

Tyresö kommun
Kommunstyrelseförvaltningen
Jimmy Andersson
Förhandlingschef
08-578 293 65
jimmy.andersson@tyreso.se

TJÄNSTESKRIVELSE

2020-01-15

1 (2)

Diarienummer
2020/KSP 0001 20

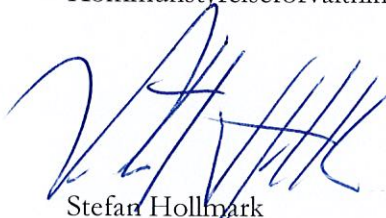
Kommunledningsutskottet

Lönekartläggning 2019

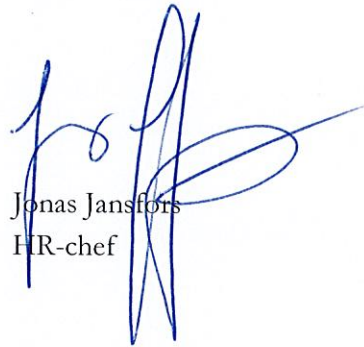
Kommunstyrelseförvaltningens förslag till beslut till Kommunledningsutskottet

Kommunledningsutskottet noterar informationen.

Kommunstyrelseförvaltningen



Stefan Hollmark
Kommundirektör



Jonas Jansfors
HR-chef

Beskrivning av ärendet

Tyresö kommun har i enlighet med Diskrimineringslagens bestämmelser genomfört en lönekartläggning avseende 2019 års löner. Kartläggningen har utgått ifrån den viktning och värdering av tio olika faktorer (bestående av utbildning, ansvar, arbetsledning, psykisk och fysisk arbetsmiljö mfl) som varit den samma sedan 2014 och som tar sin utgångspunkt i kommunens lönepolitiska inriktning.

I likhet med den lönekartläggning som genomfördes 2018 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. Ett sådant exempel på förändrad värdering gäller rektorer inom förskolan som till följd av ökade krav i skollagen vad gäller utbildningsnivå har fått yrket uppvärderat i arbetsvärderingshänseende.

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. 2019 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 1,7 %. Löneskillnaden om 1,7 % kan jämföras med 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.

Tidigare uppmärksammade löneskillnader mellan kvinnodominerade och icke kvinnodominerade yrken som föranlett att handlingsplan upprättats i samband med lönekartläggningarna för 2018 och 2017 (för yrkesgrupperna bibliotekarier, enhetschefer inom funktionshinderomsorg, förskollärare och undersköterskor) anses i samband med årets lönekartläggning åtgärdade.

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 2019, framgår hur arbetet med lönekartläggningen har gått till och vilka avvägningar som har gjorts.