



HÄRJEDALENS KOMMUN

Jämställdhetsplan

2009-2011

Barn, utbildning och fritid

2008-11-12

INLEDNING

Jämställdhetslagen (1991:433) samt övriga diskrimineringslagar slås samman fr o m 2009-01-01 till den nya Diskrimineringslagen (2008:567).

Den nya lagens ändamål är att motverka diskriminering och att främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning samt ålder. Krav på skriftlig plan med aktiva och förebyggande åtgärder gäller för arbetslivet endast diskrimineringsgrunden kön.

Enligt 3 kap, 3 § Diskrimineringslagen ska arbetsgivaren inom ramen för sin verksamhet bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet oavsett kön.

En jämställdhetsplan ska upprättas vart tredje år och innehålla en kartläggning av arbetsplatsen samt formulering av mål och åtgärder som arbetsgivaren avser att påbörja eller genomföra under de kommande åren för att en jämställd arbetsplats ska åstadkommas. Enligt lagen ska *arbetsförhållanden, föräldraskap, sexuella trakasserier/ trakasserier på grund av kön, kompetensutveckling och rekrytering* behandlas i jämställdhetsplanen. Arbetsgivaren ska dessutom göra en lönekartläggning vart tredje år samt därefter upprätta en handlingsplan för *jämställda löner*.

Jämställdhetsplanen ska följas upp och utvärderas vart tredje år för att kunna göra en bedömning huruvida vi nått de uppsatta målen med de aktiviteter vi bedrivit.

Övergripande jämställdhetsmål är antagna av kommunfullmäktige i Härjedalens kommun, kf § 39, 1998-09-14.

Nämnden för barn, utbildning och fritids ansvarsområde omfattas av det offentliga skolväsendet för barn, ungdomar och vuxna, fritidsverksamhet samt integrationsmottagning.

Nämnden för barn, utbildning och fritid anser att i en jämställd arbetsorganisation skall kvinnors och mäns erfarenhet och kompetens värderas lika och tillsammans ses som en stimulerande och utvecklande tillgång.

Jämställdhet skall prägla förvaltningens alla arbetsplatser och därigenom bidra till att skapa goda arbetsförhållanden med bra arbetsresultat för kommunen.

Jämställdhetsplanen har tagits fram i samverkan mellan arbetsgivaren och de fackliga organisationerna och har antagits av nämnden för barn, utbildning och fritid 2008-11-12. Planen omfattar samtliga arbetsplatser och anställda inom nämndens verksamhetsområde i Härjedalens kommun och gäller t o m 2011-12-31.

KARTLÄGGNING OCH NULÄGESBESKRIVNING

Anställning, sysselsättning och kön

2007-12-31 är totalt 674 fysiska personer anställda inom barn, utbildning och fritids verksamhetsområde. Av dessa är 542 (80 %) kvinnor och 132 (20 %) män.

Sysselsättningsgrad fördelat efter kön

Grad av sysselsättning	Totalt	%	Kvinnor	%	Män	%
Heltid	284	42	222 (78 %)	41	62 (22 %)	47
Deltid	151	22	131 (87 %)	24	20 (13 %)	15
Timlön	239	36	189 (79 %)	35	50 (21 %)	38
Totalt	674	100	542 (80 %)	100	132(20 %)	100

Utdrag ur lönekontorets statistik 2007-12-31

I sysselsättningsgrad deltid är kvinnogruppen överrepresenterad . De uppnår 87 % av samtliga deltidsarbetande medan de representerar totalt 80 % av arbetskollektivet. Männerna har i större utsträckning än kvinnorna heltidssysselsättning med 47 % respektive 41 % för kvinnor. Här har skillnaden minskat sedan föregående år med fyra procentenheter. I gruppen timlön har männen 38 % och kvinnorna 35 %. Inom gruppen kvinnor är deltidssysselsättning proportionellt större än för män med 24 % för kvinnor respektive 15 % för män. Här har skillnaden minskat med två procentenheter sedan föregående år.

