



Vastaus Carita Orlandon ja Minttu Sillanpään sekä 36 muun valtuutetun aloitteeseen "henkilöstökertomuksessa tulee selvittää, millaisilla toimenpiteillä Vantaan kaupunki tavoittelee naisten ja miesten palkkatasa-arvoa"

VD/9222/00.02.00.03/2018

RV/K-ML/HY-L

Carita Orlando ja Minttu Sillanpää sekä 36 muuta valtuutettua jättivät seuraavan valtuuston työjärjestyksen mukaisen valtuustoaloitteen:

"Vantaan kaupungin vuoden 2017 henkilöstökertomuksessa todetaan, että vakinaisen täyttä työaikaa tekevän naisen euro on 85 senttiä. Vuodesta 2013 naisen euro on kasvanut yhdellä sentillä. Myös samaa työtä tekevien keskuudessa naisten vuosiansio on miesten ansioita pienempi.

Henkilöstökertomuksen mukaan ero johtuu siitä, että naiset pitävät enemmän palkattomia vapaita kuin miehet ja naiset käyttävät enemmän perhevapaita. Miehiä on myös suhteellista osuuttaan enemmän esimiehinä ja johtajina.

Palkkaepätasa-arvon syitä onkin ansiokkaasti nostettu esille mutta tasa-arvolain mukaan tasa-arvosuunnitelman pitää sisältää myös toimenpiteet, joilla ongelmia puretaan ja tasa-arvoa, tässä tapauksessa palkkatasa-arvoa, edistetään.

Me allekirjoittaneet valtuutetut esitämme, että Vantaan kaupungin tulee jatkossa selventää henkilöstökertomuksessa, millaisia toimenpiteitä on tehty, ja tullaan tekemään, jotta ansiotasojen ero saadaan tasattua. Millä toimenpiteillä Vantaan kaupunki edistää sitä, että johtaviin asemiin valikoituisi suhteellisia osuuksiaan vastaavasti naisia ja miehiä sekä miten miesten vanhempainvapaiden käyttämistä aiotaan edistää.

Kaupunginvaltuusto 12.11.2018 § 17

Päätös:

Päätettiin ottaa asia käsiteltäväksi ja lähettää valtuustoaloite kaupunginhallitukselle valmisteltavaksi.

Henkilöstökeskus on vuoden 2018 henkilöstökertomuksessa analysoinut aivan uudella tavalla naisten ja miesten ansiotasojen eroja: missä niitä on ja mistä ne aiheutuvat. Kunta-alan palkkaus määräytyy tehtävän vaativuuden mukaan ja Vantaan kaupungilla on kaupunkitasoinen palkkausjärjestelmä, joka varmistaa sen, että nainen tai mies Vantaan kaupungilla saa samaa tehtäväkohtaista palkkaa samoista tehtävistä. Seuraamme myös kaupunkitasolla pääluottamusmiesten kanssa henkilöstökohtaisten lisien jakautumista aseman ja sukupuolen mukaan.

Naisten ja miesten välinen palkkaero on kaventunut edelleen muutaman edellisvuoden tapaan. Vakituisen täyttä työaikaa tekevän naisen euro on 86 senttiä miehen eurosta, kun vertaillaan kaikkien Vantaan kaupungin palveluksessa olevien vakituisten, täyttä työaikaa tekevien työntekijöiden/viranhaltijoiden kokonaiskeskiansioita.

Vantaan kaupungin ammattialojen sukupuolijako toteutuu kuitenkin samoin kuin suomalaisessa työelämässä yleisesti. Työt jakautuvat edelleen vahvasti miesten ja naisten ammatteihin. Naisia



työskentelee paljon hoiva- ja hoitotyössä ja miehet ovat selvä enemmistö palo- ja pelastusalalla sekä teknisissä ammateissa. Keskimääräiseen palkkaeroon vaikuttaa merkittävästi naisten ja miesten erilaiset ammatit, joissa he toimivat kaupungilla. Siksi tämä perinteinen tapa verrata vain kokonaisansioita ei anna oikeaa kuvaa palkkatasa-arvosta. Vantaan kaupunki pyrkii kaikilla, omilla toimenpiteillään edistämään naisten ja miesten hakeutumista eri tehtäviin.

