



KLIPPANS  
KOMMUN

jämställdhet

-policy  
-handlingsplan

## 1. Inledning

Den här planen är upprättad utifrån Jämställdhetslagens bestämmelser. Enligt Jämställdhetslagen skall alla arbetsgivare bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja jämställdhet i arbetslivet. Arbetsgivare med fler än tio anställda skall även upprätta en handlingsplan med mål och åtgärder för en jämställd arbetsplats.

Den här handlingsplanen innehåller förutom en policy för jämställdhet i Klippans kommun, även en nulägesbeskrivning med mål och åtgärder inom områden som arbetsmiljö, föräldraledighet, sexuella trakasserier, rekrytering och lönefrågor. Planen innehåller även statistik och en utvärdering från tidigare plan.

Jämställdhetsplanen revideras kontinuerligt.

## **2. Policy**

I Klippans kommun vill vi ha jämställda arbetsplatser där alla individers specifika förmågor oberoende av könstillhörighet skall tas tillvara för att bidra till ett gott arbetsresultat och klimat. Mäns och kvinnors lika värde skall vara den självklara värderingen i Klippans kommun.

Vi vill att kvinnor och män skall ha lika lön för lika eller likvärdigt arbete, att kvinnor och män skall kunna arbeta inom de yrken de är intresserade av, att det skall vara naturligt att både kvinnor och män kan förena arbete med ansvar för barn, att arbetsmiljö och arbetsorganisation är sådana att de passar både kvinnor och män och att kränkningar på grund av kön inte förekommer.

## **3. Samverkan**

Enligt 2 § Jämställdhetslagen skall arbetsgivare och arbetstagare samverka för att uppnå jämställdhet i arbetslivet. I samverkansavtalet ingår jämställdhet som en viktig del att diskutera och belysa före beslut.

Jämställdhetsfrågor skall diskuteras på arbetsplatsträffar.

## **4. Ansvar**

Kommunstyrelsen har det övergripande ansvaret för jämställdhetsarbetet i kommunen.

Personalkontoret skall tillsammans med de fackliga organisationerna göra jämställdhetsplanen känd i kommunen samt följa upp arbetet med jämställdhet.

Personalkontoret initierar åtgärderna i planen genom att exempelvis utforma de policys och riktlinjer som behövs för att uppfylla målen, samt att genomföra undersökningar och andra utredningar som erfordras.

Varje arbetsledare är ansvarig för att det bedrivs ett aktivt jämställdhetsarbete inom det egna ansvarsområdet.

## 5. Könsfördelning

### 5.1 I hela kommunen

	kvinnor i % 2007	män i % 2007
BUF	73,2	26,8
SOC	93,6	6,4
ÖVRIGA	63,9	36,1
Hela kommunen	<b>78,9</b>	<b>21,1</b>

Könsfördelning i procent av alla anställda, både tillsvidare och visstidsanställda, ej timavlönade.

Antalet anställda i Klippans kommun var 2007-12-31 1634 personer. Av de 1634 personerna är 1289 kvinnor och 345 män. Detta innebär en könsfördelning på 78,9 % kvinnor och 21,1 % män.

Vid en jämförelse med 2006 års Jämställdhetsplan angående könsfördelningen i kommunen är fördelningen procentuellt sett densamma. Kommunen är fortfarande en kvinnodominerad arbetsplats. I Jämställdhetsplanen 2007 finns statistik över könsfördelningen förvaltningsvis. Vi kan konstatera att könsfördelningen är nästintill oförändrad.

### 5.2 I chefsbefattningar

	kvinnor i % 2007	män i % 2007	kvinnor i % 2006	% män 2006
BUN	67	33	66	34
SOC	74	26	68	32
Övriga förvaltningar	35	65	36	64
Totalt	<b>71</b>	<b>29</b>	<b>59</b>	<b>41</b>

Chefposter procentuellt fördelat på kvinnor och män totalt i kommunen.

