

2022-04-10

Svar på Interpellation angående jämställda löner inom Skellefteå kommun (18/22)

Christina Soldan (L) har ställt en interpellation och jag lämnar följande svar:

Hur ser lönestatistiken ut inom Skellefteå kommuns ansvarsområde? Hur stort är lönegapet?

Till en början så utgår svaret som jag kommer presentera från Skellefteå kommun som arbetsgivare. Jämför man kommunorganisationens data med hela den geografiska platsen Skellefteå så är skillnaderna mellan kvinnor och män längre än för både platsen och regionen.

Jag hoppas och tror att det beror på det systematiska arbete som skett under de senaste åren för att genom lönekartläggningar och rejäla satsningar i samband med löneöversyn undanröja osakliga löneskillnader mellan könen. Ett arbete som kommer att fortsätta så länge vi ser att sådana skillnader förekommer.

Tittar man på statistiken och en jämförelse av kvinnor och mäns löner i Skellefteå kommun så ligger kvinnors löner generellt lägre än mäns löner. Om man går djupare ner i jämförelsen så finns det befattningar där kvinnors medellön är lägre än männens, men det finns även befattningar där förhållandet är det motsatta.

Om man tar fram den statistik som interpellanten pekar på där man beräknar om löneskillnaden till arbetad tid så kan man utläsa att kvinnor i Skellefteå kommun, under år 2021 behövde arbeta 6 minuter och 5 sekunder längre än män för samma lön. Det innebär att kvinnor generellt sett arbetar gratis efter kl.16.54 medan män får betalt till kl. 17.00.

Hur jobbar Skellefteå kommun aktivt för att minska lönegapet i takt med den positiva utvecklingen i Västerbotten och Sverige?

Personalnämndens har tillsammans med de fackliga representanterna arbetet fram en ny arbetsgivarpolicy, som vi kommer besluta om vid kommande kommunfullmäktige, och i det förslaget påtalas särskilt att lönesättningen ska säkerställa jämställda löner. Liknande skrivningar fanns med i den tidigare policyn.

Lön och förmåner

Lön, pensioner och olika anställningsförmåner bidrar till attraktionen som arbetsgivare och förmågan att attrahera kompetens. Lönen är jämställd och baseras på en motiverad struktur utan osakliga skillnader.

Text hämtad ur förslaget till ny Arbetsmiljöpolicy

Diskrimineringslagstiftningen reglerar också frågan om jämställda löner och ålägger arbetsgivaren att årligen genomföra lönekartläggning gällande lika arbete och likvärdiga arbeten.

Skellefteå kommun genomför varje år en lönekartläggning enligt lagen. Arbetet har under de senaste åren blivit allt mer systematiskt men fortsätter hela tiden att utvecklas för att träffa rätt i jämförelserna. Utifrån lönekartläggningen upprättas handlingsplaner för att säkerställa jämställda löner.

Skellefteå kommuns lönemodell omfattar två delar, dels ett generellt löneutrymme, dels ett strukturellt löneutrymme. Det strukturella utrymmet omfattar medel för att åtgärda strukturella löneskillnader, t.ex. osakliga löneskillnader.

Under de senaste åren har en betydande del (mellan 0,1-0,4% av löneökningarna i kommunen totalt) avsatts till att korrigera osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män. För 2022 avsattes löneomedel för att förbättra kvinnors löneläge i de kvinnodominerade befattningarna vårdbiträden och socialsekreterare.

Avslutningsvis så menar jag att vi är på rätt väg men nöjd kan vi vara först när gratis-minuterna inte existerar!

Evelina Fahlesson

Personalnämndens ordförande