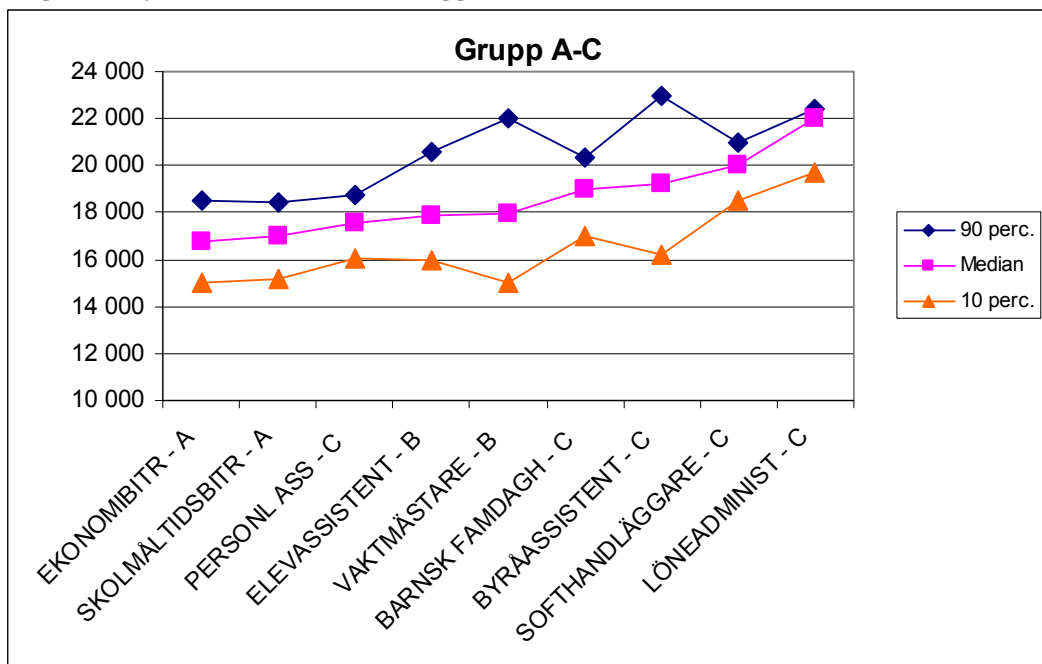
- kunnande, dvs. utbildning, erfarenhet, kontakter och samarbete
- krav på problemlösning
- ansvar, dvs. handlingsfrihet och befogenhet, omfång, ekonomiskt ansvar, personalansvar samt det ev. ansvar för människor som ingår i arbetsuppgifterna
- arbetsförhållanden, dvs. fysisk miljö, fysisk ansträngning, krav på varsamhet och uppmärksamhet, bundenhet eller ryckighet samt psykisk påfrestning.

Poängen för faktorerna summeras och ger arbetets totala poängvärde. Befattningar inom samma 50-poängsintervall betraktas som likvärdiga. Eftersom detta arbete inte är klart i Hässelby-Vällingby används de centralt värderade befattningarna. Detta innebär i sin tur att ansvar, arbetsuppgifter mm till viss del kan skilja sig gentemot vad som ingår i befattningen i vår förvaltning. Överensstämmelsen är troligtvis ändå så stor att det ger en grund för jämförelse av likvärdiga arbeten.

