

Hammarlands kommun jämställdhetsplan för åren 2016-2018

Antagen av kommunfullmäktige den 25.6.2015 § 39

Innehållsförteckning

1. Inledning.....	3
2. Jämställdhetsarbetets juridiska grund.....	3
3. Målsättningar och principer för jämställdhetsarbetet i Hammarlands kommun	5
3.1. Jämställdhetsarbetets målsättningar	5
4. Strategiska tyngdpunktsområden för Hammarlands kommuns jämställdhetsarbete.....	6
4.1. Jämställdhet som en del av allt beslutsfattande.....	6
4.2. Beslutsfattande organs sammansättning.....	6
4.3. Rekrytering och avancemang	7
4.4. Anställningsvillkor och lön	7
4.5. Arbetsförhållanden	8
4.6. Sammanjämkandet av arbete och familjeliv	9
4.7. Förebyggande av diskriminering.....	9
5. Organiseringen av jämställdhetsarbetet	10
6. Ikraftträdande, uppföljning och utvärdering	10

Bilagor:

Lönekartläggning inom Hammarlands kommun

1. Inledning

Syftet med denna jämställdhetsplan är att ge Hammarlands kommun ett redskap att både som myndighet och arbetsgivare målinriktat främja jämställdheten mellan kvinnor och män. Främjande av jämställdheten är en del av hela kommunens verksamhet, beredning och beslutsfattande och är därför en skyldighet för varje förtroendevald och anställd i kommunen. Kommunens ledning och personer i chefsposition bär dock ett särskilt ansvar för att jämställdhetsarbetet bedrivs på ett medvetet och målinriktat sätt. Jämställdhetsplanen grundar sig, liksom jämställdhetsarbetet, i första hand på den nyligen reviderade lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986). Tyngdpunktsområdena i denna plan följer de krav som den reviderade jämställdhetslagen ställer samt de specifika problem som kartläggningen synliggör. Hammarlands kommuns jämställdhetsplan är ett övergripande instrument som drar upp riktlinjerna för kommunens jämställdhetsarbete.

2. Jämställdhetsarbetets juridiska grund

Ingen får utan godtagbart skäl särbehandlas på grund av kön, ålder, ursprung, språk, religion, övertygelse, åsikt, hälsotillstånd eller handikapp eller av någon annan orsak som gäller hans eller hennes person.

[...]

Jämställdhet mellan könen i samhällelig verksamhet och i arbetslivet främjas enligt vad som närmare bestäms genom lag, särskilt vad gäller lönesättning och andra anställningsvillkor.

Finlands grundlag 6 § 2 och 4 mom.

Den lag som grundlagens 6 § 4 moment hänvisar till är lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986), den s.k. jämställdhetslagen. Jämställdhetslagens ändamål är ”att hindra diskriminering på grund av kön och främja jämställdheten mellan kvinnor och män samt att i detta syfte förbättra kvinnans ställning i synnerhet i arbetslivet” (1 §). I den grundligt reviderade jämställdhetslagen, vars ändringar trädde i kraft den 1.6.2005, både skärps och specificeras arbetsgivarens skyldighet att målinriktat och planmässigt främja jämställdheten mellan kvinnor och män.

Arbetsgivarnas skyldighet att främja jämställdheten

Varje arbetsgivare skall i arbetslivet på ett målinriktat och planmässigt sätt främja jämställdheten mellan könen.

För främjande av jämställdheten i arbetslivet skall arbetsgivarna med hänsyn till sina resurser och andra relevanta omständigheter

- 1) verka för att lediga platser söks av både kvinnor och män,*
- 2) främja en jämn fördelning mellan kvinnor och män i olika uppgifter samt skapa lika möjligheter för kvinnor och män till avancemang,*
- 3) främja jämställdheten mellan kvinnor och män när det gäller anställningsvillkor, särskilt lön,*
- 4) utveckla arbetsförhållandena så att de lämpar sig för både kvinnor och män,*
- 5) göra det lättare för kvinnor och män att förena arbete och familjeliv, framför allt*

*genom att fästa avseende vid arbetsarrangemangen, och
6) verka för att förebygga diskriminering på grund av kön.*

Lag om jämställdhet mellan kvinnor och män 6 §

Enligt jämställdhetslagen skall arbetsgivare som regelbundet sysselsätter minst 30 anställda genomföra åtgärderna för främjande av jämställdheten i enlighet med en jämställdhetsplan, som särskilt gäller lön och andra anställningsvillkor och som utarbetas årligen eller minst vart tredje år (6 a §).

