

Jämställdhets- och likabehandlingsplan

KOMMUNERNAS SOCIALTJÄNST K.F.

Dokumentansvarig Personalchef	Antaget av och datum Förbundsstyrelsen 13.2.2024	Datum för ikraftträdelse 13.2.2024
Dokumentnamn och diarienummer Jämställdhets- och likabehandlingsplan	Reviderad (datum och av vem) -	Giltighetstid Tillsvidare

Innehåll

Innehåll.....	2
Inledning.....	3
Begreppsförklaringar.....	3
Juridisk grund	5
KST:s jämställdhets- och likabehandlingsarbete	7
Mål och vision.....	7
Fokusområden.....	7
Metod.....	7
Rekrytering och anställning.....	8
Mål.....	8
Nuläge	8
Åtgärder.....	10
Lika lön för lika arbete.....	11
Mål.....	11
Nuläge	11
Åtgärder.....	12
Arbetsmiljö och välmående.....	13
Mål.....	13
Nuläge	13
Åtgärder.....	17
Diskriminering och trakasserier.....	17
Mål.....	17
Nuläge	18
Åtgärder.....	18
Att förena arbete och familjeliv	19
Mål.....	19
Nuläge	19
Åtgärder.....	21
Sammanfattning åtgärder 2024 - 2025	21
Källförteckning.....	22
Bilaga statistik.....	23

Inledning

Den övergripande målsättningen för Kommunernas socialtjänst k.f. (KST) är att vara en trygg och jämlik arbetsplats där alla har samma rättigheter och möjligheter. Alla ska behandlas likvärdigt och bemötas med respekt oavsett kön, ålder, etnisk tillhörighet, trosuppfattning, könsidentitet och/eller -uttryck, sexuell läggning eller funktionsvariationer.

Organisationen ska genom målinriktat och planmässigt arbete förhindra diskriminering samt främja likabehandling och jämställdhet i så väl rekrytering, anställningsvillkor, arbetsförhållanden, löner samt i förenande av familjeliv och arbete. Jämställdhets- och likabehandlingsperspektiv ska genomsyra ärendehantering och beslutsfattande inom hela organisationen.

Föreställningar och strukturer identifieras, synliggörs och analyseras för att ändra de förhållanden som hindrar lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet.

Begreppsförklaringar

Nedan förklaras begrepp som används i jämställdhets- och likabehandlingsplanen samt andra begrepp som är centralt kopplat till jämställdhet och likabehandling.

Jämlikhet

Jämlikhet innebär att alla individer och grupperingar i samhället behandlas utifrån rättvisa förhållanden och människors lika värde. Möjligheter till utbildning, arbete eller tillgång till olika tjänster är grundrättigheter som tillhör oss alla och som inte får påverkas av omständigheter gällande en människas person.

Likabehandling

Likabehandling inom arbetslivet avser att alla människor har rätt att bli likvärdigt behandlade oavsett ålder, ursprung, nationalitet, språk, religion, övertygelse, åsikt, politisk verksamhet, fackföreningsverksamhet, familjeförhållanden, hälsotillstånd, funktionsnedsättning, kön, könsuttryck, könsidentitet, sexuell läggning eller någon annan omständighet som gäller en enskild person.

Positiv särbehandling

Likabehandling räcker inte alltid för att uppnå faktisk likabehandling på grund av människors olika möjligheter och utgångslägen. Åtgärder för att förbättra ställningen och förhållanden i grupper särskilt utsatta för diskriminering kan anses vara nödvändigt genom så kallad positiv särbehandling. Ett exempel på positiv särbehandling är då en person i en minoritetsgrupp ges företräde vid rekrytering förutsatt att personens kompetens och lämplighet bedöms som likvärdig med andra sökande.

Mångfald

Mångfald kan kopplas till de olika diskrimineringsgrunderna, det vill säga kön, ålder, etnisk och kulturell bakgrund, trosuppfattning, sexuell läggning, funktionsnedsättning, könsidentitet, könsuttryck, utbildning, familjeförhållanden, värderingar, intressen, erfarenheter och så vidare. Mångfald på arbetsplatsen kan främja innovationstakten då individers bakgrund och kompetens påverkar sättet att tänka och utföra arbetsuppgifter på, vilket i sin tur leder till fler, varierande och nya tillvägagångssätt.

Jämställdhet

Jämställdhet i arbetslivet innebär att kvinnor och män ges lika möjligheter, rättigheter och skyldigheter vid rekrytering, i anställnings- och andra arbetsvillkor samt i möjligheter till utveckling och avancemang. Jämställdhet kan delas in i kvalitativ och kvantitativ jämställdhet. Kvalitativ jämställdhet återspeglar kultur, beteenden och uppfattningar gällande kvinnors och mäns kunskaper, erfarenheter och värderingar. De kan vara synliga och osynliga och påverkar rätten till makt och inflytande. Kvantitativ jämställdhet syftar till strukturen och avser fördelningen mellan kvinnor och män i antal. Lag om jämställdhet mellan kvinnor och män refererar till proportionerna 40 - 60 procent som en jämn könsfördelning i offentlig förvaltning.

Diskriminering

Diskriminering delas in i direkt och indirekt diskriminering. Direkt diskriminering är då någon behandlas sämre än någon annan i en jämförbar situation på grund av omständigheter eller bakgrund som har samband med diskrimineringsgrunderna, så som exempelvis ursprung, kön eller ålder. Indirekt diskriminering förekommer när regler, krav eller rutiner som framstår som jämlika missgynnar någon på grund av en omständighet kopplad till diskrimineringsgrunderna. Ett exempel är krav på körkort, vilket kan missgynna personer med funktionsnedsättning. Då regeln, kravet eller rutinen har ett godtagbart syfte som är berättigat, lämpligt eller nödvändigt anses det dock inte som indirekt diskriminering.

Trakasserier

Trakasserier är ett beteende som syftar till eller som leder till en kränkning av en persons eller en grups människovärde och kan kopplas till diskrimineringsgrunderna. Beteendet som kränker människovärdet kan vara förödmjukande, hotande, fientligt eller aggressivt och ske genom e-post, miner, gester eller annan slags kommunikation.

Förbud mot repressalier

Förbud mot repressalier innebär att den som vill anmäla eller påtala diskriminering kopplat till diskrimineringsgrunderna inte får utsättas för negativa följder eller bestraffningar på grund av det.

Kön

Kön kan vara bland annat biologiskt, juridiskt, socialt, kulturellt eller handla om identitet och uttryck. I denna rapport delas kön upp i begreppen "kvinnor" och "män". Det finns två anledningar till detta, den ena är att den typen av indelning fortfarande styr sociala förväntningar och stereotyper inom arbetslivet, den andra är att den data som används för statistiskanalys endast innehåller information om de två juridiskt formella könen.

Genus

Genus syftar till det socialt konstruerade könet och baseras på samhälleliga normer och förväntningar om vad som anses vara kvinnligt eller manligt.

Könsidentitet

Könsidentitet är det kön en person identifierar sig med.

Könsuttryck

Könsuttryck är de medel en person använder för att uttrycka sitt kön, så som klädsel, smink, kroppsspråk eller annat motsvarande.

Juridisk grund

Här sammanfattas kort de lagar som ligger till grund för utarbetandet av jämställdhets- och likabehandlingsplanen.

Landskapslag (1989:27) om tillämpning i landskapet Åland av lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män

Jämställdhetsfrågor regleras på Åland i Landskapslagen om tillämpning i landskapet Åland av lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män. Enligt denna lag gäller rikets lag om jämställdhet (FFS 609/1986), med vissa avvikelser, på Åland.

Landskapslag (2022:43) om tillämpning av diskrimineringslagen

Enligt Landskapslag om tillämpning av diskrimineringslagen tillämpas bestämmelserna i diskrimineringslagen (FFS 1325/2014), med vissa avvikelser, på Åland, avseende kommunernas förvaltning och deras underlydande organ.