Arbetsmiljö och arbetsförhållanden

3 kap § 4

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

Arbetsmiljön ur ett fysiskt perspektiv innebär inga hinder generellt för varken män eller kvinnor.

I de traditionella kvinnoyrkena som städ- och måltidspersonal är både den fysiska och psykiska arbetsmiljön påfrestande.

Yrkesgrupper inom lärarområdet och fritidenheten har relativt stora möjligheter att påverka sitt arbete, vilket gäller både för kvinnor och män. I de mer traditionella kvinnoyrkena är inflytandet över det egna arbetet litet.

All personal har möjlighet att ta ut en betald friskvårdstimme i veckan. Inom vissa yrkesgrupper kan detta vara svårt p g a arbetsschemat.

Sjukfrånvaro fördelat efter kön

	Tillgänglig arbetstid (timmar)	Total sjukfrånvaro (timmar)	% av tillg arb tid	Varav sjukfrånvaro 60 dgr eller mer	
				Timmar	% av total sjukfrånvaro
Kvinnor	557685	50915	9,06	37229	73,12
Män	137502	7953	5,79	6456	81,18
Totalt	695187	58869	8,42	43686	74,21

Utdrag ur lönekontorets statistik 2007-12-31 (avser år 2007)

Av tabellen kan avläsas att i absoluta tal har kvinnor högre sjukfrånvaro än män. Även vid beaktande av att förvaltningens anställda är flest kvinnor, så har dessa högre sjukfrånvaro än männen. Kvinnors sjukfrånvaro är 9,06 % och mäns sjukfrånvaro är 5,79 % av tillgänglig arbetstid. Av den totala sjukfrånvaron i varje könsgrupp är sjukfrånvaro ”60 dgr eller mer” 81,18 % hos männen och 73,12 % hos kvinnorna.

I tabellen nedan redovisas Barn, utbildning och fritids ohälsotal för åren 2005, 2006 och 2007, indelat i kön.

Sjukfrånvaro inom förvaltningsområdet				
	2005	2006	2007	Förändring i % (2006-2007)
Total sjukfrånvarotid	8,1 %	7,39 %	8,42 %	14 %
Långtidssjukfrånvaro (> 60 dgr)	72,7 %	71,49 %	73,55 %	3 %
Sjukfrånvarotid, kvinnor	9,03 %	8,31 %	9,06 %	9 %
Sjukfrånvarotid, män	4,9 %	3,81 %	5,79 %	52 %

Tabellen ovan visar att sjukfrånvaron inom förvaltningen ökar. I jämförelse med år 2006 har den totala sjukfrånvaron ökat med 14 %. Den totala sjukfrånvaron för kvinnor har ökat med 9 % och den totala sjukfrånvaron för män har ökat med 52 %. Ökningen av sjukfrånvaron är siffror som ska analyseras. En del av orsaken till ökningen är förekomsten av svåra sjukdomar med lång behandlingstid, med en utdragen och kvalificerad rehabiliteringsprocess.

Förvärvsarbete och föräldraskap

3 kap § 5

Arbetsgivaren skall underlätta för både kvinnliga och manliga arbetstagare att förena förvärvsarbete och föräldraskap

Inom barn-, utbildnings och fritidsförvaltningen finns inga formella hinder för uttag av ledigheter för vård av barn.

Olika arbetstider gäller för olika yrkeskategorier. Inom vissa yrkesgrupper förekommer schemalagda tider vilket gör det svårt att individuellt göra anpassningar. Dock förekommer och ges möjlighet till byten av skift sinsemellan. Vissa grupper har större möjligheter till individuella anpassningar utan att det påverkar kollegorna. Möjlighet till hemarbete ges när det för arbetet är möjligt.

