

Uppföljande granskning diskriminering

Region Dalarna

Juni 2026



The better the question. The better the answer.
The better the world works.



Shape the future
with confidence

Innehållsförteckning

Sammanfattning.....	2
Samlad bedömning.....	2
Rekommendationer	3
1. Inledning.....	4
1.1 Bakgrund till granskningen.....	4
1.1.1 Regionstyrelsens och nämndernas behandling av tidigare granskning	5
1.2 Syfte och revisionsfrågor	5
1.3 Revisionskriterier	6
1.4 Genomförande och avgränsning	6
2. Roll- och ansvarsfördelning i diskrimineringsarbetet.....	7
2.1 Regionstyrelsen och nämndernas ansvar	7
2.2 Centrala funktioner i regionens diskrimineringsarbete	7
3. Styrdokument med koppling till diskrimineringsfrågor	9
3.1 Centrala styrdokument med koppling till diskriminering	9
3.1.1 Regionplan 2026-2028	9
3.1.2 Region Dalarnas värdegrund	9
3.1.3 Dalastrategin 2030	9
3.1.4 Hållbarhetspolicy för Region Dalarna	10
3.2 Styrdokument för målgrupper kopplat till diskrimineringsgrunderna	10
3.2.1 Strategi för samisk hälsa.....	10
3.2.2 Ett jämställt Dalarna - Länsstrategi för jämställdhet.....	11
3.2.3 Den europeiska deklARATIONEN för jämställdhet på lokal och regional nivå.....	11
3.3 Styrdokument för att motverka diskriminering av medarbetare	11
3.3.1 Arbetsmiljöpolicy	11
3.3.2 Riktlinje mot kränkande särbehandling	12
3.4 Lokala styrdokument med koppling till diskriminering	12
3.5 Hälso- och sjukvårdsförvaltningen	12
3.6 Kollektivtrafikförvaltningen	13
3.7 Tandvårdsförvaltningen	13
3.8 Kultur- och bildningsförvaltningen	13
4. Aktiviteter för att motverka diskriminering.....	14
4.1 Intern utredning av regionens arbete med mänskliga rättigheter	14
4.2 Utbildning i diskrimineringsfrågor	14
4.3 Avvikelserapportering med koppling till diskrimineringsgrunderna.....	15
4.4 Region Dalarnas visselblåstjänst.....	15
4.5 Samverkan med intresseorganisationer	16
4.6 Medarbetarundersökningar och medarbetarsamtal	16
5. Sammanfattande iakttagelser och bedömningar	17
5.1 Svar på granskningens frågeställningar	17
Bilaga 1. Källförteckning	21
Bilaga 2. Revisionskriterier	22

Sammanfattning

Denna rapport redovisar en uppföljande granskning av Region Dalarnas arbete med att motverka diskriminering. Syftet med granskningen är att bedöma vilka åtgärder regionstyrelsen och berörda nämnder vidtagit efter tidigare granskning, i vilken utsträckning åtgärderna varit ändamålsenliga samt om tidigare slutsatser och rekommendationer omhändertagits. Granskningen har genomförts genom intervjuer med berörda tjänstepersoner och dokumentstudier av relevanta styrdokument med anknytning till regionens arbete mot diskriminering.

Granskningen visar att Region Dalarna sedan föregående granskning vidtagit flera åtgärder som sammantaget innebär en tydligare struktur för diskrimineringsarbetet. Bland annat har regionstyrelsen beslutat om ett nytt styrsystem för hållbarhet, en ny hållbarhetspolicy har fastställts och en översyn av reglementen pågår i syfte att tydliggöra ansvar och krav. Inom personalområdet har styrdokument också uppdaterats, exempelvis har en ny riktlinje mot kränkande särbehandling och en ny arbetsmiljöpolicy fastställts.

Samtidigt visar granskningen att utvecklingen av diskrimineringsarbetet är ojämn och att flera centrala utvecklingsbehov kvarstår. Arbetet präglas fortfarande av att styrande dokument är under framtagande, att implementering av dessa och stöd i verksamheterna är begränsat samt att uppföljning och analys nästan inte alls används som ett aktivt verktyg för lärande och prioritering. Exempelvis saknas såväl utbildningar rörande diskriminering för anställda som ett samlat system för att sprida och följa upp utbildningsinsatser. Vidare saknas en struktur för hur lärdomar från uppföljning tas om hand och omsätts i åtgärder.

Samlad bedömning

Vår samlade bedömning är att Region Dalarna i begränsad utsträckning vidtagit åtgärder utifrån de rekommendationer som gavs i den ursprungliga granskningen 2021. Det framstår som särskilt anmärkningsvärt att utvecklingen varit så begränsad, med tanke på att rekommendationerna i den ursprungliga granskningen uttryckligen godtogs av ansvariga nämnder och regionstyrelsen.

Rekommendationer 2021	Åtgärdat?
Tydliggör hur arbetet inom hållbarhetsområdet ska styras och följas upp i syfte att säkerställa att nämnderna efterlever regionens styrande dokument med bäring på diskrimineringsfrågor.	Delvis åtgärdat.
Undersök om det finns vägar att proaktivt göra analyser eller utvärderingar av regionens diskrimineringsförebyggande arbete.	Ej åtgärdat.
Överväg att införa ett system för utbildning som ger överblick över regionens olika utbildningar och möjliggör att följa upp deltagande.	Delvis åtgärdat.
Överväg om eller hur intresseorganisationer som kan kopplas till andra diskrimineringsgrunder ska ges tydligare kanaler för information och påverkan.	Ej åtgärdat.
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.	Delvis åtgärdat.

Överväg att tydliggöra reglementen för samtliga nämnder som möter medborgare i olika roller med ansvar för tillgänglighet på sina respektive områden.	Delvis åtgärdat.
Säkerställ ett förebyggande och främjande arbete avseende medarbetarperspektivet i enlighet med diskrimineringslagen i alla regionens verksamheter.	Delvis åtgärdat.

Sammantaget bedöms Region Dalarna ha påbörjat ett tydligt utvecklingsarbete, men att ytterligare åtgärder krävs för att säkerställa ett strategiskt, systematiskt och långsiktigt hållbart arbete som ger effekt i praktiken. Mot denna bakgrund lämnas rekommendationer som syftar till att säkerställa implementering, ansvarstagande och systematisk uppföljning.

