

Granskning av regionens arbete med att motverka diskriminering av enskilda medborgare

Region Dalarna



Innehåll

| | | |
|------------|--|-----------|
| 1. | Inledning | 4 |
| 1.1 | Bakgrund | 4 |
| 1.2 | Syfte och revisionsfrågor | 4 |
| 1.3 | Metod och avgränsning | 5 |
| 1.4 | Revisionskriterier | 5 |
| 1.4.1 | Kommunallagen (2017:725) 6 kap. 6 §..... | 5 |
| 1.4.2 | Hälso- och sjukvårdslag (1982:763) 2 §..... | 5 |
| 1.4.3 | Diskrimineringslagen (2008:567)..... | 5 |
| 1.4.4 | Lagen (2018:1937) om tillgänglighet till digital offentlig service..... | 5 |
| 1.4.5 | Regionplan 2021–2023..... | 5 |
| 2. | Regionens arbete mot diskriminering | 7 |
| 2.1 | Regionens ansvar och organisering i arbete mot diskriminering | 7 |
| 2.1.1 | Regionstyrelsen och hållbarhetsberedning..... | 7 |
| 2.1.2 | Ansvar i reglementen för regionens nämnder..... | 8 |
| 2.1.3 | Bedömning..... | 8 |
| 2.2 | Styrande centrala dokument i arbetet med att förebygga diskriminering | 8 |
| 2.2.1 | Hållbarhetspolicy för Region Dalarna..... | 8 |
| 2.2.2 | Hållbarhetsprogram för Region Dalarna..... | 9 |
| 2.2.3 | Värdegrundsarbete i Region Dalarna..... | 9 |
| 2.2.4 | Information, digitalisering och sociala medier..... | 10 |
| 2.2.5 | Styrande dokument för specifika målgrupper..... | 11 |
| 2.2.6 | Bedömning..... | 12 |
| 2.3 | Metoder och styrande lokala dokument i arbetet med att förebygga diskriminering | 12 |
| 2.3.1 | Hälso- och sjukvårdsförvaltningen..... | 12 |
| 2.3.2 | Kollektivtrafikförvaltningen..... | 13 |
| 2.3.3 | Folktandvården..... | 14 |
| 2.3.4 | Kultur och bildning..... | 14 |
| 2.3.5 | Hjälpmedel Dalarna/Hörsel och syn Region Dalarna..... | 16 |
| 2.3.6 | Bedömning..... | 16 |
| 2.4 | Utbildning och förebyggande arbete | 17 |
| 2.4.1 | Region Dalarnas chefsutbildning..... | 17 |
| 2.4.2 | Utbildning i verksamheter..... | 17 |
| 2.4.3 | Bedömning..... | 17 |
| 2.5 | Samverkan med intresseorganisationer | 18 |
| 2.5.1 | Bedömning..... | 18 |
| 3. | Rutiner, analyser, uppföljning och utvärdering av regionens arbete | 19 |
| 3.1 | Arbetsätt för att upptäcka förekomsten av strukturell diskriminering | 19 |
| 3.1.1 | Avvikelsesrapportering..... | 19 |
| 3.2 | Patientnämndens uppföljning | 19 |
| 3.3 | Uppföljning av digital tillgänglighet | 19 |
| 3.4 | Attitydundersökning | 20 |
| 3.5 | Bedömning | 20 |
| 4. | Regionens förebyggande arbete mot diskriminering av medarbetare | 22 |
| 4.1 | Regionens centrala arbete | 22 |
| 4.1.1 | Likabehandlingspolicy..... | 22 |
| 4.1.2 | Mångfalds- och jämställdhetsplan..... | 22 |
| 4.1.3 | Arbetsmiljöpolicy..... | 23 |
| 4.1.4 | Riktlinje kränkande särbehandling..... | 23 |
| 4.1.5 | Direktiv Arbetsmiljö..... | 23 |
| 4.1.6 | Rekryteringsprocess för chefer..... | 23 |
| 4.2 | Arbete i verksamheterna | 24 |
| 4.2.1 | Personalenkäter..... | 24 |
| 4.3 | Bedömning | 25 |
| 5. | Svar på revisionsfrågor | 26 |

Sammanfattande bedömning och rekommendationer

EY har på uppdrag av revisorerna i Region Dalarna granskat regionens arbete med att motverka diskriminering av enskilda medborgare i syfte att ge regionrevisorerna underlag för att kunna bedöma om regionen bedriver ett ändamålsenligt och effektivt arbete för att motverka att enskilda medborgare i olika roller utsätts för diskriminering. Den övergripande bedömningen är att regionen delvis bedriver ett ändamålsenligt och effektivt arbete för att motverka att enskilda medborgare i olika roller utsätts för diskriminering.

Vi bedömer att regionstyrelsen delvis har säkerställt en ändamålsenlig organisering och ansvarsfördelning av arbetet för att förebygga diskriminering enligt de sju diskrimineringsgrunderna i diskrimineringslagen. Vi ser positivt på att regionen inrättat råd som möjliggör diskussion och information kring diskrimineringsrisker. Att fullmäktige genom reglementen och budget beslutar om att styrelsen ska ha vissa beredningar, i detta fall en hållbarhetsberedning, skapar en struktur där nämndernas beslutanderätter fräntas eller begränsas i en fråga som styrelser och nämnder enligt kommunallagen självständigt ska besluta om. Vidare har hållbarhetsberedningen i Regionplan 2021 getts ansvar för att barnkonventionen implementeras och efterlevs i Region Dalarna. Vår bedömning är att det är otydligt vad detta ansvar innefattar och om detta går ihop med beredningens befogenheter där beredningen inte får fatta beslut. Regionstyrelsen har inte getts ansvar för hållbarhets- och folkhälsofrågor i reglementet. Vår bedömning är att ett ansvar inte kan delegeras till en beredning om inte ansvaret först har lagts på regionstyrelsen. Vi ser i övrigt att endast två nämnder i sina reglementen getts ansvar för tillgänglighet i sina respektive verksamheter. Vår bedömning är att ansvaret kan tydliggöras genom att samtliga nämnder som möter medborgare i olika roller ges ansvar för tillgänglighet på sina respektive områden.

Regionen har ett antal centrala styrande dokument och dokument som ska beslutas som knyter an till diskrimineringsområdet. Vår bedömning utifrån genomförd granskning är att det kvarstår en del arbete med implementering och information. Vi ser en risk med att frågan hanteras fragmenterat i en rad olika dokument vilket kan försvåra arbetet med att kontinuerligt arbeta med dokumenten och levandegöra perspektiven i verksamheterna. Det kommande hållbarhetsprogrammet kan enligt vår bedömning vara en lämplig kanal för att samlat föra ut information till regionens verksamheter. Vi bedömer inte att diskrimineringsgrunderna explicit ingår i regionens värdegrundsarbete men ser att perspektiven lyfts i exempelvis det utbildningsmaterial som vi har tagit del av.

Vi bedömer att det finns relativt stora skillnader mellan olika nämnders arbete med att motverka diskriminering vilket till del är naturligt till följd av verksamheternas olika ansvar och inriktning. Vår bedömning är att nämnderna delvis har säkerställt en ändamålsenlig organisering och ansvarsfördelning av arbetet för att förebygga diskriminering enligt diskrimineringslagen. Vi ser att det finns en kännedom om relevant lagstiftning även om det inte finns dedikerade personer i de olika verksamheterna som ansvarar för och arbetar med diskrimineringsgrunderna. I verksamheterna finns en medvetenhet om risken för att diskriminera och en ambition att göra rätt men det saknas inom flera verksamheter ett systematiskt arbete med frågorna. Vår bedömning är att nämnderna i huvudsak inte har säkerställt efterlevnad av regionens styrande dokument med bäring på diskrimineringsfrågor. Detta beror enligt vår bedömning till del på att flera av regionens styrande dokument på området, såsom hållbarhetspolicy och värdegrund, är relativt nya och inte har hunnit implementeras i organisationerna. Vår bedömning är samtidigt att det utifrån iakttagelser i vår granskning framgår att det finns styrande dokument på området som funnits ett tag men som ändå inte är kända eller tas om hand i verksamheterna. Vi bedömer att det saknas en samlad uppföljning av hur nämnderna efterlever regionens styrande dokument med bäring på diskrimineringsfrågor.

Av granskningen framgår att det bedrivs vissa riktade utbildningsinsatser, där det tydligaste exemplet är chefsutbildningen där diskrimineringsfrågor ingår i olika delar. Vår bedömning är dock att kännedomen i verksamheterna om de centrala utbildningar som finns är relativt låg. Det finns heller ingen möjlighet att följa upp hur många som genomgår utbildning. Vi bedömer därför att regionstyrelsen kan överväga att införa ett system för utbildning som ger överblick över regionens olika utbildningar och möjliggör att följa upp deltagande. Vidare ser vi att det genomförs en del egna utbildningsinsatser ute i regionens verksamheter. Vi ser dock att det saknas en systematik i utbildningsinsatserna och att mycket är beroende av egna initiativ. Således finns det heller inget som säkerställer att regionens medarbetare får en komplett utbildning i diskrimineringsgrunderna.

Vi bedömer att regionen i viss utsträckning samverkar med intresseorganisationer på ett ändamålsenligt sätt. Vi bedömer att det finns kanaler för funktionsnedsatta och äldre att påverka genom funktionshinderråd och pensionärsråd och att det är positivt att det finns ett tjänstemannastöd kopplat till råden. Vi anser att regionstyrelsen bör överväga om eller hur organisationer som kan kopplas till andra diskrimineringsgrunder ska ges liknande kanaler för information och påverkan.

Vår bedömning är att det genom avvikelseberapporteringen till viss del genomförs systematiska och strategiska analyser på aggregerad nivå för att upptäcka förekomsten av diskriminering på strukturell nivå. Vi bedömer vidare att det delvis finns ändamålsenliga system eller andra aktiva åtgärder för att följa upp och utvärdera efterlevnaden av diskrimineringslagen. Avvikelseberapportering och patientnämndens redovisning av klagomål ger i vår mening en bra indikation på hur regionen arbetar med att undvika diskriminering av medborgare. Det är dock behäftat med en del svagheter om det ensamt ska användas för att följa upp och utvärdera regionens arbete eller upptäcka diskriminering på strukturell nivå. Vi bedömer att det vore bra att även på ett mer proaktivt sätt göra uppföljningar eller utvärderingar av regionens arbete samt analyser på aggregerad nivå för att upptäcka förekomsten av diskriminering på strukturell nivå. Vår bedömning är att det finns rutiner för

att vidta åtgärder vid eventuella anmälningar eller misstankar om diskriminering som är kopplade till att ett ärende inkommer som en avvikelse.

Vi bedömer att regionen i viss utsträckning har arbetat för att motverka diskriminering av sina medarbetare. Det finns flera styrande dokument inom området som tydliggör och belyser olika delar. Vi bedömer att det är problematiskt att nuvarande likabehandlingspolicy varit inaktuell sedan flera år tillbaka. Vår bedömning är att det därför finns en risk för att verksamheterna inte bedrivit diskrimineringsförebyggande arbete riktat mot medarbetare i enlighet med gällande lagstiftning. Vi menar dock, mot bakgrund av att styrande dokument inte uppdaterats, att verksamheterna inte heller getts tillräckliga förutsättningar att arbeta med frågorna. Med detta sagt vill vi betona att det av granskningen framgår att det ändå, i många verksamheter, pågår ett aktivt arbete med frågorna.

Vi ser att den relativt höga andel som inte vet vart de ska vända sig vid upplevd diskriminering delvis kan bero på att det tidigare inte funnits ett systematiskt arbete från central förvaltning. Därför är det positivt att det antagits en riktlinje kränkande särbehandling, det kommer dock krävas ett arbete med att göra riktlinjen känd i verksamheterna. Det gäller i ett senare skede även övriga styrande dokument som berör medarbetarperspektivet. Avslutningsvis bedömer vi att det stärkta arbetet i medarbetarperspektivet möjliggör en medvetenhet om frågorna som i nästa steg även kan vara positivt för arbetet ut mot regionens medborgare.

Baserat på bedömningarna föranleder granskningen följande rekommendationer till regionstyrelsen:

- ▶ Tydliggör hur arbetet inom hållbarhetsområdet ska styras och följas upp i syfte att säkerställa att nämnderna efterlever regionens styrande dokument med bäring på diskrimineringsfrågor.
- ▶ Undersök om det finns vägar att proaktivt göra analyser eller utvärderingar av regionens diskrimineringsförebyggande arbete.
- ▶ Överväg att införa ett system för utbildning som ger överblick över regionens olika utbildningar och möjliggör att följa upp deltagande.
- ▶ Överväg om eller hur intresseorganisationer som kan kopplas till andra diskrimineringsgrunder ska ges tydligare kanaler för information och påverkan.
- ▶ Säkerställ att reglementen överensstämmer med kommunallagen när det gäller att nämnden självständigt ska besluta om att inrätta eventuella beredningar och att sådana beredningar har bäring på regionstyrelsens ansvar i reglementet.
- ▶ Överväg att tydliggöra reglementen för samtliga nämnder som möter medborgare i olika roller med ansvar för tillgänglighet på sina respektive områden.
- ▶ Säkerställ ett förebyggande och främjande arbete avseende medarbetarperspektivet i enlighet med diskrimineringslagen i alla regionens verksamheter.

Stockholm den 27 september 2021

Jakob Hallén

Verksamhetsrevisor

1. Inledning

1.1 Bakgrund

Regionens medborgare möter regionen i många olika roller t.ex. som patienter, anhöriga, passagerare i kollektivtrafiken eller sökande av bidrag/stöd i olika former. I sådana situationer finns risker för omedvetna eller medvetna diskriminerande beteenden där människor riskerar att behandlas utifrån demografiska aspekter av icke relevans. Diskriminering kan ske genom att medborgare utsätts för osaklig icke likabehandling av regionens anställda vid exempelvis vård, upplysningar, vägledning, råd eller annan information. Diskrimineringslagen (SFS 2008:567) specificerar sju olika diskrimineringsgrunder; kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.

