

Aktiva åtgärder i Örebro kommun.

Riktlinje för jämlika och icke-
diskriminerande arbetsvillkor

PROGRAM

Uttrycker värdegrund och önskvärd utveckling av verksamheten.

POLICY

Uttrycker ett värdegrundsbaserat förhållningssätt och principer för vägledning.

STRATEGI

Konkretiserar ett program eller en policy och utgör en grund för Prioritering.

HANDLINGSPLAN

Beskriver konkreta mål och åtgärder.

RIKTLINJER

Säkerställer ett riktigt agerande och en god kvalitet vid handläggning och utförande.

Beslutad av Kommunstyrelsen, den 3 december 2019, § 202

Dokumentansvarig på politisk nivå: Kommunstyrelsen

Dokumentansvarig på tjänstemannanivå: HR-direktör

Innehåll

Bakgrund	4
Vad lagen säger	4
Aktiva åtgärder - så här arbetar vi i Örebro kommun	5
1. Arbetsförhållanden	5
2. Bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor.....	6
3. Rekrytering och befordran	8
4. Utbildning och kompetensutveckling	9
5. Möjlighet att förena arbete och föräldraskap	9
Särskilda bestämmelser	10
6. Riktlinjer och rutiner mot trakasserier.....	10
7. Jämn könsfördelning.....	11
8. Lönekartläggning	11
Samverkan	11

Bakgrund

Alla arbetsgivare ska arbeta för att motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter på arbetsplatsen. Arbetet beskrivs i diskrimineringslagen och kallas för aktiva åtgärder¹. Åtgärderna ska syfta till att höja medvetenheten om de normer och attityder som påverkar vårt dagliga arbete samt att vidta åtgärder som främjar allas lika rättigheter och möjligheter. Med aktiva åtgärder kan vi dra nytta av fler kompetenser och erfarenheter än idag, samtidigt som vi motverkar diskriminering i våra verksamheter.

Lagstiftarens syfte och intentioner ligger väl i linje med Örebro kommuns arbete för mänskliga rättigheter, jämställdhet och allas lika värde. Att som chef kontinuerligt arbeta med normer och attityder på arbetsplatsen är en viktig del av ledarskapet.

Vad lagen säger

Lagen beskriver de aktiva åtgärderna som ett förebyggande och främjande arbete för att motverka diskriminering och på annat sätt verka för lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Definition av de sju diskrimineringsgrunderna:

- **Kön:** Avser de två juridiska könen, man och kvinna.
- **Könsöverskridande identitet eller uttryck:** Avser vad som ofta brukar kallas transpersoner. Det är ett paraplybegrepp för människor som bryter mot samhällets normer för könsidentitet och könsuttryck.
- **Etnisk tillhörighet:** En individs nationella och etniska ursprung. Nationellt ursprung betyder samma nationstillhörighet. Etniskt ursprung innebär ett relativt enhetligt kulturmönster.
- **Religion eller annan trosuppfattning:** Exempelvis hinduism, judendom, kristendom och islam samt övertygelser med grund i en religiös åskådning, till exempel buddism, ateism och agnosticism. Politiska åskådningar och etiska eller filosofiska värderingar som inte har samband med religion omfattas inte av diskrimineringslagens skydd.
- **Funktionsnedsättning:** Varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga som till följd av en skada eller en sjukdom fanns vid födseln, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå.
- **Sexuell läggning:** Lagen definierar sexuell läggning som homosexuell, heterosexuell och bisexuell läggning.
- **Ålder:** Uppnådd levnadslängd. Alla människor, oavsett ålder, omfattas av lagens skydd mot diskriminering.

¹ DiskL 2008:567 kap 3.

Kravet på aktiva åtgärder innebär att arbetsgivare fortlöpande ska undersöka, analysera, åtgärda och följa upp förhållanden inom nedanstående områden:

1. **Arbetsförhållanden**
2. **Bestämmelser och praxis om löner/villkor:**
3. **Rekrytering och befordran**
4. **Utbildning och kompetensutveckling**
5. **Möjligheter att förena arbete och föräldraskap**

Särskilda bestämmelser

6. **Riktlinjer och rutiner mot trakasserier** (tas fram centralt av HR och är gemensamma för Örebro kommun)
7. **Främja jämn könsfördelning**
8. **Lönekartläggning** (genomförs centralt av HR för hela Örebro kommun)

Område 1–6 avser samtliga diskrimineringsgrunder. Område 7–8 avser endast diskrimineringsgrunden kön.