Rekommendationer

- Färdigställ och implementera kompletterande riktlinjer kopplade till hållbarhetspolicyn och tydliggör hur krav omsätts i nämndernas planering, uppföljning och interna kontroll.
- Slutför översynen av reglementen så att ansvar för diskriminering och tillgänglighet framgår för samtliga nämnder som möter medborgare. I detta arbete är det angeläget att ansvarsfördelningen mellan hållbarhetsavdelningen, personalenheten och regionens övriga verksamheter är tydligt kopplad till diskrimineringsfrågor.
- Inför utbildningar i diskriminering för både chefer och medarbetare och säkerställ att den upphandlade utbildningsportalen används för spridning och uppföljning.
- Säkerställ att uppföljning av klagomål och avvikelser i ökad utsträckning kan analyseras utifrån diskrimineringslagens sju grunder, i syfte att identifiera mönster, risker och utvecklingsområden. Etablera rutiner för hur iakttagelser från uppföljningen tas om hand, prioriteras och omsätts i beslutade åtgärder samt hur genomförande och effekt av dessa åtgärder följs upp.
- Överväg hur regionens råd- och samrådsstruktur kan utvecklas så att fler grupper med koppling till diskrimineringsgrunderna ges ändamålsenliga kanaler för dialog och påverkan.

1. Inledning

Regionens medborgare möter regionen i många olika roller, till exempel patienter, anhöriga, passagerare i kollektivtrafiken eller sökande av bidrag och 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 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 framför allt 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).

1.1 Bakgrund till granskningen

Regionrevisorerna genomförde under 2021 en granskning av regionens arbete med att motverka diskriminering. Syftet med granskningen var att bedöma om regionen bedrev ett ändamålsenligt och effektivt arbete för att förhindra att enskilda medborgare i olika roller utsattes för diskriminering. Granskningen genomfördes av EY, med utgångspunkt i diskrimineringslagens sju diskrimineringsgrunder. Granskningen berörde regionstyrelsen, kollektivtrafiknämnden, hälso- och sjukvårdsnämnden, tandvårdsnämnden samt kultur- och bildningsnämnden.

Granskningen visade att nämnderna delvis bedrev ett ändamålsenligt arbete. Samtidigt framkom flera områden där det fanns utvecklingsbehov eller där ytterligare åtgärder behövde vidtas. Bedömningen var bland annat att regionens arbete gav ett splittrat intryck. I vissa delar fungerade arbetet väl, medan andra delar uppvisade betydande brister. Därför rekommenderades regionstyrelsen att ta initiativ till och samordna de åtgärder som krävdes för att utveckla arbetet med att motverka diskriminering i olika former, samt att beakta de

rekommendationer som EY lämnat.

Eftersom regionens arbete med att motverka diskriminering är avgörande för att säkerställa en god och jämlik vård och skapa legitimitet bland länets invånare och regionens anställda, menar revisorerna att det finns behov av att följa upp vilka åtgärder som vidtagits efter den genomförda granskningen.

1.1.1 Regionstyrelsens och nämndernas behandling av tidigare granskning

I sitt svar på regionsrevisorernas granskning framhöll regionstyrelsen att de såg allvarligt på att Region Dalarna inte fullt ut bedömdes leva upp till sina egna och lagstiftningens mål och krav. Regionstyrelsen konstaterade att de hade som ambition att skapa former för att på ett tydligare sätt än hittills kunna ta ett samlat grepp om diskrimineringsfrågor, såväl när det gäller organisatoriska frågor som beträffande förekomst av relevanta styrdokument, utbildning, implementering, efterlevnad och uppföljning. Med anledning av granskningens resultat gavs regiondirektören i uppdrag att ta fram en åtgärdsplan för Region Dalarnas uppfyllnad av lagkrav i diskrimineringslagen. Åtgärdsplanen skulle återrapporteras till regionstyrelsen under hösten 2022.¹

Även hälso- och sjukvårdsnämnden framhöll i sitt svar att de tog iakttagelserna på allvar samt att de avsåg att medverka i dialogen och arbetet med att ta fram en åtgärdsplan.² Det finns inte en separat åtgärdsplan utan åtgärder har formulerats mer övergripande och integrerats i styrning och uppdrag. Eftersom flera personer i ledningen bytts ut sedan den tidigare granskningen genomfördes har vi inte kunnat ställa frågor till de då ansvariga om åtgärdsplanen.

1.2 Syfte och revisionsfrågor

Syftet med granskningen är att ge underlag för att kunna bedöma om regionstyrelsen samt övriga berörda nämnder vidtagit erforderliga åtgärder för att stärka regionens arbete med att motverka diskriminering. Granskningen ska med utgångspunkt i tidigare genomförd granskning särskilt beakta följande frågeställningar:

- Vilka åtgärder har regionstyrelsen och övriga berörda nämnder, efter tidigare granskning, vidtagit för att utveckla arbetet med att motverka diskriminering?
- Har de synpunkter och rekommendationer som lämnats av EY i samband med tidigare granskning beaktats?
- Innebär vidtagna åtgärder till exempel att:
 - styrelsens samordning av nödvändiga insatser förbättrats?
 - det genomförs systematiska och strategiska analyser på aggregerad nivå för att upptäcka förekomst av diskriminering?

¹ Regionstyrelsens sammanträdesprotokoll, 2022-03-07.

² Hälso- och sjukvårdsnämndens sammanträdesprotokoll, 2022-02-22.

- ansvariga nämnder säkerställt efterlevnaden av regionens styrande dokument inom området?
- Övriga frågeställningar som är relevanta för att uppnå granskningens syfte

För att konkretisera frågeställningarna använder vi oss av operationaliserade kriterier (se analystabell i kapitel 5) för vad som utgör en god samordning, efterlevnad av styrdokument och kvalitet i analyser. På detta sätt möjliggörs en enhetlig och transparent bedömning av i vilken utsträckning arbetet mot diskriminering har utvecklats sedan den tidigare granskningen genomfördes.

Vi menar att god samordning kännetecknas av tydliga roller och ansvar mellan regionstyrelse och nämnder. Det ska också finnas fungerade forum för samverkan samt en sammanhållen styrning där relevanta styrdokument omsätts konkret i verksamheten. Systematiska och strategiska analyser av hög kvalitet innebär att tillgänglig information såsom avvikelser, uppföljningar och enkätresultat, samlas in och analyseras regelbundet på aggregerad nivå. Analyserna används för att identifiera mönster och utvecklingsområden kopplade till diskriminering och utgör ett underlag för förebyggande åtgärder och uppföljning av vidtagna risker.

1.3 Revisionskriterier

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

- Kommunallagen (2017:725)
- Diskrimineringslagen (2008:567)
- Hälso- och sjukvårdslagen (1982:763)

En mer detaljerad beskrivning av granskningens revisionskriterier finns i bilaga 2.