Lag om jämställdhet mellan kvinnor och män (FFS 609/1986)

Syftet med jämställdhetslagen är att förebygga diskriminering på grund av kön och främja jämställdhet mellan kvinnor och män samt att förbättra kvinnans ställning särskilt i arbetslivet. Lagen syftar också

till att förebygga diskriminering på grund av könsidentitet eller könsuttryck. Framför allt skall de förhållanden ändras som hindrar att jämställdhet uppnås.

I enlighet med 6a § ska arbetsgivare med minst 30 anställda utarbeta en jämställdhetsplan minst vartannat år. Planen ska särskilt gälla lön och andra villkor i anställningsförhållandet, samt åtgärder i syfte att främja jämställdheten.

Diskrimineringslag (FFS 1325/2014)

Syftet med diskrimineringslagen är att främja likabehandling och förebygga diskriminering samt att effektivisera rättssäkerheten för den som utsatts för diskriminering.

Enligt 7 § har arbetsgivare en skyldighet att bedöma hur likabehandling uppnås på arbetsplatsen och vidta åtgärder som behövs för att främja likabehandling. Arbetsgivaren ska med hänsyn till arbetsplatsens behov utveckla arbetsförhållanden, förfaranden och beslutsfattande ur ett likabehandlingsperspektiv. De främjande åtgärderna ska vara effektiva, ändamålsenliga och proportionerliga med beaktande av verksamhetsmiljön, resurserna och övriga omständigheter.

Arbetsgivare som har regelbundet minst 30 anställda ska ha en plan för de åtgärder som behövs för att främja likabehandling. De främjande åtgärderna och deras genomslagskraft ska behandlas i samråd med personalen eller dess företrädare.

KST:s jämställdhets- och likabehandlingsarbete

Nedan presenteras mål och vision med jämställdhet- och likabehandlingsarbetet inom KST. Här presenteras även planens övergripande innehåll, jämställdhet- och likabehandlingsarbetets fokusområden och undersökningsmetoder.

Mål och vision

KST arbetar för att vara en trygg arbetsplats där alla känner sig accepterade, delaktiga och jämlikt behandlade. Beslutsfattare och ledare inom organisationen ska besitta kunskap om jämställdhet- och likabehandlingsarbete och ta hänsyn till beslutfattandets inverkan och konsekvenser.

Målsättningen är att bedriva ett aktivt jämställdhet- och likabehandlingsarbete för att öka kunskapen om och belysa vikten av dess betydelse och allas individuella möjlighet att påverka. Strategier, policys, riktlinjer och rutiner som antas inom förbundet ska ta avstamp i jämställdhet och likabehandling samt i KST:s värdegrund; kompetens, smidighet och trygghet.

Fokusområden

Jämställdhet- och likabehandlingsplanen har utarbetats utifrån lagstiftning och redogör för hur jämställdhet och likabehandling förverkligas på arbetsplatsen samt för åtgärder ämnade att främja likabehandling och jämställdhet utifrån organisationens behov. Planens fokus är kartläggning, statistik och strategier inom områden där det finns risk för diskriminering och/eller ojämn könsfördelningen samt inom områden som är relevanta utifrån ett jämställdhet- och likabehandlingsperspektiv. Planens fokusområden omfattar anställning och rekrytering, arbetsmiljö och välmående, att förena arbete och familjeliv samt förebyggande av diskriminering och sexuella trakasserier. Planen har behandlats i KST:s samarbetskommitté.

Metod

I dagsläget är en överhängande majoritet av de anställda inom KST kvinnor, vilket är vanligt inom social- och hälsovårdsbranschen. I syfte att hitta strategier för att jämna ut könsfördelningen inom organisationen samt för att få ett djupare perspektiv av upplevd jämställdhet- och likabehandling har en kvalitativ undersökning gjorts där fem män som arbetar i klientarbete intervjuats som minoritetsgrupp inom organisationen. Eftersom en kvalitativ undersökningen är en djupdykning där tankar och attityder samlas in från ett litet urval är det svårt att utifrån resultatet dra allmängiltiga slutsatser eller antaganden som representerar alla anställdas upplevelser och åsikter, det ger dock en inblick hos delar av medarbetarna. Utifrån ett mångfalds- och likabehandlingsperspektiv har även statistik kopplat till diskrimineringsgrunderna, så som ålder, familjeledighet, lön och anställningsform jämförts och analyserats.

Rekrytering och anställning

Nedan beskrivs KST:s målsättning, nuläge samt strategier för jämställdhet och likabehandling inom området anställning och rekrytering.

Mål

Målsättningen är att vara en attraktiv arbetsplats där alla behandlas och bedöms jämställt och jämlikt i så väl anställnings- och rekryteringsprocess, under anställningsförhållandet samt vid avslutande av anställning. Rekryteringsprocessen ska vara objektiv och alla sökande ska bedömas likvärdigt och professionellt utgående från sin kompetens. Lediga platser inom förbundet söks av kvinnor, män och minoritetsgrupper, oberoende av yrkesgrupp. De som sökt ett arbete och inte fått det ska vilja söka jobb hos KST igen.

Nuläge

För att säkerställa en jämlik rekrytering inom KST används ett systematiskt rekryteringsförfarande där all rekrytering görs i enlighet med antagen rekryteringsguide. Syftet med rekryteringsguiden är att säkerställa en jämlik och objektiv rekrytering och att den för arbetet bäst lämpade kandidaten anställs, oavsett bakgrund eller annat. Rekryteringsguiden uppmärksammar även anställaren på att vara medveten om diskriminering och fördomar.

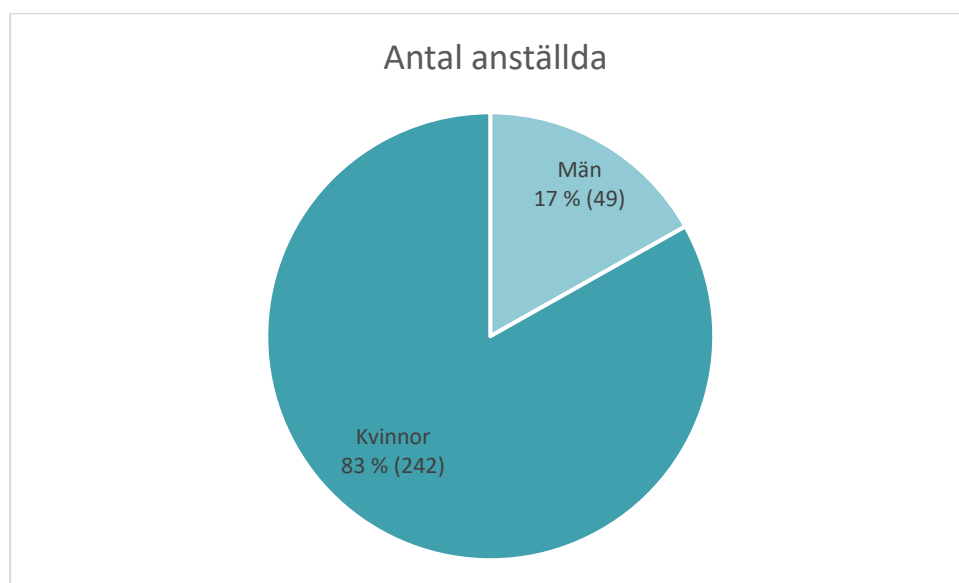
I dagsläget är en stor majoritet av de anställda inom KST kvinnor, 83 procent, något vi söker strategier för att utjämna i syfte att få en ökad mångfald och jämnare könsfördelning. En av åtgärderna för att locka fler män att söka sig till socialvårdsbranschen är att manliga anställda är med och representerar organisationen i olika sammanhang, exempelvis genom att besöka skolor. Ytterligare en strategi är att använda intervjumaterialet från undersökningen tillsammans med andra intervjuer, i marknadsföring, med syfte att locka en mer heterogen grupp att söka anställning. För att öka mångfalden vid rekrytering strävar KST även efter att arbetsplatsannonser utformas så att sökande med olika bakgrund tilltalas och att alla har samma möjlighet att förstå annonsens innehåll. Språket i annonserna är könsneutralt och kunskaperna och kompetensen som krävs för rollen beskrivs tydligt och lättförståeligt även för utomstående. Positiv särbehandling i rekryteringssammanhang, det vill säga att en individ ur en underrepresenterad grupp anställs på basen av just det, förutsatt att personen är lika behörig och lämplig som andra sökande, finns det i dagsläget inte några tillämpningsbestämmelser kring inom KST. Positiv särbehandling i rekryteringssammanhang är dock förekommande inom organisationen.