Det totala antalet chefer uppgick 2007-12-31 till sammanlagt 77. Av dessa är 45 kvinnor och 32 män. Procentuellt sett är könsfördelningen cirka 71 % kvinnor och 29 % män inom kommunen totalt. År 2001 var fördelningen 50/50.

Den kvinnliga representationen bland cheferna har ökat i de två största förvaltningarna BUN och SOC. Den kvinnliga chefsrepresentationen i de övriga förvaltningarna har dock minskat med en procentenhet sedan 2006. Männerna utgör dock fortfarande en majoritet på de högre chefsnivåerna, men på de lägre chefsnivåerna är kvinnorna fler än männen. Totalt sett råder det en ungefärlig fördelning på 70/30 inom både de lägre och högre kategorierna av chefer.

### 5.3 Per tjänstgöringsgrad

	% heltid kvinnor	% deltid kvinnor	% heltid män	% deltid män
BUN	67	33	78	22
SOC	30	70	61	39
ÖVRIGA	48	52	88	12
Hela kommunen	<b>48</b>	<b>52</b>	<b>79</b>	<b>21</b>

Heltids- och deltidsanställningar procentuellt fördelat på kvinnor och män totalt, både tillsvidare och visstidsanställda under 2007, ej timavlönade.

Personal inom vård och omsorg har deltidsanställningar. Arbetsgivaren arbetar för att skapa förutsättningar och möjligheter för önskad sysselsättningsgrad. Alla anställda har rätt att begära företrädesrätt till högre sysselsättningsgrad och arbetsgivaren skall i första hand beakta detta när behov finns av att utöka bemanningen. Detta finns förtydligt i kommunens riktlinjer för rekrytering.

	kvinnor i % 2006	Män i % 2006	kvinnor i % 2004	män i % 2004
Heltid	44	77	57	79
Deltid	56	23	43	21

Antal heltids- och deltidsanställningar i procent för kvinnor respektive för män, både tillsvidare och visstidsanställda, ej timavlönade 2004 och 2006. Jämförelse är gjord med 2002 års jämställdhetsplan (endast tillsvidareanställda).

I jämförelse med år 2006 arbetar både män och kvinnor, enligt statistiken, i högre utsträckning heltid under 2007, vilket i sin tur innebär att deltidsarbetet har minskat. Det ser ut som att heltidsanställningarna bland både kvinnor och män har ökat under 2007.

## 6. Aktiva åtgärder

### 6.1 Arbetsmiljö

4 §

*”Arbetsgivaren skall genomföra sådana åtgärder som med hänsyn till arbetsgivarens resurser och omständigheterna i övrigt kan krävas för att arbetsförhållandena skall lämpa sig för både kvinnor och män.”*

### 6.1.1 Nuläge

Den fysiska arbetsmiljön lämpar sig för både kvinnor och män på så vis att det finns arbetsredskap och hjälpmedel som båda könen kan använda i arbetet. Beträffande ergonomi bistår företagshälsovården med bedömningar av enskildas arbetsmiljö och kommer med förslag på åtgärder till förbättring av arbetsplatsen.

Klippans kommun har aktivt arbetat med att implementera hälsoperspektivet, både ur ett individuellt perspektiv som ur ett organisationsperspektiv. Från och med hösten 2007 gäller en ny Hälso- och friskvårdspolicy, vilket bland annat innebär att anställda i kommunen har fri tillgång till simhall, tempererade friluftsbad och friskvård. För att ge samtliga möjlighet till alternativ har en friskvårdspeng införts.

Nedan visas statistik över sjukfrånvaron i kommunen.

	kvinnor %	män %	totalt %
Hela kommunen	8,4	3,7	<b>7,3</b>

Statistik över sjukfrånvaron av den totala tillgängliga arbetstiden.

Sjuktalet är höga bland främst kvinnor och många sjukdomar är kopplade till både den fysiska och psykosociala arbetsmiljön. Jämförelsevis har sjuktalet minskat sedan 2006 med totalt 1 procentenhet från 8,3 till 7,3 %.