Aktiva åtgärder - så här arbetar vi i Örebro kommun

I den här riktlinjen beskrivs hur Örebro kommun arbetar för att säkerställa att de krav som lagstiftningen ställer på oss som arbetsgivare uppfylls. Fokus ligger på att upptäcka risker där diskriminering kan förekomma, inte på åtgärder när något redan hänt. För att underlätta för chefer att arbeta förebyggande och främjande utifrån diskrimineringslagen är ambitionen med denna riktlinje att arbetet med åtgärderna integreras i det ordinarie arbete som sker på arbetsplatsen och övriga nivåer i organisationen. Det innebär att när chefer arbetar enligt de arbetssätt, modeller och verktyg kopplade till exempelvis områdena rekrytering, kompetensutveckling och lönesättning så tryggas de i att arbetet sker utifrån lagens krav.

När det gäller området *Arbetsförhållanden*, som omfattar undersökning och analys av organisatoriska, sociala och fysiska arbetsförhållanden, ansvarar varje chef för det systematiska arbetsmiljöarbetet på sin enhet.

1. Arbetsförhållanden

Omfattar undersökning och analys av sociala, fysiska och organisatoriska arbetsförhållanden.

Det finns flera lagar, avtal, regler, policys och strategier som påverkar arbetet med jämställda och icke diskriminerande villkor. Det gäller bestämmelser i t.ex. arbetsmiljölagen, olika arbetsmiljöföreskrifter (AFS) till exempel systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) och organisatorisk och social arbetsmiljö (OSA).

Sociala arbetsförhållanden

I arbetet med aktiva åtgärder ska arbetsgivaren undersöka och analysera samtalsklimatet på arbetsplatsen och bl.a. ta reda på om det förekommer rasistiska, sexistiska eller andra typer av skämt eller uttryck som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna.

Fysiska arbetsförhållanden

Arbetsgivaren behöver se till att de fysiska arbetsförhållandena fungerar för alla anställda oavsett diskrimineringsgrund. Det kan handla om utformning av lokaler, möbler, skyddskläder, tekniska hjälpmedel och andra hjälpmedel som är anpassade efter olika behov.

Organisatoriska arbetsförhållanden

Arbetsgivaren ska ge samma förutsättningar till alla medarbetare i frågor som rör fördelning, ledning och organisering av arbetet. Det ingår också att se över fördelningen av anställningsformer och arbetstidsmätt.

- **Heltids- och deltidanställningar**

Heltidsfrågan har sedan flera år tillbaka varit en aktuell fråga för Örebro kommun. Heltidsanställningar ska vara en rättighet och deltidanställningar en möjlighet. Arbetet med att minska oönskade delade turer ska fortsätta. I *Handlingsplan för hur andelen heltidsarbetande ska öka*² framgår att om heltidsanställningar utgör normen för anställning medför det bl.a. att kommunen uppfattas som en attraktiv arbetsgivare. Frågan kring heltid är också en jämställdhetsfråga eftersom deltidarbete främst finns inom yrken där kvinnor är verksamma. I handlingsplanen beskrivs olika insatser, projekt och arbeten som genomförts med syfte att öka antalet heltidsarbetande, främst i förvaltningarna inom programområdet Social välfärd.

- **Visstids- och tillsvidareanställningar**

Örebro kommun ska erbjuda trygga anställningsvillkor. Antalet timavlönade anställningar ska minska till förmån för fler tillsvidareanställningar, timavlönade anställningar ska enbart vara aktuellt i samband med korta vikariat. Fler tillsvidareanställningar bidrar till en ökad kvalitet och kontinuitet i kommunens verksamheter.

Sammanfattning till chef

Genom att arbeta med systematiskt arbetsmiljöarbete och följa de arbetsätt och den struktur³ som finns i kommunen ökar möjligheten till likabehandling inom området *Arbetsförhållanden*. Tänk även på att alla medarbetare ges lika möjligheter vad gäller arbetstidsmätt och anställningsform.

2. Bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor

Omfattar arbetsgivarens generella förhållningssätt när det gäller riktlinjer, kriterier för lönesättning och liknande.

Styrande dokument och riktlinjer

Örebro kommuns *Lönestrategi 2019–2021*⁴ syftar till att tydliggöra Örebro kommuns övergripande styrning, viljeinriktning och utvecklingsbehov för det strategiska arbetet med lön och lönebildning. I lönestrategin har kommunen tagit ställning till lönerelationer och löneökningsbehov utifrån verksamhetens resultat, ekonomiska förutsättningar, personal- och kompetensförsörjningsbehov och lagstiftning som till exempel diskrimineringslagen.

² Ks 1478/2017

³ Intranätet: <https://intranat.orebro.se/forchefer/arbetsmiljoochhalsa/forebyggaarbetsmiljorisker.210.html>

⁴ Ks 276/2018, Arbetsgivarpolitisk lönestrategi 2019–2021

Örebro kommuns *Riktlinjer för lönesättning*⁵ är ett stödmaterial för chefer som bidrar till att lönefrågorna hanteras på ett likartat sätt i hela organisationen. Lönesättningen ska följa tydliga och väl kända principer och baseras på samma grunder, oaktat kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.

Lönesättning vid nyrekrytering

Vid nyrekrytering hanteras lönesättningen genom samråd om lön mellan rekryterande chef och HR. För verksamheter som ingår i *Utökat rekryteringsstöd*⁶ sker detta genom att rekryterande chef och HR-specialist tillsammans diskuterar förslag på rimlig lönenivå. Syftet med HR:s deltagande är att säkerställa att alla lönesätts utifrån kommunens riktlinjer för lönesättning och att hänsyn tas till den kommungemensamma lönestrukturen. Genom detta undviks godtycklighet som skulle kunna vara grund för olika behandling eller diskriminering. I de fall chef ensam sköter rekryteringens slutfas stämmer rekryterande chef av sitt förslag på lön med HR för att kvalitetssäkra processen.

Kompetensstyrningsmodellen

Örebro kommuns gemensamma kompetensstyrningsmodell⁷ utgör grunden för kvalitet i kompetensutveckling och lönesättning i årlig löneöversyn. Modellen gör kopplingen tydlig mellan vad medarbetaren åstadkommer i förhållande till verksamhetens mål och uppdrag. Grunderna för bedömning består av olika delar där varje del är säkrad utifrån risker för diskriminering, bland annat är formuleringar och ordval granskade. I utbildnings- och stödmaterial till chefer lyfts vikten av att i bedömningen av medarbetares prestation sträva efter objektivitet. Genom att vara medveten om de normer som påverkar uppfattningar, beteenden och bedömningar samt ha möjlighet att diskutera med chefskollegor med olika bakgrunder minskas risken att bedömningar görs på felaktiga grunder.

Hantering av föräldralediga i löneöversyn

I årlig löneöversyn är grunden att chef ska utgå från den förväntade prestationen, dvs hur medarbetaren presterade innan frånvaron och sätta individuell lön utifrån det. Om detta inte är möjligt får medarbetaren en löneökning som fastställs centralt av förhandlingschef. Arbetsgivaren är ansvarig för att ingen diskrimineras och detta möjliggörs genom att föräldralediga som lönesätts centralt hanteras på samma sätt.

Ledighet i samband med andra högtider än de traditionellt svenska

Alla medarbetare har rätt att ha sitt kulturliv och att utöva sin religion. Under förutsättning att verksamheten tillåter det är arbetsgivaren Örebro kommun generös när det gäller att bevilja ledigheter i samband med religiösa och kulturella högtider.

Andra förmåner kopplade till anställningen

Förutom de förmåner som finns i kommunens kollektivavtal finns bland annat följande förmåner: Medarbetare har möjlighet att få ett *friskvårdsbidrag* till friskvård och motion. Kommunen erbjuder *individuell rökavvänjning* för medarbetare med en sammanhängande anställning hos Örebro kommun på mer än tre månader. Professionellt stöd genom *telefonrådgivning* kan erbjudas i frågor som rör såväl ditt arbete som privatliv. Erbjudandet om *förmåncykel* gäller alla som är tillsvidareanställda i Örebro kommun.