Attityden gentemot mångfald bland respondenterna är positiv. Flera tror att det skulle vara mer optimalt om fördelning mellan antal kvinnor och män i arbetsgrupperna var jämnare. En respondent berättar att de inom deras enhet genom gemensamma diskussioner kommer överens om personalregler gällande bemötande och likabehandling. Respondenten anser även att det inte är

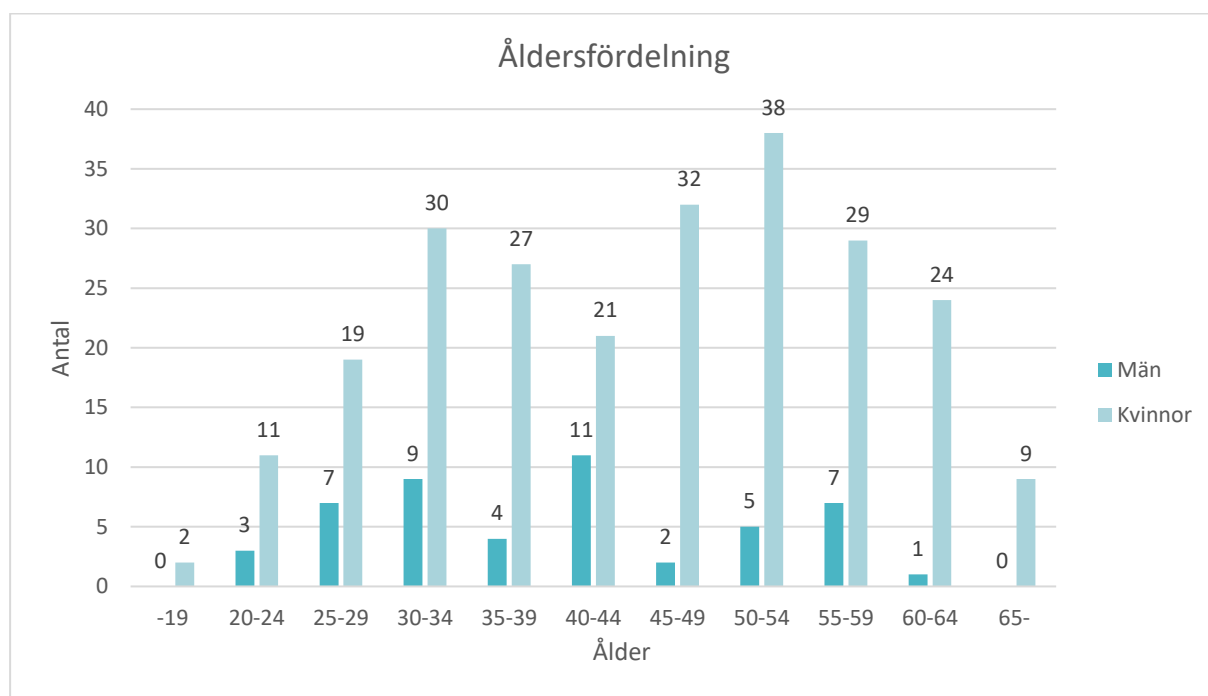
någon skillnad mellan ung eller gammal, kvinna eller man, att det finns duktiga 18-åringar och duktiga 72-åringar samt att alla kompletterar varandra.

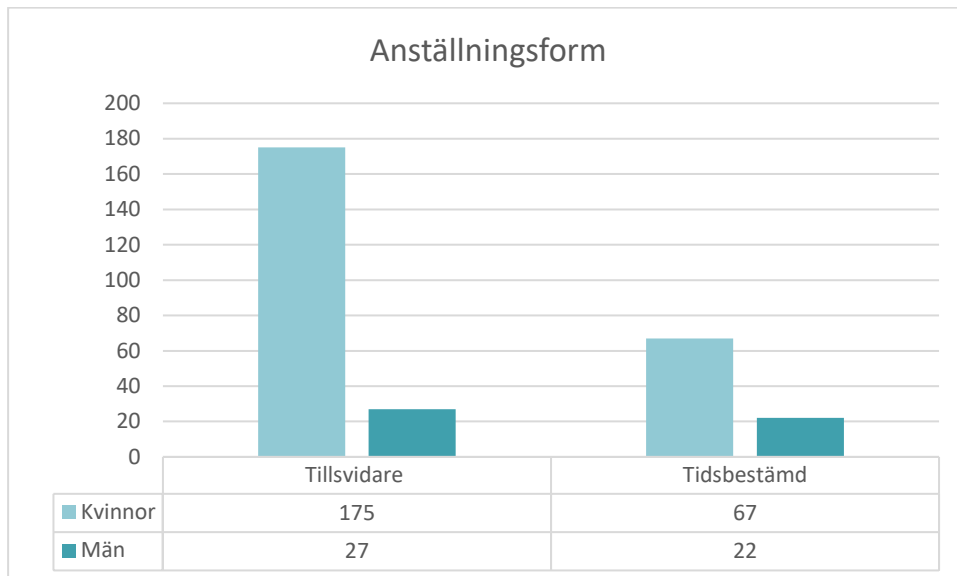
För att följa upp och ta tillvara på värdefull kunskap från personer som avslutar sin anställning inom KST har en mall för exit-samtal tagits fram. Medarbetaren får möjlighet att komma med reflektioner och synpunkter samtidigt som arbetsgivaren får feedback för utveckling av verksamheten.

Under våren 2023 tog KST i bruk ett rekryteringssystem i syfte att effektivisera administrationen kring rekrytering. Detta möjliggör att vi kan börja sammanställa statistik på ett bättre sätt samt följa upp och utvärdera inkomna ansökningar.



Antalet anställda är alla personer som har ett anställningsförhållande inom KST per 31.12.2022.





En person anges inte som visstidsanställd om denne vid sidan av den tidsbundna befattningen har ett ordinarie tjänste- eller arbetsavtalsförhållande. (31.12.2022)

Statistiken omfattar alla med ett anställningsförhållande per 31.12.2022 inklusive timanställda. Av alla anställda har 69,4 procent en ordinarieanställning och 30,6 procent en tidsbestämd anställning. Av kvinnorna har 72,3 procent ordinarie anställning och av männen 55,1 procent.

Vad gäller anställningsform är det generellt mer vanligt att kvinnor arbetar deltid och har tidsbegränsade anställningar än män. Detta har en negativ påverkan på kvinnors inkomst, ersättning vid föräldraledighet, arbetslöshet, sjukdom och framtida pension. Deltidsarbete och tidsbegränsade anställningar kan också ha en negativ påverkan på den anställdes löneutveckling och karriärmöjligheter. (Eurostat, 2023).

Åtgärder

En mall för exit-samtal togs fram i augusti 2023 och implementeras fortsättningsvis inom organisationen. Feedback och förbättringsförslag hanteras löpande och personalenheten planerar att följa upp och utvärdera tillämpningen av avslutande samtal.

