

Interpellationssvar - Diskriminering inom sjukvården, ställd till Lorena Ramos (VfP) regionråd med särskilt ansvar för personalfrågor

Filip Rundström (M) har ställt frågor till Lorena Ramos (VfP), regionråd med särskilt ansvar för personalfrågor, angående diskriminering inom sjukvården. Interpellanten hänvisar till flera artiklar i bland annat Dagens Nyheter om diskriminering mot sjukvårdens medarbetare. En enkät från svenska läkarförbundet visar att nästan en av fyra läkare upplever sig blivit utsatta för kränkande behandling av patient på grund av etnisk eller religiös tillhörighet. Region Sörmland har ett personalansvar som arbetsgivare att arbeta förebyggande enligt arbetsmiljölagen.

Mot bakgrund av detta ställer interpellanten följande frågor:

1. I vilken utsträckning föreligger det ett problem med kränkande behandling från patienter mot regionens medarbetare på grund av etnisk eller religiös grund?
2. Hur arbetar region Sörmland med att förebygga diskriminering mot dess medarbetare?
3. Kan en patient kräva att få byta vårdande personal, med etniska eller religiösa grunder?

Svaren på frågorna är:

1. I 2018 års medarbetarenkät finns frågor om medarbetare blivit utsatta grund av etnisk eller religiös grund, dock inte utifrån vem d.v.s. från patient. Inom hälso- och sjukvården, på frågan om du vid något tillfälle blivit utsatt för nedsättande kommentarer eller handlingar i arbetet, är det totalt 10,5 % som svarar JA (motsvarar 458 individer av totalt 4363 som svarat på den frågan). Av dessa 458 menar 49 st (13,6% av 458) att de har blivit det pga etnisk eller kulturell bakgrund, och 16 st (4,6% av 458) att det har blivit utsatta p.g.a. religion eller annan trosuppfattning. Siffrorna behöver läsas i sitt sammanhang, 13,6% låter högt, men motsvarar 49 individer av total 458 av totalt 4363 som svarade på frågan.

2. Region Sörmland följer diskrimineringslagen kring arbetet med aktiva åtgärder. Det betyder att vi kontinuerligt ska arbeta förebyggande och främjande för att motverka diskriminering och jobba för allas lika rättigheter och möjligheter. Arbetet ska integreras i verksamhetsplaneringen eller i det systematiska arbetsmiljöarbetet.
3. Det finns inget regelverk som tydligt reglerar detta. Verksamheterna har i den mån det varit möjligt försökt tillmötesgå önskemål vid behandlingssituationer så som exempelvis efter våldtäkt eller vid rektoskopi. Verksamheten hänvisar till Region Sörmlands värdegrund och etikedokument som indirekt adresserar frågan om kränkande behandling riktad mot personal. Det närmaste ett svar på hur vi skall agera finns i den tredje grundpelaren i värdegrunden:

Tre värderingsprinciper enligt "Etik i Landstinget Sörmland"

- människovärdesprincipen, som utgår ifrån att alla människor har lika värde och lika rätt.
- den gyllene regeln som talar om för oss hur vi ska förhålla oss till varandra, att varje individ bör behandla andra som den själv vill bli behandlad
- respekt, som handlar om att ha respekt för varandra och varandras kunskaper och arbetsuppgifter.