**Grupp A: ekonomibiträde, skolmåltidsbiträde**

**Grupp B: elevassistent, vaktmästare**

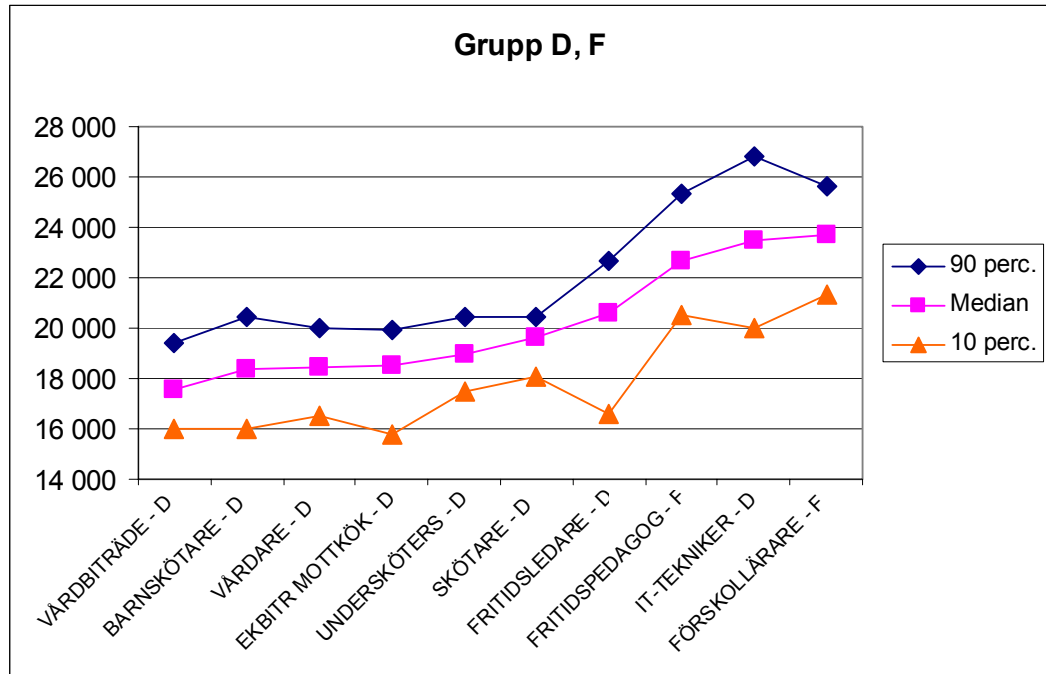
**Grupp C: personlig assistent, barnskötare familjedaghem, ekonomibiträde mottagningskök, byråassistent, soffhandläggare, löneadministratör**



I grupp A och B skiljer sig inte lönerna nämnvärt åt. Löneskillnader finns däremot i grupp C. Alla befattningar i grupp C är kvinnodominerade så det rör sig inte om löneskillnader pga kön. Utifrån diagrammet ovan är det tydligt att personliga assistenter (grupp C) ligger lågt i förhållande till grupper som värderats lägre centralt (elevassistent och vaktmästare i grupp B). Denna skillnad kommer att analyseras utifrån anställningstid och ålder inför lönerrevisionen.

**Grupp D: vårdbiträde, barnskötare, vårdare, ekonomibiträde mottagningskök, undersköterska, skötare, fritidsledare, IT-tekniker.**

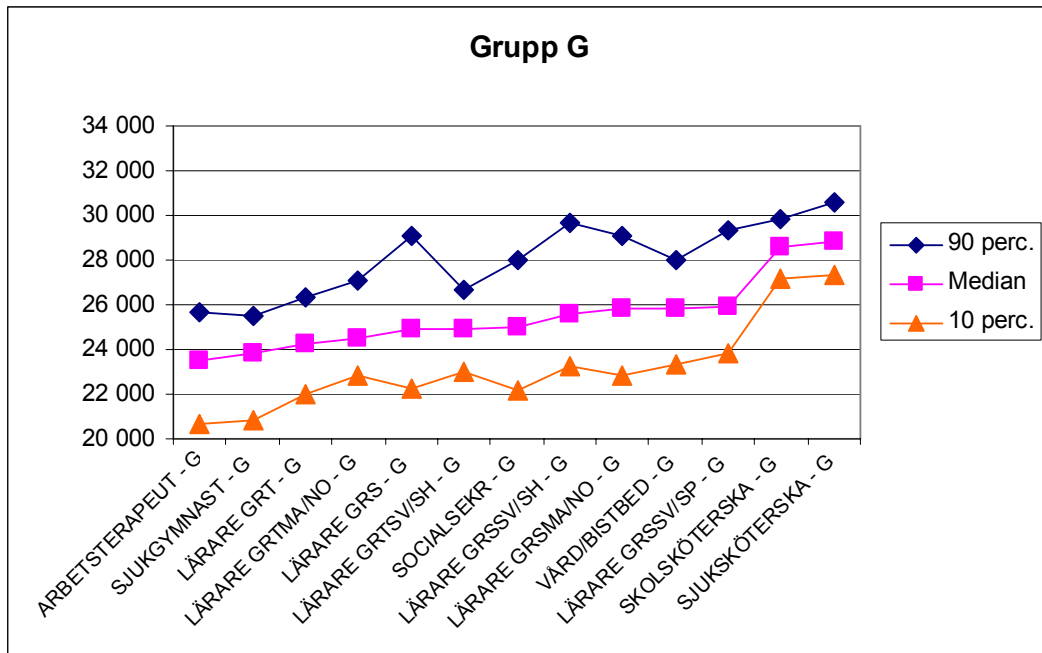
**Grupp F: fritidspedagog, förskollärare**



