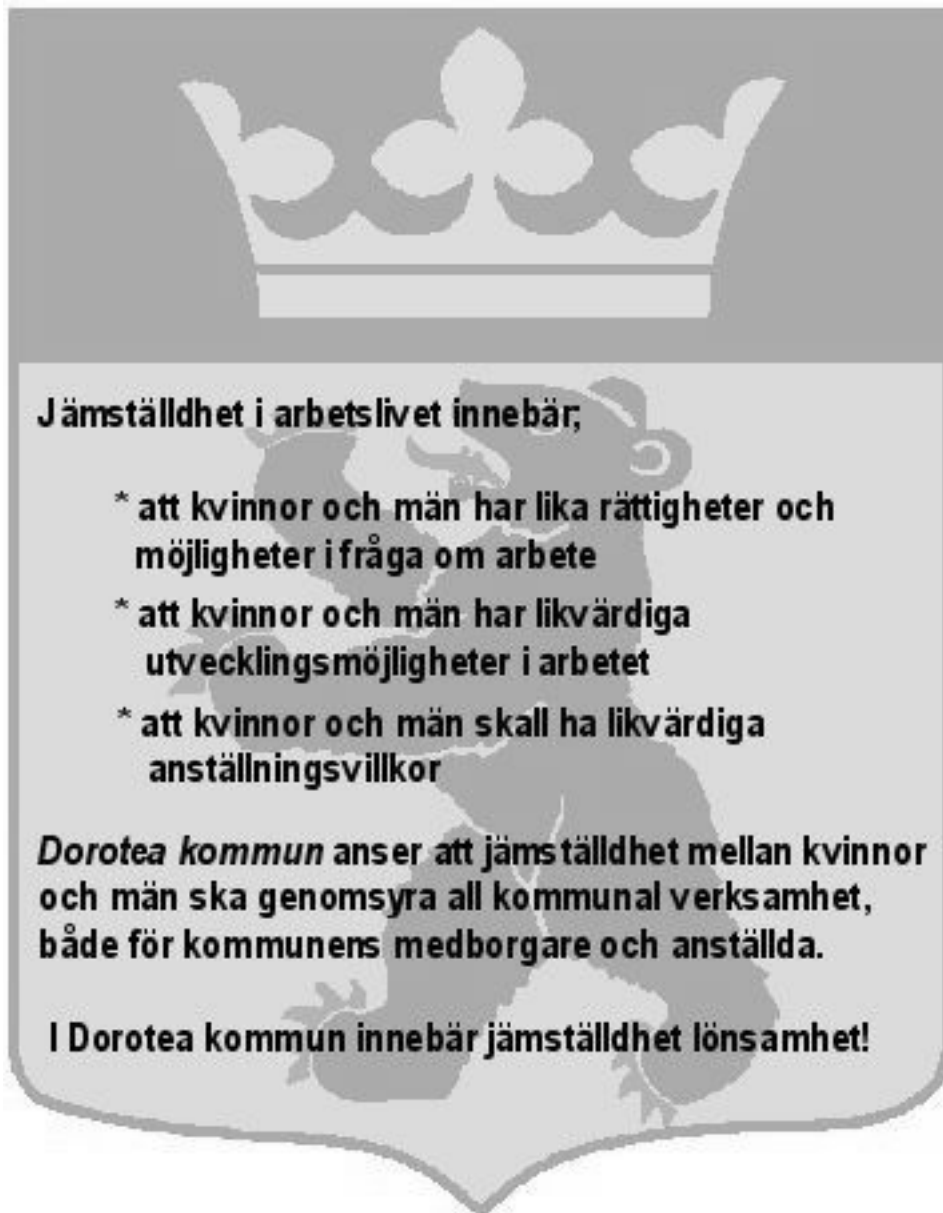


# **Jämställdhetsplan Dorotea kommun 2007-2008**





## **Inledning**

*Jämställdhet* innebär att kvinnor och män har lika rättigheter, skyldigheter och möjligheter att

- ha ett arbete som ger ekonomiskt oberoende
- vårda hem och barn
- delta i politiska, fackliga och andra aktiviteter i samhället

*Jämlikhet* innebär att alla människor har lika värde oavsett kön, ras, religion, social tillhörighet mm.

### *Jämställdhet - jämlikhet*

Begreppet jämställdhet avgränsas till förhållandet mellan kvinnor och män, medan jämlikhet avser rättvisa förhållanden mellan alla individer och grupper i samhället. Jämställdhet är en av de viktigaste jämlikhetsfrågorna då den genomsyrar alla jämlikhetsfrågor.