Myndigheterna skall i all sin verksamhet främja jämställdheten mellan kvinnor och män på ett målinriktat och planmässigt sätt samt skapa och befästa sådana förvaltnings- och tillvägagångssätt som säkrar främjandet av jämställdheten mellan kvinnor och män vid beredningen av ärenden och i beslutsfattandet.

Framför allt skall de förhållanden ändras som hindrar att jämställdhet uppnås.

Lag om jämställdhet mellan kvinnor och män 4 § 1 och 2 mom.

I enlighet med Finlands internationella förpliktelser, såsom understecknandet av Beijingdeklarationen och medlemskapet i Europeiska unionen, vill lagstiftaren med ovanstående paragraf genomföra principen om integrering av ett jämställdhetsperspektiv, s.k. jämställdhetsintegrering, i kommunalförvaltningen. Jämställdhetsintegrering innebär att beslutsprocesser omorganiserar, förbättras, utvecklas och utvärderas så att ett jämställdhetsperspektiv införlivas i allt beslutsfattande, på alla nivåer och i alla steg av processen av de aktörer som normalt sett deltar i beslutsfattandet.

Förutom arbetsgivare är Hammarlands kommun en myndighet och förpliktas att främja jämställdheten även i dessa egenskaper.

Om antalet anställda i anställningsförhållande hos en arbetsgivare regelbundet är minst 30, skall arbetsgivaren genomföra åtgärderna för främjande av jämställdheten i enlighet med en jämställdhetsplan som görs upp årligen och som särskilt gäller lön och andra villkor i anställningsförhållandet. Planen kan inkluderas i personal- och utbildningsplanen eller i verksamhetsprogrammet för arbetarskyddet.

Jämställdhetsplanen skall utarbetas i samarbete med representanter för personalen och den skall innehålla

1) en redogörelse för jämställdhetsläget på arbetsplatsen inklusive en specificering av fördelningen av kvinnor och män i olika uppgifter samt en kartläggning av klassificeringen, lönerna och löneskillnaderna i fråga om kvinnors och mäns uppgifter,

2) åtgärder som är nödvändiga för att främja jämställdheten och uppnå lönejämställdhet och som enligt planerna skall inledas eller genomföras, och

3) en utvärdering av hur tidigare åtgärder som ingått i jämställdhetsplanen har genomförts och av deras resultat.

I stället för den årliga genomgång som avses i 1 mom. kan man lokalt komma överens om att åtgärderna enligt 2 mom. 1 punkten genomförs minst vart tredje år.

Likabehandling (jämlighet) och jämställdhet är trots sina beröringspunkter olika frågor och arbetet för att främja dem blir effektivast om frågorna hålls isär. Lagen om likabehandling (21/2004) syftar till att främja och garantera likabehandling samt att förbjuda diskriminering på grund av ålder, etniskt eller nationellt ursprung, nationalitet, språk, religion, övertygelse, åsikt, hälsotillstånd, funktionshinder, sexuell läggning eller någon annan därmed jämförbar orsak.

3. Målsättningar och principer för jämställdhetsarbetet i Hammarlands kommun

Jämställdhet mellan könen är ett mål som Hammarlands kommun förbinder sig att främja i all sin verksamhet. Diskriminering på grund av kön godkänns inte. Med jämställdhet förstås generellt kvinnors och mäns lika rättigheter, skyldigheter och möjligheter inom livets alla områden. Jämställdhet är framför allt en rättvisefråga. Målet är att kvinnor och män skall ha samma rättigheter och samma tillgång till möjligheterna. Jämställdhet kan också ses som en samhällsekonomisk nödvändighet och en kvalitetsfaktor. Då alla ges möjligheter att utvecklas och allas resurser tas tillvara blir slutresultatet bättre. Erfarenheter har visat att jämställdhet inte uppnås utan målinriktade åtgärder och att utvecklingen inte av sig själv går åt rätt håll. Jämställdhetsarbete är en fortgående process som kontinuerligt måste följas upp. Belöningen för detta arbete är att hela organisationen gynnas då allas resurser bättre tas tillvara och arbetsklimatet förbättras.