I grupp D förekommer inga större skillnader mellan de kvinnodominerade befattningarna. De mansdominerade befattningarna fritidsledare och IT-tekniker har högre medianlöner än de andra i grupp D. I synnerhet gäller detta IT-tekniker som t ex har 33 procent högre medianlön än vårdbiträden. Skillnaderna mellan dessa befattningar kommer att analyseras utifrån anställningstid och ålder inför lönerevisionen för att se om prioriteringar måste göras.

Befattningarna i grupp F ligger på ungefär samma medianlön som IT-tekniker och inom gruppen på jämbördig nivå.

**Grupp G: arbetsterapeut, sjukgymnast, lärare grundskola 1-7 och 4-9, socialsekreterare, vård- och biståndsbedömare, skolsköterska, sjuksköterska**

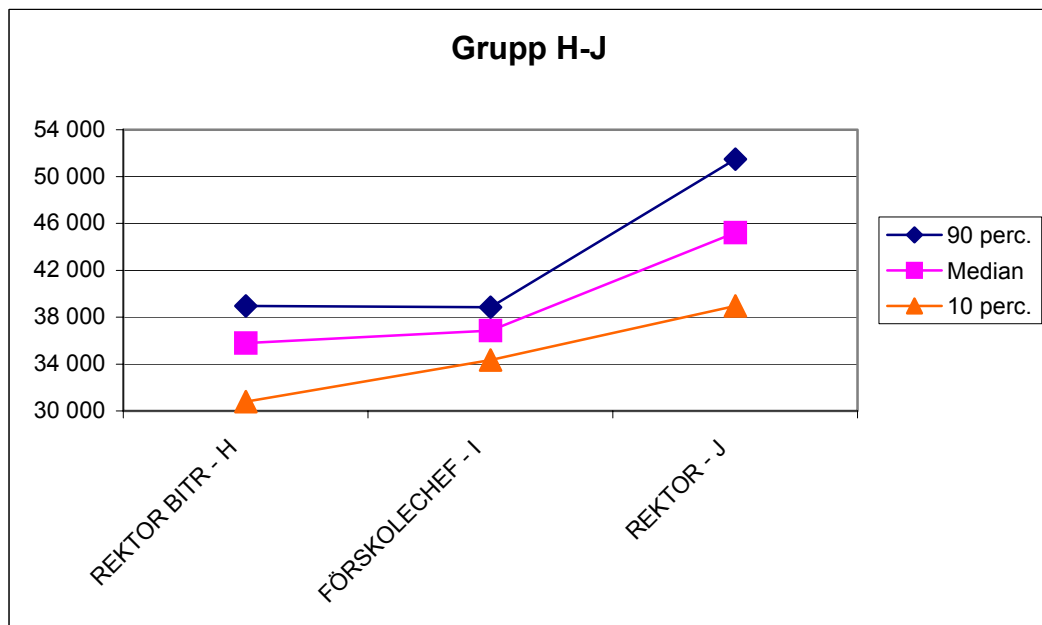


De befattningar som särskiljer sig i grupp G är sjuksköterska och skolsköterska med hög medianlön. Inga mansdominerade befattningar finns i samma grupp. Jämförelser mellan befattningarna kommer att göras utifrån anställningstid och ålder inför lönerevisionen.

