

A
B
C
D
E

Renhållningsförvaltningen
ADMINISTRATION

Handläggare: Marita Söderqvist

Renhållningsnämndens jämställdhets- och mångfaldsplan 2005

Jämställdhet

Den första januari 1992 trädde nuvarande jämställdhetslag i kraft. Den riktar sig till arbetsgivaren och har som syfte att främja kvinnors och mäns lika rätt i fråga om arbete, arbetsvillkor och utvecklingsmöjligheter. Lagen har därefter skärpts genom ett förtydligande bl.a. om arbetsgivarens skyldighet att vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att någon arbetstagare utsätts för sexuella trakasserier på arbetsplatsen. Ytterligare skärpning av lagen avseende i huvudsak diskrimineringsförbud och bestämmelser om skadestånd och lönekartläggning har tillkommit. Diskrimineringslagarna är följande:

- Lagen om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning
- Lagen om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning
- Lagen om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av funktionshinder

Kommunfullmäktige har det övergripande ansvaret för stadens jämställdhetsmål, men det åvilar respektive nämnd att förverkliga målen. Förvaltningschefen har huvudansvaret för;

- att jämställdhetsarbetet genomförs med mätbara mål och åtgärder enligt jämställdhetspolicy, lag och kollektivavtal
- att jämställdhetsplaner upprättas i samband med verksamhetsplaner
 - att utvärdera och redovisa jämställdhetsresultat i verksamhetsberättelsen.

Mångfald

Jämställdhet syftar i första hand på förhållandet mellan män och kvinnor medan mångfald avser ett mer vidgat perspektiv. Mångfald utgår från att alla människor har lika värde och ska ha möjlighet att utvecklas efter sina förutsättningar oavsett etnisk tillhörighet, religion, annan trossuppfattning, kön, ålder, sexuell läggning eller olika funktionshinder.

Jämställdhets- och mångfaldsplan

Arbetet med att skapa en arbetsplats med jämställdhet och mångfald handlar om kunskap och aktiva åtgärder, men framförallt om förändrade attityder och handlingsätt. För att påskynda utvecklingen mot ett arbetsliv präglad av jämställdhet och mångfald ska varje arbetsgivaren med minst 10 anställda årligen upprätta en jämställdhets- och mångfaldsplan.

Jämställdhets- och mångfaldsarbetet ska bedrivas dels på ett internt plan i förhållande till de anställda och dels på ett externt plan i förhållande till medborgarna.

Förebyggande åtgärder för att förhindra sexuella trakasserier

Enligt EU:s definition är sexuella trakasserier ett ovälkommet uppträdande av sexuell natur eller annat uppträdande grundat på kön som påverkar kvinnors och mäns integritet på arbetsplatsen och som skapar en främmande, fientlig eller förnedrande arbetsmiljö. Detta kan inkludera ovälkommet fysiskt, verbalt eller icke-verbalt uppträdande.

Sexuella trakasserier kännetecknas av att de är ovälkomna och det är varje individs sak att avgöra vilket uppträdande som är kränkande.

Renhållningsförvaltningens policy är att bestämt ta avstånd från varje form av sexuella trakasserier. Med detta avses också spridning av könsdiskriminerande litteratur och/eller bilder.

I första hand vänder sig den person som anser sig vara utsatt för sexuella trakasserier till sin närmaste chef. Känner den anställde sig kränkt av sin chef eller på annat sätt är tveksam till att anförtro sig åt denne, kan den anställde vända sig till förvaltningschefen eller till den administrativa chefen som har samordningsansvar för personalfrågor.

Den som gör sig skyldig till sexuella trakasserier riskerar i första hand tillsägelser. Därefter kan det bli fråga om varningar, omplaceringar och ytterst uppsägning.