Jämställdhetsarbetet bidrar till att Hammarlands kommun kan uppnå dessa mål. I enlighet med jämställdhetslagens krav skall Hammarlands kommun i sin verksamhet konsekvent följa principen om integrering av ett jämställdhetsperspektiv i allt beslutsfattande, på alla nivåer och i alla steg av beslutsprocessen. Den är ett viktigt instrument för främjande av jämställdheten och innebär att förvaltningens strukturer och praxis utvecklas så att jämställdhetsmålsättningarna beaktas i beredningen och verkställandet av alla beslut.

3.1. Jämställdhetsarbetets målsättningar

Hammarlands kommuns jämställdhetsarbete syftar till att kommunen skall upplevas som en trygg, rättvis och attraktiv arbetsmiljö för såväl kvinnor som män. Målet är att Hammarlands kommun är en arbetsgivare och myndighet fri från alla former av diskriminering. Jämställdhetsarbetet har både kvantitativa och kvalitativa mål. Kvantitativt gäller det att nå balans mellan andelen kvinnor och män inom alla yrkeskategorier, på alla tjänstenivåer och i alla arbetsgrupper, nämnder, kommittéer och styrelser. Kvalitativt handlar det om att kvinnor och män skall få lika inflytande i all verksamhet och arbetsförhållanden samt beslutsprocesser – på alla nivåer. I jämställdhetsplanen fokuseras särskilt på områden där könsrepresentationen är ofördelaktig eller på annat sätt problematisk.

4. Strategiska tyngdpunktsområden för Hammarlands kommuns jämställdhetsarbete

Med utgångspunkt i jämställdhetslagen och i målsättningarna och principerna för Hammarlands kommuns jämställdhetsarbete samt i påvisade jämställdhetsproblem uppställs för Hammarlands kommuns jämställdhetsarbete åren 2016-2018 följande målsättningar:

4.1. Jämställdhet som en del av allt beslutsfattande

Myndigheterna skall i all sin verksamhet främja jämställdheten mellan kvinnor och män på ett målinriktat och planmässigt sätt samt skapa och befästa sådana förvaltnings- och tillvägagångssätt som säkrar främjandet av jämställdheten mellan kvinnor och män vid beredningen av ärenden och i beslutsfattandet.

Lag om jämställdhet mellan kvinnor och män 4 § 1 mom.

Att integrera jämställdhetsperspektivet i beredning och beslutsfattande i ärenden som är av särskild vikt för jämställdheten, innebär en medveten uppföljning av jämställdhetsproblematiken i den löpande verksamheten och en aktiv granskning av jämställdhetsaspekter vid utformandet av strategier och andra relevanta rapporter.

Genom att öka genomskinligheten och öppenheten på alla nivåer av beredning och beslutsfattande ges möjligheter för personer och grupper vilka inte direkt är företrädare i beredande och beslutsfattande organ att ta del av beslutsprocesser.

Hammarlands kommun bör vidta aktiva åtgärder för att synliggöra verksamheten ur ett jämställdhetsperspektiv och vidta åtgärder som ökar genomskinligheten och öppenheten på alla nivåer av förvaltningen. Detta sker genom

- En medveten jämställdhetsaspekt i den löpande verksamheten
- En aktiv granskning av jämställdhetsperspektivet i strategiska planer
- Ett öppet och genomskinligt förvaltningsförfarande

4.2. Beslutsfattande organs sammansättning

I statliga kommittéer, delegationer och andra motsvarande statliga organ samt i kommunala organ och organ för kommunal samverkan, med undantag för kommunfullmäktige, skall kvinnor och män vara representerade till minst 40 procent vardera, om inte särskilda skäl talar för något annat.

Lag om jämställdhet mellan kvinnor och män 4 a § 1 mom.

Vid tillsättandet av de beslutsfattande organen i Hammarlands kommun som inte väljs genom val är den utnämmande instansen skyldig att se till att både kvinnor och män utgör minst 40 % av dem som utses, om inte särskilda skäl talar för något annat. Jämställdhetslagens krav är

redan idag tillgodosedda i kommunens förtroendeorgan i enlighet med jämställdhetslagens krav emedan praxis blivit inarbetad under ett antal år. Stadgandet gäller inte kommunfullmäktige där personerna utses genom val. I kommunfullmäktige utgör kvinnorna 40 % för närvarande.