Eventuell förekomst av diskriminering, oavsett form, kan innebära risk för ekonomisk skada men innebär framförallt en påtaglig risk för legitimitetsskador för regionen och äventyrar principen om allas lika värde i mötet med den offentliga verksamheten. För den enskilda individen kan diskriminering i vården också utgöra en stor patientsäkerhetsrisk. Patientnämnden tar årligen emot att antal anmälningar om upplevd diskriminering, något som indikerar att det finns patienter i länet som upplever sig ha blivit utsatta för diskriminerande beteenden i mötet med regionen.

Rapporter från Socialstyrelsen och Diskrimineringsombudsmannen har visat att det finns stora skillnader i hälsa mellan olika grupper i befolkningen och att bemötande och erbjuden vård skiljer sig åt beroende på faktorer som kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder. Dessa faktorer samverkar med socioekonomiska faktorer och på gruppnivå missgynnas människor med exempelvis låg utbildning, låg yrkesstatus, låg lön, ingen eller liten kontantmarginal och annat födelseland än Sverige. Diskriminering kan således ta sig uttryck i att olika grupper av människor diskrimineras på ett strukturellt plan. Vissa grupper av patienter upplever att de får ett sämre bemötande än andra och det finns även grupper som har betydligt svårare än andra att få tillgång till rätt vård. Diskriminering riskerar således att hota individens rätt till en "jämlig vård", en vård som tillhandahålls och fördelas på lika villkor för alla i enlighet med hälso- och sjukvårdslagen (1982:763).

1.2 Syfte och revisionsfrågor

Syftet med granskningen är att ge regionrevisorerna underlag för att kunna bedöma om regionen bedriver ett ändamålsenligt och effektivt arbete för att motverka att enskilda medborgare i olika roller utsätts för diskriminering.

I granskningen besvaras följande delfrågor:

- ▶ Bedriver regionen ett aktivt arbete (t ex inom ramen för arbetet med jämlik vård eller med att motverka diskriminering i allmänhet) för att motverka diskriminering av enskilda medborgare i olika roller
 - Finns t ex policy, rutiner etc. som har till syfte att motverka diskriminering?
 - Ingår diskrimineringsgrunderna i någon form av t ex värdegrundsarbete?
 - Bedrivs några riktade utbildningsinsatser för att motverka diskriminering (eller ingår utbildning om diskriminering i andra utbildningsinsatser som t ex chefsutbildning eller insatser för jämlik vård)?
- ▶ Genomförs t ex systematiska och strategiska analyser på aggregerad nivå för att upptäcka förekomsten av diskriminering på t ex strukturell nivå?
- ▶ Finns ändamålsenliga system eller andra aktiva åtgärder för att följa upp och utvärdera efterlevnaden av diskrimineringslagen?
- ▶ Finns rutiner etc. för att vidta åtgärder vid eventuella anmälningar eller misstankar etc. om diskriminering?
- ▶ Finns det skillnader mellan olika nämnders arbete med att motverka diskriminering?
- ▶ Har ansvarig nämnd säkerställt en ändamålsenlig organisering och ansvarsfördelning av arbetet för att förebygga diskriminering enligt de sju diskrimineringsgrunderna i diskrimineringslagen?
- ▶ Har ansvarig nämnd säkerställt efterlevnad av regionens styrande dokument med bäring på diskrimineringsfrågor?
- ▶ Samverkar regionen med intresseorganisationer på ett ändamålsenligt sätt?
- ▶ Har regionen som arbetsgivare arbetat för att motverka diskriminering av sina medarbetare?

1.3 Metod och avgränsning

För att skapa en helhetsbild av Region Dalarnas arbete för att motverka att enskilda medborgare i olika roller utsätts för diskriminering har en kombination av metoder använts. Granskningen har utförts genom dokumentstudier och intervjuer. Inom ramen för granskningen har individuella intervjuer med relevanta samordnande och ledande funktioner samt gruppintervjuer med medarbetare och chefer såväl som företrädare för intresseorganisationer som verkar inom Region Dalarna genomförts. Samtliga intervjuade funktioner redovisas i bilaga 1.

I enlighet med avropsförfrågan har granskningen avgränsats till hälso- och sjukvårdsnämnden, tandvårdsnämnden, kollektivtrafiknämnden, kultur- och bildningsnämnden. Vidare inkluderas även regionstyrelsen, hjälpmedelsnämnden och patientnämnden utifrån de ansvar som de ålagts i regionplaner.

1.4 Revisionskriterier

Med revisionskriterier avses de bedömningsgrunder som används i granskningen för analyser, slutsatser och bedömningar. Revisionskriterierna för denna granskning utgörs av:

1.4.1 Kommunallagen (2017:725) 6 kap. 6 §

Nämnderna ska var och en inom sitt område se till att verksamheten bedrivs i enlighet med de mål och riktlinjer som fullmäktige har bestämt samt de bestämmelser i lag eller annan författning som gäller för verksamheten. De ska också se till att den interna kontrollen är tillräcklig och att verksamheten bedrivs på ett i övrigt tillfredsställande sätt.

1.4.2 Hälso- och sjukvårdslag (1982:763) 2 §

Lagen slår fast att målet för hälso- och sjukvården är en god hälsa och en vård på lika villkor för hela befolkningen. Vården skall ges med respekt för alla människors lika värde och för den enskilda människans värdighet. Den som har det största behovet av hälso- och sjukvård skall ges företräde till vården. Lag (1997:142).

1.4.3 Diskrimineringslagen (2008:567)

I lagen anges sju olika diskrimineringsgrunder; kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.

I lagstiftningen förbjuds diskriminering i form av direkt och indirekt diskriminering, bristande tillgänglighet, trakasserier och sexuella trakasserier samt instruktioner att diskriminera. Diskrimineringslagen innehåller också en bestämmelse om förbud mot diskriminering när offentligt anställda möter allmänheten. Detta gäller framförallt hur anställda bemöter allmänheten när de ger upplysningar, vägledning, råd eller annan liknande hjälp.

1.4.4 Lagen (2018:1937) om tillgänglighet till digital offentlig service

Sedan 1 januari 2019 gäller Lagen (2018:1937) om tillgänglighet till digital offentlig service i Sverige. Lagen är en anpassning till EU:s så kallade webbtillgänglighetsdirektiv. Lagen innebär att offentliga verksamheter är skyldiga att tillhandahålla information på sätt som gör det möjligt för mottagaren att ta den till sig.

1.4.5 Regionplan 2021–2023

Av regionplanen framgår under regionens målområde medborgare att ”alla människors lika rätt och okränkbara värde är utgångspunkten för Region Dalarnas verksamhet. Alla människor ska mötas med respekt och ges möjlighet att själva ta ansvar för och påverka sina liv”. Vidare framgår under målområdet medarbetare att ”det är viktigt att vi trivs på arbetet och har en god arbetsmiljö. Vi ska skapa arbetsplatser där medarbetarna stannar kvar och utvecklas. Ett gott ledarskap är nyckeln till framgång.”

Regionstyrelsen har i regionplan 2021 ett pågående uppdrag från regionplan 2019 och 2020 att ansvara för att arbeta vidare med bemötandefrågor enligt diskrimineringslagens sju grunder.

Patientnämnden har i regionplan 2020 uppdragits att ”börja redovisa klagomål på divisionsnivå enligt de sju diskrimineringsgrunderna”. Av granskningen framgår att detta senare ändrades till att ”utifrån inkomna klagomål till patientnämnden beakta huruvida regionen följer diskrimineringslagens sju diskrimineringsgrunder.” Det finns inte någon fortsättning på detta uppdrag i regionplan 2021.

Kultur- och bildningsnämnden har i regionplan 2021 fått i uppdrag att "verka för att personer med funktionsnedsättningar ska kunna ta del av folkhögskolornas utbud".

Den gemensamma nämnden Hjälpmedel Dalarna har enligt regionplan 2021 till uppgift att tillhandahålla stöd/rådgivning/konsultation/information/utveckling och utbildning inom hjälpmedelsområdet. Nämnden ska med utgångspunkt ur patientens/brukarens behov tillhandahålla säkra och funktionella hjälpmedel samt tjänster som bidrar till att öka tillgängligheten och delaktigheten för personer med funktionsnedsättning. Hjälpmedel Dalarna ska vidare bidra till jämlik hälsa genom att möjliggöra ökad delaktighet och tillgänglighet i samhället för personer med funktionsnedsättning.

2. Regionens arbete mot diskriminering

2.1 Regionens ansvar och organisering i arbete mot diskriminering

2.1.1 Regionstyrelsen och hållbarhetsberedning

Regionstyrelsen ska enligt reglementet¹ leda och samordna förvaltningen av regionens angelägenheter samt ha uppsikt över övriga nämnders verksamhet.

I regionstyrelsens reglemente framgår att en hållbarhetsberedning under regionstyrelsen ansvarar för att särskilt bevaka hållbarhets- och folkhälsofrågor inom Region Dalarna. Regionstyrelsen har inte getts ansvar för hållbarhets- och folkhälsofrågor i reglementet. Ansvaret åligger endast beredningen. Hållbarhetsberedningen har funnits sedan 2019 och ansvarar för regionens arbete med hållbarhets- och folkhälsofrågor och ska vara pådrivande för utvecklingen på dessa områden. Ansvaret innefattar beredning och uppföljning av alla övergripande styrdokument och principiella beslut inom ansvarsområdet. Beredningen har initiativrätt till regionstyrelsen men inte någon egen beslutsrätt. Vi noterar att enligt 3 kap 5 § kommunallagen beslutar nämnder självständigt om att inrätta beredning. Folkhälsofrågorna bereds i samverkan med hälso- och sjukvårdsnämnden². I frågorna ska hållbarhetsberedningen också samverka med välfärdsrådet³. Av regionplan 2021 framgår att beredningen ansvarar för att barnkonventionen implementeras och efterlevs i Region Dalarna. I granskningen har det inte kunnat klargöras vad som ligger i detta ansvar, av intervjuer framgår att beredningen ännu inte gjort någon ansats att implementera barnkonventionen och att det heller inte kommit något uppdrag från regionstyrelsen avseende detta.

Regionstyrelsen har i regionplan 2021 ett pågående uppdrag från regionplan 2019 och 2020 att ansvara för att arbeta vidare med bemötandefrågor enligt diskrimineringslagens sju grunder. Av granskningen framgår att regiondirektören givit personaldirektören i uppdrag⁴ att framarbete direktiv och riktlinjer för förvaltningarnas arbete med bemötandefrågor. Enligt uppgift har personaldirektören arbetat med frågan bland annat i samband med framtagande av en ny värdegrund för Region Dalarna (se vidare 2.3.3) och i framtagande av ledarskapets riktning för organisationen. Av granskningen framgår att uppdragen främst har ett medarbetarperspektiv.

.1.1.1 Råd

I regionen finns ett antal råd knutna till regionstyrelsen som är remissinstanser och vars ledamöter är förtroendevalda från regionen och representanter för rörelser och organisationer (se även 2.5). Råden ska vara forum för samverkan och samråd mellan Region Dalarna och organisationerna. Regionen ska så tidigt som möjligt informera råden om planer och förändringar av insatser i samhället och organisation som rör respektive målgrupp. Rådets synpunkter ska föras vidare till beslutande instans. Regiondirektören har fattat beslut om en riktlinje gemensam arbetsordning för brukarsamverkan i Region Dalarna⁵ med syfte att skapa organisatorisk enhetlighet i hantering av Regionens brukarsamverkan.

Funktionshinderrådet⁶ syftar till att:

- ▶ öka funktionshinderorganisationernas möjlighet att påverka i alla frågor som gäller personer med funktionsnedsättning.
- ▶ verka för att uppmärksamma funktionshinderfrågor ur olika synvinklar i regionstyrelsen, övriga nämnder och förvaltningar.

¹ LD14//01455; RD19/01215, Regionstyrelsens reglemente, 2020-08-17.

² Av regionplan 2021 framgår att folkhälsofrågorna även ska beredas med tandvårdsnämnden.

³ Av hälso- och sjukvårdsnämndens reglemente, LD16/03052 -- RD19/01358, framgår av §§ 29-31 att det som rådgivande organ till hälso- och sjukvårdsnämnden ska finnas ett välfärdsråd. Rådet saknar beslutsrätt. Välfärdsrådet utgör ett politiskt samverkansorgan på övergripande regional nivå mellan Region Dalarna och länets kommuner. Denna samverkan omfattar kommunernas omsorgsverksamhet, kommunernas och regionens hälso- och sjukvård, vissa gemensamma utvecklingsinsatser samt förslag till överenskommelser inom området.

⁴ RD19/03415, Uppdrag: Arbeta mer med bemötandefrågor enligt Diskrimineringslagens 7 grunder, 2019-06-24.

⁵ Riktlinje Gemensam Arbetsordning för Brukarsamverkan, 2021-04-30.

⁶ Funktionshinderrådets samtliga grupper är organiserade enligt femgruppsprincipen vilket innebär representation av rörelsehindrade, personer med psykisk ohälsa, hörselskadade, synskadade samt personer med medicinska funktionsnedsättningar.

- ▶ vara ett forum för opinionsbildning och kunskapsspridning så att Region Dalarna får en samlad beskrivning av behov och synpunkter från olika funktionshindergrupper.

Organisationerna har i rådet möjlighet att arbeta för förändringar i regionens verksamheter. De kan informera om och ge förslag till anpassningar av utbudet som finns för personer med funktionsnedsättning. Knuten till rådet finns även tjänstemannastöd från hälso- och sjukvårdsförvaltningen. Inom rådet finns en byggrupp som arbetar med nya och befintliga lokaler i regionen och har regionfastigheter som motpart, en trafikgrupp med Dalatrafik som motpart och en digitalgrupp för delaktighet i utveckling kring elektronisk information i regionens verksamheter. Av granskningen framgår att digitalgruppen ännu inte har något tydlig motpart men att planen är att det ska vara digitaliseringsavdelningen.

Regionens Pensionärsråd syftar till att:

- ▶ öka pensionärsorganisationernas möjlighet att påverka i alla frågor som gäller äldre.
- ▶ verka för att sådana frågor uppmärksammas i regionstyrelsen, nämnder och förvaltningar.
- ▶ vara ett forum för opinionsbildning och kunskapsspridning.

Pensionär har genom rådet möjlighet att arbeta för förändringar i regionens verksamhet. De kan informera om och ge förslag till anpassningar av utbudet som finns för äldre.

