



CIRKULÄR A 11/2012

11.9.2012

Till församlingarna

Innehåll: Jämställdhetsplanering och lönekartläggning i församlingar och kyrkliga samfälligheter

Jämställdhetsplanering och lönekartläggning i församlingar och kyrkliga samfälligheter

Kyrkans arbetsmarknadsverk skickade i februari 2012 ut en enkät om jämställdhetsplanering och lönekartläggning på kyrkans arbetsplatser till församlingarna och de kyrkliga samfälligheterna. Enkäten sändes till alla församlingar och kyrkliga samfälligheter som enligt Pesti-registret har minst 30 fast anställda personer och som därför enligt jämställdhetslagen är skyldiga att utarbeta en jämställdhetsplan inklusive lönekartläggning (lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män 609/1986, 6 a §). Enkäten ingår i arbetsmarknadscentralorganisationernas och Social- och hälsovårdsministeriets jämställdhetssamarbete som en del av likalönsprogrammet och ramavtalet.

Svarsprocenten bland församlingarna och de kyrkliga samfälligheterna var 58. Av alla som besvarade enkäten hade 66,7 procent utarbetat en jämställdhetsplan och 22,2 procent höll på att/ämnade göra det inom kort (sammanlagt 88,9 procent). Bland dem som hade utarbetat en jämställdhetsplan hade 66,7 procent utfört en lönekartläggning och 8,3 procent höll på att/ämnade göra det inom kort (sammanlagt 75,0 procent). När dessa siffror ställs i proportion till antalet anställda hos respondenterna uppgick de till 94,6 procent (hade utarbetat en jämställdhetsplan eller höll på att/ämnade göra det) och 78,3 procent (hade utfört en lönekartläggning eller höll på att/ämnade göra det inom kort).

De fria svaren gav vid handen att könsfördelningen upplevs som en särskild utmaning inom olika branscher. Av svaren framgick också klart att lönesystem som grundar sig på arbetets svårighetsgrad ansågs främja jämställdheten, och i och med att lönen inom dessa system inte utbetalas på basis av kön ansågs en separat lönekartläggning vara onödig. I många svar konstaterades också att eventuella skillnader beror på strukturella faktorer – redan under studietiden tenderar vissa branscher att attrahera främst representanter för det ena könet. Inte en enda församling eller kyrklig samfällighet hade upptäckt ogrundade löneskillnader i samband med lönekartläggningen.

Kyrkans arbetsmarknadsverk påminner församlingarna och de kyrkliga samfälligheterna om att de enligt jämställdhetslagen är skyldiga att utarbeta en jämställdhetsplan och utföra en lönekartläggning. Enkätsvaren visar att täckningen bland dem som är skyldiga att utarbeta en plan fortfarande inte är tillräcklig i förhållande till den övriga offentliga sektorn, särskilt inte när det gäller lönekartläggningen. Församlingarna och de kyrkliga samfälligheterna ska se till att de har en jämställdhetsplan och en lönekartläggning samt att dessa uppdateras på ändamålsenligt sätt. Det är också viktigt att beakta de anställdas rätt att delta i och få information om jämställdhetsplaneringen i dess olika skeden.

Arbetsmarknadscentralorganisationerna håller som bäst på att ta fram nya anvisningar om jämställdhetsplaneringen och lönekartläggningen för arbetsplatserna. Församlingarna och de kyrkliga samfälligheterna informeras närmare om anvisningarna när de är klara.

Enkätens resultat ingår i slutrapporten av den arbetsgrupp som tillsatts av Social- och hälsovårdsministeriet för att utreda lönekartläggningens funktion. Rapporten finns på adressen <http://www.stm.fi/tiedotteet/verkkouutinen/-/view/1821543#fi> (på finska).

Arbetsmarknadsdirektör Risto Voipio

Jurist

Timo von Boehm