

Svar på interpellation från Christina Bröms (C): Hur visar landstinget sin personal en tydlig väg för att stoppa sexuella kränkningar?

I en interpellation ställer Christina Bröms (C) följande frågor:

- 1) Hur visar Landstinget Dalarna att de har nolltolerans mot sexuella kränkningar?
- 2) Hur arbetar Landstinget Dalarna för att tydligt beskriva var man som anställd inom Landstinget Dalarna vänder sig vid sexuella trakasserier och att det är lätt tillgängligt?
- 3) Finns det tydliga rutiner om hur man ska agera vid kränkande särbehandling? Finns det rutiner i så fall både på individnivå och på organisationsnivå?

SVAR

- 1) I Landstinget Dalarna accepteras inte att medarbetare utsätts för kränkningar av något slag, vare sig sexuella kränkningar eller andra.
I Landstinget Dalarnas likabehandlingspolicy (LF § 12/12 LD11/03597) framgår i första stycket, att alla medarbetare ska "bemötas och behandlas jämställt, värdigt och med respekt utan att utsättas för diskriminering, trakasserier, repressalier eller annan kränkande behandling". Vikten av att sådant olämpligt beteende inte ska förekomma inom organisationen, liksom ansvar och rutiner för hur situationer som ändå uppstår ska hanteras, klargörs i Landstinget Dalarnas chefsutbildning och grundläggande arbetsmiljöutbildning. Separat utbildning som berört kränkande handlingar, uttryck och åtgärder arrangerades i slutet av 2017. En utbildning om så kallad stalking kommer att äga rum under våren.
- 2) I bilaga 4 och bilaga 6 till likabehandlingspolicyn redovisas tydligt vart medarbetaren kan vända sig, om hon eller han upplever sig ha blivit utsatt för trakasserier, sexuella trakasserier, diskriminering eller kränkande särbehandling. Likabehandlingspolicy med bilagor finns publicerade på Intra och kan exempelvis hittas genom att man i sökfunktionen skriver in ordet trakasserier.

Medarbetarna har genom nyhetspublicering på Intra och blogginlägg från personaldirektören uppmärksammats på tillvägagångssätt vid upplevda trakasserier.

- 3) I nyssnämnda bilagor klargörs rutiner såväl för hur individen bör gå tillväga vid upplevda trakasserier, sexuella trakasserier, diskriminering eller kränkande särbehandling, som för hur arbetsgivaren ska hantera dylika situationer. Även arbetsgivarens ansvar tydliggörs i bilagorna.

Maja Gilbert Westholm

Landstingsråd (V)