Stressrelaterade sjukdomar är fortfarande höga främst hos kvinnor, men har en sjunkande tendens. Under 2005 - 2007 har vi aktivt arbetat med hälsoprojekt, vars syfte har varit att se hela människan. Detta kan ha varit en bidragande orsak till sjunkande sjuktal, liksom att företagshälsovården intensivt arbetat med förebyggande hälsoarbete ur ett helhetsperspektiv bl a genom t ex php-modeller, som innebär att hälsopedagoger tillsammans med varje individ utarbetar ett personligt hälsoprogram.

### 6.1.2 Mål

- De fysiska och psykosociala arbetsförhållandena skall vara tillfredsställande för alla.
- Inom en treårsperiod skall den totala sjukfrånvaron vara 6 % av den tillgängliga arbetstiden. Idag är den 7,3 %.

### 6.1.3 Åtgärder

- Fortsatt aktivt arbete med förebyggande hälsa ur ett helhetsperspektiv.
- Tidiga åtgärder vid sjukskrivningar.
- Ökat användande av företagshälsovården i förebyggande syfte.
- Seminarier, kurser och föreläsningar om hälsa, negativa attityder och fördomar.

## 6.2 Förvärvsarbete och föräldraskap

5 §

*”Arbetsgivaren skall underlätta för både kvinnliga och manliga arbetstagare att förena förvärvsarbete och föräldraskap.”*

### 6.2.1 Nuläge

Kvinnorna står för 82,2 % av den totala ledigheten för vård av barn och männen 17,8 %. Männens ledighet kan tyckas vara låg, men i förhållande till antalet män inom vår organisation är siffran acceptabel (jmf 78,9 och 21,1).

Det finns goda möjligheter att kombinera arbetet med ansvar för hem och barn. Främsta anledningen till detta är att det vid schemaläggning ofta tas hänsyn till individernas önskemål, samt att det inom arbetsgruppen ges möjlighet till flexibilitet av arbetstiderna. Årsarbetstid tillämpas inom vissa delar av kommunen, vilket ger individen stor möjlighet till att påverka sina arbetstider.

### 6.2.2 Mål

Uttaget av föräldraledighet av män skall öka.

### 6.2.3 Åtgärder

Cheferna ska uppmuntra männen på arbetsplatsen att ta föräldraledigt.

## 6.3 Sexuella trakasserier

### 6 §

*”Arbetsgivaren skall vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att någon arbetstagare utsätts för sexuella trakasserier eller trakasserier på grund av en anmälan om könsdiskriminering”.*

#### 6.3.1 Definition

*”Med sexuella trakasserier avses sådant ovälkommet uppträdande grundat på kön eller ovälkommet uppträdande av sexuell natur som kränker arbetstagarens integritet i arbetet”.*

#### 6.3.2 Nuläge

I Klippans kommun accepterar vi inte att sexuella trakasserier eller könsrelaterad mobbing förekommer på våra arbetsplatser. Vi har en handlingsplan för hur vi hanterar sexuella trakasserier (se nedan). Personalkontoret skall underrättas av arbetsledaren om det förekommer sexuella trakasserier på arbetsplatserna. Medarbetarenkäten som genomfördes hösten 2007 visade att 2 % procent har upplevt någon form av sexuella trakasserier av arbetskamrater på sin arbetsplats. 5 % har upplevt att de varit utsatta för sexuella trakasserier av brukare, kunder eller elever.

#### 6.3.3 Mål

Sexuella trakasserier får inte förekomma i Klippans kommun, utan vi ska visa respekt för varandra oavsett kön så att både män och kvinnor upplever en trygg arbetsplats.

#### 6.3.4 Handlingsplan mot sexuella trakasserier

När arbetsledaren får kännedom om att sexuella trakasserier har ägt rum är han/hon skyldig att göra en utredning och finna lämpliga åtgärder för att förhindra dem.

