

# Handlingsplan för jämställda löner

<b>Dokumenttyp</b> Styrande dokument	<b>Dokumentnamn</b> Handlingsplan för jämställda löner	<b>Fastställd/Upprättad</b> Kommunfullmäktige § 280 2017-12-19	<b>Senast ändrad</b> Dnr KS/2017- 00535
<b>Dokumentansvarig</b> Personalkontoret		<b>Tidigare ändringar</b>	<b>Giltighetstid</b> Tillsvidare
<b>Dokumentinformation</b> -			

## Handlingsplan för jämställda löner 2018

### Följande grupper skall åtgärdas avseende förändrad lön.

- **Utbildade barnskötare i grupp C.** Totalt 23 000, i syfte att minska skillnaden mot traditionellt icke kvinnodominerade yrkesgrupper inom likvärdighetsgrupp och gentemot lägre likvärdighetsgrupp. Fördelas individuellt inom ramen för löneöversyn 2018. Mål: Uppnå ökad lönespridning med 1-2 procentenheter i 2018 års lönekartläggning.
- **Utbildade kockar i grupp C.** Totalt 12 000, i syfte att minska skillnaden mot traditionellt icke kvinnodominerade yrkesgrupper inom likvärdighetsgrupp och gentemot lägre likvärdighetsgrupp. Fördelas individuellt inom ramen för löneöversyn 2018. Mål: Uppnå ökad lönespridning med 1-2 procentenheter i 2018 års lönekartläggning.
- **Utbildad omsorgspersonal i grupp C och D.** Totalt 25 000 kr i syfte att minska skillnaden mot traditionellt icke kvinnodominerade yrkesgrupper inom likvärdighetsgrupp och gentemot lägre likvärdighetsgrupper. Fördelas individuellt inom ramen för löneöversyn 2018. Mål: Vidmakthålla, eller om möjligt öka, lönespridningen för utbildad omsorgspersonal i 2018 års lönekartläggning (2017 21,1 %)
- **Behandlingsassistenter / Handledare / Fältsekreterare i grupp E.** Totalt 70 000 kr i syfte att minska skillnaden mot traditionellt icke kvinnodominerade yrkesgrupper inom likvärdighetsgrupp och gentemot lägre likvärdighetsgrupper. Fördelas individuellt inom ramen för löneöversyn 2018. Mål: Uppnå över 20 % lönespridning i lönekartläggning 2018 (2017 16 % för behandlingsassistenter/handledare).
- **Socialsekreterare utan myndighetsutövning / Behandlare / Kuratorer / Biståndshandläggare (Oms) i grupp F.** Totalt 100 000 kr i syfte att minska skillnaden mot traditionellt icke kvinnodominerade yrkesgrupper inom likvärdighetsgrupp och gentemot lägre

likvärdighetsgrupper. Fördelas individuellt inom ramen för löneöversyn 2018. Mål: Uppnå lägst 25 % gemensam lönespridning för grupperna i lönekartläggning 2018 (2017 20 %).

- **Socialsekreterare med myndighetsutövning inom grupp G.** Totalt 170 000 i syfte att minska skillnaden mot traditionellt icke kvinnodominerade yrkesgrupper inom likvärdighetsgrupp och gentemot lägre likvärdighetsgrupper. Fördelas individuellt inom ramen för löneöversyn 2018. Mål: Uppnå över 25 % lönespridning i lönekartläggning 2018 (2017 23 %).

Klart: Genomförs enligt ovan och utvärderas i förhållande till handlingsplan för jämställda löner. Eventuella fortsatta åtgärder bedöms utifrån lönekartläggning 2018.

Ansvar: Berörda förvaltningar med stöd av personalkontoret

---

#### **Ett antal grupper ska särskilt granskas avseende orsakerna till aktuella lönestrukturer.**

- Grupp I avseende enhetschefer inom omsorgerna och förskolechefer samt Grupp J rektorer (**2018**)
- Grupp F avseende förskollärare (**2019**).

Klart: I samband med lönekartläggning 2019 och 2020.

Ansvar: Personalkontoret med stöd av berörda förvaltningar.

---

#### **Administration.**

- Översyn av befattningsbenämningar, AID-kodningar och arbetsvärderingar för tekniska befattningar. Detta sker successivt i samband med införande av kompetensprofiler.

Klart: Enligt planering för införande av kompetensprofiler.

Ansvar: Personalkontoret.

---

**Metod för lönekartläggning:**

- Tillvägagångssätt för arbetsvärdering ska utvecklas i syfte att säkra den interna kompetensen och öka mervärdet för organisationen. Detta sker genom ett successivt införande av kompetensprofiler.
- Fortsätta med årliga detaljgranskningar av särskilt utvalda områden.

Klart: Successivt införande/genomförande.

Ansvar: Personalkontoret med stöd av berörda förvaltningar.