### *Jämställdhet i Dorotea kommun*

Lagen om jämställdhet föreskriver att alla arbetsgivare, med fler än nio anställda, årligen ska upprätta en jämställdhetsplan samt bedriva ett aktivt och målinriktat jämställdhetsarbete.

Den upprättade jämställdhetsplanen är tänkt att främja jämställdheten på arbetsplatsen samt förhindra diskriminering på grund av kön.

I enlighet med § 2 jämställdhetslagen ska arbetet med planerna göras i samverkan med arbetstagarerna. I Dorotea kommun har, på kommunstyrelsens initiativ, en jämställdhetsgrupp bildats. Gruppen består av ansvarig tjänsteman och representanter för fyra fack: Kommunal, SKTF, LR och Lärarförbundet. Till jämställdhetsgruppens hjälp finns även kommunens personalansvarige, en assistent samt projektledaren för Tillväxt genom samverkan.

I Dorotea kommun bedrivs jämställdhetsarbetet på följande sätt;

- jämställdhetsgruppen skall utarbeta kommunens jämställdhetsplan samt kontinuerligt föreslå och initiera åtgärder
- den övergripande jämställdhetsplanen skall innehålla långsiktiga och kortsiktiga målsättningar samt en kartläggning av löneskillnaderna
- planen skall utvärderas av jämställdhetsgruppen som i slutet av varje år avlägger rapport till kommunstyrelsen över genomförda åtgärder och huruvida fastställda målsättningar har uppnåtts

### **Jämställdhetsarbetets ramar**

- *Kommunstyrelsen* har det ledande ansvaret för kommunens jämställdhetsarbete och för att en jämställdhetsplan upprättas och årligen revideras
- *Styrelser och nämnder* kan vidta ytterligare åtgärder för att tillgodose särskilda jämställdhetskrav inom sina respektive verksamhetsområden



- *Förvaltningarna* skall i sina årliga verksamhetsplaner ange planerade och konkreta insatser, vilka därefter skall utvärderas i förvaltningarnas verksamhetsberättelser
- *Alla förtroendevalda och anställda* skall uppträda som tydliga representanter för kommunens hållning i jämställdhetsfrågorna. Ett särskilt ansvar åvilar chefer och ledande politiker

### **Dorotea kommun har som långsiktiga målsättningar för ökad jämställdhet:**

- att undanröja könsrelaterade skillnader i lön och övriga arbetsvillkor mellan befattningshavare inom samma yrkesgrupp och mellan likvärdiga yrkesgrupper
- att kommunen skall arbeta för en jämn könsfördelning inom kommunens verksamheter. Vid rekrytering ska, om likvärdiga meriter uppvisas, underrepresenterat kön väljas
- att öka andelen arbetsledare och chefer av underrepresenterat kön på högre nivå
- att motverka uppdelningen i mans- och kvinnoyrken
- att kommunens arbetsplatser skall vara befriade från sexuella trakasserier
- att kommunen skall arbeta för att kvinnor och män skall kunna kombinera föräldraskap och yrkesutövande
- att arbetsmiljön är utformad så att den passar både kvinnors och mäns behov
- att kommunen skall eftersträva att antalet deltidstjänster minskas till förmån för heltidstjänster

### **Bakgrund –kartläggning**

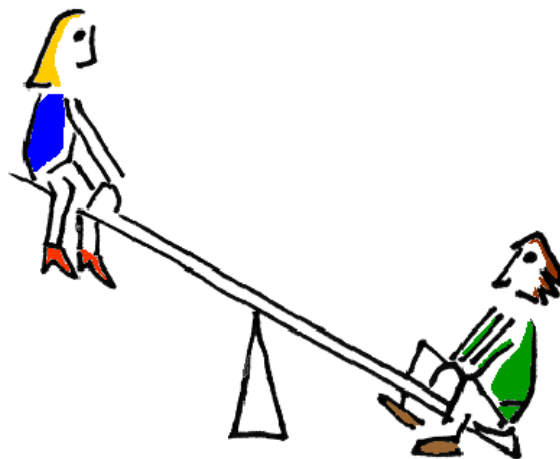
Dorotea kommun har 2006-12-31, 314 tillsvidareanställda, 197 heltidsanställda varav 147 är kvinnor och 50 är män, 117 deltidanställda varav 89 är kvinnor och 28 är män. Majoriteten av kvinnorna återfinns inom sektorn vård och omsorg medan männen främst jobbar som administrativa chefer, vaktmästare, deltidbrandmän och lärare.