Föräldraledighet fördelat efter kön

	Antal dagar TOTALT	Antal dagar KVINNOR	Antal dagar MÄN
Föräldraledighet	1678	1595	83
Vård av barn	1025	916	109
Totalt	2703	2511	192

Utdrag ur lönekontorets statistik 2007-12-31 (avser år 2007)

Tabellen visar att kvinnorna oftare är hemma med vård av barn. Kvinnorna är också i genomsnitt hemma längre vid vård av barn. Även vid beaktande att förvaltningens anställda är flest kvinnor visar uppgifterna i statistiken att den utnyttjade ledigheten är avsevärt mycket högre för kvinnor än för män, men materialet ger inga svar på bakomliggande orsaker, möjligheter eller hinder för uttagande av föräldraledighet. Detta är frågor som vidare bör analyseras.

Sexuella trakasserier

3 kap § 6

Arbetsgivaren skall vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att någon arbetstagare utsätts för trakasserier eller repressalier som har samband med kön eller för sexuella trakasserier

Inom förvaltningens verksamhetsområden förekommer inga kända sexuella trakasserier. Dock skall man komma ihåg att frånvaro av klagomål inte betyder frånvaro av sexuella eller könsmissiga trakasserier. Det kan förekomma även om få vill se eller tala om det.

Vad är sexuella trakasserier?

Definitionen omfattar två olika typer av kränkningar, dels kränkningar på grund av det kön du tillhör, dels kränkningar av sexuell natur.

1. Trakasserier grundade på kön är beteenden som svärta ner, förlöjliga, som är skrämmande eller fysiskt skymfande för en arbetstagare på grund av hennes eller hans kön. Exempel är nedsättande skämt om kvinnor eller män, generaliseringar om könens egenskaper, brist på egenskaper m m. Det kan handla om att kvinnor osynliggörs, kanske inte kommer till tals på möten. Att män på en kvinnodominerad arbetsplats inte blir tagna på allvar eller lyssnade på.
2. Trakasserier av sexuell natur kan handla om krav på sexuella tjänster eller att ett sexuellt förhållande uppenbart eller underförstått ställs som villkor för anställning. Det kan betyda att den som säger nej till sexuella krav straffas eller hotas med bestraffning (t ex utebliven löneförhöjning eller befordran, orimliga krav på arbetsprestationer, obefogad kritik, dåliga betyg eller referenser, isolering eller ryktesspridning) och att den som går med på kraven får löfte om belöning (t ex löneförhöjning).

Det är också fråga om sexuella trakasserier när ord eller handlingar med sexuell innebörd skapar en kränkande eller hotfull arbetsmiljö eller hindrar eller stör en anställd i arbetet. Exempel på sådana sexuella trakasserier är: tafsande eller annan ovälkommen medveten beröring av sexuellt slag, ovälkomna sexuella anspelningar, blickar, gester eller tilltalsord, ovälkomna sexuella kommentarer om utseende eller privatliv, pornografiska bilder.

POLICY

Inom barn-, utbildnings- och fritidsförvaltningen tar vi bestämt avstånd från alla typer av sexuella trakasserier och tolererar inte att det förekommer. Sexuella trakasserier är ett allvarligt hot mot de anställdas arbetsglädje, hälsa och möjlighet till utveckling i arbetet. Det leder också till sämre arbetsmiljö och påverkar därigenom verksamheten. Genom utbildning och information skall förekomsten, medveten eller omedveten, förebyggas och förhindras. Skulle sexuella trakasserier likväl förekomma skall gällande handlingsplan tillämpas. **Se bilaga 1.**

Kompetensutveckling

3 kap § 8

Arbetsgivaren ska genom utbildning, kompetensutveckling och andra tillämpliga åtgärder främja en jämn fördelning mellan kvinnor och män i skilda typer av arbete och inom olika kategorier av arbetstagare.

Med jämn könsfördelning menas att båda könen är representerade med minst 40 procent inom olika yrkesgrupper, olika yrken och på alla nivåer. Målet är fler kvinnor på mansdominerade arbetsområden och fler män på kvinnodominerade arbetsområden.