Verrattaessa vakituista täyttä työaikaa tekevien naisten euroa miehen euroon sopimusaloittain ja saman ammattiryhmän sisällä, on tilanne paljon tasaisempi.

Miehiä on kuitenkin henkilöstöstä suhteellista osuuttaan enemmän esimiehinä ja johtajina. Miehiä on kaikista esimiehistä 31 prosenttia: kun henkilöstöstä miesten osuus on 20 prosenttia. Jos lasketaan miesten osuus ilman Keski-Uudenmaan pelastuslaitoksen esimiehiä, on miehiä kaikista esimiehistä enää 23 prosenttia.

Työ- ja virkaehtosopimuksen sisällä palkkaerot kokonaispalkoissa pieniä

Kaupungin henkilöstöön sovelletaan tehtävien perusteella viittä eri työ- ja virkaehtosopimusta. Saman sopimuksen sisällä naisten ja miesten väliset palkkaerot ovat pysyneet suunnilleen samana edellisvuoteen verrattuna. Teknisten sopimuksen piirissä naisten euro on noussut miesten euroksi eli keskiansiot ovat samat (vuonna 2017 se oli vielä 98 senttiä). Lääkärisopimuksen sisällä naisen euro on kaventunut 98 senttiin; terveyskeskuslääkäreillä naisen euro on 98 senttiä miehen eurosta, kun taas terveyskeskushammaslääkäreillä naisen euro on 105 senttiä miehen eurosta (eli naisten ansiotaso jopa miehiä korkeampi).

Yleisen virka- ja työehtosopimuksen (KVTES) piirissä työskentelevillä naisen euro on kasvanut 85 senttiin. Sopimusaloista kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen sisällä on kuitenkin suurin ammattien ja koulutusasteiden kirjo eli sopimusalan sisällä (esim. avustajista johtajiin).

Mutta kun tarkastellaan naisten ja miesten välisiä palkkaeroja ammattiryhmittäin eräissä suurissa ammattinimikkeissä nähdään sama tilanne kuin muissakin ammattiryhmissä eli palkkaeroja ansiotasossa ei olekaan. Täyden työajan keskiansioita vertailtaessa lastentarhanopettajilla naisen euro on 101 senttiä miehen eurosta, lastenhoitajilla naisten euro on 102 senttiä miehen eurosta, kirjastovirkailijoilla naisen euro on 98 senttiä miehen eurosta.

Kun laajennetaan tarkastelua kaikkiin hoitoalan tehtäviin, tilanne on samankaltainen. Hoitoalan tehtävissä työskentelee vakituksessa palvelussuhteessa miehiä ja naisia yhteensä noin 18 prosenttia koko kaupungin vakituisen henkilöstön määrästä. Hoitotehtäviin lukeutuissa ammattinimikkeissä henkilöstöstä naisia on 92 prosenttia. Esimerkiksi lähihoitajan tehtävänimikkeellä työskentelevillä on euro lähes samansuuruinen miehellä ja naisella (99,7 senttiä). Suurimassa osassa hoitotehtävissä ei kuitenkaan työskentele lähes lainkaan miehiä, vaan ala on erittäin naisvaltainen.

KVTESin piirissä olevien vaativan hoitoalan tehtävien tilanne on seuraava:

Tehtäväkohtaiset palkat ovat siis täysin samat sekä naisilla että miehillä. Mutta kun verrataan kokonaisansioita niin nimikkeittäin tilanne on seuraava: ensihoitajalla naisen euro on 99 senttiä miehen eurosta, fysioterapeutilla naisen euro on 103 senttiä miehen eurosta ja sairaanhoitajalla naisen euro on 96 senttiä miehen eurosta. Samaan vaativuustasoon kuuluvat hygieniahoitaja, jalkahoitaja, röntgenhoitaja, toimintaterapeutti ja työterveyshoitaja, mutta niissä tehtävissä ei ole yhtään miestä.