Jämställdhetsgruppen bildades våren 2002 och har därefter haft regelbundna träffar där riktlinjer för kommunens jämställdhetsarbete har arbetats fram. På gruppens initiativ har kommunens anställda fått besvara en enkät om jämställdhet, vilken bland annat ligger till grund för de handlingsplaner samt föreslagna åtgärder som presenteras i denna jämställdhetsplan.



## Upplägg

Till varje § redovisas *nuläge* och *åtgärd*. I samband med varje åtgärd presenteras *när* det skall göras samt *vem* som ansvarar för att det görs.





*§ 4 Arbetsgivaren skall genomföra sådana åtgärder som med hänsyn till arbetsgivarens resurser och omständigheterna i övrigt kan krävas för att arbetsförhållandena skall lämpa sig för både kvinnor och män.*

Denna paragraf innebär att både den fysiska, organisatoriska och den psykosociala arbetsmiljön fokuseras.

Långsiktiga mål: Dorotea kommun ska verka för att både kvinnor och män ska trivas på sina arbetsplatser och att förtroendet mellan arbetsledare och arbetstagare ska förbättras.

Kortsiktiga mål: Att merparten av Doroteas kommuns anställda ska nyttja möjligheten till friskvård inom ett år (mer än 50 %).

#### **Föreslagna åtgärder 2005-2006:**

1. Fortsatt propaganda för den ledarstyrda gymnastiken på arbetstid
2. Diskussion med arbetsledare om möjligheten till schemalagd gymnastik.
3. Resultaten från enkäten ”arbetsplatsens psykosociala puls” skall bearbetas och diskuteras vid respektive arbetsställe.
4. Ytterligare information till ansvariga arbetsledare om vikten av att diskutera arbetsmiljö-/förändringsarbete vid varje arbetsplatsträff.

#### **Vem ansvarar?**

1. Ansvariga arbetsledare och fackliga företrädare
2. Personalansvarige
3. Ansvariga arbetsledare och fackliga företrädare
4. Personalansvarige





### Vad har hänt?

Under 2006 har ledarstyrd gymnastik genomförts enligt följande

Tisdagar Vattengymnastik lätt 15.30-16.30

Vattengympa medel 16.30-17.15

Onsdagar ”Kom-igång-gympa” 15.00-16.00

Medelgympa 16.00-17.00

Fredagar Simning 15.00-16.00

Utöver detta har alla möjlighet att gratis nyttja simhallen, löparband eller styrkehall en gång per vecka.

### OBS:

I kommunens gällande plan för hälsa och rehabilitering står att läsa:

”Under rehabilitering/sjukskrivning skall den anställda efter sin förmåga delta i de friskvårdsaktiviteter som arbetsgivaren erbjuder, i första hand den ledarstyrda motionen.”

**Arbetsledarna ansvarar för att motivera den sjukskrivne att delta i friskvård.**

### Uppföljning

I samma utskick som enkätundersökningen gällande medarbetarsamtal skickades frågor ut om nyttjandet av friskvårdstimmen.

210 har svarat. Av dessa är det 126 som aldrig nyttjar friskvårdstimmen.

Av de 84 som nyttjar friskvårdstimmen är det 32 som deltar i ledarstyrd aktivitet.

Förklaringar till varför man inte nyttjar friskvårdstimmen är oftast

att det inte passar när man har schemalagd arbetstid – det går inte att gå ifrån.

Gäller främst vård och omsorg men i viss mån också skolpersonal.





### **Föreslagna åtgärder 2007-2008:**

1. Fortsatt propaganda för den ledarstyrda gymnastiken på arbetstid
2. Arbetsledarna ska se över möjligheten att schemalägga friskvårdstimmarna. Under hösten 2007 kommer en enkät skickas ut till alla arbetsledare med förfrågan om ovan nämnda översyn. Svaren skall redovisas till jämställdhetsgruppen senast 31 oktober.
3. Resultaten från enkäten ”arbetsplatsens psykosociala puls” skall bearbetas och diskuteras vid respektive arbetsställe.  
(Enkäten skickades ut under hösten 2005. Resultat inkom från samtliga enheter först våren 2006, vilket medfört att ingen ny enkät gjorts under 2006.)
4. Ansvariga arbetsledare skall diskutera arbetsmiljö-/förändringsarbete vid varje arbetsplatsträff. Arbetsmiljö- /förändringsarbete skall vara en egen punkt på AP-träffarnas dagordning.

### **Vem ansvarar?**

1. Ansvariga arbetsledare
2. Ledningskansliet
3. Ansvariga arbetsledare
4. Ansvariga arbetsledare



**§ 5 Arbetsgivaren skall underlätta för både kvinnliga och manliga arbetstagare att förena förvärvsarbete och föräldraskap.**

För närvarande råder det stora skillnader i vilken utsträckning män och kvinnor tar ut föräldraledighet. Kvinnor har i allmänhet det största ansvaret för hem och barn, något som medför svårigheter för kvinnorna att bli jämställda männen i arbetslivet.