Yrken och kön

Personalkategori	Totalt	Kvinnor	%	Män	%
Förskollärare	118	112	95	6	5
Fritidspedagog	24	22	92	2	8
Dagbarnvårdare	4	4	100	-	-
Barnskötare	74	73	99	1	1
Sjuksköterska	3	3	100	-	-
Övrig vård/omsorg	4	3	75	1	25
Skolledare	14	10	71	4	29
Gymnasielärare	48	25	52	23	48
Grundskolelärare	172	128	74	44	26
Annan lärare	20	14	70	6	30
Elevassistent	24	19	79	5	21
Övrig skolpersonal	15	10	66,5	5	33,5
Fritidsledare	22	9	41	13	59
Bibliotekspersonal	2	2	100	-	-
Övrig fritid/kultur	25	16	64	9	36
Måltidspersonal	81	79	98	2	2
Städpersonal	1	1	100	-	-
Övrig teknikpersonal	2	1	50	1	50
Chef	1	1	100	-	-
Handläggare	8	5	62	3	38
Kontorspersonal	12	12	100	-	-
Totalt	542	674	80	132	20

Utdrag ur lönekontorets statistik 2007-12-31

Traditionellt är verksamheten inom skola och barnomsorg kvinnodominerad. För personalkategorierna förskollärare, fritidspedagog, dagbarnvårdare och barnskötare utgörs andelen kvinnliga medarbetare av 100 till 92 %. I personalgruppen övrig fritid/kultur (41 % kvinnor och 59 % män) är andelen män större än andelen kvinnor. Könsfördelningen i gruppen skolledare har tidigare varit jämn. Nu är fördelningen 71 % kvinnor och 29 % män. I gruppen gymnasielärare är könsfördelningen jämn med 52 % kvinnor och 48 % män.

Utbildning

Vid det årliga utvecklingssamtalet finns möjlighet för den anställda att tillsammans med närmaste chef upprätta individuellt anpassade utbildningsplaner.

Kompetensutveckling sker på olika sätt inom olika yrkesgrupper.

Rekrytering

3 kap § 7

Arbetsgivaren skall verka för att lediga anställningar söks av både kvinnor och män

3 kap § 9

När det på en arbetsplats inte råder en i huvudsak jämn könsfördelning 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 se till att andelen arbetstagare av det könet efter hand ökar

Personalrekrytering görs av respektive chef. Vissa befattningar rekryteras dock direkt genom barn-, utbildnings- och fritidskontoret. Ungefär lika många män som kvinnor beslutar i rekryteringsprocessen.

Vid annonsering av ledig tjänst har man hittills inte uppmanat underrepresenterat kön att söka.

Jämställda löner

3 kap § 10

I syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män skall arbetsgivaren vart tredje år kartlägga och analysera bestämmelser och praxis samt löneskillnader

3 kap § 11

Arbetsgivaren ska vart tredje år upprätta en handlingsplan för jämställda löner och där redovisa resultatet av kartläggningen och analysen enligt 10 §

Under 2007 genomfördes lönekartläggning omfattande samtliga tillsvidareanställda i kommunen förutom förvaltningschefer gällande 2006 års lönenivå.

Analysen av kartläggningen visade att inga löneskillnader beroende på kön

kunde påvisas inom Nämnden för barn, utbildning och fritids verksamhetsområde . Där kartläggningen visade på löneskillnader har dessa haft andra förklaringar än kön.

Under 2008 har lönekartläggning för 2007 års lönenivå inte gjorts. Ansvarig för detta arbete är kommunens centrala personalkontor.

Handlingsplan för jämställda löner är därför inte upprättad.

UTVÄRDERING AV PLAN 2008

Arbetsmiljö och arbetsförhållanden

Identifiering av problemområden i arbetsmiljön sker kontinuerligt. Samverkan med företagshälsovården sker vid behov.

Sjuktalet inom förvaltningen har ökat med totalt 14 % under 2007. Första halvåret 2008 kan dock åter en tydlig minskning ses. Anledningen till ökade sjuktal under 2007 kan förklaras av några anställdas svåra sjukdomar med lång behandlingstid och med långa rehabiliteringsprocesser.