1.4 Genomförande och avgränsning

Granskningen avgränsas till regionstyrelsen, kollektivtrafiknämnden, hälso- och sjukvårdsnämnden, tandvårdsnämnden samt kultur- och bildningsnämnden. Granskningen har genomförts genom inhämtning och analys av relevanta styrdokument med anknytning till regionens arbete mot diskriminering, utifrån de rekommendationerna som gavs i den ursprungliga granskningen 2021

Vidare har intervjuer genomförts med berörda tjänstepersoner inom regionstyrelsens förvaltning samt hälso- och sjukvårdsförvaltningen. Samtliga av de som intervjuats har getts möjlighet att kontrollera utkast till rapporten för att korrigera eventuella sakfel.

2. Roll- och ansvarsfördelning i diskrimineringsarbetet

I detta kapitel ger vi en övergripande beskrivning av hur arbetet med diskrimineringsfrågor är organiserat inom regionen idag jämfört med tidpunkten för den tidigare granskningen.

2.1 Regionstyrelsen och nämndernas ansvar

Regionstyrelsens reglemente reviderades av regionfullmäktige under 2024. Enligt den tidigare versionen av reglementet hade regionstyrelsen ansvar för det övergripande miljöarbetet. Revideringen av reglementet innebär att regionstyrelsen numera ansvarar för det strategiska hållbarhetsarbetet i såväl regionens egna verksamheter som i samverkan med övriga aktörer i länet.

I den tidigare granskningen konstaterades att hälso- och sjukvårdsnämnden och kollektivtrafikenämnden hade ansvar för tillgänglighet inom sina respektive områden, vilket framgick av nämndernas reglementen. Övriga nämnder hade inte ålagts ansvar för frågor med bäring på diskriminering och tillgänglighet i sina reglementen. Detta var något som revisorerna rekommenderade regionen att överväga. Under 2023 och 2024 har regionfullmäktige även reviderat nämndernas reglementen men dessa revideringar har inte berört ansvarsfrågor med koppling till diskriminering.

För tillfället pågår det en ny översyn av samtliga nämnders och regionstyrelsens reglementen. I förslaget till nya reglementen är det tydliggjort att regionstyrelsen har ett samordnande ansvar för social hållbarhet, som innefattar ansvar för diskriminering och folkhälsa, samt att alla nämnder har en skyldighet att följa aktuell lagstiftning inom området. De nya reglementena förväntas antas av regionfullmäktige i juni 2026.

2.2 Centrala funktioner i regionens diskrimineringsarbete

Vid tidpunkten för den tidigare granskningen fanns en hållbarhetsberedning under regionstyrelsen som hade särskilt ansvar för att bevaka hållbarhets- och folkhälsofrågor inom regionen. Idag har hållbarhetsberedningen avvecklats och ansvaret för regionens hållbarhetsfrågor har i stället flyttats till regionstyrelsens arbetsutskott.

Tabell 1. Funktioner med koppling till regionens diskrimineringsarbete

Funktion	Ansvar
Regionstyrelsens arbetsutskott	Har tagit över ansvaret för regionens hållbarhetsfrågor från hållbarhetsberedningen. Har bland annat i uppdrag att bevaka och bereda hållbarhetsfrågor till regionstyrelsen.
Hållbarhetsavdelningen	Bildades 2021 och utgör en del av regionstyrelseförvaltningens planeringsenhet. Är en stödfunktion för arbetet med hållbarhetsfrågor inom regionen, där diskrimineringsfrågor kopplat till regionens invånare utgör en del.
Personalenheten	Är en del av regionsstyrelseförvaltningen och utgör en stödfunktion i regionens arbete med

	att rekrytera, utveckla, behålla och avveckla personal. Ansvarar för diskrimineringsfrågor kopplat till regionens medarbetare.
Pensionärsråd & Funktionshinderråd	Är rådgivande organ till regionstyrelsen. Agerar forum för samverkan mellan regionen och olika intresseorganisationer.

Hållbarhetsavdelningen erbjuder regionens verksamheter stöd i frågor inom områdena miljö, folkhälsa och mänskliga rättigheter. På avdelningen arbetar tio personer som för tillfället leds av en tillförordnad chef på deltid. År 2025 fattade regionstyrelsen beslut om ett nytt styrsystem för hållbarhet som innebär att hållbarhetsfrågorna på ett tydligare sätt ska integreras i regionens ordinarie system för styrning och ledning. Det innebär bland annat att regionens hållbarhetspolicy ska verka som underlag i framtagandet av regionplaner och nämndernas verksamhetsplanering samt budgetarbete. Från och med 2026 ska relevanta delar av hållbarhetsuppföljningen även ingå i årsredovisningen. För tillfället pågår därför ett förändringsarbete inom hållbarhetsavdelningen där en ny stödstruktur för systematiskt hållbarhetsarbete är under framtagande.

Det finns en enhetlig uppfattning hos intervjuade tjänstepersoner att hållbarhetsavdelningen har svårt att nå ut med frågor kopplat till diskriminering och mänskliga rättigheter till regionens verksamheter. Frågorna är breda och har hittills inte varit anpassade efter verksamheternas behov av stöd. Förändringsarbetet består därför i att utveckla ett strukturerat arbetssätt för att stötta regionens verksamheter i att ta ansvar för dessa typer av frågor i sina verksamhetsplaner och uppföljningar. Ett exempel på det är att mänskliga rättigheter ska införas som säkerhetsområde. Region Dalarna använder sig av säkerhetsområden i syfte att ta sig an tvärssektoriella och lagstyrda områden som genomsyrar arbetet i hela organisationen. Att mänskliga rättigheter blir ett säkerhetsområde innebär således att ansvar och roller kopplat till dessa frågor ska beskrivas samlat utifrån olika nivåer i organisationen samt vilket stöd som finns att tillgå. Vidare ska det finnas ombud kopplade till området och egenkontroller ska genomföras. Förhoppningen är att hållbarhetsavdelningen ska ha hittat former för sitt arbete före årsskiftet 2026/2027.

Som rådgivande organ finns ett pensionärsråd (RPR) och funktionshinderråd (FRID) knutna till regionstyrelsen. En av rekommendationerna i den tidigare granskningen var att råd med koppling till andra diskrimineringsgrunder än ålder och funktionsnedsättning skulle inrättas. Detta har enligt vår kännedom inte genomförts. Regiondirektören fattade år 2021 beslut om en riktlinje för gemensam arbetsordning för brukarsamverkan med syftet att skapa en organisatorisk enhetlighet i hanteringen av regionens brukarsamverkan. Av riktlinjen framgår att den är giltig till 2023. I faktakontrollen framkommer att riktlinjen för brukarsamverkan är under revidering.

3. Styrdokument med koppling till diskrimineringsfrågor

I detta kapitel presenterar vi relevanta och aktuella styrdokument på både central och lokal nivå med koppling till regionens diskrimineringsarbete. Vidare följer vi upp det arbete som har genomförts sedan den tidigare granskningen.