**Grupp H: Biträdande rektor**

**Grupp I: Förskolechef**

**Grupp J: Rektor**



Befattningarna i diagrammet ovan tillhör olika grupper och ska därför inte ligga på samma nivå. Biträdande rektor ligger dock mycket nära förskolechefer i medianlön trots olika



gruppstillhörigheter. Värderingen av befattningarna bör ses över för att se om befattningarna skiljer sig från stadens centrala värderingar.

### 3. Analys och handlingsplan

#### 3.1 Lika befattningar

##### 4.1.1 Minska löneskillnader inom befattning

Flera befattningar uppvisar medianlöneskillnader på mer än fem procent mellan könen. Till övervägande del är det kvinnodominerade yrken och kvinnorna har också en högre medellön.

- Barnskötare
- Elevassistent
- Förskollärare
- Lärare 1-7 ma/no
- Lågstadie lärare
- Rektor
- Skolmåltidsbiträde.

*Handlingsplan:*

Cheferna har ett stort ansvar för att utifrån lönekriterier lönesätta nyanställda på sakliga grunder och utifrån aktuell lönestatistik. Det gäller också vid löneöversyn att se om någon medarbetare särskilt behöver uppmärksammas. Det är särskilt viktigt i ovan nämnda befattningar där löneskillnader konstaterats mellan kvinnor och män. Ytterligare analyser kommer att göras inför årets lönerevision.

##### 4.1.2 Öka lönespridningen i vissa befattningar

Arbetsgivaren eftersträvar lönespridning i alla yrken. Lönespridningen kan ökas genom att lönekriterierna får större betydelse för lönen i befattningen. Det innebär att personer som väl uppfyller lönekriterierna får ett högre lönepåslag i löneöversynen. Det kan också vara aktuellt att se över ingångslöner så att inte nyanställda personer utan erfarenhet lönesätts för högt i förhållande till de som har lång erfarenhet. Med hänsyn till arbetsmarknadsfaktorer kan så ändå bli fallet.

Några befattningar har i kartläggningen visat sig ha en alltför sammanpressad lönebild.

- Skötare
- Personlig assistent
- Undersköterska
- Sjuksköterska
- Lärare 1-7 ma/no
- Lärare 1-7 sv/sh

*Handlingsplan:*

Inför löneöversynen är det angeläget att lönesättande chefer undersöker möjligheterna att differentiera lönerna för dessa befattningar.





### 3.2 Likvärdiga befattningar

Vid sidan av syftet att jämföra likvärdiga kvinno- respektive mansdominerade befattningar används BAS-grupperna i denna kartläggning för att jämföra likvärdiga grupper med varandra i löneavseende, oavsett kön.

En grupp som utmärker sig i jämförelsen är personliga assistenter som har lägre medianlön än befattningar som ligger lägre enligt BAS-värderingen. En förklaring kan vara att personalomsättningen i dessa grupper är relativt stor.

Utifrån diagrammet ovan är det tydligt att personliga assistenter (grupp C) ligger lågt i förhållande till grupper som värderats lägre centralt (elevassistent och vaktmästare i grupp B).

De mansdominerade befattningarna fritidsledare och IT-tekniker har mycket högre medianlöner än de andra i grupp D. IT-befattningar ligger generellt högt, något som brukar hänföras till marknadsskäl.

De befattningar som särskiljer sig i grupp G är sjuksköterska och skolsköterska med hög medianlön. Dessa befattningar var för några år sedan svåra att rekrytera vilket ledde till höjda löner av arbetsmarknadsskäl.

#### *Handlingsplan:*

Chefer som har underställda i dessa befattningar ska särskilt beakta dem och se om lönen har saklig grund utifrån aktuell lönestatistik. Lönestrukturen ska diskuteras på enhets-, avdelnings- och förvaltningsledningsnivå. Ytterligare analyser kommer att göras inför årets lönerevision.