2.1.2 Ansvar i reglementen för regionens nämnder

Hälso- och sjukvårdsnämnden och kollektivtrafiknämnden ansvarar enligt sina reglementen⁷ för tillgänglighet inom sina respektive områden. Övriga nämnder har inte i sina reglementen ålagts ansvar med för frågor med bäring på diskriminering.

2.1.3 Bedömning

Vi bedömer att regionstyrelsen delvis har säkerställt en ändamålsenlig organisering och ansvarsfördelning av arbetet för att förebygga diskriminering enligt de sju diskrimineringsgrunderna i diskrimineringslagen. Vi ser positivt på att regionen inrättat råd som möjliggör diskussion och information samt att uppmärksamma regionen på diskrimineringsrisker.

Att fullmäktige genom reglementen och budget beslutar om att styrelsen ska ha vissa beredningar, i detta fall en hållbarhetsberedning, skapar en struktur där nämndernas beslutanderätter fräntas eller begränsas i en fråga som styrelser och nämnder enligt kommunallagen självständigt ska besluta om. Vidare har hållbarhetsberedningen i Regionplan 2021 getts ansvar för att barnkonventionen implementeras och efterlevs i Region Dalarna. Vår bedömning är att det är otydligt vad detta ansvar innefattar och om detta går ihop med beredningens befogenheter där beredningen inte får fatta beslut. Vår bedömning är att detta innebär att beredningen inte heller kan ge några formella uppdrag till tjänstemannaorganisationen.

Regionstyrelsen har inte getts ansvar för hållbarhets- och folkhälsofrågor i reglementet. Ansvaret åligger endast beredningen. Vår bedömning är att ett ansvar inte kan delegeras till en beredning om inte ansvaret först har lagts på regionstyrelsen.

Vi ser i övrigt att endast två nämnder i sina reglementen getts ansvar för tillgänglighet i sina respektive verksamheter. Vår bedömning är att ansvaret kan tydliggöras genom att samtliga nämnder som möter medborgare i olika roller ges ansvar för tillgänglighet på sina respektive områden.

2.2 Styrande centrala dokument i arbetet med att förebygga diskriminering

2.2.1 Hållbarhetspolicy för Region Dalarna

I mars 2020 fastställde regionfullmäktige en Hållbarhetspolicy för Region Dalarna⁸ som ska vara "ett övergripande ramverk för det breda, löpande, långsiktiga och dynamiska angreppssätt som utgör grunden för Region Dalarnas hållbarhetsprogram."

⁷ LD16/03052 -- RD19/01358, Hälso- och sjukvårdsnämndens reglemente, 2020-08-17 och LD17/02464 -- RD19/01358, Kollektivtrafiknämndens reglemente, 2020-08-17.

⁸ RD19/03346 Region Dalarnas hållbarhetspolicy, 2020-08-10

I policyn finns tolv målsättningar där en specifikt tar upp diskriminering: "region Dalarnas verksamheter ska karakteriseras av att regionen välkomnar mångfalden och arbetar inkluderande och aktivt icke diskriminerande".

Därtill finns målsättningar som har bäring på diskrimineringsområdet såsom att Region Dalarnas verksamheter ska karakteriseras av att regionen:

- ▶ bidrar till att alla män och kvinnor oavsett ursprung och bakgrund har samma makt att påverka samhället och sina egna liv.
- ▶ motverka att ojämlikhet uppstår, förekommer eller förstärks i mötet med våra målgrupper för att främja egenmakt, hälsa, välfärd och utveckling i hela Dalarna.
- ▶ använder hållbar upphandling som ett verktyg för den samhällsomställning Agenda 2030 kräver.

Av granskningen framgår att det regionövergripande stödet för hållbar utveckling är organiserat i hållbarhetsavdelningen. Avdelningen är placerad i regionens centrala förvaltning under enheten ledningsstöd och strategi. Av granskningen framkommer att hållbarhetsavdelningens uppdrag är att leda och samordna regionens arbete med hållbar utveckling, både strategiskt och operativt med Agenda 2030. Uppdraget innefattar inte explicit att arbeta förbyggande mot diskriminering men innefattar angränsande områden, bland annat jämlik hälsa. Inom avdelningen finns även bland annat en samordnare för nationella minoriteter och samisk hälsa. Vidare framgår att avdelningen har en stödjande funktion, som central förvaltning i sin helhet, men inte har mandat att direkt styra nämnder eller förvaltningar i hållbarhetsfrågor. Det primära uppdraget är att stödja den politiska ledningen och förvaltningsledningen.

Av intervjuer framgår att regionen avseende hållbar upphandling till viss mån beaktar det miljömässiga hållbarhetsperspektivet i upphandlingar men att det är ett utvecklingsområde att i högre utsträckning arbeta även med sociala hållbarhetskrav. Av granskningen framgår att hållbarhetsavdelningen skulle kunna stödja upphandlingsavdelningen i detta men att det inte finns något sådant uppdrag. Regionen har ingen lagreglerad skyldighet att ställa sociala hållbarhetskrav i upphandling men har enligt upphandlingsmyndigheten⁹ som en upphandlande myndighet en möjlighet att bidra till lika rättigheter och möjligheter vid offentlig upphandling och att därmed också motverka diskriminering.

2.2.2 Hållbarhetsprogram för Region Dalarna

Under tiden för granskningen pågår arbete med att ta fram ett hållbarhetsprogram. Enligt uppgift är det vid rapportens färdigställande osäkert när programmet kommer att beslutas i fullmäktige. I några av nämndernas verksamhetsplaner framgår att hållbarhetsprogrammet inväntas för att mer konkret arbeta vidare med hållbarhetsfrågor. Av intervjuer framgår att hållbarhetspolicyns målsättningar kommer att konkretiseras i hållbarhetsprogrammet och förenkla arbetet med att föra ut arbetet i regionens olika verksamheter. Hållbarhetsprogrammet beskrivs som den plattform som behövs för att stärka det regionala hållbarhetsarbetet och adressera frågor kopplade till Agenda 2030, där frågor kring diskriminering innefattas, i hela regionen. Programmet kommer att innehålla specifika mål, nyckeltal och målvärden och komma in på områden som berör flera av diskrimineringsgrunderna. Målen kommer att integreras i regionens ledningssystem, vilket innebär att alla förvaltningar ska ta med målen i sina verksamhetsplaner. Av intervjuer med hållbarhetsavdelningen på central förvaltning framgår exempelvis att programmet kommer att stärka arbetet med barnperspektivet, vidare framgår att barnkonventionen delvis ingår i avdelningens ordinarie uppdrag i och med kopplingarna till Agenda 2030 och folkhälsopolitikens målområden.

2.2.3 Värdegrundsarbete i Region Dalarna

Regionfullmäktige har under 2021 fastställt¹⁰ en värdegrund för Region Dalarna som har tagits fram i workshops tillsammans med ledningsgrupper inom de olika förvaltningarna och en operativ arbetsgrupp bestående av regiondirektörens ledningsgrupp. Värdegrunden har även varit föremål för aktiv diskussion och bearbetning i regionstyrelsen. Av fullmäktigebeslutet framgår att "en gemensam värdegrund är en viktig grundsten för ledning och styrning av en komplex organisation som Region Dalarna. Värdegrunden anger hur vi ska agera mot varandra och i förlängningen hur vi bemöter medborgare, patienter och brukare." Värdegrunden är också vägledande i hur

⁹ <https://www.upphandlingsmyndigheten.se/om-hallbar-upphandling/socialt-hallbar-upphandling/framjande-av-lika-rattigheter-och-mojligheter> 2021-08-17

¹⁰ RD20/00561, Förslag till värdegrund för Region Dalarna, 2021-02-22.

regionen och dess personal bemöter och kommunicerar med medborgare, patienter, brukare och samverkansaktörer. Värdegrunden bygger på orden *Öppenhet – Respekt – Ansvar*. Till varje ord finns korta texter som förklarar och vägleder i hur personer agerar mot varandra inom regionen. Exempel på sådana med viss bärning på diskrimineringsområdet är ”vi välkomnar mångfald och olika åsikter, men kränker inte någon” samt ”vi tar hänsyn till varje människas grundläggande fri- och rättigheter”. Av intervjuer framgår att värdegrundsarbetet inte haft någon direkt koppling till diskrimineringsgrunderna men att diskrimineringsperspektivet funnits med i diskussionerna som förts vid framtagandet av värdegrunden. Värdegrunden har heller ingen direkt koppling till övriga styrande dokument rörande social hållbarhet mot medborgare i regionen, dokumentens olika perspektiv uppges dock ha funnits med i framtagandet av värdegrunden. Det har tidigare inte funnits något uttalat centralt värdegrundsarbete i regionen varför arbetssätt och implementering nu är under utveckling.

Av granskningen framgår att förvaltningscheferna fått i uppdrag att jobba vidare med att implementera värdegrunden ute i sina verksamheter. Knutet till värdegrundens introduktionsmaterial finns en rad olika övningar, bland annat intervjuer där medborgare som mött verksamheten frågas om deras upplevelse kring exempelvis besök och hur medborgaren anser att verksamheten lever upp till värdegrunden. Efterföljande samtal om resultatet med koppling till värdegrunden ska ske i arbetsgrupper för att utröna om det finns något som behöver göras för att stärka bemötandet. Av intervjuer framgår att det är upp till verksamheterna att utforma exempelvis intervjuer med medborgare. Av granskningen framgår även att en kommunikationspolicy som utgår från värdegrunden är under framtagande.

2.2.4 Information, digitalisering och sociala medier

Regionen är enligt lagen (2018:1937) om tillgänglighet till digital offentlig service i Sverige skyldig att tillhandahålla information på sätt som gör det möjligt för mottagaren att ta den till sig. Av kapitel 3.3 framgår hur regionen lever upp till lagen.

Regionstyrelsen antog under våren 2021 en Digitaliseringsstrategi för Region Dalarna¹¹. Av beslutet framgår att ”genom att skapa möjligheter för att komma i kontakt med Region Dalarna via digitala kanaler i form av eTjänster blir tillgängligheten bättre. Likaså skapar det bättre möjligheter för patienter att vara mer delaktiga i sin egen vård. Samtidigt skall befintliga kontaktvägar som telefonen naturligtvis finnas kvar för de invånare som inte kan ta till sig den nya tekniken.” Av intervjuer framgår att strategin ska vara ett verktyg för att på ett mer samlat sätt än tidigare arbeta med digitalisering i regionen. Handlingsplaner ska tas fram för att arbeta med strategin ute i verksamheterna där respektive nämnd ska konkretisera arbetet inom sina organisationer. I handlingsplanerna finns ökad invånarmedverkan och ökad digital service med som två områden att konkretisera, av intervjuer framgår att invånarperspektivet står i fokus. Arbeta kring digitalisering har tidigare pågått i olika verksamheter i olika hastigheter. Digitaliseringsstrategin och handlingsplanerna är tänkt att samla arbetet med digitalisering i regionen som tidigare pågått i olika utsträckning och utan riktig styrning. När det gäller digitalisering av olika typer av tjänster framgår av intervjuer att regionen främst använder sig av nationellt upphandlade tjänster via Inera och därför har liten påverkan på tjänsternas utformning och därmed även risken för att diskriminering av medborgare. Därmed görs heller inga riskanalyser i region Dalarna kring diskriminering vid digitalisering av tjänster. Av intervjuer framgår att det finns en medvetenhet kring att en för snabb digitalisering riskerar att diskriminera olika grupper och att traditionella kommunikations- och betalmetoder alltså används, vilket även fastslås i strategin.

Under 2021 har en riktlinje för användning av sociala medier¹² tagits fram. Av denna framgår bland annat vilka krav som ställs på regionens kommunikation enligt Lag om tillgänglighet till digital offentlig service. Digital service som tillhandahålls via tredje part, så som sociala medier, omfattas inte av EU:s webbtillgänglighetsdirektiv. Regeringen anser dock att tillgänglighetskraven ska följas så långt det är praktiskt möjligt. Detta med anledning att sociala medier är en kanal som ofta nyttjas för att nå allmänheten med information. Region Dalarna ska i sina sociala medier arbeta för att ge alla människor samma möjlighet att ta till sig information.

I sammanhanget kan nämnas att region Dalarnas revisorer i en tidigare granskning¹³ har uppmärksammat hälso- och sjukvårdsnämnden och tandvårdsnämnden på att särskilt belysa situationen för personer som inte förstår

¹¹ RD20/04685, Strategi för digitalisering 2021–2025, 2021-04-12.

¹² RD21/01860, Riktlinjer för användning av sociala medier inom Region Dalarna, beslutad av kommunikationsdirektör 2021-04-20.

¹³ Granskning av vårdens kommunikation med patienten i samband med tidsbokning, 2021-08-23.

svenska och personer med funktionsnedsättning vad gäller hur patienter och anhöriga uppfattar informationen i, och kommunikationen avseende, kallelser. Av vår granskning framgår att en liknande problematik har funnits i exempelvis vårdcentralernas arbete med att under pandemin nå personer som inte talar svenska. I intervjuer har avsaknad av centralt stöd för enskilda vårdcentraler lyfts vilket innebär att varje vårdcentral själv har fått hantera exempelvis översättning av information och distribution av information.

2.2.5 Styrande dokument för specifika målgrupper

I regionen finns även ett antal styrande centrala dokument som är specifikt inriktade mot olika målgrupper. Exempel på sådana är:

- Strategi nationella minoriteter och urfolket samer¹⁴

Strategin förtydligar Region Dalarnas systematiska arbete för Sveriges nationella minoriteter¹⁵ och urfolket samer och ska stödja regionens förvaltningar att formulera sitt arbete kring nationella minoriteter och minoritetsspråk. Syftet med strategin är att realisera regionens uppdrag i relation till Lagen om nationella minoriteter och minoritetsspråk och att regionen inom sina verksamhetsområden vidtar lämpliga åtgärder så att lagens intentioner uppfylls. Därtill ska Region Dalarna bidra till att skapa bättre förutsättningar för god och jämlik hälsa för nationella minoriteter och urfolket samer i regionen, där diskriminerings- och bemötandefrågor är centrala. Av intervjuer framgår att strategin ska medvetandegöras i regionen genom utbildningsinsatser (se vidare 2.4).