3.1 Centrala styrdokument med koppling till diskriminering

3.1.1 Regionplan 2026-2028

I regionplanen lyfts diskrimineringsfrågor främst kopplat till målområdet "Till nytta för Dalarnas invånare" där det framgår att alla människors lika rätt och okränkbara värde är utgångspunkten för all verksamhet i regionen. Regionens verksamheter ska bidra till jämställdhet och jämlikhet i enlighet med de mänskliga rättigheterna. För att nyttan av regionens insatser ska komma invånarna till del på ett jämlikt sätt lyfts vikten av att samtliga verksamheter ska säkerställa att det finns en kunskap om vilka målgrupper man möter, vilka förutsättningar dessa har samt hur verksamheterna kan anpassas för att säkerställa ett jämlikt utfall. I regionplanen 2026 - 2028 har inga specifika uppdrag av relevans för denna granskning getts till regionens nämnder.

3.1.2 Region Dalarnas värdegrund

Vid tidpunkten för den tidigare granskningen pågick ett värdegrundsarbete inom regionen. I februari 2021 fastställdes värdegrunden av regionfullmäktige. Värdegrunden anger hur regionens medarbetare ska agera mot varandra och i förlängningen även bemötandet gentemot medborgare, patienter och brukare. Värdegrunden bygger på tre ord; Öppenhet, Respekt och Ansvar. Kopplade till respektive ord finns fem olika påståenden som beskriver hur personer inom regionen ska agera mot varandra. Exempel på påståenden med bäring på diskrimineringsfrågan är:

- Vi välkomnar mångfald och olika åsikter, men kränker inte någon.
- Vi tar hänsyn till varje människas grundläggande fri- och rättigheter.
- Vi respekterar människors rätt att vara olika.

Värdegrunden är basen för andra styrdokument inom regionen, exempelvis policyer och riktlinjer. Medarbetares kännedom om värdegrunden ska mätas i medarbetarenkäter.

3.1.3 Dalastrategin 2030

Dalastrategin fastställdes av regionfullmäktige i juni 2021 och är Dalarnas regionala utvecklingsstrategi. Dokumentet är nytt sedan den tidigare granskningen genomfördes. Strategin har sin grund i ett uppdrag som Sveriges regioner fått från regering och riksdag, att utarbeta och fastställa en regional utvecklingsstrategi för länet samt att samordna genomförandet och uppföljningen av denna. Målet med strategin är ett hållbart Dalarna med utvecklingskraft i alla delar av länet.

För att nå målet finns tre målområden, varav ett berör frågor kopplat till diskriminering. Målområdet "Ett sammanhållet Dalarna" handlar om att alla människor, utifrån sina behov och förutsättningar, ska ges likvärdiga möjligheter att delta i samhällsutvecklingen. Exempel på prioriteringar som lyfts för detta målområde är att:

- Verka för ökad tillgänglighet till service för boende, företagare och besökare
- Verka för ökad tillgänglighet till kultur och bildning
- Verka för att äldres möjligheter att delta och bidra i samhället stärks
- Verka för ökad jämlikhet och jämställdhet
- Verka för ökad inkludering

Vidare lyfts ett antal principer som ska vara vägledande i genomförandet av dalastrategin. Principen "Vi tar tillvara människors drivkraft, kompetens och engagemang" framhåller de sju diskrimineringsgrunderna som en självklar bas för det regionala utvecklingsarbetet. Särskilt prioriterat är jämställdhet som en grundläggande rättighet, att utrikesfödda bidrar med nya kunskaper och perspektiv samt att ungas kompetens, idéer och förmåga att se samhället med nya ögon tillvaratas.

Dalastrategin ska ses över under varje ny mandatperiod. Regionala utvecklingsnämnden ansvarar för att uppföljning och utvärdering av det regionala utvecklingsarbetet sker årligen i syfte att säkerställa att insatser leder till en samhällsutveckling som är i linje med strategin. Upplevelsen hos intervjuade är att strategin har bidragit till att diskrimineringsfrågorna fått större utrymme inom regionen.

3.1.4 Hållbarhetspolicy för Region Dalarna

Vid tidpunkten för den tidigare granskningen pågick ett arbete med att ta fram ett hållbarhetsprogram. Detta slutade, tillsammans med den tidigare hållbarhetspolicyn, att gälla 2025. Dokumenten har ersatts av en ny hållbarhetspolicy.

Regionens nya hållbarhetspolicy fastställdes av regionfullmäktige i november 2025 och har genomgått en större omarbetning. Policyn anger riktningen för regionens hållbarhetsarbete och är vägledande för hela Region Dalarna. I policyn finns 12 mål varav några berör frågor kopplat till diskriminering:

- Region Dalarna ska säkerställa invånarnas insyn, inflytande och delaktighet, särskilt gällande grupper som kan ha svårt att få sina rättigheter tillgodosedda.
- Region Dalarna ska motverka diskriminering av invånare.
- Region Dalarna ska i mötet med invånare förebygga ohälsa samt främja goda, jämställda och jämlika livsvillkor.

Policyn antar ett generellt förhållningssätt till respekten för mänskliga rättigheter och innehåller därför inga särskilda skrivningar för separata grupper med koppling till de sju diskrimineringsgrunderna. Preciseringar kring det rättighetsbaserade arbetet rörande olika grupper i befolkningen ska i stället tas upp i kompletterande riktlinjer. Av intervjuer framgår att dessa riktlinjer är under framtagande. Bland annat pågår arbete med riktlinjer kring barns rättigheter, delaktighet och inflytande samt diskriminering och likabehandling.

3.2 Styrdokument för målgrupper kopplat till diskrimineringsgrunderna

3.2.1 Strategi för samisk hälsa

Strategin för samisk hälsa antogs av regionfullmäktige 2019 och sträcker sig mellan åren 2020 - 2030. Strategins vision är en god och jämlik hälsa, liksom en vård på lika villkor, för urfolket samerna. 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.

I den tidigare granskningen uppmärksammades även regionens *Strategi för nationella minoriteter och urfolket samer* som antogs av regionstyrelsen 2021. Syftet med strategin var bland annat att förtydliga Region Dalarnas systematiska arbete för Sveriges nationella minoriteter och urfolket samer samt att erbjuda stöd till regionens förvaltningar i att formulera sitt arbete kring nationella minoriteter och minoritetsspråk. Strategin sträckte sig fram till 2025 och har inte förnyats sedan dess. Av intervjuer framkommer att mål och riktlinjer för regionens minoritetspolitiska arbete i stället kommer att integreras i arbetet med regionens hållbarhetspolicy.

