

Kommunfullmäktige

Dnr: /Ärendebeskrivning/

2025-02-28

Kod: /Processkod/

## Löneskillnader

Jag vill tacka för interpellationen från Marit Normasdotter om löneskillnader mellan könen i Botkyrka. Nedan redovisar jag svaren på de sex frågorna.

1. Vilka konkreta åtgärder vidtar Botkyrka kommun för att minska löneskillnaderna mellan kvinnor och män?

Kommunen genomför årliga lönekartläggningar för att säkerställa att lönesättningen sker på saklig grund och för att identifiera och åtgärda eventuella osakliga löneskillnader mellan könen. Kommunen har också stödmaterial för att arbeta med aktiva åtgärder utifrån diskrimineringslagen.

2. Hur arbetar kommunen för att försäkra att krav på lönekartläggning följs upp och efterlevs?

De eventuella åtgärder som framkommer av den årliga lönekartläggningen genomförs och följs upp. I lönekartläggningen 2023 fick samtliga konstaterade fall av lägre lön för lika arbete sin lön justerad uppåt.

3. Finns det planer på att införa ytterligare initiativ eller strategier för att främja jämställdhet i arbetslivet inom kommunens verksamheter?

Det finns en strategi för ett jämlikt Botkyrka med tillhörande riktlinje för jämlik verksamhet och jämlik arbetsplats med tillhörande arbetsmaterial. EU:s lönedirektiv ska införas senast 2026 som främjar jämställda löner. Så fort direktivet har omsatts i svensk lagstiftning ska vi implementera det inom alla våra verksamheter.

4. Hur arbetar kommunen för att öka medvetenheten och kunskapen om dessa frågor bland arbetsgivare i Botkyrka?

Kommunen kan genom sitt agerande som största arbetsgivare i Botkyrka utgöra ett exempel för andra arbetsgivare i Botkyrka. Framgångsrika åtgärder som vidtas i syfte att stävja ojämställd lönesättning kan kommuniceras och inspirera andra aktörer att följa efter.



En stor del av de värderingar vi har grundläggs dock under unga år. Skolan har en viktig roll i att motverka destruktiva föreställningar om könsroller.

5. Kan kommunen föregå med gott exempel och ta ytterligare steg för att uppnå full jämställdhet i sina egna organisationer och verksamheter?

Genom den årliga lönekartläggningen kan vi identifiera och åtgärda. Det är vidare viktigt att vi inom organisationen har en kultur som befrämjar att medarbetare kan växa och få större ansvar och inte diskrimineras på grund av sitt kön, etnicitet, sexuell läggning eller någon annan diskrimineringsgrund. Här spelar våra chefer en avgörande roll. Att vid rekryteringen av chefer ta upp dessa frågor och sedan löpande hålla perspektivet levande är därför viktigt.

6. På vilket sätt kan kommunen arbeta med att minska löneskillnaderna även inom upphandlad verksamhet?

De upphandlingar som kommunen genomför syftar till att leverera en så god kvalitet som möjligt till en så låg kostnad som möjligt. Det är viktigt att de kriterier som ställs upp i upphandlingen efterlevs.

I år sker det en översyn av Upphandlings- och inköspolicyn. Där ser man över hur upphandlingen påverkar bland annat den sociala hållbarheten. Samtidigt skapar alltför många krav i en upphandling en administrativ börda i upphandlingarna. Detta höjer i sin tur höjer trösklarna för mindre aktörer och riskerar att försämra konkurrensen. En välbalanserad upphandling fokuserar på funktion och resultat snarare än alltför specifika krav, vilket gör processen mer flexibel och konkurrenskraftig.

Stina Lundgren

Kommunstyrelsens ordförande