



Svar på Carita Orlandos och Minttu Sillanpääs samt 36 andra ledamöters motion om "att det i personalberättelsen bör utredas genom hurdana åtgärder Vanda stad eftersträvar lönemässig jämställdhet mellan män och kvinnor"

VD/9222/00.02.00.03/2018

RV/K-ML/HY-L/KW/AP

Carita Orlando ja **Minttu Sillanpää** och 36 andra ledamöter lämnade in följande motion i enlighet med fullmäktiges arbetsordning:

"I Vanda stads personalberättelse för 2017 konstateras att euron för en kvinna som har ordinarie anställning och arbetar heltid är 85 cent. Från år 2013 har en kvinnas euro stigit med en cent. Även bland dem som utför samma arbete är kvinnornas årsinkomst mindre än männens.

Enligt personalberättelsen beror skillnaden på att kvinnor håller mer oavlönade ledigheter än männen och att kvinnorna använder mer familjeledighet. Den proportionella andelen män som är chefer och direktörer är också större.

Orsakerna till lönemässig ojämlikhet har lyfts fram på ett förtjänstfullt sätt, men enligt lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män, måste jämställdhetsplanen också innehålla åtgärder med hjälp av vilka man tar itu med problemen och jämställdheten, i detta fall den lönemässiga jämställdheten, främjas.

Vi som undertecknat motionen föreslår att Vanda stad i fortsättningen ska förtydliga i personalberättelsen, hurdana åtgärder som vidtagits och kommer att vidtas, för att skillnaden i inkomstnivåer ska utjämnas. Genom vilka åtgärder främjar Vanda stad att andelen män och andelen kvinnor som utses till ledande positioner väljs ut, så att de motsvarar de proportionella andelarna och hur tänker man främja mäns användning av föräldraledigheten.

Stadsfullmäktige 12.11.2018 § 17

Beslut:

Stadsfullmäktige beslutade att ta upp ärendet till behandling och sända fullmäktigemotionen till stadsstyrelsen för beredning.

I personalberättelsen 2018 har **personalcentralen** på ett alldeles nytt sätt analyserat skillnaderna mellan kvinnors och mäns inkomstnivåer: var förekommer de och vad är orsaken till dessa. Lönesättningen inom kommunsektorn bestäms enligt uppgiftens svårighetsklass och Vanda stad har ett lönesystem på stadsnivå, som garanterar att kvinnor och män vid Vanda stad får samma uppgiftsrelaterade lön för samma uppgifter. Tillsammans med huvudförtroendemännen följer vi också på stadsnivå hur de individuella tilläggen fördelar sig enligt ställning och kön.

Löneskillnaden mellan kvinnor och män har fortsatt att minska på samma sätt som under några av de föregående åren. Euron för en ordinarie anställd kvinna som arbetar heltid är 86 cent av mannens euro, då man jämför den totala medelinkomsten för alla ordinarie anställda arbetstagare/tjänsteinnehavare vid Vanda stad som arbetar heltid.



Könsfördelningen inom de olika yrkesområdena i Vanda stad följer dock samma mönster som i det finländska arbetslivet överlag. Arbetena indelas fortfarande tydligt i manliga och kvinnliga yrken. I omsorgs- och vårdsektorn jobbar många kvinnor medan männen utgör en klar majoritet i brand- och räddningssektorn och i de tekniska yrkena. Den genomsnittliga löneskillnaden påverkas betydligt av de olika yrken som kvinnor och män är verksamma i inom staden. Därför ger det traditionella sättet att endast jämföra totalinkomsterna inte rätt bild av den lönemässiga jämställdheten. Vanda försöker genom alla sina egna åtgärder främja att kvinnor och män söker sig till olika uppgifter.

Då man jämför euron för ordinarie anställda kvinnor som arbetar heltid med männens euro enligt avtalsområde och inom **samma** yrkesgrupper, är situationen mycket jämnare.

Den proportionella andelen män av personalen som är chefer och direktörer är ändå större. Trettioen procent av alla chefer är män: då männens andel av personalen är 20 procent. Om man räknar männens andel utan cheferna vid Mellersta Nylands räddningsverk, blir andelen män av samtliga chefer inte mer än 23 procent.

Löneskillnaderna i totallönerna små i arbets- och tjänstekollektivavtalet

På stadens personal tillämpas fem olika arbets- och tjänstekollektivavtal på basis av uppgifterna. Löneskillnaderna mellan kvinnor och män har i samma avtal hållit sig ungefär på samma nivå om man jämför med året innan. I avtalet för tekniska sektorn har kvinnornas euro stigit till männens euro, dvs. medelinkomsterna är de samma (år 2017 var den ännu 98 cent). I avtalet för läkare har kvinnans euro minskat till 98 cent; för hälsocentralläkare är kvinnans euro 98 cent av mannens euro, då kvinnans euro för hälsocentraltandläkare är 105 cent av mannens euro (kvinnornas inkomstnivå är mao. till och med högre än männens).