Ansvarsfördelning och förhållningssätt

Förvaltningsledningen har det yttersta ansvaret för jämställdhets- mångfaldsfrågorna inom renhållningsförvaltningens verksamhetsområde. Avdelningscheferna svarar för detta arbete inom respektive arbetsenhet. Personalchefen har ett särskilt ansvar att:

- sprida kunskap om mångfald och jämställdhet i hela organisationen
- driva och följa upp förvaltningens jämställdhets- och mångfaldsarbete
- bevaka och informera om olika aktiviteter inom området
- lyfta upp jämställdhets- och mångfaldsfrågorna, genom en stadig punkt på dagordning, till förvaltningsgruppens ordinarie sammanträden

Följande förhållningssätt gäller:

- Kvinnor och män bemöts jämställt
- Verksamheten organiseras jämställt utifrån båda könen behov och synpunkter
- All diskriminering och segregering ska motverkas
- Jämställdhets- och mångfaldsplanen ska användas aktivt på alla avdelningarna och vara en stadig punkt på arbetsplatsträffarna och medarbetarsamtalen
- Jämställdhetsfrågorna ska beaktas och antidiskrimineringsklausulen tillämpas i alla upphandlingar.
- Löneskillnader p.g.a. kön ska inte förekomma i förvaltningen
- Könsuppdelad statistik som analyseras utifrån jämställdhetskonsekvenser ska årligen upprättas och följas upp
- Mångfalden ska öka bland de anställda så att vi kan nå kunder av båda könen och med olika bakgrund bättre.
- Ett framgångsrikt mångfaldsarbete kräver att arbetsgivare och arbetstagare i samverkan försöker nå uppställda mål och där är arbetsplatsträffarna ett bra forum för detta.

Organisation

Renhållningsförvaltningen är en liten organisation med för närvarande 28 personer i tjänst på befattningar (27 st. år 2003, 25 år 2002) inom Renhållningsnämndens ordinarie verksamhet samt fyra

ABCDE

SID 4 (14)
Bilaga 2

projektanställningar. Samtlig personal klassificeras som administrativ personal. Tjänstlediga ingår ej i statistiken. Alla statistiska uppgifter avser november 2004.

Fördelningen av antalet män och kvinnor

	<i>Tot</i> Inkl. proj.anst	<i>Kvinnor</i>	<i>%</i>	<i>Män</i>	<i>%</i>
Nämnden	14	4	29	10	71
Förvaltningen	32	20	63	12	38
Ledningsgruppen	7	4	57	3	43

Andelen kvinnor på förvaltningen är 63 % och har ökat något i jämförelse med 2003 då det var 60 %. Eftersom det statistiska underlaget är så lågt innebär varje förändring av antalet anställda en relativt stor förändring procentuellt. I ledningsgruppen har antalet kvinnor ökat med 13 %. Fördelningen mellan könen bland nämndens ordinarie ledamöter är oförändrad.

Vid framtida rekrytering vore det önskvärt med fler män på de lägre administrativa tjänsterna.

Lönefördelning mellan män och kvinnor

Medellönen 2004 för kvinnor är 26 283 (25 875 år 2003) kr i jämförelse med männens (exkl. förvaltningsdirektör) 29 525 (29 300 kr 2003). Löneskillnaden mellan könen har minskat något i jämförelse med föregående år.

Hel- och deltidsanställda

Två (6 %) av förvaltningens tillsvidareanställda arbetar deltid. Under 2003 fanns tre deltidsarbetande. Samtliga deltidsarbetande är kvinnor.

Åldersfördelning

Medelåldern på förvaltningen är 45 år och oförändrat i jämförelse med 2003. Kvinnornas medelålder är 43 år och männens 47 år.

Sjukfrånvaro

Förvaltningen har en av stadens lägsta sjukfrånvaro, 2,6 % för första halvåret -04. För motsvarande tid 2003 var siffran 2,5 %.

ABCDE

SID 5 (14)
Bilaga 2

Arbetstider

Förvaltningen tillämpar sig av flexibel arbetstid för alla arbetstagare.
Begränsningar sker utifrån verksamhetens krav och förutsättningar.

Normalarbetstiderna är måndag till torsdag kl. 08.00 – 16.45 och fredag
08.00 – 16.15.

Arbetsmiljö

Arbetsmiljön utgör inget hinder för att anställa kvinnor eller män till olika
befattningar.