I dagsläget saknas uppföljning och statistik kring inkomna ansökningar. I och med rekryteringssystemet kan vi nu sammanställa statistik kring sökanden och analysera rekryteringsprocessen utifrån ett jämställdhets- och likabehandlingsperspektiv.

Under 2024 satsar vi även på att implementera rekryteringssystemets vikariemodul för att underlätta administreringen av inhoppare/vikarier. Det stjäl mycket arbetstid för föreståndare som ofta för fram vikariehanteringen som ett stressmoment i arbetet.

Lika lön för lika arbete

Under denna rubrik beskrivs lönesättningen inom KST utifrån ett jämställdhet- och likabehandlingsperspektiv.

Mål

KST ska verka för ett bra, rättvist och välfungerande lönesystem som främjar resultat, motiverar de anställda och tryggar konkurrenskraftiga löner.

Nuläge

Inom KST ska alla ha rätt till lika lön för lika och likvärdigt arbete. KST:s löner fastställs av förbundsstyrelsen och anställda i en viss befattning eller tjänst har samma uppgiftsrelaterade lön oavsett vem som innehar tjänsten. Arbetsvärderingar ligger till grund för lönesättningarna och de ska vara rimliga och sakligt grundade.

I kvinnodominerade yrken, så som inom vård och omsorg, är genomsnittslönen generellt lägre än inom mansdominerade yrken (Keisu, 2020).

KST ser regelbundet över och utvecklar lönesystemet. Detta görs främst i samband med lokala justeringspotter. Syftet med lokala justeringspotter är att arbeta fram och vidareutveckla de lokala lönesystemen, rätta till lokala missförhållanden i lönerna samt stödja resultatfrämjande omorganiseringar av verksamheten och uppgifterna. KST har under 2022 byggt upp och infört ett system för individuella tillägg. Anställda ska kunna få individuella tillägg baserat på utförd prestation och yrkesskicklighet, vilket bedöms objektivt och på samma grunder för alla. Eftersom yrkesskicklighet och arbetsprestationer kan variera med tiden är de individuella tilläggen tidsbegränsade och bedömningen görs en gång per år. Beslutet för beviljandet av ett individuellt tillägg görs av två bedömare. Den ena bedömaren är närmsta förman och den andra en chef med mer övergripande bild av prestationerna för ett större antal anställda, detta för att bedömningen ska vara så objektiv som möjligt.

Lönejämförelse

En lönejämförelse har gjorts inom KST för år 2023. I jämförelsen har hundra procentig uppgiftsrelaterad lön eller individuell lön, individuella tillägg och erfarenhetstillägg per 31.8 analyserats. Inhoppare som redovisar timmar på krysslista är exkluderade ur statistiken.

I jämförelsen har anställda delats in i fem grupper baserat på nivå av utbildningskrav för yrkestiteln samt om personalansvar ingår eller inte. Nivån på utbildningskrav och uppgiftsrelaterad lön ökar i relation med indelningsgrupp. I grupperna ingår även anställda som inte har behörighet, och därmed

har en lägre uppgiftsrelaterad lön. Detta drar ner den genomsnittliga medellönen i grupperna, vilket främst förekommer i grupp två på grund av bristen på behöriga sökande med närvårdarutbildning. I grupp ett är det endast krav på grundskolekompetens och det förekommer inget personalansvar, i grupp två är det krav på yrkesinriktad utbildning eller gymnasiekompetens och inget personalansvar, i grupp tre är det krav på yrkeshögskole- eller högskolekompetens och inget personalansvar och i grupp fyra krävs yrkeshögskole- eller högskolekompetens och personalansvar ingår, i grupp fem ingår alla medlemmar i ledningsgruppen.

Det totala antalet anställda inom KST per 31.8.2023 är 349, varav 289 är kvinnor (83 %) och 60 män, (17 %). Det höga antalet anställda beror på sommarvikarier. Majoriteten av alla anställda befinner sig i grupp två med yrkesinriktad utbildning eller gymnasiekompetens utan personalansvar. I denna grupp befinner sig även procentuellt störst andel män, 36 av 60, och de flesta av kvinnorna, 167 av 289. Kvinnornas medellön inom organisationen är högre än männens, 3126,08 euro respektive 2894,74 euro, dvs männens medellön utgör 92,6 procent av kvinnornas. Att männens medellön är lägre kan förklaras med att endast 3,3 procent av alla män befinner sig i grupp fyra eller grupp fem där den genomsnittliga lönen är högst.

Kvinnornas medellön är högre än männens medellön i alla grupper förutom i grupp ett och fyra. I grupp ett utgör kvinnans lön 98,9 procent av männens lön. I grupp två utgör kvinnans lön 102,1 procent av männens lön. I grupp tre utgör kvinnans lön 104,3 procent av männens lön och i grupp fyra och fem blir den statistiska redovisningen inte tillförlitlig då det finns för få män.

Av de vi intervjuat är samtliga överens om att de önskar att lönen vore högre inom deras yrkesgrupp. En av respondenterna gör en jämförelse med bekanta som arbetar inom en mansdominerad bransch som lagerarbete och har högre lön än honom trots mindre ansvar.

Åtgärder

KST fortsätter att regelbundet se över och utveckla lönesystemet för att rätta till lokala missförhållanden, motivera anställda att utföra ett målinriktat arbete, samt för att hålla konkurrenskraftiga löner.

Systemet för individuella lönetillägg behöver på sikt utvärderas för att utvecklas på bästa möjliga sätt.

Arbetsmiljö och välmående

Nedan beskrivs KST:s målsättning, nuläge och strategi för jämställdhet och likabehandling inom området arbetsmiljö och välmående.

Mål

Målsättningen för KST är att skapa en trygg och hälsosam arbetsmiljö med goda arbetsförhållanden, såväl psykiskt som fysiskt, där arbetsgemenskapen och atmosfären präglas av jämställdhet och likabehandling.

Nuläge

Den fysiska och psykiska arbetsmiljön är en stor faktor då man undersöker anställdas välmående. Till den fysiska arbetsmiljön hör bland annat verktyg, lokaler, belastningar, så som tunga lyft, samt ljudnivåer. Till den psykiska arbetsmiljön hör trivsel i arbetsgruppen, arbetets innehåll, så som hur meningsfullt vi upplever vårt arbete, möjlighet till inflytande och utveckling samt upplevd kontroll över arbetssituation och arbetstider.

Inom sektorn för vård och omsorg upplevs arbetet ofta som psykiskt ansträngande och en stor andel utsätts för hot och våld. Statistik visar att kvinnor i högre grad än män blir sjuka av sina arbeten och att kvinnor oftare tvingas avsluta sina arbetsliv i förtid på grund av hälsoskäl. Detta beror på att män generellt har större variation i sina arbetsuppgifter, de gör det tunga, snabba lyft, kör maskinerna och använder verktyg, medan kvinnor jobbar mer repetitivt, de använder händerna mer och sträcker sig i obekväma upprepande arbetsställningar. Belastningen kan även skilja sig åt då exakt samma arbetsuppgift utförs eftersom utrustning och miljöer ofta är anpassade för en genomsnittlig man. (Keisu, 2020). Kvinnor anses även ha en högre empatisk förmåga i jämförelse med män (Ickes, et al. 2005) samtidigt som utbrändhet är mer vanligt inom yrken som kräver empati (Singer & Klimecki, 2014).