### **Policy för föräldraledighet i Dorotea kommun**

- Dorotea kommun ser positivt på föräldraledighet, och särskilt positivt på att män tar tillvara sin rätt att vara föräldraledig, även vid ”vård av sjukt barn”.
- Dorotea kommuns målsättning är att underlätta för anställda att vara föräldralediga. Kommunen strävar efter att kontakt med arbetsplatsen upprätthålls för att ge möjlighet för både den anställde och arbetsgivaren att planera före, under och efter föräldraledigheten. Dessutom åvilar det arbetsledaren att förmedla information om aktuella händelser och förändringar till den föräldralediga personalen.
- Ingen anställd skall halka efter lönemässigt på grund av föräldraledighet.

### **Riktlinjer för kontakten med föräldralediga**

- Den föräldraledige skall inbjudas att delta i ledningsträffar/arbetsplatsträffar och skall därför i god tid informeras om dag och tid för träffarna
- Om personen i fråga ej har möjlighet att delta skall skriftlig information skickas ut till den föräldraledige efter varje ledningsträff/arbetsplatsträff.
- Kontinuerlig information skall ges till den föräldraledige om förändringar/nya rutiner på arbetsplatsen.

Långsiktiga mål: Alla anställda ska kunna förena arbete med ansvar för hem och barn.

Kortsiktiga mål: Om ett år ska kontinuerlig kontakt ha upprättats med föräldralediga i form av brev, samtal och/eller möten.

### **Föreslagna åtgärder 2005-2006:**

1. Information om kommunens policy för föräldraledighet och riktlinjer för kontakten med föräldralediga ska regelbundet, minst en gång per år, redovisas vid enheternas/arbetsställes AP-träffar.

**Vem ansvarar?** Ledningskansliet





### Vad har hänt?

1. Policy för föräldraledighet plus riktlinjer för kontakt med föräldralediga har skickats ut till alla arbetsledare och fackliga företrädare, med en uppmaning till arbetsledarna att informera om detta vid kommande arbetsplatsträffar.

### Föreslagna åtgärder 2007-2008:

1. Information om kommunens policy för föräldraledighet och riktlinjer för kontakten med föräldralediga ska regelbundet, minst en gång per år, redovisas vid enheternas/arbetsställets AP-träffar.

### Vem ansvarar?

Ansvariga arbetsledare





**§ 6** Arbetsgivaren skall vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att någon arbetstagar utsätts för sexuella trakasserier eller trakasserier på grund av en anmälan om könsdiskriminering. Med sexuella trakasserier avses sådant ovälkommet uppträdande grundat på kön eller ovälkommet uppträdande av sexuell natur som kränker arbetstagarens integritet i arbetet. *Lag (1998:208).*

**§ 22 a** En arbetsgivare som får kännedom om att en arbetstagar anser sig ha blivit utsatt för sexuella trakasserier av en annan arbetstagar skall utreda omständigheterna kring de uppgivna trakasserierna och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra fortsatta sexuella trakasserier. *Lag (1998:208).*

**§ 27 a** Om arbetsgivaren inte fullgör sina skyldigheter enligt 22 a §, skall arbetsgivaren betala skadestånd till arbetstagaren för den kränkning som underlåtenheten innebär. *Lag (1998:208).*

### **Definition sexuella trakasserier**

Innebär ett ovälkommet uppträdande av sexuell natur eller annat uppträdande grundat på kön, som påverkar kvinnors och mäns integritet på arbetsplatsen och som skapar en skrämmande, fientlig eller förnedrande arbetsmiljö. Detta kan inkludera ovälkommet fysiskt, verbalt eller icke-verbalt uppträdande. (EU-kommissionens definition) Ovälkomna anspelningar, blickar, förslag, tafsningar anstötliga bilder, råa skämt, liksom kränkande och generaliserande uttalanden om kvinnor eller män exemplifierar sexuella trakasserier.

### **Dorotea kommuns policy mot sexuella trakasserier**

- Könsdiskriminering och sexuella trakasserier får inte förekomma på arbetsplatsen.
- Trakasserier grundade på kön är ett hot mot de anställdas arbetsmiljö, hälsa samt utveckling i arbetet.
- Sexuella trakasserier är en personalfråga för Dorotea kommun och inte en privat fråga för den som drabbas.