Dokumentet har alla som arbetar i regionen som målgrupp, där chefer har ett särskilt ansvar att omsätta strategin till handling. Region Dalarna tillhör förvaltningsområde för finska och samiska, vilket innebär att regionen ska erbjuda enskilda möjligheter att använda dessa språk vid kontakt med regionen, utöver det allmänna ansvar som föreskrivs för samtliga fem minoriteter. Minoritetsarbetet avser att uppfylla det internationella skyddet av FN:s mänskliga rättigheter och är en del av genomförandet av Agenda 2030 som även är en central utgångspunkt som preciseras i Region Dalarnas hållbarhetsprogram. Även FN:s barnkonvention anger att barn som tillhör etniska, religiösa eller språkliga minoriteter, eller som tillhör ett urfolk, har rätt till sitt språk, sin kultur och sin religion.

- Strategi för samisk hälsa – en hälso- och sjukvård som bidrar till en god och jämlik hälsa för samer 2020–2030¹⁶

Av strategin framgår att visionen är en god och jämlik hälsa, liksom en vård på lika villkor, för urfolket samerna enligt hälso- och sjukvårdslagen, patientlagen, minoritetslagen samt urfolksdeklarationen. Detta innebär en hälso- och sjukvård som aktivt tar hänsyn till samisk kultur, språk och den samiska patientens behov och livsvillkor. I strategin uppmärksammas att samer, utöver att vara ett urfolk, kan påverkas av andra diskrimineringsgrunder samt ha varierande socioekonomiska förutsättningar. En särskild utsatthet återfinns bland samiska hbtq-personer, samer med funktionsnedsättning samt samiska kvinnor och barn som lever med våld i familjen. Att bidra till fungerande stödstrukturer för dessa grupper är viktigt ur ett hälsofrämjande perspektiv. I strategin fastslås att implementeringen förutsätter stöd och engagemang från ledande funktioner på alla nivåer, både på politisk och tjänstemannanivå. I övergripande styrdokument för vården bör urfolksperspektivet beaktas. En plan för långsiktig finansiering av genomförandet av Strategi för samisk hälsa behöver upprättas. Strategi för samisk hälsa ska konkretiseras i regionala handlingsplaner som beskriver både insatser och hur dessa ska följas upp. Handlingsplanerna ska ha ett tydligt fokus på intersektionalitet och barns rättigheter.

- Nationell strategi för sexuell och reproduktiv hälsa och rättigheter

Av granskningen framkommer att det pågår ett arbete med att utifrån Folkhälsomyndighetens Nationell strategi för sexuell och reproduktiv hälsa och rättigheter (SRHR). Regionen ska komplettera denna med regionala handlingsplaner som konkretiserar prioriteringar, aktiviteter och åtgärder. Arbetet utförs enligt uppgift av hälso- och sjukvårdsförvaltningen tillsammans med hållbarhetsavdelningen och kommer enligt uppgift att kopplingar

¹⁴ RD20/05932, Strategi nationella minoriteter och urfolket samer 2021–2025, antagen av regionstyrelsen 2021-05-31.

¹⁵ Sveriges nationella minoriteter är judar, romer, samer, sverigefinnar och tomedalingar. Sveriges nationella minoritetsspråk är finska, jiddisch, meänkieli och alla varieteter av romani chib och samiska.

¹⁶ RD19/00249, Strategi för samisk hälsa, antaget av regionfullmäktige 2019-11-19.

till diskrimineringsförebyggande arbete. Av intervjuer framgår att arbete först ska göras på hälso- och sjukvårdsförvaltningen innan det kan gå ut till övriga verksamheter i regionen.

- Avsiktsförklaring för ett jämställt Dalarna

Under åren 2018–2020 fanns en avsiktsförklaring för ett jämställt¹⁷ Dalarna som tecknades mellan Region Dalarna och femton andra myndigheter och organisationer. Av dokumentet framgår att avsiktsförklaringens målgrupper är de undertecknande myndigheter och organisationer samt att dokumentet ska kunna användas som utgångspunkt för internt och externt jämställdhetsarbete. Undertecknandet innebär ett mandat till medarbetare att arbeta enligt avsiktsförklaringen och se till att eventuella brister i respektive organisation kan rättas till. Av avsiktsförklaringen framgår sex prioriterade områden; jämställd kultur och fritid, jämställd bildning och utbildning, jämställd hälsa, jämställd integration, jämställda relationer och våldsprevention samt jämställd tillväxt. Enligt intervju finns en ny avsiktsförklaring på hållbarhetsavdelningens ”att göra-lista”.

2.2.6 Bedömning

Regionen har ett antal centrala styrande dokument och dokument som ska beslutas som knyter an till diskrimineringsområdet. Av Hållbarhetspolicyn framgår bland annat att ”Region Dalarnas verksamheter ska karakteriseras av att regionen välkomnar mångfalden och arbetar inkluderande och aktivt icke diskriminerande”. Vår bedömning utifrån genomförd granskning är att det kvarstår en del arbete med implementering och information innan dokumenten är kända ute i verksamheterna. Vi ser en risk med att frågan hanteras fragmenterat i en rad olika dokument vilket kan försvåra arbetet med att kontinuerligt arbeta med dokumenten och levandegöra perspektiven i verksamheterna. Det kommande hållbarhetsprogrammet kan enligt vår bedömning vara en lämplig kanal för att mer samlat föra ut information till regionens verksamheter. Vi bedömer inte att diskrimineringsgrunderna explicit ingår i regionens värdegrundsarbete men ser att perspektiven lyfts i exempelvis det utbildningsmaterial som vi har tagit del av.

Vår bedömning är att det i styrande dokument och arbetssätt kopplat till digitalisering finns en medvetenhet kring risker för diskriminering. Vi bedömer dock att resultatet av denna granskning ytterligare åskådliggör resultatet i Region Dalarnas revisorers tidigare granskning¹⁸ där hälso- och sjukvårdsnämnden och tandvårdsnämnden uppmärksammades på att särskilt belysa situationen för personer som inte förstår svenska och personer med funktionsnedsättning vad gäller hur patienter och anhöriga uppfattar informationen i, och kommunikationen avseende, kallelser. I det här fallet rör det avsaknad i centralt stöd i vårdcentralernas arbete med att nå personer som inte talar svenska under pandemin. Vi ser att diskrimineringsrisken kan öka om varje vårdcentral sköter sin egen medborgarkommunikation i en redan pressad situation.

2.3 Metoder och styrande lokala dokument i arbetet med att förebygga diskriminering

2.3.1 Hälso- och sjukvårdsförvaltningen

Av granskningen framgår att hälso- och sjukvårdsförvaltningen inte har några egna styrande dokument på diskrimineringsområdet med inriktning mot medborgare. Av nämndens verksamhetsplan¹⁹ framgår att ”hälso- och sjukvården i Region Dalarna är under omställning till God och nära vård. God och nära vård avser den hälso- och sjukvård som större delen av befolkningen har behov av, och som främjar jämlik hälsa”. Av verksamhetsplanen framgår inget explicit avseende diskriminering. I intervjuer lyfts att regionens framtidsvision ”vi mår bra i hela Dalarna!” som begrepp innebär att medborgare inte ska diskrimineras. Av verksamhetsplanen framgår att hälso- och sjukvården för att närma sig visionen ska arbeta för att nå följande:

- Medborgarna ska erfa trygghet genom god medicinsk kvalitet och ett gott bemötande samt veta vad nästa steg är.
- Tillsammans med patienterna ska vi ge hälso- och sjukvård på rätt nivå och stöd till egenvård.

¹⁷ Av avsiktsförklaringen framgår att jämställdhet handlar om jämlikhet mellan kvinnor och män, flickor och pojkar, som ska ha samma möjlighet att forma samhället och sina egna liv. Det handlar bland annat om makt, inflytande, ekonomi, hälsa, utbildning, arbete, relationer och fysisk integritet.

¹⁸ Granskning av vårdens kommunikation med patienten i samband med tidsbokning, 2021-08-23.

¹⁹ RD20/04016, Verksamhetsplan Hälso- och sjukvårdsnämnd 2021, 2020-11-05.

- Värdegrundsarbete pågår övergripande i regionen. Beslut kommer senare och då kompletteras detta i denna verksamhetsplan.

Av intervjuer framgår vidare att det inte från centralt håll i förvaltningen finns något sammanhållet systematiskt aktivt förebyggande arbete riktat mot medborgarperspektivet. Av granskningen framgår dock att det finns verksamheter som arbetar på ett systematiskt sätt och att det allmänt finns en medvetenhet om frågan i verksamheterna. Det har också tagit enstaka initiativ till olika typer av aktiviteter som knyter an till frågorna. Diskrimineringsfrågor ingår exempelvis i vårdprogram våld i nära relation²⁰ som bland annat fastslår att våld i nära relation är "ett brott mot de mänskliga rättigheterna och en form av diskriminering av kvinnor och avser varje fall av könsrelaterat våld som leder till, eller troligen kommer att leda till, fysisk, sexuell, psykisk eller ekonomisk skada eller fysiskt, sexuellt, psykiskt eller ekonomiskt lidande för kvinnor, inbegripet hot om sådana handlingar, tvång eller godtyckligt frihetsberövande, oavsett om det sker i ett offentligt eller privat sammanhang". År 2016 togs ett verkställighetsbeslut²¹ att samtliga enheter som möter personer som kan ha varit utsatta för våld i nära relation ska ha lokala riktlinjer. År 2020 skickades en enkät till 54 verksamheter i Region Dalarna för att följa upp hälso- och sjukvårdens arbete mot våld i nära relationer. Totalt 40 av 54 tillfrågade verksamheter svarade på enkäten. 21²² av dessa rapporterade att lokala riktlinjer mot våld i nära relationer finns.

Av intervjuer framgår att diskrimineringsperspektivet uppmärksammas särskilt i verksamheterna när anmälningar om upplevd diskriminering inkommer vilket ofta leder till diskussioner i verksamheten. Hantering av frågan beskrivs som händelsestyrd, situationsanpassad och lösningsfokuserad. Av granskningen framgår också att frågan är mer levande avseende medarperspektivet och att perspektiven hänger ihop på så sätt att diskussioner kring interna förhållanden även medvetandegör frågan extern mot medborgare.

2.3.2 Kollektivtrafikförvaltningen

Förvaltningen uppger att regionens styrande dokument efterföljs men att kollektivtrafikförvaltningen inte har några egna gällande styrande dokument som berör diskriminering. Förvaltningen lyfter att det finns ett behov av att se över rutiner och hur arbetet med diskriminering ska bedrivas, såväl inom verksamheten som bemötandet mot kunden/resenären. Av Trafikförsörjningsprogrammet 2018–2020²³ framgår att "socialt hållbar kollektivtrafik sätter resenären i fokus, och strävar efter att tillmötesgå alla resenärers olika behov av service, tillgänglighet och flexibilitet med de sju diskrimineringsgrunderna som utgångspunkt. Folkhälsoaspekten är starkt kopplad till den sociala hållbarheten och har ett samband med attraktiv kollektivtrafik som ska lyftas fram". Kollektivtrafikförvaltningen har börjat ta fram ett nytt trafikförsörjningsprogram som ska vara färdigt för beslut i november 2021. Programmet ska vara en politisk vision där kopplingen till andra styrande dokument inventeras och beskrivs.

Av intervjuer framgår att det i Dalatrafiks avtal med trafikföretagen framgår att förarens uppträdande är alltid mycket väsentligt och att det är viktigt att föraren har stark servicekänsla i sitt förhållande till kunderna. Resenären ska alltid uppleva att den får ett bemötande som präglas av omtanke, respekt och tolerans, oavsett kön, funktionshinder, religion eller sexuell läggning. Av intervju framgår att trafikföretagen ska jobba med sina egna riktlinjer i syfte att säkerställa detta, kollektivtrafikförvaltningen har ingen kännedom om ansvaret i avtalen omsätts, exempelvis avseende företagets rutiner för resenärer som upplevt sig ha blivit diskriminerade. Trafikföretagen svarar för att regelbundna interna kontroller utförs avseende hur uppdraget sköts. Eventuella avvikelser och brister ska omgående rapporteras till Dalatrafik. Den interna kontrollen ska bl.a. innehålla dokumentation av kundsynpunkter. Av granskningen framgår att ansvaret för analys av diskrimineringsrisker och förebyggande arbete åligger trafikföretagen. Det genomförs ingen särskild uppföljning av hur dessa ansvar hanteras. I granskningen har det inte genomförts någon fördjupning gällande specifika områden inom nämndens verksamhet, exempelvis biljettsystem.

²⁰ LD18/04207, Vårdprogram våld i nära relation, 2020-11-01.

²¹ LD16/00742

²² 21 av 54 = 39% med svarsfrekvens 74%.

²³ Regionalt trafikförsörjningsprogram för Dalarnas län 2018–2020.

2.3.3 Folktandvården

I tandvårdsförvaltningens verksamhetsplan²⁴ framgår Region Dalarnas målområde medarbetare och att "alla människors lika rätt och okränkbara värde är utgångspunkten för Region Dalarnas verksamhet. Alla människor ska mötas med respekt och ges möjlighet att själva ta ansvar för och påverka sina liv." Vidare framgår att i Folktandvården ska jämlik vård bedrivas baserad på individuella behov. Det hälsofrämjande arbetet ska prioriteras och insatser ska riktas mot socioekonomiskt svaga grupper, där risken är högre för ohälsa. Arbetet med Regionens tandvårdsstöd strävar mot att nå alla långtidssjuka och funktionsnedsatta som är berättigade till stödet.

Av granskningen framgår att Folktandvården inte har några egna styrande dokument som specifikt handlar om att förebygga diskriminering av enskilda medborgare. Det finns dock styrande dokument vars innehåll verkar för att minska risker för diskriminering, exempelvis jämlik tandvård vilket innebär att vård ges efter behov oavsett vem patienten är. Ett sådant dokument är en prioriteringsordning inom allmäntandvården²⁵ som fastslår att tandvård följer en linje med vård till de mest värlösa/svaga först och akuta behov före vård som rimligen kan vänta. Detta innebär att inom varje grupp bör individer med störst behov behandlas först. Grupperna består av:

1. akut tandvård till barn och ungdomar,
2. akut tandvård till vuxna,
3. barn- och ungdomstandvård,
4. tandvård som omfattas av Regionens särskilda tandvårdsstöd, samt sköra äldre,
5. frisktandvård,
6. övrig vuxentandvård.