3.2.2 Ett jämställt Dalarna - Länsstrategi för jämställdhet

Länsstrategin är framtagen av Länsstyrelsen med anledning av ett regeringsuppdrag och gäller för åren 2024 - 2027. Inom Region Dalarna har strategin ersatt den tidigare avsiktsförklaringen för ett jämställt Dalarna som sträckte sig fram till år 2020. Strategin syftar till att stärka länets jämställdhetsarbete och har koppling till diskrimineringsgrunden kön. I strategin lyfts bland annat följande målsättningar:

- Utbildningsnivån hos kvinnor och män ska öka.
- Könsegregationen på arbetsmarknaden ska minska.
- Mäns uttag av föräldrapenning och tillfällig föräldrapenning ska öka.

Aktörer som ansluter sig till strategin har ett eget ansvar att följa upp arbetet med jämställdhet utifrån sin verksamhet och strategins målsättningar. Anslutna aktörer ska bedriva ett aktivt arbete med jämställdhet inom någon del av eller hela verksamheten.

3.2.3 Den europeiska deklARATIONEN för jämställdhet på lokal och regional nivå

Deklarationen (CEMR) har också kopplingar till diskrimineringsgrunden kön och är ett verktyg för jämställdhetsintegrering och omfattar alla aspekter av verksamheten, såväl det politiska arbetet som arbetsgivarfrågor och servicen till invånarna. Deklarationen kan skrivas under av kommuner och regioner. Region Dalarna undertecknade deklARATIONEN 2009. År 2022 uppdaterades deklARATIONEN med nio tilläggsartiklar vilka regionstyrelsen fattade beslut om att underteckna i december 2024.³

Genom att underteckna deklARATIONEN förbinder sig regionen att upprätta en handlingsplan för jämställdhet som anger vilka prioriteringar, åtgärder och resurser som avsätts för genomförandet av de åtaganden som anges i deklARATIONEN.

3.3 Styrdokument för att motverka diskriminering av medarbetare

3.3.1 Arbetsmiljöpolicy

Regionens arbetsmiljöpolicy antogs av regionfullmäktige i november 2024. Policyn anger den övergripande inriktningen för arbetet med regionens arbetsmiljö medan mer konkreta

³ Regionstyrelsens sammanträdesprotokoll, CEMR-deklARATION - Tillägg av nya artiklar, 2024-12-09.

arbetssätt beskrivs i separata riktlinjer. Av policyn framgår att utgångspunkten för regionens verksamhet är alla människors lika rätt och okränkbara värde. Dokumentet lyfter fyra olika perspektiv av arbetsmiljön som regionen ska verka för varav arbetsplatser som är fria från diskriminering, kränkningar och trakasserier är en av dem.

År 2024 tog regionstyrelsens förvaltning även fram en ny version av Direktiv arbetsmiljö som beskriver arbetsgivarens grundläggande arbetsmiljöansvar. Av direktivet framgår att diskrimineringslagen ställer krav på aktiva åtgärder i arbetsmiljöarbetet utifrån de sju diskrimineringsgrunderna.

3.3.2 Riktlinje mot kränkande särbehandling

Riktlinjen antogs av regionstyrelsen 2025 och lyfter att alla medarbetare har en skyldighet att följa regionens värdegrund och därmed uppträda på ett respektfullt sätt mot varandra. Vidare framgår att regionens chefer har huvudansvaret för att kränkande särbehandling eller mobbning inte förekommer på arbetsplatsen. I riktlinjen finns en beskrivning av vad kränkande särbehandling och mobbning är samt hur man kan arbeta förebyggande mot det. En punktlista som beskriver vad medarbetare respektive chefer ska göra om någon upplever sig utsatt för kränkande särbehandling finns också i riktlinjen.

3.4 Lokala styrdokument med koppling till diskriminering

3.5 Hälso- och sjukvårdsförvaltningen

I hälso- och sjukvårdsnämndens verksamhetsplan 2026 berörs det förebyggande arbetet mot diskriminering ur olika perspektiv. Bland annat lyfts nämndens verksamhetsmål om en behovsanpassad, personcentrerad, tillgänglig, jämlik och jämställd hälso- och sjukvård. Vidare framgår att verksamhetens digitala infrastruktur behöver vara tillgänglig för alla oavsett ålder, språk eller funktionsvariation.

I januari 2023 beslutade hälso- och sjukvårdsnämnden om en långsiktig utvecklingsplan för hälso- och sjukvården, "Framtidens hälso- och sjukvård i Region Dalarna".⁴ Planen sträcker sig till 2037 och innehåller nio målperspektiv för hälso- och sjukvården som ska visa vägen för regionens utvecklingsinsatser de kommande 15 åren. Det förebyggande arbetet mot diskriminering berörs inom flera av utvecklingsplanens målperspektiv, bland annat inom perspektivet jämlik hälso- och sjukvård där ett av delmålen år 2030 är att alla vårdenheter inom regionen ska ha tillgång till skriftlig information på andra språk och på lätt svenska.

Av intervjuer framkommer att hälso- och sjukvårdsförvaltningen även har lokala riktlinjer kopplat till bemötande av patienter samt hantering av krav på vård av viss behandlare. Den sistnämnda riktlinjen hanterar hur verksamheten ska agera om patienter inte vill bli behandlade av vårdpersonal med anledning av exempelvis deras hudfärg. Riktlinjen antar således ett medarbetar- snarare än ett medborgarperspektiv sett till diskrimineringsfrågan. I faktakontrollen framkommer att det även finns en länsgemensam strategi som syftar till att stödja Region Dalarna och länets 15 kommuner i omställningen till en god och nära vård. Ur ett diskrimineringsperspektiv ska strategin bidra till att skapa en närmare, mer jämlik, jämställd och tillgänglig vård i hela länet.

⁴ Hälso- och sjukvårdsnämndens tjänsteutlåtande, Slutrapport - Framtidens hälso- och sjukvård i Region Dalarna, 2023-01-15.

3.6 Kollektivtrafikförvaltningen

Utvecklingen av kollektivtrafiken i Dalarna ska bygga på den gemensamma målsättningen i Dalarnas trafikförsörjningsprogram som sträcker sig från 2023 - 2032. Målsättningen är "En resurseffektiv, tillgänglig, attraktiv och fossilfri kollektivtrafik med god kvalitet som bidrar till ett hållbart Dalarna med utvecklingskraft i alla delar av länet.". Programmet är en del i genomförandet av Dalastrategin 2030.