För dem som jobbar inom ramen för det allmänna tjänste- och arbetskollektivavtalet (AKTA) har kvinnans euro ökat till 85 cent. Av avtalsbranscherna innehåller det allmänna kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet ändå den största variationen av yrken och utbildningsgrader, dvs. inom själva avtalsbranschen (t.ex. alltifrån assistenter till direktörer).

Men när man granskar löneskillnaderna mellan kvinnor och män enligt yrkesgrupp kan man för vissa stora yrkesbeteckningars del se samma situation som i andra yrkesgrupper, dvs. att det inte finns några löneskillnader i inkomstnivån. Då man jämför medelinkomsten vid heltidsarbete för barntädgårdslärare är kvinnans euro 101 cent av mannens euro, för barnskötare är kvinnans euro 102 cent av mannens euro och för biblioteksfunktionärer är kvinnans euro 98 cent av mannens euro.

Då man utvidgar granskningen till alla uppgifter inom vårdsektorn är situationen liknande. I uppgifter inom vårdsektorn arbetar sammanlagt omkring 18 procent ordinarie anställda män och kvinnor av hela stadens ordinarie anställda. I de yrkesbeteckningar som räknas till vårduppgifter är 92 procent av de anställda kvinnor. Till exempel för dem som arbetar under yrkesbeteckningen närvårdare är euron nästan lika stor för män och kvinnor (99,7 cent). I största delen av vårduppgifterna arbetar dock nästan inga män, utan sektorn är ytterst kvinnodominerad.

När det gäller krävande uppgifter inom vårdsektorn som omfattas av AKTA är situationen följande: De uppgiftsrelaterade lönerna är sålunda helt och hållet samma för kvinnor och män. Men då man jämför totalinkomsterna enligt yrkesbeteckning är situationen följande: för akutvårdare är kvinnans euro 99 cent av mannens euro, för fysioterapeuter är kvinnans euro 103 cent av mannens euro och för sjukskötare är kvinnans euro 96 cent av mannens euro. Till samma kravnivå hör hygienskötare,



fotvårdare, röntgenskötare, ergoterapeuter och företagshälsovårdare men i dessa uppgifter finns inte en enda man.

Under år 2019 har det ändå gjorts betydelsefulla gärningar för jämställdheten, eftersom Vanda stad riktade en extra lönejustering (det vill säga inte i anslutning till avtalen inom kommunsektorn) med en kostnadseffekt på omkring 0,65 miljoner euro för stora kvinnodominerade yrkesgrupper inom den högre utbildningen, bl.a. barnträdgårdslärare och socialhandledare. Detta skedde som en del av AKTA:s justeringspotter.

Även om löneskillnaderna mellan kvinnor och män mest kan förklaras av kvinno- och mansdominerade yrkesgrupper och på att kvinnor håller fler oavlönade ledigheter och oavlönade familjeledigheter, kommer staden att även i fortsättningen att följa löneskillnaderna mellan kvinnor och män och försöka påverka medelinkomsterna inom ramen för budgeten.

Kvinnor håller fortfarande fler oavlönade lediga dagar än män och använder fler oavlönade familjeledigheter än män. Så även till exempel i de krävande yrkesuppgifter inom vårdsektorn som beskrivs ovan, där antalet kvinnor på vårdledighet var 74 stycken under år 2018, medan inte en enda man i samma grupp höll vårdledigt.

Kvinnor håller i genomsnitt närmare tre gånger längre vårdledigheter än de män som är anställda av staden. När det gäller kvinnor och män som är anställda av Vanda stad förverkligas inte jämställdheten i längden på vårdledigheten, vilket kan tyda på att mammorna i familjerna håller betydligt längre familje- och vårdledigheter än männen. Här behövs lagändringar på riksnivå.

Stadsstyrelsen 25.3.2019 § 12

Stadsdirektörens förslag:

Stadsstyrelsen beslutar att

- a) ge Carita Orlando och Minttu Sillanpää samt de 36 andra som undertecknat motionen stadsstyrelsens svar i enlighet med förslaget, och
- b) föreslå för stadsfullmäktige att stadsstyrelsens svar antecknas för kännedom.

Beslut:

Stadsstyrelsen beslutade enhälligt att återremittera ärendet för beredning.