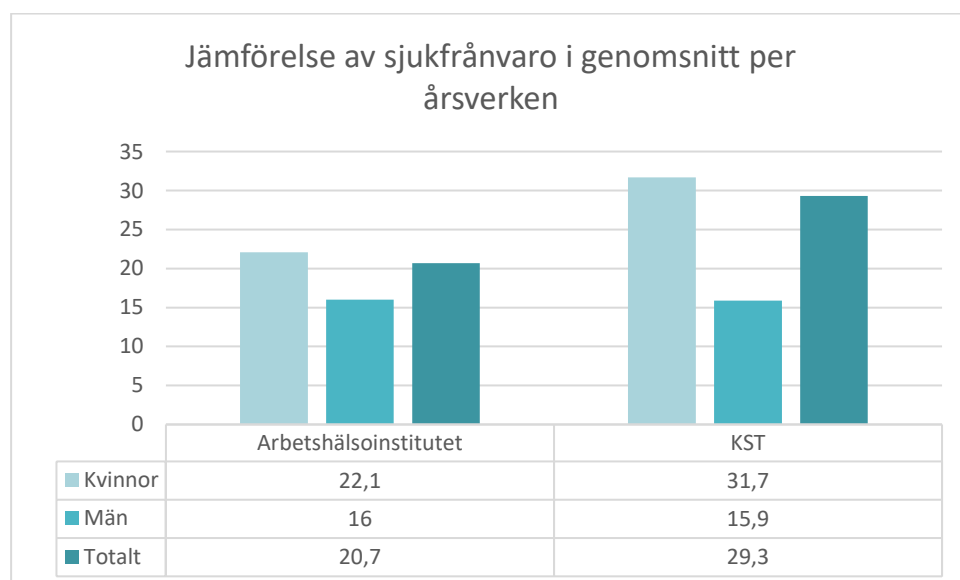
I samarbete med arbetarskyddet genomför organisationen hösten 2023 en medarbetarundersökning med fokus på arbetshälsa. Tanken är att enkäten ska bli årligt återkommande. Vi använder oss av Kevas arbetshälsoenkät, innehållande cirka 30 standardfrågor. KST värdesätter respons och återkoppling från anställda som ett viktigt och värdefullt redskap för att utvärdera i vilken grad olika mål uppfylls samt ett hjälpmedel för att förbättra arbetsmiljön och de anställdas välmående och trivsel.

Sjukfrånvarostatistik

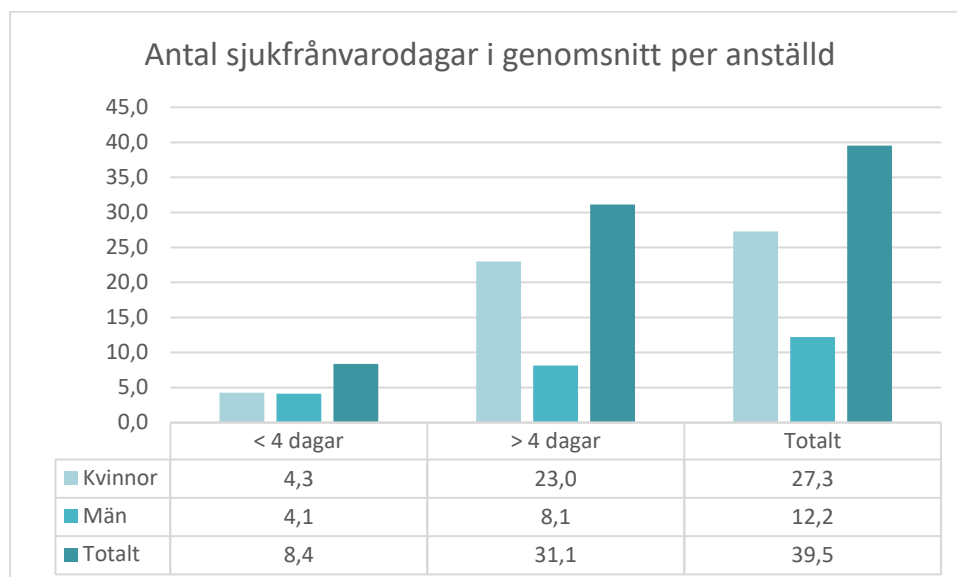
Hög sjukfrånvaro på arbetsplatsen kan vara en indikation på en osund arbetsmiljö. Enligt Finlands arbetshälsoinstitut hade kommunalt anställda år 2022 i genomsnitt 20,7 frånvarodagar per årsverken på grund av egen sjukdom. Män hade igenomsnitt 16 dagar och kvinnor 22,1 dagar. Närvårdare och vårdare hade högsta antal sjukfrånvarodagar per yrkeskategori, 30,39 dagar per årsverken. Närvårdare och vårdare har varit en yrkeskategori med hög sjukfrånvaro i många år. Socialarbetare hade 12,51 frånvarodagar och övriga chefer 8,71 sjukfrånvarodagar per årsverken. Statistiken visar även att åldersgruppen under 30 år är överrepresenterad i sjukfrånvarostatistiken tätt följt av de som är över 50 år.

Statistik har tagits fram över hälsorelaterad frånvaro inom KST för samma år, 2022. Hälsorelaterad frånvaro omfattar avlönad och oavlönad sjukfrånvaro, rehabiliteringsstöd, sjukfrånvaro pga arbetsolycksfall och redovisas enligt antal frånvarodagar per **årsverken**.

Statistiken för KST visar att de anställda totalt hade 7202 sjukfrånvarodagar under år 2022, vilket i snitt är 29,3 dagar per årsverken. Det är 8,6 dagar fler än genomsnittet i statistiken för alla kommunalt anställda i Finland, men 1,09 dagar färre än medeltalet för yrkesgruppen närvårdare och vårdare i Finland (vilket är den största yrkesgruppen inom KST). Kvinnor inom KST har fler sjukfrånvarodagar per anställd kvinna jämfört med per anställd man. Då antalet anställda män är få i förhållande till antal anställda kvinnor kan statistiken endast tolkas som en fingervisning, statistiken går dock i linje med statistiken för kommunsektorn i Finland samt med tidigare presenterad forskning, att kvinnor har en högre sjukfrånvaro än män.



Jämförelse av hälsorelaterad frånvaro i genomsnitt per årsverken 2022, innefattande avlönad och oavlönad sjukfrånvaro, rehabiliteringsstöd samt sjukfrånvaro pga arbetsolycksfall.



Hälsorelaterade frånvaro i genomsnitt per anställd 31.12.2022.

Uppföljning av sjukfrånvaro

För att motverka försämrad arbetsförmåga strävar KST efter att uppmärksamma signaler på ohälsa och ingripa i ett tidigt skede. För att förhindra att otrivsel eller problem på arbetsplatsen leder till sjukdomar eller sjukskrivningar följer förmännen regelbundet upp sjukfrånvaro och håller så tidigt som möjligt stödsamtal med de som har upprepad sjukfrånvaro. Upprepad sjukfrånvaro definieras som sex tillfällen under ett år eller 3 tillfällen under tre månaders tid. Förmännen utreder om sjukfrånvaron är arbetsrelaterad och vilka eventuella stödåtgärder som behövs. Vid behov kan arbetstagaren uppmanas att uppsöka företagshälsovården. Under 2023 har en handlingsplan för socialtjänstens arbete med våld i nära relationer tagits fram vilken inkluderar våld i nära relationer ur ett arbetsgivarperspektiv, där upprepad kortvarig sjukfrånvaro kan vara ett tecken på våld i nära relationer. För att möjliggöra ett samtalsforum där ämnet kring våld i nära relationer lyfts bör frågor kring detta finnas med på uppföljningsblanketten för stödsamtal. Vid långvarig sjukfrånvaro över 30 dagar ska förmännen hålla en tät kontakt med arbetstagaren gällande mående och möjlighet till återkomst i arbetet. Företagshälsovården bedömer arbetsförmågan hos en anställd som är sjukskriven en längre tid och återkopplar med rekommendationer för att återställa/stärka arbetsförmågan.