I programmets nulägesanalys finns ett avsnitt tillägnat tillgänglighet för personer med funktionsnedsättningar. I programmets behovsanalys, som följer av nulägesanalysen, lyfts behovet av både digitala och fysiska tillgänglighetsanpassningar. Utifrån de prioriteringar som finns i trafikförsörjningsprogrammet fattar kollektivtrafiknämnden årligen beslut om en kollektivtrafikplan. Syftet med planen är att beskriva hur Region Dalarna omsätter målen i trafikförsörjningsprogrammet i verksamheten. I 2026 års kollektivtrafikplan lyfts målet om att kollektivtrafikens fysiska tillgänglighet ska öka för personer med funktionsnedsättning. Som en aktivitet under året ska kollektivtrafikförvaltningen ta fram en handlingsplan för utveckling av den fysiska tillgängligheten i kollektivtrafiksystemet.

3.7 Tandvårdsförvaltningen

I tandvårdsnämndens verksamhetsplan 2026 lyfts inga specifika mål eller aktiviteter med koppling till förvaltningens arbete med att motverka diskriminering. På ett övergripande plan nämns att målet för tandvården är en god tandhälsa och en tandvård på lika villkor för hela befolkningen. Vidare framgår att regionen har ett särskilt uppdrag att säkerställa att det finns tillräckliga resurser för patienter med särskilda behov av tandvårdsinsatser och att patientgrupper med behov av särskilt stöd erbjuds tandvård.

3.8 Kultur- och bildningsförvaltningen

I kultur- och bildningsnämndens verksamhetsplan 2026 berörs diskrimineringsfrågan bland annat genom att den regionala biblioteksutvecklingen, genom samarbete med andra, ska fokusera på utveckling av läsfrämjande arbete för barn och unga, människor med funktionsnedsättning, nationella minoriteter och urfolket samerna samt människor med annat modersmål än svenska. Utveckling av läsombudsverksamhet i samarbete med studieförbund, kommuner och föreningsliv beskrivs vara en väg att ge äldre och människor med funktionsnedsättning möjlighet att ta del av litteratur utifrån sina behov och villkor.

Kultur- och bildningsplanen 2023 - 2026 som antas av regionfullmäktige visar hur den regionala kultur- och bildningsverksamheten i Dalarna ska utvecklas och främjas. Planen utgör ett styrdokument för att uppnå målen i regionplanen samt är en delstrategi till Dalastrategin 2030. Av planen framgår att Region Dalarna vill uppnå ett breddat deltagande genom att prioritera insatser inom de tre målgrupperna barn och unga, äldre och nationella minoriteter. Insatser ska även prioriteras utifrån tre horisontella perspektiv; inkluderande kultur och folkbildning, ökad tillgänglighet för människor med funktionsnedsättning samt bidra till ökad jämställdhet.

4. Aktiviteter för att motverka diskriminering

I detta kapitel beskriver vi arbetssätt och olika aktiviteter som regionen genomför i syfte att motverka diskriminering av såväl regionens invånare som medarbetare. En uppföljning görs även av det arbete som gjorts sedan den tidigare granskningen.

4.1 Intern utredning av regionens arbete med mänskliga rättigheter

Regionens hållbarhetsavdelning fick hösten 2023 i uppdrag av regiondirektören att utreda hur mänskliga rättigheter kan integreras i styrning och ledning, utifrån politisk styrning och gällande lagstiftning. Uppdraget innefattade även hur stödprocessen kan utformas samt hur samverkan kan ske i länet och med Dalarnas invånare. Utredningen genomfördes i samverkan med flera funktioner inom regionen samt med Länsstyrelsen Dalarna och ett urval av Dalarnas kommuner. Därtill genomfördes workshops med grupper av invånare samt konsultation med samer. I utredningen lämnades följande rekommendationer:

- Inkludera mänskliga rättigheter i ledningssystemet
- Integrera mänskliga rättigheter i ärendeberedningen
- Säkerställ lättillgänglig information och analys
- Revidera styrdokument kring diskriminering
- Implementera konsultationslag för det samiska folket
- Skapa stödprocess för att tillvarata initiativ från råd och samråd
- Säkerställ likvärdighet i nuvarande råds- och samrådsstruktur
- Utöka forum för invånardialog
- Säkerställ att barn och unga får sina åsikter beaktade
- Skapa en länsövergripande samverkansstruktur

Sammanfattningsvis visade utredningen att arbetet med mänskliga rättigheter skedde på olika sätt inom regionens verksamhetsområden och att intervjuade chefer inom regionen inte uppfattade arbetet som systematiskt. Cheferna uppfattade även styrningen och kraven som otydliga. Vidare var upplevelsen bland intervjuade att mänskliga rättigheter inte var integrerat i processen för styrning och ledning. Cheferna efterfrågade bättre stöd i form av exempelvis kunskapshöjning samt struktur och systematik i form av egenkontroll.

Inom ramen för utredningen gjordes även en dokumentanalys av styrande dokument på diskrimineringsområdet. Hållbarhetsavdelningen gjorde bedömningen att de dokument som analyserades var i behov av uppdatering. Av intervjuer i vår granskning framkommer att flera av de slutsatser och rekommendationer som framkom i utredningen nu omhändertas inom ramen för arbetet med det nya styrsystemet kopplat till hållbarhet (se avsnitt 2.2). Arbetet består framför allt i att ta fram relevanta och aktuella riktlinjer med koppling till mänskliga rättigheter samt att ta fram en egenkontroll som ska föras in i regionens struktur för egenkontroller.

4.2 Utbildning i diskrimineringsfrågor

Att utbilda i hållbarhets- och diskrimineringsfrågor ingår i hållbarhetsavdelningens uppdrag men i intervjuer framkommer att det sällan finns tid och resurser för att varken ta fram digitala utbildningar eller genomföra fysiska utbildningar under verksamhetsbesök. En del material om diskriminering finns publicerat på regionens intranät men behovet av ett

system för att sprida digitala utbildningar på ett smidigare sätt lyfts. Personalenheten erbjuder samtliga chefer i organisationen en obligatorisk utbildning i rekrytering. En del av utbildningen berör diskrimineringslagen och de sju diskrimineringsgrunderna. I övrigt ges inga utbildningar i diskriminering till regionens anställda.

I den tidigare granskningen rekommenderades regionen att överväga införandet av ett system för utbildning i syfte att samla regionens olika utbildningar samt möjliggöra uppföljning av deltagande. Av intervjuer framkommer att ett sådant system ännu inte finns tillgängligt inom regionen men att upphandling av en utbildningsportal är på gång. Bland intervjuade lyfts behovet av en plattform som kan effektivisera arbetet med utbildning och förhoppningen är att den kommande utbildningsportalen ska erbjuda just det.

