



## KARLSTADS KOMMUN

# Jämställdhets- och mångfaldsplan 2014-2016 för teknik- och fastighetsförvaltningen

Dnr TFN-2013-1773 Dpl 16

## Bakgrund

Syftet med jämställdhetsarbetet är att främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder i fråga om arbete, anställnings- och andra arbetsvillkor samt utvecklingsmöjligheter.

Teknik- och fastighetsförvaltningens jämställdhets- och mångfaldsplan har sin utgångspunkt i Diskrimineringslagen (2008:567) och Karlstads kommuns jämställdhets- och mångfaldspolicys "På lika villkor".

Denna plan sträcker sig över en treårsperiod istället för två år som annars är enligt kommunens riktlinjer. Anledningen till detta är kommunens ambition att vid årsskiftet 2015-2016 ska samtliga jämställdhets- och mångfaldsplaner i koncernen vara synkroniserade och gälla under samma tidsperiod. Detta för att bättre kunna samordna olika åtgärder och aktiviteter.

Jämställdhets- och mångfaldsplanen är framtagen i samarbete med en referensgrupp bestående av medarbetare, chefer och fackliga representanter. Det har varit en blandning av personer från teknik- och fastighetsförvaltningen, stadsbyggnadsförvaltningen och miljöförvaltningen eftersom vi har en gemensam stab och alla tre förvaltningarna behöver nya planer.

Planen är uppbyggd utifrån Kartläggning (A), Analys (B) och Mål och aktiviteter/åtgärder (C).

## A. Kartläggning

### 1. Löner

Teknik- och fastighetsförvaltningen har cirka 120 olika yrken. Vid lönekartläggningen delas därför alla medarbetare in i olika kategorier för att bättre kunna göra lönejämförelser. Nedan redovisas lönejämförelse för grupperna projektledare och trafikvärdar. Löneuppgifterna baseras på tillsvidareanställd heltidsarbetande medarbetare, oktober 2013.

| <b>Grupp</b>  | <b>Antal</b> |
|---------------|--------------|
| Projektledare | 8 (4k 4 m)   |
| Trafikvärdar  | 8 (4k 4 m)   |

| Befattning    | Medellön<br>kvinnor | Medellön<br>män | Medianlön<br>kvinnor | Medianlön<br>män | Percentil<br>10<br>kvinnor | Percentil<br>10<br>män | Percentil<br>90<br>kvinnor | Percentil<br>90<br>män |
|---------------|---------------------|-----------------|----------------------|------------------|----------------------------|------------------------|----------------------------|------------------------|
| Projektledare | 36 506              | 39 368          | 36 962               | 39 100           | -                          | -                      | 39 610                     | 42 280                 |
| Trafikvärdar  | 23 462              | 23 260          | 23 515               | 23 110           | -                          | -                      | 23 710                     | 23 470                 |

## 2. Könsfördelning

Tabellen är baserad på tillsvidareanställningar. Det anses råda jämn könsfördelning vid 40/60 fördelning mellan könen.

| Avdelning                       | Kvinnor | Män   | Ojämn könsfördelning |
|---------------------------------|---------|-------|----------------------|
| 1. Staben                       | 77,5%   | 22,5% | X                    |
| 2. Samhällsbyggnadsavdelningen  | 51 %    | 49 %  |                      |
| 3. Lokalförsörjningsavdelningen | 42 %    | 58 %  |                      |
| 4. Produktionsavdelningen (ny)  | 10 %    | 90 %  | X                    |
| 5. Serviceavdelningen           | 72 %    | 28 %  | X                    |
| Totalt på förvaltningen         | 41 %    | 59 %  |                      |

Könsfördelningen bland de fem avdelningscheferna är två kvinnor och tre män. Det finns sju kvinnor och 15 män som är enhetschefer (totalt 22 st). Teknik- och fastighetsdirektören är en man. Totalt 27 chefer med en fördelning av 33 % kvinnor och 67 % män.