Andelen anställda med invandrarbakgrund

Födelseland (första och andra generationens invandrare)	Kvinnor	Män	Totalt	%
Norden	1		1	
EU 15 (exkl. Danmark och Finland)	1		1	
Sydamerika	1		1	
Asien		1	1	
Totalt	3	1	4	13 %

A
B
C
D
E

Renhållningsförvaltningen
ADMINISTRATION

Mål - Medarbetarperspektivet	Åtgärd	Ansvarig
Kvinnor och män ska i förhållande till sina arbetsuppgifter ha samma arbetsvillkor och utvecklingsmöjligheter.	Förvaltningens jämställdhetsarbete ska skapa möjligheter att förena föräldraskap och förvärvsarbete genom flexiblare arbetstider. Möten och utbildningar ska i möjligaste mån förläggas så att även deltidsarbetande kan delta.	Avd. chef
	Anställda med små barn ska ges möjlighet till individuella	Avd. chef

ABCDE

SID 7 (14)
Bilaga 2

	<p>överenskommelser och flexibla arbetstider i den mån arbetet så tillåter.</p> <p>Individuella utvecklingsplaner ska tas fram som revideras årligen i samband med medarbetarsamtalen. Syftet är att öka kompetensen och därmed möjliggöra för den anställde att söka vikariat eller högre befattningar både inom och utom förvaltningen.</p>	<p>Avd. chef</p>
<p>Renhållningsförvaltningen ska ha en bra fysisk och psykisk arbetsmiljö som är fri från särbehandling och sexuella trakasserier.</p>	<p>Det ska inte finnas bilder, kalendrar, skärmläckare m.m. som kan uppfattas som könsdiskriminerande eller förnedrande.</p> <p>Samtliga arbetsledare är skyldiga att vara observanta på tendenser som är eller kan leda till sexuella trakasserier.</p> <p>Diskrimineringsfrågorna ska ha en central plats vid medarbetarsamtalen.</p>	<p>Adm.chef</p> <p>Avd. chef</p> <p>Avd. chef</p>
<p>En jämn könsfördelning eftersträvas</p>	<p>Vid likvärdiga kvalifikationer anställs alltid det underrepresenterade könet.</p>	<p>Avd. chef</p>

ABCDE

SID 8 (14)
Bilaga 2

Jämställdhets- och mångfaldsperspektivet ska integreras i planering, genomförande och uppföljning av verksamhet	En mångfalds- och jämställdhetsplan tas fram årligen En genomgång av planen ska göras på arbetsplatsträffar Vid nyrekrytering ska mångfaldsaspekterna beaktas och annonsering utformas med hänsyn till detta Nyanställda ska informeras om policyn/planen Förvaltningen ska vara öppen till att ta emot praktikanter där särskilt mångfaldsaspekterna beaktas. Föreläsningar och andra aktiviteter ska olikheter belysas mellan män och kvinnors språk, kulturer och attityder samt öka kunskapen om värdet av mångfald på arbetsplatsen.	Adm.Chef Avd. chef Avd. chef Adm.chef Adm.chef Adm.chef
Mål – brukar/kundperspektivet		
I framtagandet av informationsmaterial ska mångfaldsaspekten vara beaktad	Informationsmaterial ska finnas tillgänglig via webben Hemsidans basinformation ska finnas på lättläst svenska En förenklad version av sorteringsaffischen med tydliga illustrationer översatta till våra mest vanliga invandrarspråk ska tas fram under 2005 Trycksaker förses med information om att materialet kan erhållas på	Info.chef Info.chef Info.chef Info.chef

ABCDE

SID 9 (14)
Bilaga 2

	kassett	
--	---------	--

Lönekartläggning									
2004					2003				
	Antal	Procent	Medellön *	Medellön		Antal	Procent	Medellön *	Medellön
Kvinnor	20	63%	26 283	26 283	Kvinnor	18	62%	25 875	25 875
Män	12	38%	29 525	31 731	Män	11	38%	29 300	34 018
Totalt	32				Totalt	29			

*) Direktör exkluderad

Den lägre medellönen för kvinnorna förklaras av att de lägre befattningskategorierna, kundtjänstassistent och ekonomiassistent innehas av kvinnor. Dessutom har förvaltningen en projektanställd ung medarbetare (19 år) som reducerar medellönen för kvinnorna. I jämförelse med 2003 har medellönen ökat med 408 kr (2 %) för kvinnorna och 225 kr (1 %) för männen. 2004 års revisionsförhandlingar innebar i snitt en löneökning om 1 505 kr/mån för kvinnorna, vilket är 57 % högre än männens påslag om 957 kr/mån.