Vuoden 2019 aikana on kuitenkin jo tehty merkittäviä tasa-arvotekoja, koska Vantaan kaupunki kohdisti noin 0,65 miljoonan euron kustannusvaikutukseltaan olevan, ylimääräisen (ei siis kunta-alan sopimukseen liittyvän) palkantarkistuksen isoille naisvaltaisille, korkeasti koulutetuille ammattiryhmille mm. lastentarhanopettajat ja sosiaaliohjaajat. Tämä tapahtui osana KVTESin järjestelyvaraeriä.

Vaikka naisten ja miesten välisiä palkkaeroja selittääkin eniten ammattiryhmien nais- ja miesvaltaisuus sekä naisten runsaampi sekä palkattomien vapaiden että palkattomien perhevapaiden pitäminen, seuraa kaupunki jatkossakin naisten ja miesten välisten palkkaeroja sekä pyrkii talousarvion puitteissa vaikuttamaan keskiansioihin.

Naiset pitävät edelleen miehiä enemmän palkattomia vapaita ja käyttävät miehiä enemmän palkattomia perhevapaita. Näin myös esimerkiksi juuri yllä kuvatussa vaativan hoitoalan ammattitehtävissä, joissa perhevapaalla oli 74 naista vuoden 2018 aikana, kun taas yksikään saman ryhmän miehistä ei pitänyt perhevapaata.

Keskimäärin naisten perhevapaat ovat lähes kolme kertaa pidempiä kuin kaupungin miespuolisten työntekijöiden. Vantaan kaupungin palveluksessa olevien miesten ja naisten osalta tasa-arvo perhevapaan pituudessa ei toteudu, joka viitanee siihen, että perheissä äidit pitävät huomattavasti pidemmät vanhempain- ja hoitovapaat kuin miehet. Tähän tarvitaan valtakunnan tasolla lakimuutoksia.

Kaupunginhallitus 25.3.2019 § 12

Kaupunginjohtajan esitys:

Päätetään

- antaa Carita Orlandolle ja Minttu Sillanpäälle sekä 36 muulle aloitteen allekirjoittaneelle esityksen mukainen kaupunginhallituksen vastaus, ja
- esittää kaupunginvaltuustolle merkittäväksi kaupunginhallituksen vastaus tiedoksi.

Päätös:

Päätettiin yksimielisesti palauttaa asia valmisteluun.

Henkilöstökeskus on aloitteen perusteella vuoden 2018 henkilöstökertomuksessa analysoinut aivan uudella tavalla naisten ja miesten ansiotasojen eroja: missä niitä on ja mistä ne aiheutuvat. Kunta-alan palkkaus määräytyy tehtävän vaativuuden mukaan ja Vantaan kaupungilla on aito kaupunkitasoinen palkkausjärjestelmä, joka varmistaa sen, että nainen tai mies Vantaan kaupungilla saa samaa tehtäväkohtaista palkkaa samoista tehtävistä. Seuraamme myös kaupunkitasolla pääluottamusmiesten kanssa henkilöstökohtaisten lisien jakautumista aseman ja sukupuolen mukaan.

Vuoden 2019 aikana on kuitenkin jo tehty merkittäviä tasa-arvotekoja, koska Vantaan kaupunki kohdisti noin 0,65 miljoonan euron kustannusvaikutukseltaan olevan, ylimääräisen (ei siis kunta-alan sopimukseen liittyvän) palkantarkistuksen isoille naisvaltaisille, korkeasti koulutetuille ammattiryhmille mm. lastentarhanopettajat ja sosiaaliohjaajat. Tämä tapahtui osana kvteessin järjestelyvaraeriä, jotka muutoinkin suuntautuivat isoille, naisvaltaisille, korkeasti koulutetuille aloille.