1. Underrätta personalkontoret.
2. Enskilda samtal med den som blivit utsatt samt med den som trakasserat.
3. Diskussion med fackliga företrädare om den uppkomna situationen.
4. (Eventuellt) trepartssamtal: arbetsledare, personen som har trakasserat samt facklig företrädare om arbetstagaren önskar.
5. Eventuellt skriftlig varning till den som trakasserat.
6. Om trakasserierna efter varningen ej upphör, kan uppsägning av personliga skäl ske.

Det är viktigt att en noggrann dokumentation görs under hela processen.



### 6.3.5 Åtgärd

Handlingsplanen för sexuella trakasserier ska göras känd i hela kommunen.

## 6.4 Jämnare könsfördelning

### Utbildning och kompetensutveckling

7 §

*”Arbetsgivaren skall genom utbildning, kompetensutveckling och andra lämpliga åtgärder främja en jämn fördelning mellan kvinnor och män i skilda typer av arbete och inom olika kategorier av arbetstagare”.*

### Extern rekrytering

8 §

*”Arbetsgivaren skall verka för att lediga anställningar söks av både kvinnor och män”.*

9 §

*”När det på en arbetsplats inte råder en i huvudsak jämn fördelning mellan kvinnor och män i en viss typ av arbete eller inom en viss kategori av arbetstagare, skall arbetsgivaren vid nyanställningar särskilt anstränga sig för att få sökande av det underrepresenterade könet och söka se till att andelen arbetstagare av det ena könet efter hand ökar.*

*Första stycket skall dock inte tillämpas, om särskilda skäl talar emot sådana åtgärder eller åtgärderna inte rimligen kan krävas med hänsyn till arbetsgivarens resurser och omständigheterna i övrigt.*

### 6.4.1 Nuläge

Som statistiken visar i kapitel 5.1 är könsfördelningen ojämn i kommunen totalt sett, kvinnor cirka 79% och män 21%. Vården, barnomsorgen samt kost och städ är typiska kvinnodominerade yrken där väldigt få män är representerade. Tvärtom är det inom tekniska förvaltningen och räddningstjänsten där kvinnorna är det underrepresenterade könet.

I EU-projekt som bedrivits på flera olika förvaltningar inom kommunen har man kartlagt behovet av kompetensutveckling samt försökt att tillgodose detta behov. Detta arbete fortsätter kontinuerligt.

Platsannonserna är utformade på ett sådant sätt att både kvinnor och män känner sig välkomna att söka tjänst i Klippans kommun och kvalifikationskraven är könsneutrala. I yrkesgrupper där det råder ojämn könsfördelning uppmuntrar vi i annonsen det underrepresenterade könet

att söka den lediga tjänsten. Följande text finns då med: "I Klippans kommun vill vi ha jämn könsfördelning inom yrket. Vi ser därför gärna kvinnliga/manliga sökanden".

Arbetet i projektet Ung Kraft i Klippan som initierades under hösten 2007 kommer att avslutas under 2008. Projektet går ut på att dels marknadsföra Klippans kommun som en attraktiv arbetsgivare, dels att minska ungdomsarbetslösheten inom kommunen genom aktiv coaching och handledning i syfte att försöka få in unga män på kvinnodominerade arbetsplatser och tvärt om.

#### **6.4.2 Mål**

Den interna och externa rekryteringsprocessen skall gynna jämn könsfördelning inom alla yrkesområden. Med jämn könsfördelning menar vi minst 60/40. Vårt mål är att så sikt uppnå 70/30 inom de mest kvinnodominerade yrkesområdena.

#### **6.4.3 Åtgärd**

Vid tillsättning av tjänst skall det underrepresenterade könet ha företräde vid ojämn könsfördelning under förutsättning att det finns sökande av båda könen med lika eller likvärdiga kvalifikationer. Denna regel ska gälla vid både tillsvidareanställningar och visstidsanställningar. Detta ingår idag i våra riktlinjer för rekrytering.

Vi ämnar även att fortsätta med projektet Ung Kraft under våren 2008.