Av intervjuer framgår att riskerna för diskriminering i tillgång till vård minskar om verksamheten arbetar efter prioriteringsordningen. Vi har även tagit del av riskbedömningar för barn vars syfte är att identifiera individer som löper risk för att utveckla sjukdom och ett ramdokument för äldre vars syfte är att uppmärksamma och skapa en samsyn vad gäller tandvård för äldre.

Av tandvårdsförvaltningens handlingsplan för 2021²⁶ framgår att ett mål är att verksamheterna följer uppsatt prioriteringsordning för återgång mot ordinarie verksamhet till verksamheten har kommit i balans. Under målet finns prioriterade aktiviteten "fortlöpande statistikuppföljning kring produktion och patientgrupper" som ska resultera i att "säkerställa att prioriteringsordning efterlevs så att "rätt" patientgrupper prioriteras". En annan prioriterad aktivitet är "utbildning och workshop kopplat mot riskgruppering av barn- och ungdomar" som ska resultera i att "barn och ungdomar skall riskgrupperas rätt och kallas in i rätt tid". Avslutningsvis finns även den prioriterade aktiviteten "förstärkt samarbete mellan kliniker enligt beslutad klinikstruktur" som ska resultera i "mer jämlik tandvård i hela länet samt ökat samarbete avseende konsultationer behandlare emellan för att upprätthålla en patientsäker vård".

I handlingsplanen finns även ett mål att "genom ett aktivt förebyggande arbete mot sköra äldre och mot barn och ungdomar bidra till att munhälsan på sikt förbättras/bibehålls". Under målet finns aktiviteter som att implementera beslutad plan för nybildad folkhälsofunktion samt fortlöpande uppföljning av det förebyggande folkhälsoarbetet.

2.3.4 Kultur och bildning

Nämndens styrande dokument inom området är kultur- och bildningsplanen²⁷ som utgör styrdokument för att uppnå målen i regionplanen. Av planen framgår att regeringsformen (1972:152) slår fast att "den enskildes personliga, ekonomiska och kulturella välfärd ska vara grundläggande mål för den offentliga verksamheten." Ramarna för detta uttrycks i de nationella kulturpolitiska målen som säger att alla ska ha möjlighet att delta i kulturlivet och att kreativitet, mångfald och konstnärlig kvalitet ska präglade samhällets utveckling. För att uppnå målen ska kulturpolitiken bland annat främja allas möjlighet till kulturupplevelser, bildning och till att utveckla sina skapande förmågor, samt särskilt uppmärksamma barns och ungas rätt till kultur.

²⁴ Folktandvården Verksamhetsplan 2021-2023, beslutad av tandvårdsnämnden 2020-10-09.

²⁵ Prioriteringsordning inom Allmäntandvården, ver.nr: 4.0, beslutad av förvaltningschef tandvården.

²⁶ Tandvårdsförvaltningens handlingsplan för 2021 RD20/04462.

²⁷ Dalarnas regionala kultur- och bildningsplan 2019-2022, regionfullmäktige 2018-11-20, LD17/03997

Riksdagens mål för folkbildningspolitiken är att "folkbildningen ska ge alla möjlighet att tillsammans med andra öka sin kunskap och bildning för personlig utveckling och delaktighet i samhället". Syftet med statens bidrag till folkbildningen är bland annat att bidra till att göra det möjligt för en ökad mångfald av människor att påverka sin livssituation, bidra till att utjämna utbildningsklyftor och höja bildnings- och utbildningsnivån i samhället. Kultur och bildning uttrycker att verksamheten i praktiken följer de nationella målen för kultur och folkbildning samt styrande dokument. Kultur- och bildningsplanen förhåller sig till barnkonventionen, konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättningar, musei- och bibliotekslagarna samt de nationella målen för kulturmiljöarbete, bibliotek, läsförmedling, film samt arkitektur, formgivning och design. Inkludering och likabehandling uppges vara grundläggande för arbete inom verksamheten.

Av kultur- och bildningsplanen framgår att en utvecklingsmöjlighet för regionen är att verka för en jämställd och jämlik fördelning av bidrag och projektstöd som en del i det regionala arbetet för jämställd regional tillväxt. Av intervjuer framgår att detta främst rör att tydligare formulera hur jämställdhet och jämlikhet bedöms och att förbättra möjligheterna att följa upp jämställdhet och jämlikhet i bidragsgivningen. Perspektiven jämställdhet och jämlikhet ingår dock enligt uppgift, i enlighet med Region Dalarnas riktlinjer för projekt- och verksamhetsstöd, i bedömning av ansökningar. Av planen framgår vidare att ett jämställt och jämlikt perspektiv i hanteringen av bidrag bidrar till en rättvis resurstilldelning. I intervju förtydligas att resultat, kvalitet och behov är viktiga parametrar för att nå en rättvis resurstilldelning och att det ytterst är politiken som avgör fördelningen. Bidragen bereds av folkrörelseberedningen under kultur- och bildningsnämnden som har till uppgift att bereda nämndens fördelning av regionens bidrag till politiska ungdomsförbund, ideella, idéburna organisationer, studieförbund samt funktionshinderorganisationer. Beredningen genomför runt 25 dialoger med ideella idéburna organisationer varje år där frågor med utgångspunkt i diskrimineringsgrunderna kan förekomma. I sammanhanget lyfts det som positivt att kultur- och bildningsnämnden tagit över bidragsgivningen till funktionshinderorganisationer från regionstyrelsen vilket enligt uppgift möjliggör en mer homogen bedömning av bidrag i regionen och på så sätt och minskar risken för diskriminering i bidragsgivningen.

I kultur- och bildningsplanen finns tre prioriterade grupper; barn och unga, äldre samt nationella minoriteter. Av planen framgår gruppernas olika förutsättningar och aktiviteter regionen vidtar eller vill vidta för att främja deras tillgång till kultur- och bildningsaktiviteter. I planen finns även fyra horisontella perspektiv som aktörer som får regional finansiering inom kultur- och bildningsområdet ska ta särskild hänsyn till. Perspektiven är inkluderande kultur och folkbildning, ökad tillgänglighet för människor med funktionsnedsättning, ett jämställt förhållningssätt samt de globala målen och Agenda 2030. Perspektiven utvecklas vidare i kultur- och bildningsplanen.

Nämnden har i regionplan 2021 fått i uppdrag att "verka för att personer med funktionsnedsättningar ska kunna ta del av folkhögskolornas utbud". Av intervjuer framgår att regionens folkhögskolor har god kännedom om diskrimineringsrisker i verksamheten och jobbar inkluderande genom att speciellt vända sig till exempelvis personer med fysiska och kognitiva funktionsnedsättningar, nysvenskar och äldre. Av nämnden verksamhetsplan 2021 framgår att regionens egenägda folkhögskolor följs upp avseende tillgänglighet för människor med funktionsnedsättning i verksamhetsberättelsen.

I kultur- och bildningsplanen beskrivs kultur och bildnings olika verksamhetsområden²⁸, inom varje område tas områden som berör diskrimineringslagstiftningen upp. Av intervjuer framgår att arbetet kring horisontella mål ingår i en årlig uppföljning av verksamheterna. Förvaltningen uttrycker att kulturverksamheter och inte minst folkbildningen är bra på inkludering och att bredda publik och rekryteringsgrunden vad gäller elever och deltagare. Förutom verksamheterna lyfts bidragsgivningen som viktig i arbetet med att motverka diskriminering av enskilda medborgare. Det finns en hög medvetenhet i förvaltningen kring risker för diskriminering i bidragsgivningen. Kultur och bildning handhar bidrag till:

- Civilsamhället, stöd för länsövergripande föreningar

För att vara berättigad till stöd ska föreningen vara verksam inom något av områdena demokrati, folkhälsa, hållbar utveckling, idrott, kultur, natur, funktionshinder, pensionärer eller integration. Av intervjuer framgår att områdena innehåller föreningar inom samtliga diskrimineringsgrunder även om de inte explicit uttalas som områden.

²⁸ Bibliotek och läsförmedling, Litteratur som konstform, Teater, Musik, Dans, Bild och form, Film och rörlig bild, Enskilda arkiv, Museer och kulturmiljö samt Hemslojd och Bildning.

- Externa projektmedel, kan sökas av föreningar och studieförbund

I bedömningen beaktas kultur- och bildningsplanens horisontella mål och prioriterade målgrupper. För att beviljas projektmedel ska projektet syfta till att verka för något av åtta fastställda kriterier, exempelvis "bidra till ett jämställt och demokratiskt samhälle; alla ska ha lika rättigheter och möjligheter att ta del av kultur oavsett kön, etnisk och social tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning, könsöverskridande identitet eller uttryck, ålder eller funktionsnedsättning".

- Interna projektmedel som regionens egna verksamheter kan söka. Främst som medfinansiering exempelvis till EU eller Kulturrådsprojekt

I intervjuer lyfts två projekt under senare tid, Dalarnas museums projekt OHTSEDIDH Samiska kulturyttringar i Mellansverige samt Dalateaterns projekt Stad och land med fokus unga, mellanförskap, integration, breddad rekrytering, nya berättelser och arbetssätt.

2.3.5 Hjälpmedel Dalarna/Hörnel och syn Region Dalarna²⁹

Verksamheterna uppger att de inte har några egna styrande dokument på diskrimineringsområdet men att de jobbar utifrån regionens styrande dokument och regionplanens mål och uppdrag. Av granskningen framgår dock att verksamheten styrs/påverkas av hälso- och sjukvårdslagen, regionplanen och Agenda 2030, barnkonventionen och FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning. Verksamheternas visioner är "vi gör det omöjliga möjligt" och att "Hjälpmedel Dalarna ska bidra till god hälsa genom att möjliggöra ökad självständighet, delaktighet och tillgänglighet i samhället för personer med funktionsnedsättning."

Av intervjuer framgår att verksamheterna har en hög andel legitimerad personal och att det finns en tillit i att personalen lever upp till legitimationen, i detta ingår bland annat att inte diskriminera medborgare. Vidare framgår att verksamheterna genom sina uppdrag jobbar med frågor kring delaktighet och tillgänglighet vilket ökar medvetenheten om diskrimineringsrisker i organisationerna.

Verksamhetsplanen för Hjälpmedel Dalarna³⁰ fastslår även att allt arbete som utförs inom Hjälpmedel Dalarna ska kännetecknas av hjälpmedelsnämndens värdegrund:

- Vi utgår från patientens/brukarens behov
- Vi samarbetar aktivt över organisations- och huvudmannagränser
- Vi bemöter varandra med respekt och visar tillit
- Vi lär av varandra och tar tillvara varandras kompetens

2.3.6 Bedömning

Vi bedömer att det finns relativt stora skillnader mellan olika nämnders arbete med att motverka diskriminering vilket till del är naturligt till följd av verksamheternas olika ansvar och inriktning. Vår bedömning är att nämnderna delvis har säkerställt en ändamålsenlig organisering och ansvarsfördelning av arbetet för att förebygga diskriminering enligt de sju diskrimineringsgrunderna i diskrimineringslagen. Vår bedömning är att det finns en kännedom om relevant lagstiftning även om det inte finns dedikerade personer i de olika verksamheterna som ansvarar för och arbetar med diskrimineringsgrunderna. I verksamheterna finns en medvetenhet om risken för att diskriminera och en ambition att göra rätt men det saknas inom flera verksamheter ett systematiskt arbete med frågorna.

Vår bedömning är att nämnderna i huvudsak inte har säkerställt efterlevnad av regionens styrande dokument med bäring på diskrimineringsfrågor. Detta beror enligt vår bedömning till del på att flera av regionens styrande dokument på området, såsom hållbarhetspolicy och värdegrund, är relativt nya och inte har hunnit implementeras i organisationerna. Vår bedömning är samtidigt att det utifrån iakttagelser i vår granskning framgår att det finns styrande dokument på området som funnits ett tag men som ändå inte är kända eller tas om hand i verksamheterna. Vi bedömer att det saknas en samlad uppföljning av hur nämnderna efterlever regionens styrande dokument med bäring på diskrimineringsfrågor.

²⁹ Hjälpmedel Dalarna samt Hörnel och Syn Region Dalarna är två olika förvaltningar som arbetar inom hjälpmedelsområdet. Hjälpmedel Dalarna styrs genom den gemensamma hjälpmedelsnämnden. Hörnel och syn styrs av Hälso- och sjukvårdsnämnden.

³⁰ Verksamhetsplan 2021 Hjälpmedel Dalarna FV86, beslutad av hjälpmedelsnämnden.

I Dalatrafiks ligger mycket av ansvaret på att arbeta förebyggande mot medborgare på trafikutövaren. I avtal framgår att resenären alltid ska uppleva att den får ett bemötande som präglas av omtanke, respekt och tolerans, oavsett kön, funktionshinder, religion eller sexuell läggning. Vi bedömer att skrivningen kan förtydligas så att den avser samtliga diskrimineringsgrunder.

2.4 Utbildning och förebyggande arbete

Av intervjuer framgår att det inom regionen finns olika typer av webbutbildningar för personalen. Exempelvis finns det en utbildning knuten till Strategi nationella minoriteter, utbildning om nationella minoriteters rättigheter och regionens skyldigheter, i vilken enligt uppgift samtliga sju diskrimineringsgrunder lyfts fram. Utbildningen är frivillig och kan genomföras av alla som arbetar inom regionen. Av intervjuer framgår att ambitionen är att utbildningen ska genomföras av så många som möjligt. Det saknas verktyg i form av exempelvis en utbildningsplattform eller liknande som möjliggör att följa upp hur många som genomför utbildningen eller vilka personer som har genomfört utbildningen. I den mån utbildningsdeltagande följs upp sker det enligt uppgift genom frågor ute i verksamheterna. Av intervjuer framgår att det även finns en utbildning i Samisk kulturkompetens i vården men att denna kräver en omständlig registrering.