I syfte att öka inflytandet över det egna arbetet och åstadkomma arbetsrotation och förändring av arbetsinnehåll sker kontinuerligt inventering av olika arbetsområden.

Förvaltningschefen och förvaltningsstaben har arbetat fram en verksamhetsplan med övergripande mål och tydliga uppdragsbeskrivningar för varje enskild stabsmedlem. Planen utvärderas varje år.

En ny ledningsorganisation inom grundskola och förskola infördes 2008-01-01. Ny ledningsorganisation inom gymnasieskola och vuxenutbildning trädde i kraft från 2008-07-01. De nya organisationerna innebär tydligare uppdrag och ansvarsfördelningar vilket har en positiv effekt på arbetsmiljön för samtliga anställda i dessa organisationer.

Alla anställda har möjlighet till en timmes friskvård i veckan på arbetstid.

Under året har Arbetsmiljöverket genomfört en inspektion avseende det systematiska arbetsmiljöarbetet och aktuella arbetsmiljöfrågor. Vid denna inspektion framkom inga brister eller risker ur arbetsmiljösynpunkt hos barn- , utbildnings- och fritids förvaltningskontor.

Personal har fått information om jämställdhetsplanen och handlingsplan mot sexuella trakasserier.

Förvärvsarbete och föräldraskap

Så långt möjligt är anpassas arbetstider, tider för möten och resor i syfte att underlätta för föräldrar.

Möjlighet till hemarbete ges för de yrkesgrupper där detta är möjligt.

Information har skett till anställda under deras föräldraledighet.

Sexuella trakasserier

Frågeställningar om sexuella trakasserier tas upp vid behov och vid årligt utvecklingssamtal med de anställda.

Kompetensutveckling

Kontinuerlig kompetensutveckling sker och enskilda behov tas upp vid utvecklingssamtalen.

Utvecklingsprocesser har skett, i syfte att höja den egna kompetensen, att tydliggöra uppdrag och att se sin egen delaktighet i ett större sammanhang. Detta har bl a inneburit insikt i medarbetarnas arbetsuppgifter och därmed har möjlighet givits att vid behov även utföra andra arbetsuppgifter.

Två kvinnor och en man har genomfört rektorsutbildning.

Rekrytering

Utformandet av annonser sker så att bägge könen ska bli intresserade av att söka.

När det har varit aktuellt har man kunnat prioritera underrepresenterat kön vid tillsättandet av praktikanter.

Sommarjobb har fördelats efter ungdomarnas egna val, vilket i de flesta fall har varit "traditionellt". Någon styrning mot icke-traditionella val har inte gjorts.

Vad gäller att uppmuntra pojkar och flickor till icke-traditionella studieval/yrkesval har man i första hand lyssnat till ungdomarnas egna behov och önskningar.

Både män och kvinnor har deltagit vid våra anställningsintervjuer.

Jämställda löner

Lönekartläggning för 2007 års lönenivå har inte gjorts. Ansvarig för detta arbete är kommunens centrala personalkontor. Anledningen till detta är att löneöversyn för 2007 ej genomförts för Kommunalarbetsareförbundets medlemmar. Engångssumma som ej påverkade lönenivån utbetalades detta år.

Handlingsplan för jämställda löner är därför inte upprättad.

MÅL OCH ÅTGÄRDER 2009-2011

Arbetsmiljö och arbetsförhållanden

Mål: Arbetsförhållandena inom barn-, utbildnings- och fritidsförvaltningen ska vara sådana att de lämpar sig för såväl kvinnor som män. Det gäller såväl den fysiska som den psykosociala arbetsmiljön. Sjuktalet skall minskas.

Åtgärd:

För varje område inom förvaltningen skall eventuella problemområden i arbetsmiljön identifieras och i samverkan med företagshälsovården skall åtgärder för förbättringar föreslås.

Genom olika former av förändrad arbetsorganisation, t ex arbetsrotation, förändra arbetsinnehållet och därmed inflytandet över det egna arbetet.