⁵ Ks 542/2011, Riktlinjer för lönesättning

⁶ Intranätet:

<https://intranat.orebro.se/forchefer/arbetsgivarfragor/rekryteringochintroduktion/utokathrstodvidrekrytering.8677.html>

⁷ Intranätet:

<https://intranat.orebro.se/forchefer/arbetsgivarfragor/lonochkompetens/kompetensstyrninglonochutveckling.1288.html>

Sammanfattning till chef

Genom att följa kommunens riktlinjer för lönesättning samt Kompetensstyrningsmodellen ökar möjligheterna till likabehandling inom området *Lön och andra anställningsvillkor* och risken för diskriminering undviks. Tänk även på att verka för att alla medarbetare ges lika möjligheter att utnyttja de förmåner kommunen erbjuder samt vid beviljande av ledigheter kopplat till högtider.

3. Rekrytering och befordran

Omfattar t.ex. riktlinjer och rutiner för rekrytering och befordran

Kompetensbaserad rekrytering

Örebro kommun är och ska fortsatt vara en attraktiv arbetsgivare som människor aktivt söker arbete hos. Genom en kompetensbaserad rekryteringsprocess minimeras risken för diskriminering då kandidaternas kompetens står i fokus. Samtliga HR-specialister inom rekrytering i Örebro kommun har god kännedom om diskrimineringslagstiftningen och rekryterar kompetensbaserat vilket innebär att utgångspunkten är verksamhetens krav på kompetens.

Annonsering

Alla tjänster inom Örebro kommun annonseras vilket minskar risken för godtycklighet (undantag kan ske utifrån strategiska ställningstaganden). Alla annonser ska vara fria från normativt språkbruk. Annonsens utformning och språkbruk kan uppfattas olika av olika målgrupper. Som stöd vid utformning av texter finns bl.a. *En guide till inkluderande Kommunikation*⁸.

Breddad kompetensförsörjning

Behoven av de tjänster Örebro kommun ansvarar för kommer att fortsätta växa i takt med att antalet barn och äldre ökar samtidigt som många står utanför arbetsmarknaden. Kommunen arbetar med att skapa kompletterande befattningar som utgår från verksamhetens behov genom att använda befintlig kompetens rätt. Det arbetas också med att ta fram fungerande arbetssätt för matchning och rustande av de individer som finns inom arbetsmarknadsåtgärder eller daglig verksamhet för de kompletterande tjänster som identifieras. Det pågår även ett arbete med att ta fram arbetssätt och stöd för att skapa inkluderande arbetsplatser och ett varaktigt stöd för anställande chef och arbetsplatser i att kunna tillvarata arbetsförmågan hos personer med funktionsnedsättning.

Sammanfattning till chef

Genom att följa rekryteringsguiden⁹, som utgår från kompetensbaserad rekrytering, ökar möjligheterna till likabehandling inom området *Rekrytering och befordran* och risken för diskriminering undviks. Det är viktigt att alla som deltar i rekryteringen har relevanta kunskaper om de fallgröpar som finns och hur diskriminering under en rekryteringsprocess kan undvikas.

⁸ Ks 1103/2017

⁹ Intranätet:

<https://intranat.orebro.se/forchefer/arbetsgivarfragor/rekryteringochintroduktion/rekryteringsguiden.208.html>

4. Utbildning och kompetensutveckling

Omfattar att insatser för kompetensutveckling och kunskapsöverföring kommer alla till del på ett likvärdigt sätt, oavsett diskrimineringsgrund.

Kompetensutveckling

Utveckling av medarbetarnas kompetens är viktigt för att kunna anpassa verksamheten till en föränderlig omvärld med nya krav från medborgarna. Arbetet med kompetensutveckling sker på olika nivåer i organisationen. Ansvaret för att planera och genomföra kompetensutvecklingsinsatser ligger i första hand på medarbetarens närmaste chef.