2.4.1 Region Dalarnas chefsutbildning

Inom regionen finns ett centralt chef- och ledarskapsprogram som cirka 400 chefer hittills har genomgått sedan starten 2012. Inom utbildningen berörs förebyggande arbete både konkret kring vad diskriminering är med genomgång av styrande dokument och lagar samt i vidare bemärkelse genom arbete med förhållningssätt om chefen hamnar i situationer där någon känner sig kränkt eller diskriminerad. I intervjuer med regionens verksamheter lyfts utbildningen ofta upp som det exempel på utbildning från centralt håll som finns rörande diskriminering inom regionen.

2.4.2 Utbildning i verksamheter

Hälso- och sjukvårdsförvaltningen har ingen egen central utbildning på diskrimineringsområdet. Vid intervjuer med verksamheter framgår att det främst är chefer som får utbildning på diskrimineringsområdet och att diskrimineringsfrågor i huvudsak diskuteras när konkreta fall uppkommer. Vidare lyfts perspektivet att det måste finnas förutsättningar och avsatt tid till utbildningar och att det finns en svårighet i att kunna prioritera detta när verksamheten anstränger sig för att klara av vårduppdraget. Av granskningen framgår att det inom division psykiatri finns ett flertal utbildningar med kopplingar till diskriminering till följd av att det finns ett stort behov kopplat till divisionens patientgrupp.

Hjälpmiddelsverksamheten har på eget initiativ anordnat utbildningar i jämlikhet och likabehandling samt sexuell läggning och etnisk bakgrund och även tagit del av regionens centrala utbildningar i den mån sådana har anordnats. Hjälpmiddelsverksamheten har även anordnat utbildningar till sina patientgrupper gällande exempelvis användande av smartphones. Av granskningen framgår att Folk tandvården inte bedriver något aktivt centralt utbildningsarbete för att medvetandegöra risker för olika typer av diskriminering. Det har dock skett utbildningstillfällen av personal på enskilda initiativ, exempelvis har tolkservice föreläst kring kulturella skillnader i bemötande.

Kultur och bildning har tagit upp perspektiv som anknyter till diskrimineringsgrunderna under personaldagar. Förvaltningen har också haft workshops för egen personal och för beredningen för bidragsgivning vad gäller jämställdhet. Enskilda anställda har också fått gå kurser, exempelvis i bidragsgivning utifrån ett mångfalds- och jämställdhetsperspektiv vilket uppges medvetandegöra diskrimineringsrisker i handläggningen.

2.4.3 Bedömning

Vår bedömning är att det bedrivs vissa riktade utbildningsinsatser för att motverka diskriminering. Det tydligaste exemplet är chefsutbildningen där diskrimineringsfrågor ingår i olika delar. I övrigt finns centrala utbildningar inom exempelvis nationella minoriteter som berör diskrimineringsfrågor. Vår bedömning är dock att kännedomen i verksamheterna om de centrala utbildningar som finns är relativt låg. Det finns heller ingen möjlighet att följa upp hur många som genomgår utbildning. Vi bedömer därför att regionstyrelsen kan överväga att införa ett system för utbildning som ger överblick över regionens olika utbildningar och möjliggör att följa upp deltagande. Vidare ser vi att det genomförs en del egna utbildningsinsatser ute i regionens verksamheter vilket vi ser positivt på då det medvetandegör frågorna ute i organisationen. Vi ser dock att det saknas en systematik i

utbildningsinsatserna och att mycket är beroende av egna initiativ. Således finns det heller inget som säkerställer att regionens medarbetare får en komplett utbildning i diskrimineringsgrunderna.

2.5 Samverkan med intresseorganisationer

Av intervjuer framgår att det ansvar eller arbete på central nivå i regionen kring samverkan med intresseorganisationer är det arbete som bedrivs via funktionshinderrådet och pensionärsrådet där det finns ett tjänstemannastöd från hälso- och sjukvårdsförvaltningen. I övrigt sker arbetet förvaltningsvis med de frågor som är aktuella för den berörda verksamheten. Aktiviteten i arbetet på förvaltningsnivå är av varierande grad. Inom division psykiatri finns exempelvis ett aktivt arbete med brukarsamverkan inom vuxenpsykiatri och barn- och ungdomspsykiatri samt en anställd brukarsamordnare. Brukarråd finns även inom division primärvård och hjälpmedel Dalarna. Av granskningen framgår en delad bild från intervjuade intresseorganisationer avseende tydligheten i vem i regionen som kan kontaktas i olika frågor, likaså avseende möjligheten att få sin röst hörd och påverka. Några organisationer lyfter att det saknas en uppföljning kring vilken påverkan som intresseorganisationerna har i regionens verksamheter. Vidare framkommer att flera råd ställdes in under den mest intensiva perioden under pandemin vilket påverkade organisationernas möjlighet att påverka negativt. I intervjuer med intresseorganisationer lyfts särskilt svårigheter kring digitalisering, tillgång till färdtjänst och att kunskapen kring personers olika behov gällande bemötande och kommunikation är ojämn inom vården.

Inom regionen finns även *levande bibliotek* som kan beskrivas som en "pool" av personer med egen erfarenhet. Deltagarna får beskriva vad de har för erfarenheter och på vilket sätt de kan tänka sig att bidra. Verksamheter som sedan önskar ha patientmedverkan i något utvecklingsarbete kan vända sig till det levande biblioteket för att "låna" en person.

Gällande kultur och bildning så framgår av det horisontella målet "*ökad tillgänglighet för människor med funktionsnedsättning*" i kultur och bildningsplanen att regionen ska ta till vara brukarorganisationernas, kulturverksamheternas, studieförbundens och folkhögskolornas kompetens i arbetet och mötet med människor med funktionsnedsättning. Av intervjuer framgår att det inte finns någon organiserad dialog med intresseorganisationer med att synpunkter omhändertas om sådana inkommer från exempelvis funktionshinderrådet eller på annat vis.

2.5.1 Bedömning

Vi bedömer att regionen i viss utsträckning samverkar med intresseorganisationer på ett ändamålsenligt sätt. Vi bedömer att det finns kanaler för funktionsnedsatta och äldre att påverka genom funktionshinderråd och pensionärsråd och att det är positivt att det finns ett tjänstemannastöd kopplat till råden. Av granskningen framgår att befintliga forum främst finns för två av diskrimineringsgrunderna. Vi anser därför att regionstyrelsen bör överväga om eller hur intresseorganisationer som kan kopplas till andra diskrimineringsgrunder ska ges liknande kanaler för information och påverkan.

3. Rutiner, analyser, uppföljning och utvärdering av regionens arbete

3.1 Arbetssätt för att upptäcka förekomsten av strukturell diskriminering

3.1.1 Avvikelseberättelser

Av intervjuer framgår att patienter kan anmäla klagomål, exempelvis om patienten upplever sig ha utsatts för diskriminerande behandling, via telefon, pappersformulär, mail eller 1177. Information om detta finns i väntrum och på regionens hemsida. Patientnämnden har tagit fram informationsmaterial om synpunkter och klagomål på sju språk; engelska, arabiska, somaliska, finska, romani chib, sydsamiska och nordsamiska. Det finns även möjlighet att skicka klagomål direkt till vården via en länk på 1177, klagomålen går då direkt in i avvikelseproceduren. Patientnämndsärenden läggs patientnämndens handläggare in i avvikelseproceduren. Avvikelseproceduren ska användas för diskriminering i alla verksamheter och både gällande personliga möten och digitala plattformar. Det finns möjlighet att anmäla anonymt. I intervjuer bekräftas att systemet används och är den huvudsakliga kanalen för samtliga intervjuade verksamheter att få kännedom om diskriminering.

Ärendegången är enligt uppgift att ett ärende inkommer till en handläggare på central förvaltning som skickar ärendet vidare till berörd verksamhetschef. Denne ska hantera ärendet genom att utreda var som har hänt och i nästa steg värdera om det behövs nya rutiner eller utbildningar för att hantera frågan. Av intervjuer framgår att ärendet även noteras av medarbetare som arbetar med verksamhetssystemet på central förvaltning.

Under hösten 2021 ska en visselblåsarfunktion implementeras inom Region Dalarna genom vilken missförhållanden ska kunna rapporteras.

3.2 Patientnämndens uppföljning

Patientnämnden hade i regionplan 2020 uppdragits av fullmäktige att utifrån inkomna klagomål till patientnämnden beakta huruvida regionen följer diskrimineringslagens sju diskrimineringsgrunder. Det finns inte någon uttrycklig fortsättning på detta uppdrag i regionplan 2021 men av granskningen framgår att uppdraget fortsatt gäller.

Nämnden omhändertar uppdraget genom redovisning av klagomål i månads-, tertial- samt årsrapporter. Av tertialrapport 1 2021³¹ framgår att antalet patientnämndsärenden under perioden där någon av de sju diskrimineringsgrunderna är belysta motsvarar 1,8 procent av totala antalet ärenden vilket kan jämföras med 4,7 procent samma period föregående år. Av intervjuer framgår att det inte gjorts någon analys av vad den stora nedgången beror på men att en möjlig orsak är att fler fall av diskriminering anmäldes under den mest intensiva fasen av pandemin. Av verksamhetsberättelse 2020³² framgår att andel patientnämndsärenden under året där någon av de sju diskrimineringsgrunderna är belysta motsvarar 3,8 procent av totala antalet ärenden. Detta fokusområde registrerades inte tidigare vilket medför att det inte finns något jämförelsetal för 2019.

Den diskrimineringsgrund som är vanligast förekommen är funktionsnedsättning, mycket få fall av diskriminering på andra grunder rapporteras. Av intervjuer framgår att det är sällan ärenden rapporteras där det bara handlar om diskriminering. Diskriminering anges ofta i kombination med andra klagomål och det är vanligt förekommande att skälet till den upplevda diskrimineringen inte framgår tydligt. Patientnämnden genomför vid tiden för granskningen ett arbete i syfte att tydliggöra vilken diskrimineringsgrund som ligger till grund för den upplevda diskrimineringen och på så sätt få en mer informativ statistik. Av intervju framgår att handläggarna skickar inkomna synpunkter och klagomål till berörda verksamheter som ansvarar för att vidta eventuella åtgärder.

3.3 Uppföljning av digital tillgänglighet

Region Dalarna har i juni 2021 gjort en egen uppföljning av tillgängligheten på sina externa webbplatser³³ för att undersöka hur webbplatserna uppfyller lagen (2018:1937) om tillgänglighet till digital offentlig service.

³¹ RD21/01952 Patientnämnden Tertialrapport april 2021, 2021-05-26

³² RD21/00167 Patientnämnden Verksamhetsberättelse 2020, 2021-02-17

³³ regiondalarna.se samt underwebbplatserna regiondalarnaplus.se, regiondalarna.se/malungsfolkhogskola, regiondalarna.se/fornby, regiondalarna.se/mentalvardsmuseet

Uppföljningen finns publicerad i en tillgänglighetsredogörelse på regionens webbplats tillsammans med eventuella kända tillgänglighetsproblem och hur besökaren kan rapportera brister till regionen för åtgärd.

Av genomgången framgår bland annat problem med använda att webbplatsen för personer utan eller med nedsatt synförmåga då förtroendemannaregistret återfinns i system som inte är tillgänglighetsanpassat och handlingar och protokoll återfinns i system som delvis inte är tillgänglighetsanpassat. Vidare framgår bland annat att en del dokument i form av pdf-filer inte är tillgänglighetsanpassade och att webbplatsens eget uppläsningsverktyg inte läser pdf-filer och att vissa innehållsbärande bilder kan sakna textalternativ. På webbplats framgår också ytterligare otillgängligt innehåll som regionen i de flesta fall uppger snart kommer att lösas. För angivna problem utan eller med nedsatt synförmåga anges inte att lösningar på problemen är nära förestående. Av intervjuer framgår att ungefär 75 procent av innehållet på regionens webbplatser är tillgänglighetsanpassat och att det som inte är det är det är sådana sidor som just nu inte går att läsa in. I intervjuer lyfts även att ett nytt ärendehanteringssystem under 2022 ska införas i regionen som kommer att lösa tillgänglighetsproblematiken.

Det saknas textalternativ för direktsändningar från regionfullmäktige vilket skapar problem vid användning utan eller med nedsatt hörsel. Sändningarna ska vara textade inom två veckor. Om detta inte kan genomföras framgår av intervjuer att sändningarna tas ner inom två veckor. Sammanfattningen av innehållet från regionfullmäktige är däremot tillgängliggjord genom textad video. Visst innehåll som webbplatsen hämtar från andra system kan innehålla texter som är svåra att förstå vilket kan skapa problem vid användning med kognitiv nedsättning.

3.4 Attitydundersökning

Region Dalarna genomförde år 2020 för första gången en attitydundersökning i syfte att ta reda på befolkningens kännedom om och förtroende för Region Dalarna. Undersökningen skickades ut till ett obundet slumpmässigt urval av medborgare som är mellan 18 och 84 år med 500 i urvalet per kommun. Totala antalet utskick uppgick till 7 500 och totalt 3400 besvarade undersökningen³⁴.

Av undersökning framgick att lägst betyg gavs upplevelsen att vården ges på lika villkor, drygt 1 av 5 upplevde att vården inte ges på lika villkor och 2 av 7 instämde inte alls i att tandvården ges på lika villkor. Av intervjuer framgår att undersökningen framöver är tänkt att genomföras vartannat år.

3.5 Bedömning

Vår bedömning är att det genom avvikelserapporteringen till viss del genomförs systematiska och strategiska analyser på aggregerad nivå för att upptäcka förekomsten av diskriminering på strukturell nivå. Vi bedömer vidare att det delvis finns ändamålsenliga system eller andra aktiva åtgärder för att följa upp och utvärdera efterlevnaden av diskrimineringslagen. Avvikelse rapporteringen och patientnämndens redovisning av klagomål är i vår mening en bra indikation på hur regionen arbetar med att undvika diskriminering av medborgare. Det är dock behäftat med en del svagheter om det ensamt ska användas för att följa upp och utvärdera regionens arbete eller upptäcka diskriminering på strukturell nivå.