## 3. Anställningsvillkor och arbetsförhållanden

Fördelningen av olika anställningar på teknik- och fastighetsförvaltningen ser ut så här:

| Anställningar                        | Kvinnor    | Män        | Totalt     |
|--------------------------------------|------------|------------|------------|
| <b>Tillsvidare:</b>                  | <b>180</b> | <b>258</b> | <b>438</b> |
| Heltid                               | 176        | 257        | 433        |
| Deltid                               | 4          | 1          | 5          |
|                                      |            |            |            |
| <b>Visstidsanställda:</b>            | <b>13</b>  | <b>15</b>  | <b>28</b>  |
| Vikariat                             | 11         | 4          | 15         |
| Allmänna visstidsanställningar (AVA) | 2          | 11         | 13         |

### Arbetsförhållanden

Utifrån LMU 2012 är medelvärdet 3,9 i påståendet ”Jag har en bra fysisk arbetsmiljö”, av 5 möjliga. Det är likvärdiga siffror för kvinnor och män.

Det finns även en fråga som lyder ”Hur ofta händer det att du i din arbetsituation upplever stress som påverkar dig negativt?”. ”

|                      | Kvinnor | Män |
|----------------------|---------|-----|
| Varje dag            | 10%     | 7%  |
| Någon gång per vecka | 40%     | 31% |
| Någon gång i månaden | 33%     | 36% |
| Mer sällan           | 17%     | 27% |

En annan fråga i LMU lyder ”Vi har en bra arbetsfördelning i gruppen”. På den frågan är medelvärdet 3,8. Ingen skillnad mellan män och kvinnor.

#### 4. Möjligheten att kombinera arbete och föräldraskap

I LMU 2012 finns följande påstående ”I min arbetsgrupp finns en tillåtande inställning till vård av sjukt barn”. Där är det ett medelvärde på 4,5. Det finns ingen skillnad mellan kvinnor och mäns upplevelser i den frågan.

När det gäller vård av barn och föräldradidighet under 2012 ser fördelningen i kalenderdagar ut så här:

|                  | Kvinnor      | Män          |
|------------------|--------------|--------------|
| Vård av barn     | 510 (55 st)  | 376 (40 st)  |
| Föräldradidighet | 9057 (47 st) | 1722 (33 st) |

#### 5. Arbetet mot mobbning/kränkningar på grund av kön, diskriminering, trakasserier/sexuella trakasserier

Det finns fall av både mobbning och sexuella trakasserier. Utifrån 2012 års LMU kan vi utläsa att 7 % (31 medarbetare) har känt sig utsatta för mobbning från arbetskamrater eller sin chef. Det är en något större andel kvinnor (8 %) som känt sig mobbade än män (6 %). Det är 39 % som valt att anmäla mobbingen till chef eller skyddsombud. Av dessa är drygt hälften (55 %) nöjda med arbetsgivarens hantering av detta.

När det gäller sexuella trakasserier så är det 1 % (4 medarbetare) som anger i LMU 2012 att de under de senaste två åren känt sig sexuellt trakasserad av arbetskamrater eller chef. Kvinnor står för 1 % och männen för 0,4 %.

På frågan om man personligen under de senaste två åren känt sig diskriminerad svarar 97 % nej. Av de som svarat ja så är uppdelningen mellan kvinnor och män lika, 3 %. Av de som känt sig diskriminerade är det 15 % som svarar att de anmält det till någon (till exempel chef eller skyddsombud).

#### 6. Ökad mångfald

Andelen anställda på teknik- och fastighetsförvaltningen med utomnordisk bakgrund är 2,9 % (Statistiska centralbyrån 2011).

Inför teknik- och fastighetsförvaltningens nya jämställdhets- och mångfaldsplan 2014-2016 görs en uppföljning av den plan som gäller för 2012-2013. Uppföljningen visar att tre av sex mål är uppfyllda.

## B. Analys

### 1. Löneskillnader

Inga osakliga skillnader i lön eller löneutveckling mellan kvinnor och män har kunnat urskiljas vid teknik- och fastighetsförvaltningens årliga lönekartläggning 2012 som personalchefen genomför. De löneskillnader som finns beror på skillnader i anställning, arbetsuppgifter, utbildning, erfarenhet och kriterier uppställda i Karlstads kommuns lönepolicy.

I denna mindre kartläggning som gjorts i arbetet med att ta fram denna jämställdhets- och mångfaldsplan har två grupper valts ut, projektledare och trafikvärdar. Där kan konstateras att det i medianlön för projektledare skiljer 2 138 kronor mer till männens fördel. I trafikvärdgruppen är det tvärtom, kvinnorna tjänar 405 kronor mer.