### **6.5 Löner**

10 §

*"I syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män skall arbetsgivaren varje år kartlägga och analysera*

*-bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor som tillämpas hos arbetsgivaren och*

*- löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt .*

*Arbetsgivaren skall bedöma om förekommande löneskillnader har direkt eller indirekt samband med kön. Bedömningen skall särskilt avse skillnader mellan*

*-kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika, och*

*-grupp med arbetstagare som utför arbete som är eller brukar anses vara kvinnodominerat*

*och grupp med arbetstagare som utför arbete som är att betrakta som likvärdigt med sådant arbete men inte är eller brukar anses vara kvinnodominerat”.*

11 §

*”Arbetsgivaren skall varje år upprätta en handlingsplan för jämställda löner och där redovisa resultatet av kartläggningen och analysen enligt paragraf 10. I planen skall anges vilka lönejusteringar och andra åtgärder som behöver vidtas för att uppnå lika lön för arbete som är lika eller likvärdigt. Planen skall innehålla en kostnadsberäkning och en tidsplanering utifrån målsättningen att de lönejusteringar som behövs skall genomföras så snart som möjligt och senast inom tre år.*

*En redovisning och utvärdering av hur de planerade åtgärderna genomförts skall tas in i efterföljande års handlingsplan”.*

### **6.5.1 Riktlinjer för lönesättning**

Lönepolitiken utgår från centralt tecknade avtal. Lönepolitiken skall bidra till att i verksamheten uppsatta mål uppnås. Lönesättningen skall vara individuell och utgå från *ansvar, samarbetsförmåga, engagemang, måluppfyllelse samt personlig utveckling.*

Lönepolitiken är en del av personalpolitiken. Kommunen skall ses som en arbetsgivare med en gemensam lönepolitik, vilket innebär att kommunen skall ha en sammanhållen och gemensam löneprofil. Oavsett var man arbetar skall lönen sättas utifrån en gemensam värdegrund.

### **6.5.2 Lönekartläggning - Arbetsvärdering**

Under 2005-2006 genomfördes en lönekartläggning och arbetsvärdering i Klippans kommun. Detta gav som resultat att vissa kvinnodominerade yrkesgrupper kompensades. I de fortsatta lönerevisionerna kommer hänsyn att tas till den arbetsvärdering som gjordes vid prioritering av särskilda grupper.

### **6.5.3 Mål**

Utjämna osakliga löneskillnader mellan yrkesgrupper som har likvärdiga arbetsuppgifter.

### **6.5.4 Åtgärd**

I lönerevisionsöversynerna ta hänsyn till de resultat som framkommit i arbetsvärderingen.

## **7. Uppföljning av jämställdhetsplanen 2005**

### **7.1 Jämställdhetsplanen 2005**

Enligt 2005 års plan skall följande mål vara uppnådda:

1. Fördelningen kvinnor och män skall vara 60/40 inom varje yrkesområde.
2. Kvinnor och män skall ha lika lön för lika eller likvärdigt arbete.
3. Lika anställningsvillkor för kvinnor och män.
4. Psykosociala arbetsmiljön skall lämpa sig för både kvinnor och män.
5. Öka uttaget av föräldraledigheten för män.
6. Underlätta att förena familjeliv med förvärvsarbete.
7. Sexuella trakasserier och könsrelaterad mobbing får inte förekomma.
8. Ge personalen ökade kunskaper i jämställdhetsfrågor för ett aktivt jämställdhetsarbete.

### **8.2 Huruvida målen anses vara uppnådda**

#### ***1. Fördelningen kvinnor och män skall vara 60/40 inom varje yrkesområde.***

Målet är inte uppnått eftersom fördelningen mellan kvinnor och män fortfarande är 79/21. På chefsnivå har dock målet ändrats till 70/30, vilket innebär för få manliga chefer, framförallt på mellanchefsnivå.