Jämställdhetsplanen och handlingsplan mot sexuella trakasserier skall göras känd för alla anställda.

En timmes friskvård i veckan skall även fortsättningsvis erbjudas alla anställda.

En enkätundersökning ska göras bland anställda i syfte att fånga upp stämningar och åsikter om jämställdhet på arbetsplatsen samt för att synliggöra de anställdas behov av jämställdhetsåtgärder.

Förvärvsarbete och föräldraskap

Mål: Förvärvsarbete ska kunna förenas med föräldraansvar. Vid barn- utbildnings- och fritidsförvaltningen ska män och kvinnor ha samma möjlighet till föräldraledighet och män i lika hög grad som kvinnor ska uppmuntras att utnyttja föräldraledighet.

Målet är att arbetsförhållandena ska vara sådana att föräldrars arbete kan förenas med deras ansvar som föräldrar. Detta gäller arbetstider, sammanträden, utbildning och resor. De som är föräldralediga ska erhålla information från sin arbetsplats och erbjudas utbildning i samma utsträckning som övriga anställda under sin ledighet.

Åtgärd:

Tider för sammanträden och resor ska anpassas så att småbarnsföräldrar kan delta.

Man ska underlätta för kvinnliga och manliga arbetare att utnyttja föräldraledighet genom att inte planera möten, då det är möjligt, till skolavslutningar, skollov m m.

Organisationen av arbetet ska vara sådan att övertid undviks.

Möjlighet att arbeta hemma ska ges. För den yrkesgrupp som inte har möjlighet till hemarbete och individuellt anpassade arbetstider ska ges möjlighet att påverka utformning av arbetsschema.

Tillgång till information och utbildning ska ges under föräldraledighet. Detta kan ske genom att protokoll från informationsmöten och annan skriftlig information av betydelse tillsänds den som är frånvarande mer än en vecka.

Sexuella trakasserier

Mål: Målsättningen är att inga sexuella trakasserier eller andra typer av integritetskränkningar på grund av kön skall förekomma på arbetsplatsen.

Åtgärd: Frågeställningar ska tas upp i de utvecklingssamtal som hålls under året med de anställda. Frågan skall ges en egen punkt vid tillfället.

Handlingsplan mot sexuella trakasserier enligt **bilaga 1**.

Kompetensutveckling

Mål: Målet är att få en jämnare könsfördelning inom de yrkeskategorier som domineras av ett kön. Inom barn-, utbildnings- och fritidsförvaltningen dominerar kvinnorna i de flesta yrkesgrupper och ett långsiktigt mål är att förändra den bilden. Män och kvinnor skall ha samma möjligheter till karriärutveckling.

Åtgärd: Vi ska i så stor utsträckning som möjligt satsa på utbildning för att höja kompetensen inom de egna yrkesområdena och på utbildning som ger möjlighet att vid behov utföra andra arbetsuppgifter.

De enskilda anställdas behov avgörs efter utvecklingssamtal, som sker en gång per år.

Rekrytering

Mål: Via rekryteringar i den mån valmöjligheter ges prioritera det underrepresenterade könet för att åstadkomma könsblandade arbetsplatser.

Ett långsiktigt mål är att få fler män i förskolan och skolan.

Åtgärd:

Arbetsbeskrivningar och annonser ska utformas så att personer i det underrepresenterade könet blir intresserade av att söka.

Prioritera sökande av underrepresenterat kön när vi tar emot vikarier och praktikanter.

Fördela sommarjobb så att fler flickor kommer in på traditionellt mansdominerade arbeten och pojkar på mer kvinnodominerade arbeten.

Uppmuntra både pojkar och flickor att göra icke-traditionella studieval/yrkesval.

Se till att arbetsgivaren är representerad av såväl kvinnor som män vid anställningsintervjuer.

Stödja åtgärder och extra insatser som innebär fler män i förskola/skola.