Arbetskydd

KST har en tillsatt arbetskyddskommission som arbetar förebyggande för att förhindra olägenheter på arbetsplatsen och för att förbättra arbetsmiljön och arbetsförhållandena för alla anställda. Begreppet arbetsmiljö avser här alla faktorer i arbetet och på arbetsplatsen som påverkar de anställda fysiskt och psykiskt, såsom lokaler, utrustning, inredning, kemiska produkter, inomhusklimat, arbetsorganisation, arbetsmetoder, samarbete och sociala kontakter. KST:s arbetsmiljöarbete är ämnat att bedrivas i en samverkan där alla har ansvar att medverka. Ledningen har det övergripande ansvaret för att planera, leda och följa upp arbetsmiljön, chefer och förmän bör uppmärksamma

arbetsmiljöfrågor som direkt påverkas av de beslut de fattar och varje anställd har ett personligt ansvar att uppmärksamma och rapportera eventuella risker och hot mot en god arbetsmiljö.

Stödjande av arbetstagarens hälsa och välmående

Individens eget välmående anses vara betydande för att motverka sjukskrivning - humor (Moran, 2002), mindfulness (Gauthier, 2015), stödgrupper (Günüsen, 2010) och utbildning/ handledning (Rickard, et al., 2012) ses ha en positiv effekt på stresshantering och känsla av utmattning.

KST värnar om arbetstagarens hälsa och erbjuder bland annat subventionerad friskvård, vilken har en hög nyttjandegrad bland de anställda inom KST. KST har även som ambitionen att ordna friskvårdskampanjer och andra åtgärder för att främja personalens hälsa och trivsel. För att stödja anställda i arbetet ska regelbundna arbetsgruppsmöten hållas och kontinuerlig tillgång till intern och extern handledning erbjudas. En handlingsplan för utbildning inom organisationen är under framtagande. Ytterligare åtgärder för att förbättra arbetsmiljön och de anställdas välmående är exempelvis ledarskapsutbildning med fokus på värderingar, ledarens roll och konflikthantering ordnad för chefer och ledare inom organisationen samt energigivande och motivationshöjande inspirationsföreläsningar för alla anställda. Efter utbildningstillfällen följer arbetsgivaren upp genom formulär där anställda har möjlighet att lämna synpunkter kring upplägg och innehåll samt ge önskemål för framtida önskade insatser och arrangemang.

Kommentarer från intervjupersonerna

I intervjuerna framkommer det att det kan finnas skillnader mellan kvinnor och män gällande jämställdhet och likabehandling i arbetet inom KST. Som exempel ges att en kvinnlig klient kan avstå från att prata om sex, samlevnad, mens och underlivsproblem med en manlig personal, medan en manlig klient kan föredra att prata med en manlig personal om motsvarande angelägenheter. Flera av respondenterna har även upplevt att det förekommer skillnader i arbetsuppgifter mellan män och kvinnor, en manlig kollega kan exempelvis inväntas för att utföra ett tyngre lyft, anses vara bättre lämpad för att hantera mer utmanande klienter eller ha lägre förväntningar på sig och därmed lättare få uppskattning för sitt arbete. En av respondenterna analyserar förväntningar på kvinnor och män och tror att förväntningar på kvinnors prestation är högre och att kvinnor samtidigt i högre grad upplever känslor av skuld av att inte rätta till. En annan respondent reflekterar kring att det eventuellt är vanligare att män blir tillfrågad att utföra en arbetsuppgift medan en kvinnlig kollega snarare bara får uppgiften tilldelad till sig.

Det framkommer även att det finns förutfattade meningar i samhället och utifrån, exempelvis att anhöriga kan efterfråga en kvinnlig kollega framför en manlig eller att män inom vården ifrågasätts på grund av sitt yrkesval, oftast av andra män med åsikter som att vårddyrket är mer lämpat för kvinnor. En respondent vittnar om att det finns män som har mindre respekt för kvinnor, varför en manlig kollega kan behöva närvara i ett möte med en manlig klient. Även anklagelser som personal utsätts för

i yrkesrollen kan variera, respondenten tror att det är vanligare att som kvinna bli anklagad för inkompetens och som man bli anklagad för att på något sätt ha uppträtt sexuellt opassande. Något som flera respondenter lyfter som positivt i ett kvinnodominerat yrke är stämningen och miljön, den upplevs mjuk och att det är mer accepterat att visa ödmjukhet och sårbarhet, jämfört med en annars kanske "burdus och grabbig miljö med ryggdunkningar".

Åtgärder

Organisationen har för avsikt att genomföra regelbundna medarbetarundersökningar med fokus på arbetshälsa. Vi avser göra en ny undersökning år 2024 samt följa upp åtgärder och resultat från tidigare år.

Diskriminering och trakasserier

Under denna rubrik beskrivs KST:s målsättning, nuläge och strategi för att motverka diskriminering och trakasserier.

Mål

KST:s målsättning är att vara en arbetsplats där arbetstagare känner sig trygga och inte utsätts för sexuella trakasserier, trakasserier på grund av kön, könsidentitet, könsuttryck eller icke fastställd fysiskt könsskaraktäristiska. Befallningar eller instruktioner att diskriminera personer på grund av kön ska inte förekomma och kvinnor och män ska behandlas lika i samband med befordran och andra arbetsvillkor oavsett kön, graviditet, föräldraskap eller annat familjeansvar. Bilder och andra föremål eller material som kan uppfattas kränkande ska inte förekomma på arbetsplatsen.

En annan målsättning är att arbetet för att motverka både direkt och indirekt diskriminering sker kontinuerligt - med indirekt diskriminering menas förhållningssätt eller åtgärder som till synes är könsneutrala men som i praktiken missgynnar det ena könet, exempelvis att det i arbetsmiljön finns nedlåtande kränkande attityder mot kvinnor eller män som grupp. Målet är även att alla anställda känner till definitionen av diskriminering och sexuella trakasserier eller trakasserier på grund av kön och att alla vet eller enkelt kan hitta information om hur och till vem de ska vända sig i en eventuell situation där diskriminering eller trakasserier förekommer.

Nuläge

Handlingsplan vid trakasserier och hot om våld

Enligt arbetarskyddslagen (738/2002) är arbetsgivaren skyldig att genom nödvändiga åtgärder sörja för arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet.

En handlingsplan för hot och våld har tagits fram i syfte att hjälpa de anställda att hantera situationer där hot och våld kan förekomma. Hot och våld är ett vitt begrepp som också innefattar situationer där en anställd blir utsatt för utpressning eller trakasserier på grund av sina arbetsuppgifter.

KST bedriver socialvård, vilket räknas som en av verksamheter där personal löper störst risk att utsättas för situationer som innehåller hot och våld. KST ska så långt det är möjligt och rimligt genom lämpliga skyddsåtgärder skydda sina anställda mot att bli utsatta för trakasserier, hot och våld.

För att motverka och hantera trakasserier och olika typer av otillfredsställande arbetsförhållanden finns en processbeskrivning för hur och till vem hot om våld, utpressning eller trakasserier och osakligt bemötande bland personal rapporteras. Händelsen ska utredas och anmälaren ska ges återkoppling inom två veckor. Den som har gjort anmälan får inte till följd av anmälan bli utsatt för repressalier.

Kommentarer från intervjupersonerna

En respondent i intervjuerna beskriver klimatet i arbetsgruppen som tryggt, mjukt, lugnt och familjärt med mycket humor. En annan respondent beskriver klimatet som högt till tak med mycket humor, men utan nedvärderande, sexuella eller liknande skämt, respondenten har inte upplevt att någon i arbetsgruppen vid något tillfälle skulle ha blivit kränkt. I intervjuerna framkommer att det saknas kännedom hos de anställda kring hur du ska gå till väga och vem du ska vända dig till i en utsatt situation, det finns dock ett förtroende för ledningen att en eventuell anmälan skulle tas på allvar.

Åtgärder

KST fortsätter att se över och förtydliga riktlinjer och processer inom organisationen. För att främja, medvetandegöra och aktivt ta ställning finns ett förslag att med hjälp av ett årshjul med teman kopplade till diskrimineringsgrunderna lyfta och belysa viktiga ämnen inom jämställdhet och likabehandling på KST:s gemensamma intranät.