4.3. Rekrytering och avancemang

För främjande av jämställdheten i arbetslivet skall arbetsgivarna med hänsyn till sina resurser och andra relevanta omständigheter

- 1) verka för att lediga platser söks av både kvinnor och män,
- 2) främja en jämn fördelning mellan kvinnor och män i olika uppgifter samt skapa lika möjligheter för kvinnor och män till avancemang,

Lag om jämställdhet mellan kvinnor och män 6 § 2 mom.

Inom Hammarlands kommun är många personalgrupper starkt könssegregerade. Inom barnomsorgen, låg- och mellanstadieskolan och åldringsvården är personalen till stor del dominerad av kvinnor. Inom tekniska är personalen igen dominerad av män.

Hammarlands kommun har aldrig i sin utannonsering av arbeten riktat sig mot någotdera kön då det förutsätts att arbetena skall kunna sökas av samtliga som uppfyller kompetensfordringarna. Oavsett det här är det oftast så att kvinnor söker arbeten inom vård, omsorg och skola och män inom tekniska områden. I Hammarlands kommun var 17 % av anställda män per den 31.12.2014. Männerna är med andra ord kraftigt underrepresenterade bland personalen. Vikariat och andra visstidsanställningar på sammanlagt minst sex månader bör alltid öppet ledigförklaras.

Särskild uppmärksamhet bör fästas vid redogörelser för tjänstetillsättningar, så att de inte fungerar könsdiskriminerande. Positiv särbehandling innebär att man vid personval på områden med skev könsfördelning väljer den som hör till det underrepresenterade könet om de sökande är lika kompetenta eller endast i ringa grad olika till sina meriter. Detta förfarande innebär inte en könskvotering och ingen kan utses endast på basis av kön. Förfarandet tillämpas endast tills en jämn könsfördelning har uppnåtts.

Jämställdhet i rekrytering och avancemang uppnås genom:

Att öppet ledigförklara alla tjänster och tidsbundna utnämningar som överskrider 6 månader

- Att uppmuntra män att söka sig till arbeten inom vård, omsorg och skola samt kvinnor till tekniska sektorn.
- Att tillämpa positiv särbehandling vid behov
- Att erbjuda såväl kvinnor som män lika möjligheter till kompetensutveckling

4.4. Anställningsvillkor och lön

För främjande av jämställdheten i arbetslivet skall arbetsgivarna med hänsyn till sina resurser och andra relevanta omständigheter

- 3) främja jämställdheten mellan kvinnor och män när det gäller anställningsvillkor,

Hammarlands kommun bör aktivt verka för att visstids anställningarnas antal minskar. Det här har även gjorts i viss utsträckning i enlighet med den andemening som anges i arbetsavtalslagen om att särskilda skäl skall föreligga för en visstids anställning. Beträffande lön kan konstateras att samma lönesättning tillämpas för samma arbete. Lönen varierar beroende på arbetsvärdering. Den här arbetsvärderingen diskuteras regelbundet med representanter för huvudavtalsorganisationerna i samband med beslut om utbetalning av prövningsbaserade lönetillägg. Ifall det råder olikheter mellan mäns och kvinnors genomsnittslöner beror det på i vilken svårighetsgrad männen eller kvinnorna arbetar i.

Enligt jämställdhetslagen hör lönesättningen till de områden som särskilt bör uppmärksammas. Hammarlands kommuns lönepolitik går ut på att betala anställda lika lön för lika eller likvärdigt arbete. Under planperioden 2016-2018 bör särskild vikt läggas vid uppföljningen av det nya lönesystemet ur en jämställdhets synvinkel och att eventuella snedvridningar korrigeras. Till jämställdhetsplanen bifogas en lönekartläggning för Hammarlands kommun vilken redovisas så att eventuella snedvridningar i lönesättning synliggörs. (Bilaga)

Administration eller andra arbetsuppgifter skall inte belasta anställda av det ena könet mer än det andra inom samma tjänstekategori. Tjänstebenämningar som används inom kommunen bör vara könsneutrala så att de varken medvetet eller omedvetet styr rekryteringen.

4.5. Arbetsförhållanden

För främjande av jämställdheten i arbetslivet skall arbetsgivarna med hänsyn till sina resurser och andra relevanta omständigheter

4) utveckla arbetsförhållandena så att de lämpar sig för både kvinnor och män,

Lag om jämställdhet mellan kvinnor och män 6 § 2 mom.

