


Onderwerp Beantwoording vragen ex art. 36 RvO VVD over Equal Pay Day
ter informatie

De leden van de raad van de gemeente Groningen
te
GRONINGEN

Telefoon	14050	Bijlage(n)	1	Ons kenmerk	369902-2023
Datum	6-12-2023	Uw brief van		Uw kenmerk	

Geachte lezer,

Hierbij doen wij u toekomen de antwoorden op de door mevrouw I. Jacobs-Setz van de VVD gestelde vragen ex artikel 36 RvO over Equal Pay Day. De brief van de vragenstelster treft u als bijlage aan.

Wij willen een modern en aantrekkelijk werkgever zijn, met goede arbeidsvoorwaarden voor onze medewerkers.

Wij staan voor een diverse organisatie waar gelijke beloning voor gelijk werk voor iedereen uitgangspunt is, waar we veilig en zinvol kunnen werken en waarin iedereen zich thuis voelt.

- 1. In hoeverre worden mannen en vrouwen in vergelijkbare functies binnen de Gemeente Groningen gelijk beloond? Welke maatregelen heeft u genomen om dit te veranderen dan wel te borgen voor de toekomst? Welke waarborgen worden door het college genomen om ervoor te zorgen dat gelijke arbeid gelijk wordt beloond?*

Medewerkers worden bij indiensttreding ingeschaald in de gemeentelijke salarisschalen, passend bij de functie die zij uitoefenen. De salarisschalen liggen vast in de gemeentelijke salarisstructuur (vastgesteld via de CAO). Daarbij is binnen de gemeentelijke salarisschaalindeling nog een variatie mogelijk in inschaling in de aanloopschaal en inschaling in de functionele schaal. En binnen de salarisschalen is differentiatie mogelijk in de verschillende treden per schaal. De inschaling van de functie in de gemeentelijke salarisschalen geschiedt volgens de HR21-systematiek. Uitgangspunt van HR21 is de waardering van de functie als “stoel”, ongeacht welke persoon (van welk geslacht) de stoel bezet.

In de CAO Gemeenten voor 2024 wordt de HR21-systematiek voor alle gemeenten verplicht gesteld. Onze gemeente hanteert reeds de systematiek van HR21 maar door de opname in de CAO is eenduidige functiewaardering ook voor de toekomst geborgd.

- 2. Zijn de secundaire arbeidsvoorwaarden, zoals bijvoorbeeld flexibele werktijden, kinderopvangfaciliteiten, opleidingsmogelijkheden en andere secundaire arbeidsvoorwaarden, bij de Gemeente Groningen inbegrepen in de beloningsstructuur? Zo ja, hoe worden deze factoren meegewogen in het streven naar gendergelijkheid binnen de organisatie?*

We hebben een uitgebreid pakket aan arbeidsvoorwaarden die voor zowel vrouwen als mannen gelijk zijn. Deze maken grotendeels onderdeel uit van de gemeentelijke CAO waarin bijna geen lokale afspraken mogelijk zijn. Secundaire arbeidsvoorwaarden komen bovenop de primaire bezoldiging (salaris incl. toelagen). Ze maken geen onderdeel uit van de primaire (financiële) beloning en worden conform de van toepassing zijnde regelgeving toegepast op alle medewerkers. Deze factoren worden niet gewogen omdat er geen onderscheid gemaakt wordt in het pakket arbeidsvoorwaarden of in de inschaling.

- 3. Is er ook inzicht in het aantal bijzondere beloningen/gratificaties en de verdelingen tussen mannen en vrouwen bij de Gemeente Groningen?*

Ja, een overzicht van toegekende gratificaties aan onze medewerkers wordt jaarlijks gemaakt en in geanonimiseerde vorm aan de OR ter beschikking gesteld. Daarbij is ook een verdeling aangebracht per geslacht.

- 4. Als er sprake is van een loonkloof en/of beloningskloof welke specifieke maatregelen treft het college om de loonkloof en/of beloningskloof tussen mannen en vrouwen binnen de Gemeente Groningen te dichten? Welke meetbare doelen zijn er gesteld?*

Wij melden de inschaling van de functie in vacatureteksten en sturen de beoogde kandidaat voor het arbeidsvoorwaardengesprek een reader met daarin alle arbeidsvoorwaarden zodat deze zich goed kan voorbereiden op het arbeidsvoorwaardengesprek. We hebben in ons Plan van Aanpak Diversiteit & Inclusie vijf actielijnen voor de looptijd van het Plan opgenomen (2020-2025). Een van de acties is het uitvoeren van onderzoek naar de salarisindeling onder mannen en vrouwen. We gaan voor onze organisatie zorgvuldig in kaart brengen of er een eventuele loonkloof is, en zo ja, hoe deze ontstaat en welke eventuele maatregelen we treffen als gevolg van het nadere onderzoek. Eveneens voorziet het genoemde Plan van Aanpak in aandacht voor de doorstroom van medewerkers met diversiteitsfactoren, waaronder vrouwen in hogere functies (vanaf schaal 12). Deze acties worden gedurende de looptijd van het Plan van Aanpak nog uitgevoerd en de effecten ervan worden gemonitord.

- 5. Gezien de omvang van de arbeidstekorten binnen de Gemeente Groningen, ziet het college mogelijkheden om een nog aantrekkelijker werkgever te worden?*

Volgvel 2

Zouden hiermee tekorten kunnen worden opgevuld en kan worden voorkomen dat er vertraging oploopt bij cruciale projecten?

Onlangs is een uitgebreide “pakketvergelijking arbeidsvoorwaarden” gemaakt om te bepalen hoe onze arbeidsvoorwaarden zich verhouden tot die van de provincie en het Rijk. Daaruit is gebleken dat wij goede en concurrerende arbeidsvoorwaarden hebben die bijdragen aan de aantrekkelijkheid van ons als werkgever. Daarnaast is afgelopen jaar geïnvesteerd in onze arbeidsmarktstrategie- en communicatie om de snelle externe ontwikkelingen op de arbeidsmarkt het hoofd te kunnen (blijven) bieden en uitvoering te geven aan de doelstellingen uit het coalitieakkoord. We hebben recent een uitgebreide landelijke arbeidsmarktcampagne gevoerd en daarmee de zichtbaarheid van onze organisatie als aantrekkelijk werkgever vergroot. Via het in het voorjaar 2023 gestarte Carrière Centrum spelen wij adequaat in op de uitdagingen die wij als werkgever hebben in de huidige arbeidsmarkt door vacatures tijdig in te vullen en te definiëren waar de kloof tussen “vraag en aanbod” op de (middel)lange termijn zit. Door te anticiperen op deze kloof en te focussen op strategische doelgroepen doen we wat we kunnen om eventuele tekorten te voorkomen.

Wij vertrouwen er op u hiermee voldoende te hebben geïnformeerd.

Met vriendelijke groet,
burgemeester en wethouders van Groningen,

burgemeester,
Koen Schuiling

secretaris,
Christien Bronda

Deze brief is elektronisch aangemaakt en daarom niet ondertekend.