Palkkaeroja selittääkin eniten ammattiryhmien nais- ja miesvaltaisuus sekä naisten runsaampi sekä palkattomien vapaiden että palkattomien perhevapaiden pitäminen. Siksi kaupungin on tärkeää seurata jatkossakin naisten ja miesten välisten palkkaeroja sekä pyrkiä talousarvion puitteissa vaikuttamaan keskiansioihin.



Vantaan kaupunki edistää rekrytoinnissa tietoisesti naisten ja miesten tasa-arvoa siten, että jos hakijoissa on yhtä soveltuvana henkilönä sekä nainen että mies, valitaan tehtävään aina se henkilö, joka edistää sukupuolten segregaaation purkua. Lisäksi kannustetaan myös naisia hakeutumaan kaiken tasoihin esimiestehtäviin ja panostetaan paljon juuri lähiesimiesten ja päälliköiden esimiesvalmennuksiin, koska niissä tehtävissä on runsaasti naisia.

Perhevapaiden osalta seurataan lainsäädännön kehittymistä. Samanaikaisesti pyritään edistämään myös miesten perhevapaiden pitämistä perheissä.

Oppilaanohjauksessa peruskoulussa, lukiossa että ammatillisessa koulutuksessa kannustetaan nuoria tarkoituksellisesti rikkomaan perinteisiä sukupuolittuneita ammattialarajoja ja hakeutumaan ennakkoluulottomasti eri aloille. Nuorten työpajoilla kaikki nuoret sukupuolesta riippumatta tekevät samoja töitä. Työpajatoiminnan ja harjoittelujen aikana nuorelle syntyy käsitys eri ammateista ja niissä vaaditusta osaamisesta. Tekemisen kautta muotoutuva käsitys perustuu omaan kokemukseen eikä sukupuolittuneisiin asenteisiin. Myös viestinnän materiaaleissa on kiinnitetty huomiota sukupuolineutraaliin kuvaamiseen ja toimintaympäristö on toteutettu sukupuolineutraalisti.

Sekä etsivässä työssä, nuorten työpajoilla että oppilaanohjauksessa pyritään sukupuolitietoiseen ohjaukseen, jolloin nuoren omat tavoitteet, vahvuudet ja kokemukset toimivat suunnannäyttäjinä ja nuoria kannustetaan hakeutumaan myös sukupuolelleen ei-tyypilliselle alalle. Näin toimimalla rikotaan ennakkoluuloja ja stereotyyppistä ajattelutapaa.

Lisäksi nostetaan asioita aktiivisesti esiin kaikkialla, jossa kaupungilla on mahdollisuus vaikuttaa palkkauksellisen tasa-arvon, naisten ja miesten välisen ammattien segregaatioon tai voidaan vaikuttaa tyttöjen ja poikien ammatinvalintaan tai opintosuuntautuneisuuteen.

Kaupunginhallitus 17.6.2019 § 6

Kaupunginjohtajan esitys:

Päätetään

- a) antaa Carita Orlandolle ja Minttu Sillanpäälle sekä 36 muulle aloitteen allekirjoittaneelle esityksen mukainen kaupunginhallituksen vastaus, ja
- b) esittää kaupunginvaltuustolle merkittäväksi kaupunginhallituksen vastaus tiedoksi.

Päätös:

Hyväksyttiin esitys.

Kaupunginvaltuusto 26.8.2019 § 9

Kaupunginhallituksen esitys:

Päätetään merkitä kaupunginhallituksen vastaus tiedoksi.

Päätös:

Hyväksyttiin esityksen mukaan.

Liite:

- Carita Orlandon ja Minttu Sillanpään sekä 36 muun valtuutetun aloite henkilöstökertomuksessa tulee selvittää, millaisilla toimenpiteillä Vantaan kaupunki tavoittelee naisten ja miesten palkkatasa-arvoa



Muutoksenhakuohje: 2.1. Valituskielto

Lisätiedot:

henkilöstöjohtaja Kirsi-Marja Lievonen puh. 040 5705593, kirsi-marja.lievonen@vantaa.fi