Alla arbetsuppgifter i Hammarlands kommun lämpar sig i princip för båda könen.

Det är viktigt att det på arbetsplatserna även i fortsättningen inkluderas frågor om förekomsten av olika typer av psykosociala problem. Frågorna kunde i större utsträckning relateras till kön och kompletteras med frågor kring förekomsten av sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön.

Förmännen förutsätts övervaka och aktivt följa med förekomsten av sexuella trakasserier, mobbning och långvarig eller ofta förekommande sjukfrånvaro ur könsperspektiv, eftersom dessa kan vara tecken på jämställdhetsproblem. Kommunen bör tillhandahålla och uppdatera sina anvisningar för utredning av trakasserier samt ge råd och stöd åt personer som inom kommunen blivit utsatta för olika slag av trakasserier.

4.6. Sammanjämkandet av arbete och familjeliv

För främjande av jämställdheten i arbetslivet skall arbetsgivarna med hänsyn till sina resurser och andra relevanta omständigheter

5) göra det lättare för kvinnor och män att förena arbete och familjeliv, framför allt genom att fästa avseende vid arbetsarrangemangen,

Lag om jämställdhet mellan kvinnor och män 6 § 2 mom.

Vårdansvaret fördelar sig fortfarande ojämnt mellan föräldrarna såväl bland anställda i kommunen som i landskapet i övrigt. Kvinnornas större ansvar för vård av barn kan inverka menligt på kvinnornas karriärmöjligheter och möjligheter att delta i beslutsfattande och annat utöver det vanliga arbetet. En jämnare fördelning av familjeansvaret gynnar på många sätt även papporna och bidrar till en mera jämställd arbetsmiljö. Som arbetsgivare bör Hammarlands kommun ta sin del av ansvaret för att familjeansvaret delas mellan föräldrarna och bör i detta syfte särskilt uppmuntra fäder att utnyttja sina rättigheter till faderskaps- och föräldraledighet. Ingen anställd får på grund av graviditet, moderskap eller föräldraledighet försättas i en sämre position jämfört med andra anställda, t.ex. när det gäller anställningens längd, lönevillkor eller andra anställningsvillkor. För att underlätta sammanjämkandet av arbete och familjeliv för kvinnliga och manliga anställda utvecklas möjligheterna till flexibla arbetstider; partiell tjänstledighet, deltid etc.

För att sammanjämkandet av arbete och familjeliv skall lyckas bör:

- Arbetet organiseras så att ingen exkluderas på grund av vårdansvar eller familj.
- Olika slag av flexibla arbetstidsarrangemang utvecklas.

4.7. Förebyggande av diskriminering

För främjande av jämställdheten i arbetslivet skall arbetsgivarna med hänsyn till sina resurser och andra relevanta omständigheter

6) verka för att förebygga diskriminering på grund av kön.

Lag om jämställdhet mellan kvinnor och män 6 § 2 mom.

I den nya jämställdhetslagen definieras både direkt och indirekt diskriminering på grund av kön.

Förbud mot diskriminering

Direkt och indirekt diskriminering på grund av kön är förbjuden. Med direkt diskriminering avses i denna lag att

1) kvinnor och män försätts i olika ställning på grund av kön, eller att

2) kvinnor sinsemellan försätts i olika ställning av orsaker som föranleds av graviditet eller förlossning.

Med indirekt diskriminering avses i denna lag att

1) personer försätts i olika ställning med stöd av en skenbart neutral bestämmelse eller ett skenbart neutralt kriterium eller förfaringsätt, om personerna på grund av förfarandet i praktiken kan missgynnas på grund av sitt kön, eller att

2) kvinnor och män försätts i olika ställning på grund av föräldraskap eller familjeansvar.

Ett förfarande som avses i 3 mom. 1 och 2 punkten skall dock inte betraktas som diskriminering, om förfarandet motiveras av ett godtagbart mål och medlen för att uppnå detta mål är befogade och nödvändiga.

Sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön samt befallningar eller instruktioner att diskriminera personer på grund av kön skall anses vara diskriminering enligt denna lag.