Vi bedömer att tröskeln för att anmäla till patientnämnden kan vara högre för grupper som på något sätt kan vara utsatt för diskriminering och att det därför kan finnas diskrimineringsrisker i regionens verksamheter som inte framkommer genom denna uppföljning. Vidare finns det i många fall svårigheter i att utreda huruvida de ärenden som inkommer till patientnämnden verkligen är fall av diskriminering eller ett utslag av något annat. Vi bedömer att det vore bra att även på ett mer proaktivt sätt göra uppföljningar eller utvärderingar av regionens arbete samt analyser på aggregerad nivå för att upptäcka förekomsten av diskriminering på strukturell nivå och inte bara lita till det den reaktiva uppföljning som avvikelse rapportering och patientnämndens redovisning utgör. Vi ser att frågor i attitydundersökningen skulle kunna vara en del av en sådan analys.

Ett exempel på mer proaktiv uppföljning är den regionen gjort av tillgängligheten på sina externa webbplatser för att undersöka hur webbplatserna uppfyller lagen om tillgänglighet till digital offentlig service. Vi ser positivt på att det är tydligt hur besökaren kan rapportera brister till regionen för åtgärd att brister redovisas på ett transparent sätt och att granskningen visar att det finns en plan för hur bristerna ska åtgärdas.

Vår bedömning är att det finns rutiner för att vidta åtgärder vid eventuella anmälningar eller misstankar om diskriminering som är kopplade till att ett ärende inkommer som en avvikelse. Vi ser i sammanhanget positivt på

³⁴ Total svarsfrekvens var 45%. Minst 40% svarsfrekvens per kommun.

det planerade införandet av en visselblåsarfunktion vilket utgör en ny kanal för rapportering av misstänkt diskriminering.

4. Regionens förebyggande arbete mot diskriminering av medarbetare

4.1 Regionens centrala arbete

4.1.1 Likabehandlingspolicy

I regionens likabehandlingspolicy³⁵ anges att alla medarbetare ska bemötas och behandlas jämställt, värdigt och med respekt utan att utsättas för diskriminering, trakasserier, repressalier eller annan kränkande behandling. Regionens nuvarande och blivande medarbetare har lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning, könsöverskridande identitet eller uttryck, ålder eller funktionshinder. I policyn ingår regionens nio likabehandlingsmål:

- Alla chefer och medarbetare har god kunskap om likabehandling
- Alla beslut ska beakta likabehandlingskonsekvenserna
- Arbetsförhållandena ska lämpa sig för alla oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning, könsöverskridande identitet eller uttryck, ålder eller funktionshinder
- Förvärvarsarbete kan förenas med föräldraskap
- Alla medarbetare, oavsett kön eller ålder, har samma möjlighet till kompetensutveckling och utbildning
- Inga osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män inom samma yrkesgrupp eller mellan yrkesgrupper som utför likvärdigt arbete förekommer
- Inga trakasserier eller repressalier på grund av kön, etnisk tillhörighet, religion, trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning, könsidentitet, konstuttryck eller ålder
- Jämställdhet mellan kvinnor och män är en grundläggande självklarhet och en del av personalpolitiken
- All rekrytering, extern och internt, sker utan diskriminering.

Av granskningen framgår vidare att riktlinjer för landstinget Dalarnas likabehandling³⁶ fastslår att planer för likabehandling upprättas i samband med det systematiska arbetsmiljöarbetet på förvaltningsnivå, för en period på tre år. Förvaltningarnas planer ska antas på arbetsplatsnivå i det systematiska arbetsmiljöarbetet SAM, dvs identifiera, riskbedöma, åtgärda, tydliggöra den ansvarige, när det ska vara klart och uppföljningsdatum. Av policyn framgår att jämställdhetsplaner ska upprättas i enlighet med gällande lagstiftning. Detta är dock ett förfarande som försvann i samband med förändringen av diskrimineringslagen 2017. Istället omfattas sedan dess samtliga diskrimineringsgrunder av det förebyggande och främjande arbetet. En annan förändring är att lagen idag föreskriver en metod för att arbetet ska bedrivas i fyra steg, det vill säga att undersöka riskerna för diskriminering, analysera konstaterade risker, vidta åtgärder och följa upp och utvärdera arbetet. Stegen ska utföras kontinuerligt och i stället för ett krav på en jämställdhetsplan har ett dokumentationskrav införts för arbetsgivare med minst 25 anställda. Av granskningen framgår att intervjuade verksamheter inte har arbetat i enlighet med DO:s checklista.

4.1.2 Mångfalds- och jämställdhetsplan

Ett arbete med en mångfalds- och jämställdhetsplan har påbörjats men har vid tiden för granskningen inte avslutats. Av granskningen framgår att planen ska ersätta likabehandlingspolicyn vilket innebär att den primärt ska ha ett medarbetarperspektiv. Arbetet med mångfalds- och jämställdhetsplanen ska kopplas till värdegrundsarbetet. Av granskningen framgår att intentionen är att värdegrunden ska arbetas in först och att mångfalds- och jämställdhetsplanen utifrån diskrimineringsgrunderna ska kopplas på senare. Av granskningen framgår att syftet är att stärka medarbetarna, vilket leder till att både medarbetare och medborgarna på sikt får ett enhetligt bemötande.

När mångfalds- och jämställdhetsplanen har beslutats finns det tre strategiska ställningstaganden för medarbetarskap. Enligt förvaltningen leder detta i förlängningen till att även medborgarna får ett enhetligt bemötande i tre regionövergripande steg:

- Värdegrund som utgångspunkt för önskade beteenden, klart våren 2021 – implementering startad.

³⁵ Dnr LD11/03597, Landstinget Dalarnas likabehandlingspolicy, Rev 2014-01-15

³⁶ Dnr LD11/03597, Bilagor till Landstinget Dalarnas Likabehandlingspolicy

- Ledarskapets riktning³⁷ kopplat till värdegrund, ger enhetlig styrning utifrån framtagna värdegrund – klart våren 2021, implementering startad.
- Mångfalds- och jämställdhetsplan utifrån de sju diskrimineringsgrunderna förtydligar agerande, startar under hösten 2021 och pågår under 2022.

Av intervjuer framgår även att hållbarhetsavdelningen har som avsikt att lyfta en ny avsiktsförklaring för ett jämställt Dalarna i samband med att mångfalds- och jämställdhetsplanen finns beslutad.

4.1.3 Arbetsmiljöpolicy

Region Dalarna har en Arbetsmiljöpolicy³⁸ som knyter an till arbetsmiljölagen som är en tvingande lagstiftning. I policyn står det att verksamheterna ska följa de lagar och interna styrdokument som finns inom arbetsmiljö- och diskrimineringsområdet och att arbetet ska ske i samverkan med chef, medarbetare och fackliga företrädare.

4.1.4 Riktlinje kränkande särbehandling

Av riktlinjen³⁹ framgår att "inom Region Dalarna accepteras ingen form av kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier eller repressalier. Alla medarbetare har en skyldighet att uppträda på ett respektfullt sätt mot varandra." Vidare framgår att det är viktigt att medarbetarna tidigt signalerar om det förekommer missförhållanden eller risk för missförhållanden och att arbetsgivaren undersöker orsaken och vidtar åtgärder. Detta görs i första hand av närmaste chef eller chefens chef vid aktuell avdelning/enhet. Riktlinjen med tillhörande bilagor ska tillsammans förtydliga hur Region Dalarna ska förebygga och hantera kränkande särbehandling utifrån Arbetsmiljöverkets föreskrift 2015:4 Organisatorisk och social arbetsmiljö samt Diskrimineringslagen 3 § 2 kap. Riktlinjen ersätter den tidigare policyn för kränkande särbehandling som antogs 2007.

Riktlinjen vänder sig till alla medarbetare, chefer och HR, skyddsombud/facklig representant samt medarbetare som upplever sig utsatt och har både en beskrivande, stödjande och vägledande funktion. Som bilagor till rutinen finns information till den som känner sig utsatt, rutin kränkande särbehandling, metodbeskrivning för chefer och HR, rutin för skriftlig anmälan för den som känner sig utsatt samt en blankett för anmälan.

Av granskningen framgår att kännedomen om riktlinjen varierar i verksamheterna och det finns avvikelser i hantering av ärenden från den ärendegång som rutinen beskriver.

4.1.5 Direktiv Arbetsmiljö

Region Dalarnas Direktiv Arbetsmiljö⁴⁰ beskriver det grundläggande arbetsmiljöansvar som åligger arbetsgivaren. Det yttersta arbetsmiljöansvaret ligger hos fullmäktige, i praktiken är det linjens chefer som sköter det operativa arbetet som arbetsgivarens förlängda arm.

Av direktivet framgår att regionen som arbetsgivare, enligt arbetsmiljölagen (1977:1160), alltid är skyldig att se till att arbetet kan utföras utan risk för ohälsa eller olycksfall samt i övrigt uppnå en god arbetsmiljö. Vidare framgår att diskrimineringslagen ställer krav på aktiva åtgärder i arbetsmiljöarbetet utifrån de sju diskrimineringsgrunderna. Direktivet fastslår att medarbetarna aktivt ska medverka till en god arbetsmiljö i det dagliga arbetet och påtala observerade brister som kan leda till ohälsa eller olycksfall. Det innebär att chefen ska tillgodose att medarbetaren har kunskap om Region Dalarnas policyer, direktiv, riktlinjer och arbetsplatsens rutiner.

4.1.6 Rekryteringsprocess för chefer

Av granskningen framgår att regionstyrelsens personalutskott nyligen beslutat om en ny rekryteringsprocess för chefer⁴¹. Av beslutet framgår att Region Dalarna behöver kunna fatta välgrundade beslut vid tillsättning av

³⁷ Ledarskapets riktning vänder sig till chefer och ledare. Förhoppningen är att innehållet ska vara till stöd och hjälp i arbetet för att levandegöra ledarskapets riktning. Övergripande handlingsplaner och aktiviteter för implementering av ledarskapets riktning kopplas till respektive område. Dessa bryts i ett nu pågående arbete ner av respektive förvaltning.

³⁸ LD18/03609, Arbetsmiljöpolicy, Regionfullmäktige 2019-09-23

³⁹ RD21/00797, Riktlinje kränkande särbehandling, 2021-06-29

⁴⁰ RD21/01114, Direktiv Arbetsmiljö. 2021-06-29.

⁴¹ RD21/02270, Fastställande av rekryteringsprocess vid chefstillsättning, 2021-05-19.

chefer. Därför har en koncerngemensam rekryteringsprocess för chefstillsättningar, vilken slår fast ett kompetensbaserat tillvägagångssätt med tydlig rollfördelning, tagits fram. Avsikten är att motverka diskriminering vid rekrytering och att minska risken för felaktiga rekryteringar. Av beslutet framgår att personlighet- och förmågetest kommer att genomföras i urvalet för varje rekrytering för att minska riskerna för diskriminering samt felrekryteringar. Vissa verksamheter, exempelvis kultur- och bildningsnämnden, tillämpar även avidentifierade ansökningar utifrån diskrimineringsgrunderna vid chefstillsättningar.

4.2 Arbete i verksamheterna

Av intervjuer framgår att likabehandlingspolicyn, trots att den är inaktuell, fortfarande används i vissa av regionens verksamheter i arbete med årshjul och verksamhetsplan. I några verksamheter aktualiseras likabehandlingspolicyn även i det systematiska arbetsmiljöarbetet vid exempelvis skyddsronder samt vid arbetsplatsträffar.

Av intervjuer framkommer att fall där personal diskrimineras på något sätt är sällsynta. I intervjuer lyfts att det förekommer situationer där någon känner sig kränkt på något vis men att det kan vara svårt att avgöra om det handlar om ett fall av diskriminering. När situationer uppstår så hanteras de på olika sätt i regionens verksamheter. Vissa verksamheter agerar genom att koppla in den centrala HR-avdelningen som har kompetens i frågorna och som hjälper till med att analysera och utreda den uppkomna händelsen. Andra verksamheter utreder och analyserar den uppkomna händelsen inom den egna verksamheten, i huvudsak utan att koppla in den centrala HR-avdelningen. Som skäl till detta har angetts att det finns en vana att hantera situationer på egen hand då stödet från centralt håll historiskt sett varit relativt svagt. Av intervju med HR på central förvaltning framgår att deras uppgift främst är att coacha, handleda och stödja chefer för att hitta ett sätt att jobba vidare för att hitta rätt väg att hantera uppkomna situationer och att stödja chefen att kunna fatta beslut.

Det finns många goda exempel kring arbetsmiljöarbete ute i verksamheterna där exempelvis en akutmottagning har tagit fram ett eget styrdokument för systematiskt arbetsmiljöarbete i form av en arbetsmiljöhandbok och bygger på lagstiftning inom området samt regionens arbetsmiljöpolicy. Det finns dock inget centralt styrt arbete eller någon mall för detta arbete som används generellt i regionen vilket kan förklara de relativt stora variationerna. Av intervjuer framgår att det finns verksamheter som anger att skapa styrande dokument för medarbetarperspektivet som ett utvecklingsområde, i detta ingår att se över rutiner, policys och handlingsplaner inom arbetsmiljöområdet samt vad gäller diskriminering och värdegrundsarbete. Vidare nämns behov av att se över om och hur Region Dalarnas dokument är anpassade för förvaltningens verksamhet. Av intervjuer framgår också att det finns en medvetenhet om frågorna i verksamheterna och att frågorna lyfts med viss regelbundenhet dels som en del i systematiskt arbetsmiljöarbete, dels till följd av enskilda händelser.

Av granskningen framgår att hälso- och sjukvårdsförvaltningen tagit fram en Riktlinje för hantering av krav på vård av viss behandlare⁴². Av riktlinjen framgår vilka rättigheter patienter har, men också hur regionen ser på frågan om diskriminering. Att patienter kan önska viss behandlare är inte olagligt, men om regionen som arbetsgivare går patienten till mötes utifrån diskrimineringsgrunder så utsätter regionen som arbetsgivare medarbetaren för diskriminering. Av intervjuer framgår att detta inte får förekomma. En patient som vägrar att bli behandlad av viss medarbetare anses tacka nej till erbjuden vård. Att utöva sin rätt till självbestämmande handlar inte om möjlighet att kräva viss vård eller behandlare, utan att avstå från den vård som erbjuds. Regionen har även gjort en enklare version som ”plansch” som kan sättas upp i väntrum och andra sammanhang där patienterna kan läsa.