Rutiner för hur arbetsgivaren hanterar uppkomna ärenden framgår av bifogad åtgärds- och beredskapsplan.

(Bilaga 1)

Jämställdhetsgruppens förhoppning är att den framtagna policyn och handlingsplanen ska medföra att kunskapen kring sexuella trakasserier ökar bland kommunens anställda, samt att ingen anställd ska behöva känna osäkerhet kring hur hanteringen av sexuella trakasserier går till.



### **Föreslagen åtgärd 2005-2006:**

1. Information om kommunens policy mot sexuella trakasserier ska redovisas regelbundet, minst en gång per år, vid enheternas/arbetsställets AP-träffar.

### **Vem ansvarar?**

Ansvariga arbetsledare.

### **Vad har hänt?**

1. Alla arbetsledare och fackligt förtroendevalda har fått ett utskick innehållande handlingsplan och policy mot sexuella trakasserier, med åtföljande uppmaning att informera alla arbetstagare.

### **Föreslagen åtgärd 2007-2008:**

1. Information om kommunens policy mot sexuella trakasserier ska redovisas regelbundet, minst en gång per år, vid enheternas/arbetsställets AP-träffar.

### **Vem ansvarar?**

Ansvariga arbetsledare



*§ 7 Arbetsgivaren skall genom utbildning, kompetensutveckling och andra lämpliga åtgärder främja en jämn fördelning mellan kvinnor och män i skilda typer av arbete och inom olika kategorier av arbetstagare.*

Jämställdhetsgruppens kartläggning visar att 45 % av kvinnorna och 50 % av männen skulle, om möjligt, önska kompetensutveckling för att på sikt kunna utföra mer avancerade arbetsuppgifter. De medarbetarsamtal, som arbetsgivaren är skyldig att hålla årligen med sina anställda, ger tillfälle för den anställde att föra fram önskemål om vidareutbildning och kompetensutveckling. Det har dock visat sig att majoriteten av de anställda i Dorotea kommun aldrig har haft något samtal med sin chef om kompetens- eller karriärutveckling, samt att detta i större utsträckning gäller kvinnor än män.

Långsiktiga mål: Jämnare könsfördelning inom de yrkeskategorier som domineras av ett kön. Fortlöpande kontroll på personalens deltagande i utbildning och kompetensutveckling.

Visar det sig att ett kön är missgynnat i detta avseende skall positiv särbehandling tillämpas.

Detta innebär att utbildningsinsatserna i högre grad satsas på det kön som fått minst.

Kortsiktiga mål: Medarbetarsamtal skall hållas med alla anställda 1 gång/år och information om vikten av samtalen ska spridas i organisationen. Vid samtalet skall en individuell utbildnings- och kompetensutvecklingsplan diskuteras, och datum bestämmas när planen skall vara klar. Utbildningsplanen kan exempelvis leda till att undersköterskor får råd och stöd för att vidareutbilda sig till sjuksköterskor.

Mall för medarbetarsamtal har utarbetats vid en utbildningsdag, 2005-02-16. Mallen finns på kommunens intranät (G/medarbetarsamtal) och kan nås av alla.

Information har gått ut till alla arbetsledare och målet är att 100 % ska ha genomgått medarbetarsamtal 2005 (bortsett från BVG och Hemtjänsten som inte haft ansvarig arbetsledare hela året).

Bilaga 2



### **Föreslagen åtgärd 2005-2006:**

1. Under våren 2005 påbörjas en handledningsserie för att stärka arbetsledarrollen. Inlandshälsan ska leda 8 – 10 stycken träffar á ca 2 timmar.
2. Uppföljning av medarbetarsamtalens genomförande – ny enkät i början av januari 2006.
3. Stödja anställda av underrepresenterat kön att pröva ett arbete som är mera kvalificerat än det de har idag.
4. Tillsätta vikariat i första hand från underrepresenterat kön om sökande ur den gruppen har erforderlig utbildning och kunskap

### **Vem ansvarar?**

1. Personalansvarige och Inlandshälsan
2. Arbetsplatsombuden undersöker i vilken grad medarbetarsamtal har utförts på respektive verksamhet under 2005 och rapporterar in till ledningskansliet senast 10 februari 2006.
3. Övriga punkter, 3 och 4, ledningskansli/enhetsansvariga i samråd med personalansvarig.

### **Vad har hänt?**

Handledningsserien pågår och kommer att fortsätta även under 2007.

Enkäten gällande medarbetarsamtal visar samma tendens som tidigare. Inom vården och i inom vissa delar av fastighetsförvaltningen har en mycket liten andel av de anställda haft medarbetarsamtal. Svar har inte inkommit från alla enheter. Redovisning medföljer som bilaga.