Kompetensstyrningsmodellen – utvecklingssamtal och kompetensutvecklingsplan

En löpande dialog med medarbetarna om uppdrag, mål och resultat är en del av verksamhetsstyrningen. Kommunens kompetensstyrningsmodell¹⁰ tillhandahåller en tydlig struktur för hur bland annat utvecklings- och avstämningssamtal ska genomföras. En central del i utvecklingssamtalet är att alla medarbetare får en kompetensutvecklingsplan i syfte att säkerställa medarbetarens kompetens kopplat till krav och förväntningar. Att kommunens chefer utgår från samma arbetssätt och mallar gör att riskerna för ojämlig behandling i frågor om utbildning och kompetensutveckling minskar.

Kommunövergripande karriärutveckling

Genom att jobba systematiskt och strukturerat med kompetensförsörjningsprocessen på alla nivåer i organisationen kan gemensamma kompetensbehov identifieras. I kommunen finns funktioner som arbetar övergripande med kompetensutvecklingsfrågor, bland annat kartläggs kompetensläget och utvecklingsvägar inom en verksamhet. Utifrån arbetet planeras olika åtgärder som sedan genomförs och utvärderas i en årlig process. För att motverka risken för olika behandling gällande befattningar, roller eller uppdrag hanteras alla yrkesgrupper enligt samma strukturerade och systematiska arbetssätt¹¹.

Sammanfattning till chef

Genom att följa Kompetensstyrningsmodellens struktur och stödmaterial främjas möjligheterna till likabehandling inom området *Utbildning och kompetensutveckling* och därmed minskas risken för diskriminering. Tänk på att kompetensutveckling alltid ska kopplas till verksamhetens behov. Fundera på fördelningen av medarbetarnas kompetensutvecklingsinsatser utifrån behoven med beaktande av diskrimineringsgrunderna.

5. Möjlighet att förena arbete och föräldraskap

Arbetsgivare ska underlätta för medarbetare att förena förvärvsarbete med föräldraskap.

I föräldraledighetslagens förbud mot missgynnande behandling finns tydligt angivet att en arbetsgivare inte får missgynna en arbetstagare av skäl som har samband med föräldraledigheten. I Örebro kommun uppmuntras ett jämnare uttag av föräldraledighet och tillfällig vård av barn mellan könen. Arbetsgivaren ska möjliggöra utifrån verksamhetens behov för att medarbetare ska kunna förena arbete med föräldraskap såväl som föräldraledighet.

¹⁰ Intranätet:

<https://intranat.orebro.se/forchefer/arbetsgivarfragor/lonochkompetens/kompetensstyrninglonochutveckling.1288.html>

¹¹ Ks 1443/2017, Arbetsgivarpolitisk strategi för kompetensförsörjning 2018–2020

Mötestider

I den utsträckning verksamheten tillåter ska mötestider möjliggöra att föräldrar kan hämta och lämna sina barn på förskolan eller i skolan.

Arbetsavtal

I vissa av kommunens verksamheter finns möjlighet till flexibla arbetstider som möjliggör att en medarbetare delvis själv kan disponera sin arbetstid. Det kan dessutom vara möjligt i vissa verksamheter att chef och medarbetare kommer överens om att visst arbete utförs på distans.

Kontakt med föräldradediga

Det är viktigt att arbetsgivaren har en dialog med medarbetaren om hur och i vilken grad hen önskar hålla sig uppdaterad om verksamheten under ledigheten. Chef bör erbjuda utvecklings- och lönesamtal till föräldradediga samt bjuda in till personalsociala aktiviteter såsom avslutningar etc.

Sammanfattning till chef

Genom att vara uppmärksam vid planeringen av möten med medarbetarna kopplat till området *Möjlighet att förena arbete och föräldraskap* minskas risken för diskriminering. Fundera även på fördelningen och möjligheterna till flexibla arbetsavtal bland medarbetare utifrån diskrimineringsgrunderna. Tänk på att kontakt med medarbetare under föräldradedighet sker utifrån medarbetarens önskemål.

Särskilda bestämmelser

6. Riktlinjer och rutiner mot trakasserier

Arbetsgivaren ska ha riktlinjer och rutiner för att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier.