ABCDE

SID 10 (14)
Bilaga 2

Ålder	Kvinnor			Män			Totalt	
	Antal	Procent	Medellön	Antal	Procent	Medellön	%	medellön
-19	1	5%	16 300				3%	16 300
20-29	1	5%	27 400				3%	27 400
30-39	6	30%	28 567	2	17%	24 600	25%	27 575
40-49	8	40%	25 113	3	25%	39 920	34%	29 151
50-59	2	10%	22 115	5	42%	30 902	22%	28 391
60-65	2	10%	32 715	2	17%	28 650	13%	30 683
Totalt	20	100%	26 283	12	100%	31 843	100%	28 326

Förvaltningen har en bra spridning på åldrarna.

Ålder	%-fördelning
- 39	31%
40 - 49	34%
50 -	34%

Medelålder	2004	2003
Kvinnor	43	44
Män	47	48
Totalt	45	45

Ledningsgrupp/avdelningschefer

ABCDE

SID 11 (14)
Bilaga 2

	Antal	Procent	Medellön	Medianlön	Medelålder	Lönespridning	
						lägst	högst
Kvinnor	4	57%	36 508	36 015	45		
Män	3	43%	45 873	42 360	46		
Totalt	7	100%	40 521	40 530	45	29 000	56 000

Ledningsgruppen har en jämn könsfördelning och en relativt låg medelålder. Den stora lönespridningen förklaras av att förvaltningen har en yngre vikarierande informatör i ledningsgruppen. Medianlönen ligger på 40 530 kr. Medellönen har sjunkit med 1 % i jämförelse med 2003 (direktörens lön är ej klar för 2004).

Projektledare/ingenjörer

	Antal	Procent	Medellön	Medianlön	Medelålder	Lönespridning	
						lägst	högst
Kvinnor	5	71%	27 580	27 400	39		
Män	2	29%	27 800	27 800	43		
Totalt	7	100%	27 643	27 400	41	23 000	35 100

En utjämning av medellönen mellan könen har skett med 755 kr i jämförelse med 2003. Totalt sett har medellönen ökat med 1 % i jämförelse med 2003.

ABCDE

SID 12 (14)
Bilaga 2

Assistenter/kundtjänst

	Antal	Procent	Medellön	Medianlön	Medelålder	Lönespridning	
						lägst	högst
Kvinnor	2	100%	20 315	20 315	48		
Män	0						
Totalt	2					19 900	20 730

Gruppen assistenter (ekonomi och kundtjänst) består helt av kvinnor och är den lägst betalda befattningskategorin. Medellönen har ökat med 6 % i jämförelse med 2003. I samband med nyrekrytering är det angeläget att få in manliga medarbetare till denna grupp.

Ekonomiassistenter

	Antal	Procent	Medellön	Medianlön	Medelålder	Lönespridning	
						lägst	högst
Kvinnor	5	100%	20 440	20 600	44		
Män	0						
Totalt	5					16 300	24 900

Förvaltningen har en ung projektanställd medarbetare (19 år) som arbetar med registervården i K+ inför införandet av ett nytt verksamhetssystem. Exkluderas denna befattning ökar medellönen till 21 475 kr vilket är 3 % högre än 2003.

Handläggare

	Antal	Procent	Medellön	Medianlön	Medelålder	Lönespridning	
						lägst	högst
Kvinnor	0						
Män	4	100 %	24 938	24 725	46		
Totalt	4					23 000	27 300

Medellönen har ökat med 0,6 % för gruppen i jämförelse med 2003.

ABCDE

SID 14 (14)
Bilaga 2

Övriga (upphandlare, informatör, nämndsekr/registrator, redovisningsekr, IT-samordnare, IT-ekonom)

	Antal	Procent	Medellön	Medianlön	Medelålder	Lönespridning	
						lägst	högst
Kvinnor	4	57%	24 725	24 250	40		
Män	3	43%	29 267	30 500	61		
Totalt	7	100%	26 671	27 400	49	23 000	31 400

Under gruppen "Övriga" har respektive befattningskategori endast en person.

Löneskillnaden mellan könen beror på bl.a. kortare arbetslivserfarenhet samt avsaknad av högskoleutbildning. I jämförelse med 2003 har medellönen ökat med 9 % (9 % lönen ökat med 9 % (9 % för kvinnorna resp. 8 % för männen).