Bilaga 4

### **Föreslagen åtgärd 2007-2008:**

1. Ny enkätundersökning som skall vara besvarad och inskickad till ledningskansliet senast 31 oktober 2007.

### **Vem ansvarar?**

Arbetsplatsombuden undersöker i vilken grad medarbetarsamtal har utförts på respektive verksamhet under 2006 och rapporterar in till ledningskansliet senast 31 oktober 2007.



§ 8” Arbetsgivaren skall verka för att lediga anställningar söks av både kvinnor och män.

§ 9 När det på en arbetsplats inte råder en i huvudsak jämn fördelning mellan kvinnor och män i en viss typ av arbete eller inom en viss kategori av arbetstagare, skall arbetsgivaren vid nyanställningar särskilt anstränga sig för att få sökande av det underrepresenterade könet och söka se till att andelen arbetstagare av det könet efter hand ökar. Första stycket skall dock inte tillämpas, om särskilda skäl talar emot sådana åtgärder eller åtgärderna rimligen inte kan krävas med hänsyn till arbetsgivarens resurser och omständigheterna i övrigt.”

Vid kartläggningen framkom att könsfördelningen är sned inom flertalet yrkeskategorier i kommunen. Detta missförhållande menar jämställdhetsgruppen att arbetsgivaren måste jobba vidare med då en jämn fördelning av kvinnor och män inom alla yrkeskategorier leder till en bättre arbetsmiljö, höjd effektivitet och ett vidgat beslutsunderlag.

Undersökningen visar även att en klar majoritet är av åsikten att det är av stor betydelse att det finns en jämn könsfördelning på arbetsplatsen.

Långsiktiga mål: Könsfördelningen ska bli mer jämställd inom bland annat följande yrkeskategorier; undersköterskor, sjuksköterskor, förskollärare, assistenter, vaktmästare.

Inom 5 år ska männen inom vård och omsorg i Dorotea kommun ha ökat till 5 %.

Kortsiktiga mål: Vid rekrytering/annonsering skall det framgå att kommunen i sin jämställdhetssträvan gärna ser sökanden från underrepresenterat kön. Vid likvärdiga meriter skall person från underrepresenterat könet väljas.

### **Föreslagna åtgärder 2005-2006:**

1. Information till alla enheter om att framtagna annonsmall ska användas.
2. Vid tjänstetillsättning bör intervjugruppen bestå av representanter för båda könen
3. I yrkesgrupper där ett kön är underrepresenterat, skall någon från det könet anställas om likvärdiga meriter existerar.

### **Vem ansvarar?**

1. Ledningskansliet
2. övriga punkter, 2 och 3, de personer som ansvarar för rekrytering.



### **Vad har hänt?**

Information om mallen har gått ut till enheterna. Endast ett fåtal tjänster har utannonserats under året.

### **Föreslagna åtgärder 2007-2008:**

Ytterligare information om mallen skall skickas ut till enheterna.

Mallen ligger på G:annonsmall / anställning

### **Vem ansvarar?**

Ledningskansliet



**§ 10** I syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män skall arbetsgivaren varje år kartlägga och analysera:

- bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor som tillämpas hos arbetsgivaren
- löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt

*Arbetsgivaren skall bedöma om förekommande löneskillnader har direkt eller indirekt samband med kön. Bedömningen skall särskilt avse skillnader mellan:*

- kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika
- grupp med arbetstagare som är eller brukar anses vara kvinnodominerat och grupp med arbetstagare som utför arbete som är att betrakta som likvärdigt med sådant arbete men inte är eller brukar anses vara kvinnodominerat

Enkätundersökningen visar att 65 % av de tillfrågade kvinnorna inte tror att kvinnor och män har lika lön för likvärdigt arbete, medan motsvarande siffra för männen ligger på 31 %.

Jämställdhetsgruppen kan därmed konstatera att det finns ett stort behov av information om gällande kriterier för lönesättning.

**§ 11** *Arbetsgivaren skall varje år upprätta en handlingsplan för jämställda löner och där redovisa resultatet av kartläggningen och analysen enligt § 10.*

#### **Föreslagna åtgärder 2005-2006:**

1. Fortsatt arbete med programmet "Lönevågen".

#### **Vem ansvarar:**

Personalenheten.

#### **Vad har hänt?**

Handlingsplan för jämställda löner 2005 är antagen.

Handlingsplan för jämställda löner 2006 biläggs jämställdhetsplanen under februari 07.

Bilaga 3

#### **Föreslagna åtgärder 2007-2008**

1. Kontinuerligt arbete med lönekartläggning

#### **Vem ansvarar?**

Personalenheten.