4.2.1 Personalenkäter

Regionens centrala HR-enhet gör årliga personalenkäter som går ut till alla anställda som uppbär månadslön inom regionens verksamheter. Vi har tagit del av enkätfrågor för åren 2019–2021. Enkäten år 2020 var komprimerad till följd av arbetsbelastningen under pandemins andra fas. Frågor inom diskrimineringsområdet prioriterades därför bort. Under 2021 och 2022 kommer dock frågor som berör kränkande särbehandling⁴³ att finnas med. Av intervju framgår att svarsfrekvensen under 2020 var 52 procent och under 2019 70 procent. Målet för kommande mätningar är satt till att vara 80 procent.

⁴² RD19/02809, Riktlinje hantering av krav på vård av viss behandlare, 2019-06-04.

⁴³ ”Har du under de senaste 12 månaderna varit fri från kränkande särbehandling (mobbing, diskriminering eller sexuella trakasserier) på jobbet?”

Från och med 2021 är frågorna mer standardiserade vilket ska möjliggöra att jämföra resultaten med andra organisationer, vilket tidigare inte har varit möjligt. I undersökningen 2019 uppgav 7,8 procent att de under de tolv senaste månaderna utsatts för kränkande särbehandling eller mobbning av en chef eller arbetskamrat. 2,1 uppgav att de blivit utsatta för trakasserier av en arbetskamrat eller chef och 0,5 procent uppgav att de blivit utsatta för sexuella trakasserier av en arbetskamrat eller chef. I enkäten mättes bland annat även om medarbetaren under de tolv senaste månaderna blivit utsatt för kränkande särbehandling eller mobbning av en patient, kund, elev eller närstående. 3,1 procent svarade ja på frågan. Av enkätsvaren framgår även att 22 procent av respondenterna inte vet vart de ska vända sig om vederbörande känner sig utsatt för hot, våld, kränkande särbehandling, mobbning, trakasserier, sexuella trakasserier eller repressalier.

Av granskningen framgår att vissa verksamheter även genomför egna personalenkäter med ett tätare intervall för att få en löpande temperaturmätning på läget i verksamheten.

4.3 Bedömning

Vi bedömer att regionen i viss utsträckning har arbetat för att motverka diskriminering av sina medarbetare. Det finns flera styrande dokument inom området som tydliggör och belyser olika delar. Vi bedömer att det är problematiskt att nuvarande likabehandlingspolicy med anknytande dokument varit inaktuell sedan flera år tillbaka vilket bland annat har lett till att förändringar i diskrimineringslagen och de krav som följer med detta inte har tydliggjorts för regionens verksamheter. Vi bedömer att det finns en risk för att verksamheterna därför inte bedrivit ett diskrimineringsförebyggande arbete riktat mot medarbetare i enlighet med gällande lagstiftning. Vi menar dock, mot bakgrund av att styrande dokument inte uppdaterats, att verksamheterna inte heller getts tillräckliga förutsättningar att bedriva ett systematiskt arbete med frågorna. Med detta sagt vill vi poängtera att det av genomförda intervjuer framgår att det ändå pågår ett aktivt arbete med frågorna ute i verksamheterna och att det finns en ambition och förståelse för att arbeta med diskrimineringsfrågor.

Vi ser att den relativt höga andel som inte vet vart de ska vända sig vid upplevd diskriminering från enkätsvaren 2019 delvis kan bero på att det tidigare inte funnits ett systematiskt arbete från central förvaltning. Därför så är det positivt att det under året antagits en riktlinje kränkande särbehandling som bland annat tydliggör den typen av frågor. Vår bedömning är att dokumentet ger ett stöd både för medarbetare och chefer. Eftersom dokumentet är nytt kommer det dock krävas ett arbete med att göra det känt ute i regionens verksamheter. Det gäller i ett senare skede även mångfalds- och jämställdhetsplanen och övriga styrande dokument som berör medarbetarperspektivet. Vi ser att det kan finnas en utmaning i att upprätthålla kännedom och aktivt arbete med dokumenten för att hålla dem levande ute i organisationen. Vår bedömning är samtidigt att det stärkta arbetet i medarbetarperspektivet möjliggör en medvetenhet om frågorna som i nästa steg även kan vara positivt för arbetet ut mot regionens medborgare.

5. Svar på revisionsfrågor

| Revisionsfrågor | Svar |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Bedriver regionen ett aktivt arbete (t ex inom ramen för arbetet med jämlik vård eller med att motverka diskriminering i allmänhet) för att motverka diskriminering av enskilda medborgare i olika roller | <p>Delvis. På övergripande nivå finns inget sammanhållet aktivt arbete för att motverka diskriminering av enskilda medborgare i olika roller. Perspektiven återfinns dock i vidare bemärkelse på olika sätt i regionens styrande dokument samt i arbetet med exempelvis värdegrund.</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> ▶ Finns t ex policy, rutiner etc. som har till syfte att motverka diskriminering? | <p>Delvis. Det finns inte styrande dokument som är specifikt inriktade mot att motverka diskriminering. Regionfullmäktige har antagit en hållbarhetspolicy där en målsättning är att "region Dalarnas verksamheter ska karakteriseras av att regionen välkomnar mångfalden och arbetar inkluderande och aktivt icke diskriminerande". Ett hållbarhetsprogram som ska utveckla policyns skrivningar är under framtagande.</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> ▶ Ingår diskrimineringsgrunderna i någon form av t ex värdegrundsarbete? | <p>Delvis. Fullmäktige har under 2021 antagit en värdegrund för Region Dalarna. Diskrimineringsgrunderna ingår inte specifikt i värdegrundsarbetet men perspektivet har funnits med i framtagandet av värdegrunden.</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> ▶ Bedrivs några riktade utbildningsinsatser för att motverka diskriminering (eller ingår utbildning om diskriminering i andra utbildningsinsatser som t ex chefsutbildning eller insatser för jämlik vård)? | <p>Delvis. Diskriminering ingår som en del i regionens chefsutbildning. I övrigt finns vissa enstaka utbildningsinitiativ riktade mot olika grupper men av granskningen framgår att kännedomen om utbildningarna i verksamheterna är relativt låg. Därtill har regionens verksamheter tagit egna initiativ till olika utbildningar som berör olika diskrimineringsperspektiv.</p> |
| <input type="checkbox"/> Genomförs t ex systematiska och strategiska analyser på aggregerad nivå för att upptäcka förekomsten av diskriminering på t ex strukturell nivå? | <p>Nej. Det görs inga systematiska och strategiska analyser i proaktivt syfte i regionen. Det har genomförts olika analyser på olika sätt i regionens verksamheter men inte som en del av ett systematiskt eller strategiskt arbete.</p> <p>Det genomförs reaktiva analyser där patientnämnden redovisar klagomål enligt de sju diskrimineringsgrunderna. Verksamheterna jobbar vidare med de fall av diskriminering som sker i respektive verksamhet men av granskningen har det inte tydliggjorts hur eller om det sker någon analys av redovisningen som möjliggör att upptäcka diskriminering på strukturell nivå.</p> |
| <input type="checkbox"/> Finns ändamålsenliga system eller andra aktiva åtgärder för att följa upp och utvärdera efterlevnaden av diskrimineringslagen? | <p>I viss mån. Regionens avvikelsehanteringssystem används för att rapportera in fall av misstänkt diskriminering. Detta kan göras av regionens personal såväl som enskilda medborgare, bland annat via 1177. Inrapporterade ärenden analyseras inom respektive verksamhet.</p> <p>Av granskningen framkommer inte att det finns system eller aktiva åtgärder som möjliggör uppföljning eller utvärdering av diskrimineringslagen utöver sådana fall som medborgarna själv rapporterar.</p> |
| <input type="checkbox"/> Finns rutiner etc. för att vidta åtgärder vid eventuella anmälningar eller misstankar etc. om diskriminering? | <p>Ja. Vid anmälningar som inkommer via avvikelseystemet finns tydliga rutiner för hur ärendet ska hanteras. Det är tydligt hur brister i digital tillgänglighet ska anmälas.</p> |

| Revisionsfrågor | Svar |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Finns det skillnader mellan olika nämnders arbete med att motverka diskriminering? | Ja, nämndernas arbete skiljer sig naturligt åt beroende på vilken typ av verksamhet som nämnderna hanterar. Det finns även i övrigt olika ambitionsnivå i nämndernas arbete mot enskilda medborgare. |
| <input type="checkbox"/> Har ansvarig nämnd säkerställt en ändamålsenlig organisering och ansvarsfördelning av arbetet för att förebygga diskriminering enligt de sju diskrimineringsgrunderna i diskrimineringslagen? | Delvis. Det finns ingen nämnd som har organiserat sig eller fördelat ansvar till personer specifikt för att jobba förebyggande mot diskriminering. Det finns dock, framförallt på central förvaltning, personer som ansvarar för perspektiv som kan verka förebyggande i arbetet med att motverka diskriminering. Hälso- och sjukvårdsförvaltningen har även en person som arbetar med att stötta intresseföreningar i arbetet att belysa och påverka diskrimineringsrisker i regionens verksamheter. |
| <input type="checkbox"/> Har ansvarig nämnd säkerställt efterlevnad av regionens styrande dokument med bärning på diskrimineringsfrågor? | Nej. Det finns i nämnderna olika stor medvetenhet kring regionens styrande dokument som berör diskrimineringsområdet. Av granskningen framgår att det inte finns någon nämnd som på ett systematiskt sätt har säkerställt att dokumenten efterlevs eller regelbundet medvetandegörs i organisationen. |
| <input type="checkbox"/> Samverkar regionen med intresseorganisationer på ett ändamålsenligt sätt? | Delvis. Det finns forum där intresseorganisationer har möjlighet att få information och i vissa fall påverka beslut. Forumen inkluderar främst två av diskrimineringsgrunderna. Av intervjuer framgår att verksamheterna försöker ta till sig synpunkter som inkommer från intresseorganisationer även i fall där detta inte sker i organiserad form via ett samverkansforum. |
| <input type="checkbox"/> Har regionen som arbetsgivare arbetat för att motverka diskriminering av sina medarbetare? | I viss mån. Av granskningen framgår att aktuella styrande dokument inom likabehandling har saknats under en längre tid och att det finns skillnader ute i verksamheterna kring hur diskrimineringsrisker identifieras, medvetandegörs och hanteras. Regionen som arbetsgivare har inte säkerställt att det har bedrivit ett diskrimineringsförebyggande arbete riktat mot medarbetare i enlighet med gällande lagstiftning. Det pågår ett arbete med att ta fram nya styrande dokument och arbetssätt inom medarbetarområdet. |

Bilaga

Källförteckning

Intervjuade funktioner

I granskningen har 21 anställda inom olika delar av Region Dalarnas verksamheter intervjuats. Utöver detta har avstämningar skett med ytterligare fem anställda samt representanter för sex olika intresseorganisationer som verkar inom region Dalarna.

Dokument

- Regionplan 2021–2023, RD20/01284, Fastställt av regionfullmäktige 2020-11-16--17
- Regionstyrelsens reglemente, LD14//01455; RD19/01215. Fastställt av regionfullmäktige 2020-08-17
- Hälso- och sjukvårdsnämndens reglemente, LD16/03052 -- RD19/01358, 2020-08-17
- Kollektivtrafiknämndens reglemente, LD17/02464 -- RD19/01358, 2020-08-17

- Region Dalarnas hållbarhetspolicy, RD19/03346, 2020-08-10
- Strategi nationella minoriteter och urfolket samer, RD20/059323226, 2021-05-31
- Strategi för samisk hälsa – en hälso- och sjukvård som bidrar till en god och jämlik hälsa för samer 2020–2030, RD19/00249, 2019-11-19
- Att arbeta med Region Dalarnas värdegrund
- Region Dalarnas värdegrund, powerpoint-presentation
- Riktlinje kränkande särbehandling, RD21/00797, 2021-06-29
- Strategi för digitalisering 2021–2025, RD20/04685, 2021-04-12
- Handlingsplan för digitalisering
- Riktlinjer för användning av sociala medier inom Region Dalarna, RD21/01860, beslutad av kommunikationsdirektör 2021-04-20
- Likabehandlingspolicy, Dnr LD11/03597, Rev 2014-01-15
- Arbetsmiljöpolicy, LD18/03609, Regionfullmäktige 2019-09-23
- Direktiv Arbetsmiljö, RD21/01114, 2021-06-29
- Bilagor till Landstinget Dalarnas Likabehandlingspolicy, Dnr LD11/03597
- Riktlinje Gemensam Arbetsordning för Brukarsamverkan, 2021-04-30
- Regionstyrelsens verksamhetsplan 2021, beslutad av regionstyrelsen, central förvaltning samt MBA-CF (2020-10-14), RD20/04405
- Folktandvården Verksamhetsplan 2021–2023, beslutad av tandvårdsnämnden 2020-10-09
- Prioriteringsordning inom Allmäntandvården, ver.nr: 4.0, beslutad av förvaltningschef tandvården
- Tandvårdsförvaltningens handlingsplan för 2021 RD20/04462
- Regionalt trafikförsörjningsprogram för Dalarnas län 2018–2020
- Verksamhetsplan Hälso- och sjukvårdsnämnd 2021, RD20/04016, 2020-11-05 beslutad av hälso- och sjukvårdsnämnd
- Vårdprogram våld i nära relation, LD18/04207, 2020-11-01
- Riktlinje hantering av krav på vård av viss behandlare, RD19/02809, 2019-06-04
- Verksamhetsplan och budget kollektivtrafiknämnden 2021–2023, RD20/04219
- Verksamhetsplan 2021 Hjälpmedel Dalarna FV86, beslutad av hjälpmedelsnämnden.
- Patientnämnden Tertialrapport april 2021, RD21/01952, 2021-05-26
- Patientnämnden Verksamhetsberättelse 2020, RD21/00167, 2021-02-17
- Dalarnas regionala kultur- och bildningsplan 2019–2022, LD17/03997, 2018-11-20
- Verksamhetsberättelse 2020, kultur- och bildningsnämnden
- Verksamhetsplan 2021, Kultur- och bildningsnämnden, RD20/04675
- Styrdokument Systematiskt arbetsmiljöarbete SAM, Verksamhetschef Akuten Mora, 2021-04-18