Lag om jämställdhet mellan kvinnor och män 7 §

I kommunen har det inte förekommit fall av sexuella trakasserier. Det här kan bero på att arbetsgruppen består till största delen av kvinnor. Hammarlands kommun tillåter inte könsdiskriminering och verkar aktivt för att förebygga könsdiskriminering i alla dess former. Kommunen förebygger diskriminering på grund av kön genom att arbeta så att misstänkta fall av diskriminering uppdagas och utreds. Då kommunen aktivt utreder och åtgärdar misstänkta diskrimineringsfall verkar detta i sig förebyggande och avskräckande. Om Hammarlands kommun döms eller genom förlikning utses att betala ersättningar för brott mot diskrimineringsförbudet bör ersättningarna kanaliseras så att det förtroendeorgan som har fattat det diskriminerande beslutet även står för kostnaderna.

Diskriminering motarbetas genom att:

- Ingen form av diskriminering tillåts i Hammarlands kommun
- Alla misstänkta diskrimineringsfall utreds.
- Klara anvisningar för hantering av diskriminering utarbetas.

5. Organiseringen av jämställdhetsarbetet

Förverkligandet av jämställdheten i Hammarlands kommun ankommer på alla anställda och förtroendevalda. Kommunens tjänstemanna ledning bär tillsammans med respektive förtroendeorgan det största förpliktande ansvaret för jämställdhetens förverkligande. För uppföljningen och främjandet av jämställdhetsarbetet utgör arbetarskyddskommissionen ett rådgivande organ för enskilda och kan på begäran och på eget initiativ ge utlåtanden om förfaranden, beslut och planer. Den av kommunfullmäktige godkända jämställdhetsplanen fogas till verksamhetsprogrammet för arbetarskyddet.

Enligt jämställdhetslagen bör tillräckliga resurser tryggas för jämställdhetsarbetet. I Hammarlands kommun genomförs det här genom att ansvarspersoner tillåts avdela nödvändig del av sin arbetstid för att handha jämställdhetsfrågor.

Organiseringen av jämställdhetsarbetet förutsätter att

- Arbetarskyddskommissionen ges tillgång till sådana uppgifter som jämställdhetsarbetet förutsätter.
- För jämställdhetsarbetet avdelas nödvändiga resurser.

6. Ikraftträdande, uppföljning och utvärdering

Denna jämställdhetsplan träder ikraft omedelbart då den antagits av kommunfullmäktige. Planen och dess förverkligande utvärderas och förnyas under år 2018 så att följande plan kan

träda ikraft 1.1.2019. Ifall ingen ny plan har antagits av kommunfullmäktige före den 31.12.2018 är denna plan ikraft tills en ny plan godkänts.

Bilaga

LÖNEKARTLÄGGNING INOM HAMMARLANDS KOMMUN					
HELTIDSANSTÄLLDA					
Lönesättningskod	A N T A L		Uppgiftsrelaterad lön i snitt €/mån		Löneskillnad %
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	
AKTA					
Fri lönesättning	0	1	0	4 624,16	
Fri lönesättning	1	0	3509,45	0,00	
Fri lönesättning	1	0	3153,11	0,00	
Fri lönesättning	0	1	0,00	2658,01	
01TOI010	2	0	2 398,13	0	
02KIRÅL	1	0	2 193,88	0	
02VAP000	0	1	0,00	2331,81	
03HOI040	18	0	2 261,78	0	
03HOI040	5	1	2 148,69	2148,69	0,0 %
04SOS030	1	0	2 720,00	0	
04SOS4A	0	1	0,00	2991,19	
04SOS4A	1	0	2 841,64	0	
05PER010	4	0	1 984,40	0	
05PER010	3	1	1 996,10	1996,1	0,0 %
05PER010	3	0	2 009,56	0	
05PK0014	1	0	2 848,99	0	
05PK0011	1	0	2 651,46	0	
05PK002B	4	0	2 516,08	0	
05PK002B	2	0	2 390,25	0	
06RUO060	4	0	1 862,72	0	
06RUOA20	4	1	2 186,57	2186,57	0,0 %
08SII011	6	0	2 018,66	0	
Familjedagvårdare	1	0	1968,19	0	
TS					
Fri lönesättning	1	1	3346,15	3346,15	0,0 %
LGI	0	3	0	2 123,62	
LGI	0	1	0	2 028,31	
UKTA					
§ 3	0	1	0,00	3 729,28	
40304030	0	1	0,00	2 874,72	
40304031	6	0	2 741,13	0,00	
Speciallärare	1	0	2 741,13	0,00	