4.3 Avvikelseberapportering med koppling till diskrimineringsgrunderna

Av regionens hemsida framgår att patienter och närstående kan lämna synpunkter eller klagomål på erhållen vård, till exempel om de upplever sig ha blivit utsatt för diskriminerande behandling. Synpunkter kan lämnas direkt till en vårdmottagning eller via patientnämnden. Till patientnämnden kan synpunkter lämnas via 1177, telefon eller blankett. Blanketten finns på svenska och engelska. Därtill finns ett informationsmaterial framtaget på åtta olika språk som beskriver patientnämndens uppdrag samt hur man som patient eller närstående kan gå till väga för att delge nämnden sina synpunkter på vården.

Av hemsidan framgår att patientnämnden erbjuder stöd i form av en handläggare som tar emot och registrerar ärendet innan det skickas vidare till berörd instans inom vården. Nämnden utreder inte vad som har hänt utan fungerar som en länk mellan patienten och vården och bevakar att den som rapporterar synpunkter får svar. På hemsidan finns även länkar till andra instanser att kontakta, bland annat Diskrimineringsombudsmannen i de fall patienten upplevt sig diskriminerad utifrån någon av diskrimineringslagens sju grunder.

I patientnämndens uppdrag ingår att bidra till kvalitetsutveckling och en hälso- och sjukvård som anpassas efter patienternas behov genom att årligen analysera inkomna klagomål och synpunkter. I sin senaste redogörelse av avslutade ärenden under första halvåret 2025 framhåller nämnden att antalet ärenden ökat de senaste åren. I rapporten presenteras statistik uppdelat på kön och ålder som visar att flest ärenden gällde kvinnor i åldern 70 - 79 år. Vidare visar analysen att de tre vanligaste huvudproblemen i avslutade ärenden rör områdena vård och behandling, kommunikation och tillgänglighet. Ingen närmare statistik presenteras kring avslutade ärenden kopplat till diskrimineringslagens sju grunder.

4.4 Region Dalarnas visselblåsartjänst

Vid tidpunkten för den förra granskningen arbetade regionen med att ta fram en visselblåsartjänst. Tjänsten etablerades 2021 och möjliggör anonym rapportering av allvarliga arbetsrelaterade oegentligheter och missförhållanden som rör regionen. Visselblåsningen kan ske digitalt via regionens hemsida eller muntligt genom ett fysiskt möte med regionens visselblåsarfunktion. Region Dalarna har tagit fram en riktlinje för visselblåsartjänsten som finns tillgänglig på regionens hemsida. Av riktlinjen framgår tjänstens syfte, vem som kan visselblåsa samt vilket skydd den som visselblåsar har rätt till. En beskrivning finns även av vem som mottar anmälningarna och hur utredningarna av dessa går till. Av riktlinjen framgår att allmänt missnöje kring arbetsförhållanden, konflikter,

organisatoriska frågor, chefskap samt fall av kränkningar och trakasserier på arbetsplatsen vanligtvis inte utgör larm om allvarliga missförhållanden och därför inte ska rapporteras via visselblåsartjänsten. Dessa frågor ska i stället hanteras genom regionens ordinarie rutiner och bör lyftas med ansvarig chef, personalenheten, facklig representant eller skyddsombud.

4.5 Samverkan med intresseorganisationer

I hållbarhetsavdelningens utredning av arbetet med mänskliga rättigheter (se avsnitt 4.1) konstaterades att det råder ojämlika förhållanden mellan råden i regionens råds- och samrådsstruktur. I regionen finns en formaliserad rådsstruktur för Funktionshinderrådet och Pensionärsrådet. Med anledning av att Region Dalarna tillhör förvaltningsområde för finska och samiska genomfördes även samråd med samer och sverigefinnar. Utredningen visade att samråden med samer och sverigefinnar inte uppfyllde minoritetslagens krav på strukturerad dialog då råden både saknade reglementen och fastställda representanter. Vidare visade utredningen att det saknades specifika samråd för övriga nationella minoriteter samt att barn och unga var exkluderade i regionens råds- och samrådsstruktur.

I faktakontrollen av granskningen framkommer att samråden med samer och sverigefinnar upphört samt att hållbarhetsavdelningen nu arbetar med att hitta andra arbetsätt för dialoger och samråd med nationella minoriteter samt barn och unga.

4.6 Medarbetarundersökningar och medarbetarsamtal

Region Dalarna genomför årligen en medarbetarundersökning för att mäta medarbetarnas trivsel och arbetsmiljö i regionen samt att utifrån resultatet jobba vidare med insatser som stärker att regionen är en attraktiv och hållbar arbetsgivare. Svarefrekvensen har under de senaste fyra åren legat runt 70 procent.

År 2022 visade medarbetarundersökningen att 12 procent av de svarande upplevde att de under de senaste 12 månaderna hade varit utsatta för antingen hot, våld, kränkande särbehandling eller sexuella trakasserier i sitt arbete. På följdfrågan "Upplever du att det haft samband med någon av diskrimineringsgrunderna?" svarade 10 procent "kön", fyra procent "etnisk tillhörighet", två procent "funktionsnedsättning" och tre procent "ålder". 18 procent av de svarande visste inte vart de skulle vända sig för att få hjälp om de upplevde att de blev utsatta för hot, våld, kränkande särbehandling eller sexuella trakasserier. Sedan 2023 har resultatet av medarbetarundersökningens frågor om utsatthet och diskriminering presenterats i separata rapporter. Vi har inte fått tillgång till dessa trots upprepad efterfrågan till regionen.

I medarbetarundersökningen ställs även frågor kring medvetenheten om regionens värdegrund. År 2022 svarade 14 procent nej på frågan "Känner du till att Region Dalarna har en värdegrund?". I 2025 års medarbetarundersökning hade frågan omformulerats till påståendet "I min arbetsgrupp jobbar vi i enlighet med Region Dalarnas värdegrund (Öppenhet/Respekt/Ansvar)" där 6 procent inte höll med om påståendet.

För att stärka det förebyggande diskrimineringsarbetet ur ett medarbetarperspektiv har även personalenheten uppdaterat mallen för medarbetarsamtal med frågor kopplat till våld i nära relationer.

5. Sammanfattande iakttagelser och bedömningar

I detta kapitel besvaras granskningens frågeställningar. En mer detaljerad sammanfattning av regionens arbete med att motverka diskriminering återfinns i analysstabellen, som även innehåller vår samlade bedömning av återstående utvecklingsområden utifrån våra operationaliserade kriterier (beskrivna i avsnitt 1.2).