#### ***2. Kvinnor och män skall ha lika lön för likvärdigt arbete.***

Processen har påbörjats och arbetsvärderingen har inneburit en utjämning av löneskillnader för likvärdigt arbete mellan män och kvinnor. I samband med kommunals lönerevision 2008 är handlingsplanen i arbetsvärderingen genomförd.

#### ***3. Lika anställningsvillkor för kvinnor och män.***

Målet avser att alla, oavsett vilken könstillhörighet eller yrkesgrupp man tillhör, skall ha möjlighet att arbeta efter önskad sysselsättningsgrad.

Enligt statistiken är målet ej uppnått.

#### ***4. Fysiska och psykosociala arbetsmiljön skall lämpa sig för både kvinnor och män.***

Både den fysiska och psykosociala arbetsmiljön är utformad så att den är lämplig för både kvinnor och män.

**5. Öka uttaget av vård av barn för män.**

På grund av könsfördelningen inom kommunen kan målet bedömas vara uppfyllt.

**6. Underlätta att förena familjeliv med förvärvsarbete.**

Målet anses som uppfyllt, Det finns möjligheter att genom flexibla arbetstider och möjlighet till önskad arbetstidsförläggning kombinera arbetsliv och familjeliv.

**7. Sexuella trakasserier och könsrelaterad mobbing får inte förekomma.**

Målet bedöms inte vara uppfyllt.

Endast ett fåtal anmälda ärenden har kommit till personalkontoret för handläggning. I denna typ av ärenden har vi en 0-tolerans. Detta innebär att även få ärenden är för många.

**8. Ge personalen ökade kunskaper i jämställdhetsfrågor för ett aktivt jämställdhetsarbete. Målet bedöms inte vara uppfyllt.**

I samverkansarbetet ingår jämställdhetsaspekten som en naturlig del, både på arbetsplatsträffar och på samverkansöverläggningar. Detta arbete fortskrider och måste utvecklas kontinuerligt. In till dags dato har jämställdhetsfrågorna inte naturligt implementerats i samverkansarbetet.

## Lönekartläggning av 2007 års löner i Klippans kommun

\* = 2008 års lön, Kommunal

BSK	Kategori	Antal	Medellön	Kvinnors medel-		10 perc	Median	90 perc	Spridn.
				lön i % av	mäns medellön				
<b>10103 Socialsekreterare</b>									
	totalt	21	23 202	98,02%		21 300	23 200	25 075	18%
	kvinnor	19	23 158			21 100	23 150	25 150	19%
	män	2	23 625				23 625		
<b>10207 Sjuksköterska</b>									
	totalt	25	25 321	103,93%		23 350	25 100	27 950	20%
	kvinnor	24	25 359			23 350	25 125	27 950	20%
	män	1							
<b>10301 Enhetschef</b>									
	totalt	10	27 333	99,35%		26 000	26 750	29 738	14%
	kvinnor	8	27 297				26 750		
	män	2	27 475				27 475		
<b>10401 Förskollärare</b>									
	totalt	54	21 542	98,73%		19 382	21 750	23 203	20%
	kvinnor	52	21 532			19 382	21 750	23 203	20%
	män	2	21 809				21 809		
<b>10402 Fritidspedagog</b>									
	totalt	14	20 851	93,65%		19 231	21 055	22 714	18%
	kvinnor	10	20 455			19 231	20 481	21 527	12%
	män	4	21 843				21 338		
<b>10405 Vårdare*</b>									
	totalt	51	20 234	107,66%		18 281	20 566	21 477	17%
	kvinnor	45	20 405			18 663	20 713	21 659	16%
	män	6	18 953				18 547		
<b>10407 Barnskötare*</b>									
	totalt	38	18 723	0,00%		17 086	18 698	20 211	18%
	kvinnor	38	18 732			17 086	18 698	20 211	18%
	män	-							
<b>10410 Vårdbiträde*</b>									
	totalt	73	18 323	109,19%		16 800	18 368	19 825	18%
	kvinnor	72	18 344			16 844	18 373	19 825	18%
	män	1							
<b>10412 Undersköterska*</b>									
	totalt	225	20 036	102,72%		18 475	20 200	21 525	17%
	kvinnor	219	20 050			18 450	20 220	21 549	17%