### 2. Könsfördelning

Man brukar anse att jämn könsfördelning råder vid 40/60 fördelning mellan könen. På förvaltningsnivå är det kriteriet uppfyllt (41 % kvinnor och 59 % män). Fördelningen är oförändrad sedan 2011. 2010 var fördelningen 38 % kvinnor och 62 % män. Könsfördelningen på avdelningsnivå är fortsatt ojämn, tre av fem avdelningar har ojämn könsfördelning.

Staben har ojämn könsfördelning då avdelningen ökat i antalet kvinnliga medarbetare. Det beror delvis på sammanslagningen av stabsfunktioner för stadsbyggnadsförvaltningen, miljöförvaltningen och teknik- och fastighetsförvaltningen som genomfördes 2013.

Produktionsavdelningen, som är en sammanslagning av tidigare driftavdelning och entreprenadavdelning, har en ojämn könsfördelning. Den ojämna könsfördelningen antas bero på att yrkena inom avdelningen är typiskt manliga, som till exempel lastbilsförare, anläggningsarbetare, drifttekniker och rörmontörer.

Samhällsbyggnadsavdelningen och lokalförsörjningsavdelningen har fortsatt jämn könsfördelning. Serviceavdelningens könsfördelning har blivit mer jämn genom att det har tillkommit fler män, en ökning på 8 procentenheter. På serviceavdelningen har man på ett medvetet sätt jobbat för att få in fler män.

### 3. Anställningsvillkor och arbetsförhållanden

De medarbetare som idag arbetar deltid (fem personer) har partiell pension eller partiell sjukersättning som omöjliggör att kunna arbeta heltid.

På frågan om stress var det en stor andel av våra anställda som angav att de upplever stress som påverkar dem negativt någon gång per vecka. Utifrån förvaltningens övergripande LMU-handlingsplan så har de tre avdelningarna med högst andel

stressade medarbetare erbjudits ett utbildningspaket som tagits fram i samarbete med Previa (företagshälsovården).

Medelvärde på LMU-frågan ”Vi har en bra arbetsfördelning i gruppen” har förbättrats. På den frågan är 2012 medelvärdet 3,8 och 2010 var det 3,7. Ingen skillnad mellan män och kvinnor.

Arbetskläder finns för kvinnor och män i lämpliga storlekar och modeller. Omklädningsrum finns inte på alla arbetsplatser för kvinnor och män.

#### 4. Möjligheter att kombinera arbete och föräldraskap

Förvaltningen har ett något lägre medelvärde på påståendet ”I min arbetsgrupp finns en tillåtande inställning till vård av sjukt barn” jämförelsevis mot Karlstads kommun, 4,5 mot 4,6. Ingen skillnad på kvinnor och mäns svar.

Antal föräldralediga kvinnor har ökat från 33 stycken (2010) till 47 stycken 2012. Det antal män som varit föräldralediga har ökat från 33 till 40 under samma period. Eftersom det skett en ökning av antal föräldralediga blir det än mer viktigt för teknik- och fastighetsförvaltningen att erbjuda flexibla arbetslösningar för att fortsätta vara en attraktiv arbetsgivare. Enligt kommunens jämställdhetspolicy ska förvaltningarna se positivt på individuella lösningar kring till exempel arbetstidens förläggning, anpassning av arbetsuppgifter och sysselsättningsgrad vid föräldraskap.

En stor del av våra medarbetare har möjlighet att påverka sina arbetstider (59 %, LMU 2010) och det kan vara en faktor som underlättar kombinationen arbete och föräldraskap, till exempel vid hämtning och lämning på förskola och skola.

Inga skillnader i möjligheten att kombinera förvärvsarbete och föräldraskap mellan kvinnor och män kan konstateras därmed kommer inget mål att tas fram för detta område

#### 5. Arbetet mot mobbning/kränkningar på grund av kön, diskriminering, trakasserier/sexuella trakasserier

I LMU 2012 är det färre som under de senaste två åren känt sig sexuellt trakasserad av arbetskamrater eller chef, fyra personer 2012 mot tolv personer 2010. De fall som arbetsgivaren haft kännedom om har hanterats enligt vår arbetsrättsliga modell (utredning, medvetandegörande och disciplinära påföljder). Detta har resulterat i att det är ett antal som skiljts från sin anställning.

7 % (31 medarbetare) har i LMU 2012 uppgett att de har känt sig utsatta för mobbning från arbetskamrater eller sin chef. Det är en något större andel kvinnor (8 %) som känt sig mobbade än män (6 %). Det är 39 % som valt att anmäla mobbningen till chef eller skyddsombud. Av dessa så är det drygt hälften (55 %) som är nöjd med arbetsgivarens hantering av detta.