(Bilaga 1)

## **Åtgärds- och beredskapsplan mot sexuella trakasserier**

Dorotea kommuns intention är att motverka, förebygga och lösa problem på arbetsplatsen vad avser alla slags trakasserier grundade på kön. Sexuella trakasserier är en personalfråga för Dorotea kommun och inte en privat fråga för den som drabbas.

### **Konkreta åtgärder:**

1. Samtliga chefer och arbetsledare ska informeras och utbildas. Dorotea kommuns policy är odiskutabel. Sexuella trakasserier får inte förekomma.
2. Chefer och arbetsledare ansvarar för att arbetsmiljön är sådan att den motverkar sexuella trakasserier.
3. Vid personalmöte/personalkonferens ska personalansvarig (eller annan lämplig person) gå igenom handlingsplanen och de åtgärder som kan vidtas för att motverka sexuella trakasserier.

Om en anställd blir utsatt förfares enligt nedan:

- Arbetsledarna är ansvariga för att handläggning av anmälan sker med största möjliga respekt för den utsatta, som ska ges möjlighet att också tala med någon utomstående, exempelvis inom företagshälsovården.
- Omplacering av den utsatta arbetstagaren tillåts inte.
- Snabbt och konfidentiellt ska ansvarig arbetsledare se till att trakasserierna upphör. Det är viktigt att ingen åtgärd vidtas utan att den som blivit trakasserad sagt ja till den.

### **Anmälan till arbetsgivaren**

Anmälan görs i första hand till ansvarig arbetsledare. Om detta inte är möjligt, kan anmälan istället göras till personalansvarig.

Dorotea kommun är skyldig att ta itu med problemet så snart som kännedom erhållits, senast inom 30 dagar.

Arbetsgivare som inte utreder och skyndsamt vidtar åtgärder för att få stopp på trakasserierna kan bli skadeståndsskyldig gentemot den trakasserade (22a § jämställdhetslagen).



## **Handläggning**

Dorotea kommuns målsättning är att snabbt och konfidentiellt se till att trakasserier upphör.

Ingen åtgärd ska vidtas utan att den trakasserade sagt ja till den. Senast 30 dagar från det att Dorotea kommun fått kännedom om ett fall av sexuella trakasserier skall det behandlas. Det finns olika vägar att gå:

Enskilt samtal: Arbetsgivaren talar med den anklagade trakasseraren enskilt och gör klart att sexuella trakasserier inte bara är oacceptabla utan också förbjudna.

Medling: En tredje person som båda parter accepterar hjälper till att finna en fungerande lösning för framtiden. Den tredje personen kan vara arbetsgivaren.

Om denna informella handläggning inte är tillräcklig för att sätta stopp för de sexuella trakasserier blir utredningen mer formell. Det innebär bl a att arbetsgivaren förhör eventuella vittnen. Alla inblandade parter har då rätt att ha någon person med som stöder dem under handläggningen. Anmälaren och den anmälda hålls underrättade om ärendets gång.

## **Sanktioner**

Eventuella åtgärder ska alltid riktas mot trakasseraren och inte mot den som utsatts för trakasserier.

Dorotea kommun avgör vad som ska ske med trakasseraren. Enligt LAS, LOA (för offentligtanställda) samt i förekommande fall kollektivavtal finns möjligheter till arbetsrättsliga påföljder.

Dorotea kommun har rätt att:

- Utfärda varning och/eller göra löneavdrag
- Omplacera trakasseraren
- Åtalsanmäla
- Vid upprepning överväga uppsägning.

Innan fråga om arbetsrättsliga påföljder väcks måste trakasserarens fackliga organisation kopplas in.

Dorotea kommun skall under alla omständigheter göra ett uppföljningssamtal 90 dagar efter det att undersökningen slutförts.



(Bilaga 2)



### Kallelse Medarbetarsamtal

|        |  |
|--------|--|
| Namn:  |  |
| Tid:   |  |
| Plats: |  |

#### Vad har hänt sedan föregående samtal?

- utvecklingsplan
- arbetets innehåll
- organisation

#### Hur ser din situation ut just nu?

- trivsel / samverkan
- arbetsmiljö
- arbetets innehåll
- arbetsliv / privatliv – påverkan?
- hälsa

#### Arbetsresultat

- medarbetarens starka / svaga sidor

#### Hur tror du att din situation ser ut om 1-2 år?

- arbetsuppgifter
- fortbildning / kompetensutveckling
- arbetstid

#### Ledarskap

- ledarens starka / svaga sidor

#### Sammanfattning / utvärdering

- komma överens om ev. utvecklingsplan
- arbetsledaren sammanfattar samtalet
- säg vad du tycker om samtalet