Jämställda löner

Mål: Lika lön skall utgå till kvinnor och män som utför arbete som är lika eller som är att betrakta som likvärdigt. Målet är att två personer med lika bakgrund, lika arbetsuppgifter och likvärdiga prestationer skall ha lika lön. Avvikelser enligt kartläggning och handlingsplan för jämställda löner skall åtgärdas.

Åtgärd: Varje år ska löneutvecklingen följas upp. I kommande löneförhandlingar skall hänsyn tas till redovisade fakta i kartläggning.

Kommunens centrala personalkontor genomför lönekartläggning i 2008 års lönenivå.

Ansvar

Jämställdhetslagen fastställer att det åligger arbetsgivaren att främja jämställdhet och motverka diskriminering och sexuella trakasserier.

Centralt vilar ansvaret på nämnden för barn, utbildning och fritid och förvaltningschefen. I organisationen i övrigt vilar detta ansvar på gymnasiechef, för- och grundskolechef, fritidsintendent, integrationschef, rektorer samt på arbetsledare på alla nivåer. Det åligger även de olika samverkansgrupperna att främja jämställdheten inom sitt område och att ha med jämställdhetsfrågor på dagordningen. Dessutom har alla anställda ett

ansvar att arbeta efter jämställdhetsplanens intentioner.

Bilaga 1

HANDLINGSPLAN MOT SEXUELLA TRAKASSERIER

Förebyggande åtgärder

-Förvaltningschef, rektorer och andra arbetsledare skall utbildas om sina skyldigheter att förebygga och ta itu med sexuella trakasserier på arbetsplatsen.

-Alla anställda skall känna till denna handlingsplan. Detta sker genom spridning av planen på arbetsplatserna samt genom information på personalmöten.

-Vår policy skall vara odiskutabel och handlingsplanen skall vara ett redskap för hantering av en eventuell anmälan.

Hantering av inträffade sexuella trakasserier

Vad skall den drabbade göra?

Säg ifrån till den som trakasserar. Tala om att beteendet upplevs som trakasserier och kräv ett slut på det.

Om du tycker det är svårt att själv säga ifrån, be någon på arbetsplatsen hjälpa dig. Tala med andra. Om du har förtroende för någon facklig representant på arbetsplatsen är det bra att tala med henne/honom.

Det är viktigt att föra minnesanteckningar, med datum, klockslag, plats, eventuella vittnen, vad trakasseraren gjorde etc. Dessa anteckningar kan vara ett bra stöd om händelserna behöver anmälas till arbetsgivaren.

Om detta förfarande inte hjälper skall en skriftlig anmälan göras till en arbetsgivarrepresentant. Skriftlig anmälan kan även göras i ett tidigare skede.

När en anmälan lämnats in skall denna utredas och åtgärder skall skyndsamt vidtas. Arbetsgivaren är skyldig att ta itu med problemet så snart hon/han får kännedom om det

Målsättningen är att snabbt och konfidentiellt se till att trakasserierna upphör. Ingen åtgärd skall vidtas utan att den trakasserade sagt ja till den.

Båda parter skall bli hörda och få utveckla sina argument och synpunkter.

Dokumentation skall ske så att alla inblandade kan gå igenom anteckningarna och kontrollera att det stämmer med deras uppfattning.

Om den klagande och den anklagade arbetar nära varandra kan det vara nödvändigt att ändra någondera partens arbetsuppgifter.

Bägge parter skall kunna representeras av en annan person om så önskas.

Arbetsgivaren är ansvarig för att handläggning av anmälan sker med största respekt för den utsatta, som ska ges möjlighet att också tala med någon utomstående, exempelvis företagshälsovården (LjusnanHälsan).

Om en anmälan visar sig vara befogad skall åtgärder vidtas mot den skyldige.

I första hand skall tillsägelser och uppmaningar tillämpas. I andra hand varningar, omplacering eller ytterst uppsägning.

Omplacering av den utsatta arbetstagaren tillåts inte.

Arbetsgivaren skall se till att stöd ges till den som drabbats av sexuella trakasserier för att motverka svåra efterverkningar.