När det gäller frågan om man personligen under de senaste två åren känt sig diskriminerad, går det inte i LMU att utläsa på vilket sätt man känt sig diskriminerad. Därmed är det svårt att ur ett arbetsgivarperspektiv göra en närmare bedömning inom vilket område man känt sig diskriminerad.

Det finns behov av ytterligare insatser för att motverka mobbing/kränkningar på grund av kön, diskriminering och sexuella trakasserier.

#### 6. Ökad mångfald

Andelen anställda på teknik- och fastighetsförvaltningen med utomnordisk bakgrund är 2,9 % (SCB 2011). 2009 var den siffran 3,5 %. Folkbokförda i Karlstads kommun med utomnordisk bakgrund var 2011 10 %. Siffran på förvaltningen speglar därmed inte andelen folkbokförda i kommunen.

## C. Jämställdhetsplan och mångfaldsplan

Planen är treårig och gäller från och med 1 januari 2014 till och med 31 december 2016.

### 1. Jämställda löner

#### Mål

Inom teknik- och fastighetsförvaltningen ska inga osakliga skillnader i lön eller löneutveckling förekomma mellan kvinnor och män.

#### Aktiviteter och åtgärder

- Inför lönerrevision genomföra en lönekartläggning för att förebygga osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män.
- Om osakliga löneskillnader konstateras ska en handlingsplan upprättas.
- 2014 görs en särskild analys av projektledarnas och trafikvärdarnas löner för att närmare utreda vad löneskillnaderna beror på.

Ansvarig: personalchef

Resurser: personalchef och personalsekreterare

Tidsperiod: årligen

### 2. Jämn könsfördelning

#### Mål

Vid uppföljningen 2016 ska staben, produktionsavdelningen och serviceavdelningen ha förbättrat fördelningen mellan kvinnor och män. Samhällsbyggnadsavdelningen och lokalförsörjningsavdelningen ska behålla sin fördelning.

#### Aktiviteter och åtgärder

- Inför varje rekrytering, analysera gruppens sammansättning.
- Vid rekrytering ska sökande av underrepresenterat kön väljas, förutsatt att sökande har likvärdig kompetens.

Ansvarig: anställande chef

Resurser: personalsekreterare

Tidsperiod: kontinuerligt

### 3. Jämställda anställningsvillkor och arbetsförhållanden

#### Mål

Säkerställa att det finns omklädningsrum för både kvinnor och män.

#### Aktiviteter och åtgärder

- Genomföra en inventering av omklädningsrum på förvaltningens arbetsställen.
- Analysera resultatet och ta fram handlingsplan.

Ansvarig: enhetschef

Resurser: personalsekreterare

Tidsperiod: 2014

### 4. Arbetet mot mobbning/kränkningar på grund av kön, diskriminering, trakasserier/sexuella trakasserier

#### Mål

Ingen medarbetare eller chef ska känna sig mobbad eller kränkt på grund av kön, diskriminerad, trakasserad eller sexuellt trakasserad. Det råder nolltolerans.

#### Aktiviteter och åtgärder

- Tydliggöra för medarbetare vart man vänder sig för att få hjälp/anmäla mobbing/kränkningar på grund av kön, diskriminering, trakasserier/sexuella trakasserier (även som åtgärd utifrån LMU handlingsplanen 2012).
- Förse förvaltningens chefer med kunskap om hur man ska hantera dessa frågor. En ny tydligare rutin ska utarbetas kring hanteringen (även som åtgärd utifrån LMU handlingsplanen 2012).

Ansvarig: ansvarig chef

Resurser: personalsekreterare

Tidsperiod: 2014-2016

## 5. Ökad mångfald

### Mål

Chefer och medarbetare ska få en ökad förståelse för hur mångfald kan berika arbetsgrupper.

### Aktiviteter och åtgärder

- På en APT årligen genomföra en gruppövning som lyfter frågan om mångfald i arbetsgrupper. HR tar fram en verktygslåda med olika gruppövningar för att arbeta med mångfald. Möjlighet finns att ha en personalsekreterare med vid genomförandet av övningen.
- Utbilda chefer i hur man tänker mångfald vid rekrytering. Rekryteringsseminarium för chefer.

Ansvarig: enhetschef

Resurser: personalsekreterare

Tidsperiod: kontinuerligt