män	6	19 520				19 535	
<b>10413 Dagbarnvårdare*</b>							
totalt	36	18 289	0,00%	16 983	18 151	19 935	17%
kvinnor	36	18 289		16 983	18 151	19 935	17%
män	-						
<b>10415 Personlig assistent*</b>							
totalt	63	18 545	98,33%	17 010	18 391	20 672	22%
kvinnor	58	18 520		16 913	18 353	20 672	22%
män	5	18 835				19 190	
<b>20103 Skolledare</b>							
totalt	22	33 460	88,56%	29 525	33 025	38 500	30%
kvinnor	14	31 959		27 750	32 450	35 450	28%
män	8	36 088				35 851	
<b>20502 Gymnasielärare</b>							
totalt	43	25 943	99,17%	23 000	25 950	28 124	22%
kvinnor	28	25 868		23 000	25 950	28 930	26%
män	15	26 083		22 725	25 900	27 850	23%
<b>20505 Yrkeslärare</b>							
totalt	49	25 951	95,61%	23 600	25 550	29 100	23%
kvinnor	23	25 333		23 300	25 150	28 500	22%
män	26	26 497		23 135	26 800	29 275	27%
<b>20506 Lärare</b>							
<b>bild/musik/idrott</b>							
totalt	26	25 321	105,99%	21 187	25 883	28 251	33%
kvinnor	8	26 352			26 775		
män	18	24 862		20 600	25 474	28 251	37%
<b>20507 Grundskollärare 1-7</b>							
totalt	69	24 934	96,29%	21 600	25 173	27 544	28%
kvinnor	60	24 809		21 575	24 964	27 455	27%
män	9	25 765			25 893		
<b>20508 Grundskollärare 4-9</b>							
totalt	39	24 606	95,24%	21 050	24 394	28 483	35%
kvinnor	22	24 081		20 775	23 424	28 343	36%
män	17	25 285		20 512	25 531	28 511	39%
<b>20509 Lärare</b>							
<b>slöjd/hemkunsk</b>							
totalt	10	25 625	99,27%	23 353	25 488	27 903	19%
kvinnor	8	25 587			25 488		
män	2	25 775			25 775		
<b>20510 Specialpedagog</b>							
totalt	40	25 532	101,21%	22 746	26 105	27 842	22%

kvinnor	33	25 585		22 746	26 160	27 842	22%
män	7	25 279			25 500		
<b>20601 Elevassistent*</b>							
totalt	47	18 485	100,63%	17 288	18 511	19 373	12%
kvinnor	38	18 507		17 500	18 482	19 373	11%
män	9	18 391			19 000		
<b>30301 Kokerska*</b>							
totalt	21	20 148	0,00%	18 451	20 100	21 950	19%
kvinnor	21	20 148		18 451	20 100	21 950	19%
män	-						
<b>30302 Skolmåltids- /ekonomibiträde*</b>							
totalt	36	18 718	92,45%	17 171	19 000	19 600	14%
kvinnor	35	18 675		17 171	19 000	19 450	13%
män	1						
<b>30407 Yrkes-/hantvyerkare*</b>							
totalt	15	21 541	97,41%	21 020	21 158	23 000	9%
kvinnor	1						
män	14	21 579		21 020	21 120	23 000	9%
<b>30410 Vaktmästare /bilförare*</b>							
totalt	20	20 477	90,28%	18 873	20 900	21 275	13%
kvinnor	1						
män	19	20 577		19 170	20 900	21 325	11%
<b>30418 Städare*</b>							
totalt	57	18 035	0,00%	17 345	18 276	19 098	10%
kvinnor	57	18 035		17 345	18 276	19 098	10%
män	-						
<b>40301 Assistent</b>							
totalt	42	19 275	90,92%	17 858	19 150	20 875	17%
kvinnor	41	19 229		17 858	19 100	20 600	15%
män	1						