Utarbeta en skild handlingsplan för hantering av trakasserier och osakligt bemötande.

Att förena arbete och familjeliv

I denna del beskrivs KST:s målsättning, nuläge samt strategi för anställdas möjligheter att förena arbete och familjeliv ur ett jämställdhets- och likabehandlingsperspektiv.

Mål

Målsättningen inom KST är att anställda kvinnor och män ges lika förutsättningar till familjeledighet och möjlighet att förena arbete och familjeliv oberoende av livssituation.

Nuläge

Arbete och familjeliv

För att främja jämställdhet och likabehandling med möjligheten att förena arbete med familjeliv ska alla behandlas lika oberoende av familjesituation. KST ska uppmuntra till delat familjeansvar genom att vara flexibla så att arbetstagaren i största möjliga mån kan utföra arbetet utan att det inskränker på arbetstagarens familjeliv. Arbetet organiseras så att det blir enklare att förena med familjelivet, genom att till exempel arbetsplatsträffar, möten och sammanträden förläggs till ordinarie arbetstid samt genom flexibla arbetstidsarrangemang i mån av möjlighet. KST strävar efter att den som är frånvarande på grund av familjeangelägenheter inte ska komma efter i kompetens- eller löneutveckling och att återgången efter en längre familjeledighet ska underlättas - den som kommer tillbaka från en familjeledighet ska ges introduktion och uppdatering vid återkomst i arbetet. Anställda har under sin familjeledighet rätt till samma friskvårdsförmåner som tidigare och bjuds in till evenemang som arrangeras under ledigheten, så som exempelvis till julfester. Enligt AKTA-kollektivavtal likställs graviditets-, föräldra- och partiell vårdledighet med arbetad tid och berättigar därmed den anställde till intjänande av semester.

Familjeledighetsstatistik

Statistik över familjeledighet inom KST har tagits fram och analyserats för år 2022. Statistik gällande familjeledigheter är dock svår att analysera och använda som underlag för jämförelse då det endast baserar sig på de anställda som nyligen fått barn eller har yngre barn.

Statistiken för tillfällig vårdledighet av sjukt barn (VAB) redovisas enligt antal frånvarodagar per kvinna och man, enligt antal dagar per anställd kvinna respektive anställd man samt enligt andel dagar uttagna av män respektive kvinnor.

Enligt statistiken för 2022 har anställda inom KST tagit ut 274 VAB-dagar. Av de dagarna har kvinnor sammanlagt tagit ut 251 av dagarna och männen 23, vilket i procent motsvarar 91,61 respektive 8,39. För kvinnorna är det 1,04 dagar per anställd kvinna och för männen 0,47 dagar per anställd man.

VAB	Kvinnor	Män
Antal dagar	274	23
Per anställd	1,04	0,47
Andel	91,61 %	8,39 %

Statistik över familjeledighet inom KST 2022.

Statistiken för familjeledighet redovisas enligt antal familjeledighetsdagar per kvinna och man och inom parentes anges antal personer som nyttjat familjeledigheten. Statistiken visar att 14 personer har varit vårdlediga. 13 kvinnor har varit vårdlediga i 1959 dagar, vilket är 150,69 dagar per vårdledig kvinna och en man har varit vårdledig i 365 dagar. 17 kvinnor har varit föräldralediga i 2056 dagar, vilket är 120,94 dagar per föräldraledig kvinna. 16 kvinnor har varit moderskapslediga/graviditetslediga i 1553 dagar, vilket är 97,06 dagar per moderskaps-/graviditetsledig kvinna. Fem män har varit faderskapslediga i 160 dagar vilket motsvarar 32 dagar per faderskapsledig man. Tolv kvinnor var partiellt vårdlediga i 2993 dagar under 2022, vilket motsvarar 249,41 dagar per partiellt vårdledig kvinna.

	Kvinnor	Män
Vårdledighet	1959 (13)	365 (1)
Föräldraledighet	2056 (17)	0
Moderskapsledighet / Graviditetsledighet	1553 (16)	0
Faderskapsledighet	0	160 (5)
Partiell vårdledighet	2993 (12)	0

Statistiken för familjeledighet redovisas enligt antal familjeledighetsdagar per kvinna och man. Inom parentes anges antal personer som nyttjat familjeledigheten.

Kommentarer från intervjupersonerna

I intervjuerna framkommer att medarbetarna är nöjda med möjligheterna att förena arbete med familjeliv. En respondent berättar att de inom periodarbete tillsammans själva gör upp schemat för att passa familjesituationer och eventuella fritidsaktiviteter, de informerar varandra om de behöver extra avlastning i jobbet på grund av en tillfälligt påfrestande familjesituation och hjälper varandra med ett givande och tagande från dag till dag. En annan respondent anser att arbetsplatsen är föräldravänlig, "man gnäller inte när folk vabbar, man kan använda flextider inför skolavslutningar, eller komma lite senare när man lämnar på dagis. Det är jättebra". På frågan om det finns en upplevd skillnad mellan kvinnor och mäns möjligheter att kombinera familjeliv och arbete finns det funderingar kring att det i samhället eventuellt är mer accepterat att kvinnan är hemma med sjuka barn.

Åtgärder

KST fortsätter att arbeta för att arbetsförhållandena och balansen mellan arbetsliv och familjeliv utvecklas så kvinnor och män ges samma möjligheter och att anställda som är familjelediga inkluderas i förmåner och evenemang.

Sammanfattning åtgärder 2024 - 2025

- Fortsätta med ett aktivt rekryteringsarbete särskilt med beaktande av jämställdhetsaspekten.
- Intervjuer med män i organisationen används i marknadsföringssammanhang.
- Sträva efter att arbetsplatsannonser utformas så att sökande med olika bakgrund tilltalas och har samma möjlighet att förstå annonsens innehåll. Språket är könsneutralt och kunskaperna och kompetensen som krävs för rollen beskrivs tydligt och lättförståeligt även för utomstående.
- Årshjul för teman kopplade till diskrimineringsgrunderna på intranätet.
- Följa upp och utvärdera tillämpningen av avslutande samtal, mallen för exit-samtal.
- Sammanställa statistik kring sökanden och analysera rekryteringsprocessen utifrån ett jämställdhets- och likabehandlingsperspektiv.
- Implementera rekryteringssystemets vikariemodul för att underlätta administreringen av inhoppare/vikarier.
- Utvärdera systemet för individuella lönetillägg år 2025.
- Medarbetarundersökningar med fokus på arbetshälsa. Följa upp åtgärder och resultat från tidigare år.
- Ordna friskvårdskampanjer och andra åtgärder för att främja personalens hälsa och trivsel.
- Utarbeta en handlingsplan för hantering av trakasserier och osakligt bemötande.
- Fortsätter arbeta för att arbetsförhållandena och balansen mellan arbetsliv och familjeliv utvecklas så kvinnor och män ges samma möjligheter och att de som är familjelediga inkluderas i förmåner och personalevenemang.
- Utarbeta blanketten för stödsamtal vid sjukfrånvaro enligt handlingsplanen för socialtjänstens arbete mot våld i nära relationer samt undersöka möjligheten till screening i samband med företagshälsovårdens hälsoundersökning.

Källförteckning

(Eurostat, 2023)

Share of . 2023 03.04.2023 (Eurostat, 2023) <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostatnews/w/EDN-20230303-1?language=sv> (09.01.2024)

Arbetshälsoinstitutet. Arbetslivskunskap. <https://www.xn--tyelmtietot5ab3u.fi/sv/dashboards/kunta10-sick-leave> (Hämtad 20-11-2023)

Gauthier, T., Meyer, R. M. L., Grefe, D., & Gold, J. I. (2015). An on-the-job mindfulnessbased intervention for pediatric ICU nurses: A pilot. *Journal of Pediatric Nursing*.