I **personalberättelsen** 2018 har personalcentralen utgående från motionen analyserat skillnaderna mellan kvinnors och mäns inkomstnivåer på ett alldeles nytt sätt: var förekommer de och vad är orsaken till dessa. Lönesättningen inom kommunsektorn bestäms enligt uppgiftens svårighetsklass och Vanda stad har ett lönesystem på stadsnivå, som garanterar att kvinnor och män vid Vanda stad får samma uppgiftsrelaterade lön för samma uppgifter. Tillsammans med huvudförtroendemännen följer vi också på stadsnivå hur de individuella tilläggen fördelar sig enligt ställning och kön.

Under år 2019 har det ändå gjorts betydelsefulla gärningar för jämställdheten, eftersom Vanda stad riktade en extra lönejustering (det vill säga inte i anslutning till avtalen inom kommunsektorn) med en kostnadseffekt på omkring 0,65 miljoner euro för stora kvinnodominerade yrkesgrupper inom den högre utbildningen, bl.a. barnträdgårdslärare och socialhandledare. Detta skedde som en del av AKTA:s justeringspotter, som även i övrigt riktades till stora, kvinnodominerade branscher med högt utbildade.



Den största förklaringen till löneskillnaderna mellan kvinnor och män står att finna i kvinno- och mansdominerade yrkesgrupper och på att kvinnor håller fler oavlönade ledigheter och oavlönade familjeledigheter. Därför är det viktigt för staden att även i fortsättningen att följa löneskillnaderna mellan kvinnor och män och försöka påverka medelinkomsterna inom ramen för budgeten.

Vanda stad främjar medvetet jämställdheten mellan kvinnor och män vid rekryteringen, på så vis att om det bland de sökande finns både en man och kvinna som är lika lämplig, så väljs alltid den person till uppgiften som främjar en upplösning av segregationen mellan könen. Dessutom uppmuntras också kvinnor att söka sig till chefsuppgifter på alla nivåer och satsas det mycket just på chefsutbildningarna för närchefer och chefer, eftersom det finns mycket kvinnor i dessa uppgifter.

För familjeledigheternas del följer man hur lagstiftningen utvecklas. Samtidigt vinnlägger man sig om att också främja det att män håller familjeledigt i familjerna.

I elevhandledningen i grundskolan, gymnasiet och yrkesutbildningen uppmuntras ungdomarna att medvetet bryta de traditionella könsbundna gränserna mellan olika branscher och fördomsfritt söka sig till olika branscher. I ungdomsverkstäderna utför alla ungdomar samma arbete oberoende av kön. I verkstäderna och under praktikperioder får ungdomarna en uppfattning om olika yrken och vilken kompetens som krävs i dessa. Den uppfattning som bildas genom det arbete som utförs baserar sig på egen erfarenhet och inte på könsbundna attityder. Också i det informationsmaterial som produceras har man fäst uppmärksamhet vid en könsneutral beskrivning och omvärlden har utformats könsneutralt.

Både i det uppsökande arbetet, ungdomsverkstäderna och elevhandledningen vinnlägger man sig om en könsmedveten handledning, vilket betyder att ungdomarnas egna mål, styrkor och erfarenheter fungerar som vägvisare och ungdomarna uppmuntras att också söka sig till sådana branscher som är atypiska för den egna könstillhörigheten. Genom att gå till väga på detta sätt bryter man fördomar och ett stereotypt tänkesätt.

Dessutom lyfts frågor aktivt fram överallt, där staden har möjlighet att påverka lönejämställdheten, yrkessegregationen mellan kvinnor och män eller kan påverka flickors och pojkars yrkesval eller studieinriktning.

Stadsstyrelsen 17.6.2019 § 6

Stadsdirektörens förslag:

Stadsstyrelsen beslutar att

- a) ge Carita Orlando och Minttu Sillanpää samt de 36 andra som undertecknat motionen stadsstyrelsens svar i enlighet med förslaget, och
- b) föreslå för stadsfullmäktige att stadsstyrelsens svar antecknas för kännedom.

Beslut:

Förslaget godkändes.

Stadsfullmäktige 26.8.2019 § 9

Stadsstyrelsens förslag:

Stadsfullmäktige beslutar anteckna stadsstyrelsens svar för kännedom.

Beslut:

Förslaget godkändes.



Bilaga:

- Carita Orlandos och Minttu Sillanpääs och 36 andra ledamöters motion om att det i personalberättelsen bör utredas genom hurdana åtgärder Vanda stad eftersträvar lönemässig jämställdhet mellan män och kvinnor

Anvisningar för sökande av ändring: 2.1. Besvärsförbud

Närmare information:

Kirsi-Marja Lievonen, personaldirektör, tfn 040 5705593, kirsi-marja.lievonen@vantaa.fi