Medarbetarsamtal

|        |  |
|--------|--|
| Namn:  |  |
| Tid:   |  |
| Plats: |  |

**Vad har hänt sedan föregående samtal?**

**Hur ser din situation ut just nu?**

**Arbetsresultat**

**Hur tror du att din situation ser ut om 1-2 år?**

**Ledarskap**

**Sammanfattning / utvärdering**



## UTVECKLINGSPLAN

|              |  |               |  |
|--------------|--|---------------|--|
| <b>Namn:</b> |  | <b>Datum:</b> |  |
|--------------|--|---------------|--|

**Nulägesbeskrivning (behov):**

|  |
|--|
|  |
|--|

**Mål (vad ska uppnås/utvecklas):**

|  |
|--|
|  |
|--|

**Metod/aktivitet (hur ska målet uppnås):**

|  |
|--|
|  |
|--|

**Tidsplan:**

|  |
|--|
|  |
|--|

**Uppföljning av uppnådd kompetens:**

|  |
|--|
|  |
|--|

**Uppföljning av effekt på verksamheten:**

|  |
|--|
|  |
|--|



### **Intyg medarbetarsamtal**

Medarbetarsamtal har utförts (datum).....

.....  
Arbetsledare

.....  
Medarbetare



### Bilaga 3

#### **Dorotea kommuns handlingsplan för jämställda löner**

Arbetsgivaren har i enlighet med jämställdhetslagens regler (10 och 11 §§) kartlagt och analyserat löneskillnader mellan kvinnor och män som har lika eller likvärdiga arbeten.

Kartläggningen har genomförts med utgångspunkt från de löner som gällde från lönerevision 2006-04-01.

Vid denna kartläggning och analys, vilken redovisas i ett separat dokument, har arbetsgivaren funnit att samtliga föreliggande löneskillnader kan förklaras med könsneutrala argument, dvs personlig duglighet, ålder, anställningstid och s k marknadsfaktorer.

Kommunens fackliga organisationer har haft insyn i lönekartläggningens upplägg och metod. Resultatet av lönekartläggningen har redovisats och diskuterats vid centrala samverkansrådet.

Åtgärder efter fjolårets lönekartläggning är genomförda.

Mot bakgrund av detta kan konstateras att det inte föreligger någon juridisk skyldighet för arbetsgivaren att vidta åtgärder.

Denna handlingsplan bilägges kommunens jämställdhetsplan.

Dorotea den 1 februari 2007

Knut Isaksson  
Kommunchef



#### Bilaga 4

### Sammanställning av enkät angående medarbetarsamtal

| enhet   | antal medarbetare | antal samtal 2005 |
|---|-------------------|-------------------|
| 10:an,dc,23:an                                | 16/17             | 1                 |
| BVG   | 39                | 0                 |
| BVG kök                                       | 10                | 8                 |
| BVG natt                                      | 7                 | 0                 |
| Pinntorpet                                    | 10                | 0                 |
| Grindstugan                                   | 9                 | 0                 |
| Hemtjänst                                     | 18                | 0                 |
| Kvarnbäcken                                   | 30                | 0                 |
| Vårdförbundet                                 | 10                | 1                 |
| Strandenskolan                                |                   |                   |
| LR,Läraryrket                                 | 18                | 9                 |
| Strandenskolan, fritids<br>assistenter, vaktm | 7                 | 6                 |
| Skolmåltider                                  | 5                 | 5                 |
| Margits ansvarsomr.                           | 25                | 21                |
| Lokalvården                                   | 10                | 10                |
| Assistenter kommunhus                         | 8                 | 6                 |
| Räddningstjänst                               | 21                | 21                |
| Arbetsledare                                  | 14                | 14                |
| Ledningskansli                                | 4                 | 4                 |
| Löneenhet                                     | 4                 | 4                 |
| SSR   | 5                 | 2                 |
| <b>Ledarna</b>                                | 3                 | 1                 |
| HTF   | 1                 | 1                 |
| Ingenjörerna                                  | 8                 | 6                 |





Dorotea kommuns jämställdhetsgrupp består av:

Kristina Lövgren, personalansvarig

Monica Gahlin, jämställdhetsansvarig

Gunvor Hahlin, assistent

Karin Persson, Kommunal

Elisabet Nilsson, SKTF

Susanne Nilsson, Lärarförbundet

Monica Jonsson, Lärarnas Riksförbund

Barbro Nordlander Andersson, Projekt - Tillväxt Genom Samverkan