Riktlinjer kränkande särbehandling

Kränkande särbehandling omfattar mobbing och diskriminering inklusive trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier. Kännetecknande för kränkande särbehandling är att beteendet är ovälkommet och kränker värdigheten för den eller de som utsätts för det. Ingen som arbetar i Örebro kommun ska utsättas för kränkande särbehandling. I Örebro kommun tas *Riktlinjer kränkande särbehandling*¹² fram av HR-direktör på uppdrag av Kommunstyrelsen men det är den enskilde chefen som har ansvar att förebygga, uppmärksamma, hantera och följa upp kränkande särbehandling. Det är en del av det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM).

Uppföljning kränkande särbehandling

Årligen görs en undersökning om kränkande särbehandling i enkätform. Den skickas ut till samtliga månadsavlönade och vissa timavlönade i Örebro kommun. Svaren från enkäten utgör ett underlag för det fortsatta arbetet med att alla kommunens arbetsplatser ska vara helt fria från alla former av kränkande särbehandling, trakasserier och diskriminering.

¹² Ks 1382/2017, Riktlinjer för kränkande särbehandling

7. Jämn könsfördelning

Arbetsgivaren ska främja en jämn könsfördelning i skilda typer av arbeten, inom olika kategorier av arbetstagare och på ledande positioner.

Utbudet av kompetens påverkas bland annat av hur många som är utbildade i ett visst yrke och fullgör en utbildning men också av om både kvinnor och män attraheras av yrkena. Utbudet kan arbetsgivare i viss mån påverka och Örebro kommun har olika uppdrag och roller när det gäller kompetensförsörjning¹³. Ett strukturerat kompetensförsörjningsarbete ger också en bra möjlighet att rekryteringarna bidrar till en jämnare könsfördelning. I Örebro kommun finns flera tydligt könssegregerade yrken vilket speglar situationen i övriga kommunsverige. Kommunens strävan är att öka andelen av det underrepresenterade könet i de yrken där det råder ojämn könsfördelning.

8. Lönekarläggning

Syftet med kartläggningen är att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön mellan kvinnor och män.

Örebro kommuns arbete med årlig lönekarläggning sker konsekvent och systematiskt med syfte att säkerställa jämställda löner. Jämställda löner bidrar till att stärka bilden av kommunen som en attraktiv arbetsgivare. Resultatet av Örebro kommuns senaste lönekarläggning visar att kvinnors medellön i relation till männens är 98,1 procent¹⁴ (ovägd). Sveriges kommuner ligger klart bäst till med en genomsnittlig ovägd löneskillnad på 97,2 procent medan hela arbetsmarknaden ligger på 89,3 procent (2018). Enligt Medlingsinstitutet är en viktig förklaring till att mäns och kvinnors medellöner skiljer sig åt den könsuppdelade arbetsmarknaden där kvinnor och män till stor utsträckning arbetar i olika yrken och att dessa yrken har olika lönenivåer¹⁵.

Lönekarläggningen ligger även till grund för kommunens lönestrategiska lönebildningsarbete. I en tid med kompetensförsörjningsutmaningen i fokus måste kommunen kunna erbjuda löner som medarbetare anser är relevanta vilket gör det viktigt att arbeta aktivt med lönebildning och önskad lönestruktur. Resultatet av kartläggningen utgör en del i analysarbetet med kommunens önskade lönestruktur och är en viktig del i arbetet med att identifiera löneökningsbehov inför årlig löneöversyn. I linje med kommunens lönestrategi 2019–2021 kommer arbetet med lokal lönebildning kopplad till önskad lönestruktur att intensifieras.

Samverkan

Örebro kommun har ett lokalt kollektivavtal om samverkan¹⁶. Arbetet med aktiva åtgärder sker i dialog med arbetstagarna och/eller arbetstagarorganisationerna inom ramen för samverkansprocessen. Grunderna för detta är kommunens lokala kollektivavtal om samverkan.

¹³ Arbetsgivarpolitisk strategi för kompetensförsörjning 2018-2020, Ks 1443/2017

¹⁴ Lönekarläggning 2019, Ks 1168/2019

¹⁵ Löneskillnader mellan kvinnor och män 2018 - vad säger den offentliga lönestatistiken? Medlingsinstitutet 2019.

¹⁶ Ks 372/2015