Günüşen, N. P., & Ustün, B. (2010). An RCT of coping and support groups to reduce burnout among nurses. *International Nursing Review*.

Ickes, W., Gesn, P. R., & Graham, T. 2000. Gender differences in empathic accuracy: Differential ability or differential motivation? *Wiley online Library*.

Keisu, Britt-Inger. 2020. Att arbeta för lika villkor: Ett genus- och maktperspektiv på arbete och organisation. Lund: Studentlitteratur AB.

Moran, C.C. (2002). Humor as a moderator of compassion fatigue. In C. R. Figley (Ed.), *Treating compassion fatigue*. New York: Brunner-Routledge.

Rickard, G., Lenthall, S., Dollard, M., Opie, T., Knight, S., Dunn, S., Brewster-Webb, D. (2012). Organisational intervention to reduce occupational stress and turnover in hospital nurses in the northern territory, Australia. *Collegian (Royal College of Nursing, Australia)*.

Singer, T. & Klimecki, O.M. 2014. Empathy and compassion. *Current Biology*.

Bilaga statistik

Löner

Gruppindelning

Alla yrkesbenämningar har grupperats enligt krav på utbildningsnivå samt personal- och ekonomiskt ansvar utifrån arbetsbeskrivningarna för respektive plats.

Grupp 1. Anställda med grundskolekompetens och inget personalansvar		
Personlig assistent	Vik. vårdare utan yrkesinriktad utbildning	Chaufför
Grupp 2. Anställda med yrkesinriktad utbildning eller gymnasiekompetens och inget personalansvar.		
Vårdare	Arbetskonsulent	Ekonomiadministratör
Handledare	Administratör	Kock
Sysselsättningsledare	Löneadministratör	
Grupp 3: Anställda med yrkeshögskole- eller högskolekompetens utan personalansvar		
Socialarbetare	Special socialarbetare	Metodhandledare
Barnatillsyningsman	Behandlare	Kanslisekreterare
Socialhandledare	Fältare	Personaladministratör
Familjehandledare	Förmånshandläggare	It-samordnare
		Ekonom
Grupp 4: Anställda med yrkeshögskole- eller högskolekompetens och personalansvar		
Ledande socialarbetare	Koordinator	Föreståndare skyddshem
Socialhandledare med förmansansvar	Ledande fältare	Ledande administratör
Verksamhetsledare	Föreståndare	
Grupp 5: Ledningsgruppen		
Förbundsdirektör	Ekonomichef	Metod- och kvalitetschef
Personalchef	Områdeschef	

Lönejämförelse

Lönejämförelsen omfattar 100 procentig uppgiftsrelaterad lön/ individuell lön, individuella tillägg och erfarenhetstillägg, för alla anställda per 31.8.2023.

Hela KST				Lön	Medellön	Medianlön
Antal						
Totalt	349			Totalt	2916,93	2677,89
Kvinnor	289	83 %		Kvinnor	2951,66	2677,89
Män	60	17 %		Män	2749,65	2677,89
Relation kvinnors/mäns medellön:				107,35 %		
Grupp 1				Lön	Medellön	Medianlön
Antal						
Totalt	26			Totalt	2364,98	2367,34
Kvinnor	17	65 %		Kvinnor	2367,97	2367,34
Män	9	35 %		Män	2359,35	2367,34
Relation kvinnors/mäns medellön:				100,37 %		
Grupp 2				Lön	Medellön	Medianlön
Antal						
Totalt	203			Totalt	2621,97	2677,89
Kvinnor	167	82 %		Kvinnor	2631,20	2677,89
Män	36	18 %		Män	2579,19	2677,89
Relation kvinnors/mäns medellön:				102,02 %		
Grupp 3				Lön	Medellön	Medianlön
Antal	Antal					
Totalt	84			Totalt	3292,81	3212,295
Kvinnor	71	85 %		Kvinnor	3308,00	3241,48
Män	13	15 %		Män	3209,89	3079,44
Relation kvinnors/mäns medellön:				103,06 %		
Grupp 4				Lön	Medellön	Medianlön
Antal	Antal					
Totalt	28			Totalt	3655,08	3497,77
Kvinnor	27	96 %		Kvinnor	3630,38	3497,77
Män	1	4 %		Män	4322,05	4322,05
Relation kvinnors/mäns medellön:				84,00 %		
Grupp 5				Lön	Medellön	Medianlön
Antal	Antal					
Totalt	8			Totalt	5664,93	5685,47
Kvinnor	7	88 %		Kvinnor	5782,33	5685,47
Män	1	13 %		Män	4843,18	4843,18
Relation kvinnors/mäns medellön:				119,39 %		

Uppgiftsrelaterad lön/individuell lön + Erfarenhetstillägg/årstillägg per 31.8.2023.

Hela KST			
Antal			
Totalt	349		
Kvinnor	289	83 %	
Män	60	17 %	
Relation kvinnors/mäns medellön:			107,60 %
Grupp 1			
Antal			
Totalt	26		
Kvinnor	17	65 %	
Män	9	35 %	
Relation kvinnors/mäns medellön:			99,30 %
Grupp 2			
Antal			
Totalt	203		
Kvinnor	167	82 %	
Män	36	18 %	
Relation kvinnors/mäns medellön:			101,54 %
Grupp 3			
Antal	Antal		
Totalt	84		
Kvinnor	71	85 %	
Män	13	15 %	
Relation kvinnors/mäns medellön:			104,16 %
Grupp 4			
Antal	Antal		
Totalt	28		
Kvinnor	27	96 %	
Män	1	4 %	
Relation kvinnors/mäns medellön:			82,83 %
Grupp 5			
Antal	Antal		
Totalt	8		
Kvinnor	7	88 %	
Män	1	13 %	
Relation kvinnors/mäns medellön:			119,39 %

Uppgiftsrelaterad lön/helhetslön + Erfarenhetstillägg/årstillägg + individuella tillägg.

Hela KST				Lön	Medellön	Medianlön
Antal						
Totalt	349			Totalt	3086,31	2907,75
Kvinnor	289	83 %		Kvinnor	3126,08	2935,03
Män	60	17 %		Män	2894,74	2677,89
Relation kvinnors/mäns medellön:				107,99 %		
Grupp 1				Lön	Medellön	Medianlön
Antal						
Totalt	26			Totalt	2406,98	2367,34
Kvinnor	17	65 %		Kvinnor	2397,50	2367,34
Män	9	35 %		Män	2424,89	2367,34
Relation kvinnors/mäns medellön:				98,78 %		
Grupp 2				Lön	Medellön	Medianlön
Antal						
Totalt	203			Totalt	2786,59	2892,12
Kvinnor	167	82 %		Kvinnor	2796,69	2892,12
Män	36	18 %		Män	2739,73	2677,89
Relation kvinnors/mäns medellön:				102,08 %		
Grupp 3				Lön	Medellön	Medianlön
Antal	Antal					
Totalt	84			Totalt	3479,81	3362,20
Kvinnor	71	85 %		Kvinnor	3502,28	3483,54
Män	13	15 %		Män	3357,06	3079,44
Relation kvinnors/mäns medellön:				104,33%		
Grupp 4				Lön	Medellön	Medianlön
Antal	Antal					
Totalt	28			Totalt	3959,80	3843,00
Kvinnor	27	96 %		Kvinnor	3930,72	3842,48
Män	1	4 %		Män	4745,12	4745,12
Relation kvinnors/mäns medellön:				82,84 %		
Grupp 5				Lön	Medellön	Medianlön
Antal	Antal					
Totalt	8			Totalt	5710,76	5685,47
Kvinnor	7	88 %		Kvinnor	5834,70	5685,47
Män	1	13 %		Män	4843,18	4843,18
Relation kvinnors/mäns medellön:				120,47 %		