5.1 Svar på granskningens frågeställningar

Granskningen visar att Region Dalarna sedan föregående granskning har vidtagit flera åtgärder som innebär en tydligare struktur för arbetet mot diskriminering. Flera av de brister och rekommendationer som identifierades i den tidigare granskningen har hanterats delvis, men inte fullt ut integrerats i ett sammanhållet och systematiskt arbetssätt. Jämfört med iakttagelserna i den tidigare granskningen framstår det nuvarande arbetet som mer samlat och med ökad medvetenhet om behovet av systematik, särskilt vad gäller styrning, ansvarsfördelning och uppföljning. Samtidigt finns det flera konkreta exempel som indikerar att diskrimineringsarbetet i flera avseenden inte är implementerat i praktiken:

- Flera centrala styrdokument och riktlinjer med bäring på diskriminering är under framtagande eller nyligen fastställda och därmed ännu inte fullt införda i verksamheternas planering och uppföljning. Detta innebär att styrningen i praktiken är otydlig för chefer och medarbetare, och att arbetet inte får ett stabilt genomslag i den dagliga verksamheten.
- Det saknas utbildningar i diskriminering för anställda. Regionen saknar dessutom fortfarande ett system för att sprida och följa upp utbildningsinsatser. Avsaknaden av utbildning och uppföljning gör att kunskap, förväntningar och arbetssätt inte systematiskt byggs in i verksamheterna.
- Regionens främsta verktyg för analys (patientnämndens uppföljning) innehåller ingen specifik statistik kopplad till diskrimineringslagens sju grunder och det saknas fortfarande en struktur för hur lärdomar tas omhand. Detta begränsar möjligheten att identifiera mönster och omsätta iakttagelser i riktade åtgärder på verksamhetsnivå.
- Hållbarhetsavdelningen har svårt att nå ut med frågor kopplade till diskriminering och mänskliga rättigheter till resten av organisationen. När stöd och förväntningar inte når verksamheterna riskerar frågorna att bli beroende av enskilda personers engagemang, det saknas systematik.
- Det saknas fortfarande råd och samråd kopplade till fler diskrimineringsgrunder vilket försvårar systematisk inhämtning av perspektiv och behov från olika grupper och minskar förutsättningarna för verksamhetsnära förbättringsarbete.

Sammantaget innebär dessa exempel att diskrimineringsarbetet riskerar att bli dokument- och processinriktat utan faktiskt förändring i de verksamheter där såväl invånare som medarbetare möter regionen. När styrning, utbildning, uppföljning och återföring inte fungerar som en sammanhållen kedja blir konsekvensen att diskrimineringsarbetet stannar på central nivå och att mycket lite konkreta åtgärder sker på verksamhetsnivå, alternativt att åtgärder genomförs sporadiskt och utan långsiktiga effekter.

Tabellen på nästa sida sammanfattar granskningens centrala analysområden och visar hur tidigare iakttagelser och rekommendationer från 2021 förhåller sig till nuläget 2026. Den ger även en samlad bedömning av vilka utvecklingsområden som fortfarande kvarstår i Region Dalarnas arbete mot diskriminering.

Analysområde	Iakttagelser och rekommendationer i tidigare granskning (2021)	Beskrivning av nuläge (2026)	Samlad bedömning av återstående utvecklingsområden
Styrning och förankring	<p>Regionen bedrev ingen sammanhållen eller tydligt styrd verksamhet för att förebygga diskriminering av varken regionens medarbetare eller medborgare. Diskrimineringsfrågorna hanterades i flera styrande dokument, men utan samlad styrlogik eller tydlig prioritering. Vissa av styrdokumenterna var inaktuella. Brister fanns även i implementeringen av styrdokument inom regionens verksamheter.</p> <p>Regionstyrelsens ansvar för hållbarhets- och folkhälsofrågor var inte reglerat i reglementet, samtidigt som ansvar lagts på en beredning utan beslutskompetens.</p>	<p>Regionstyrelsen har fattat beslut om ett nytt styrsystem för hållbarhet. Som en del av styrsystemet har en ny hållbarhetspolicy tagits fram. Denna ska utgöra ett underlag i arbetet med region- och nämndplaner och budget. Ett arbete pågår med att ta fram kompletterande riktlinjer till policyn.</p> <p>Styrdokument med bäring på diskrimineringsfrågan har även uppdaterats inom personalområdet. Mallen för medarbetarsamtalet har uppdaterats med frågor gällande våld i nära relationer.</p> <p>En översyn av regionstyrelsens reglemente pågår för tillfället i syfte att säkerställa att detta är aktuellt och lever upp till kommunallagens krav.</p>	<p>Arbetet med att omsätta rekommendationerna i praktisk styrning, genomförande och uppföljning i väsentliga delar har gått långsamt. Flera centrala utvecklingsbehov som identifierades för fem år sedan kvarstår, och åtgärder som nu är under framtagande eller initieras först i ett sent skede hade behövt vara på plats betydligt tidigare för att få avsedd effekt. Ett exempel är översynen av regionstyrelsens reglemente.</p> <p>Det nya styrsystemet för hållbarhetsfrågor där diskriminering ingår kan vara ett sätt att integrera frågorna i ordinarie system för styrning och ledning för att göra diskrimineringsarbetet till en naturlig del av samtliga verksamheters plan- och budgetarbete.</p> <p>Vi betonar vikten av att nya styrdokument om diskriminering färdigställs och implementeras både för medarbetare och invånare.</p>
Ansvarsfördelning och roller	<p>Ansvar för det förebyggande arbetet mot diskriminering var inte tydligt fördelat mellan regionstyrelse, nämnder och förvaltningar. Endast två nämnder hade i sina reglementen ett uttalat ansvar för tillgänglighet, trots att flera nämnder möter medborgare i olika roller. Det fanns inga utpekade funktioner inom regionen med ansvar för ett samlat</p>	<p>Personalenheten ansvarar för det förebyggande arbetet mot diskriminering av medarbetare. Hållbarhetsavdelningen ansvarar för frågor kopplat till diskriminering av medborgare.</p> <p>Hållbarhetsavdelningen upplever att de har svårt att nå ut med frågor kopplat till diskriminering och mänskliga rättigheter till</p>	<p>Vi bedömer att det fortsatt råder oklarhet kring diskrimineringsfrågornas funktion i organisationen samt kring informations- och beslutsvägar för hur arbetet ska implementeras i verksamheterna. Vi noterar också att vissa chefsfunktioner inte fullt ut tycks vara medvetna om frågornas vikt, vilket riskerar att försvaga styrning, prioritering och genomslag.</p>

	<p>förebyggande arbete enligt diskrimineringslagen.</p>	<p>övriga verksamheter inom organisationen. Miljöarbetet går bättre. För tillfället pågår ett förändringsarbete inom avdelningen där en ny stödstruktur för systematiskt hållbarhetsarbete är under utveckling.</p> <p>Nämndernas reglementen saknar fortfarande skrivningar kring ansvar för tillgänglighet. En översyn av samtliga nämnders reglementen pågår i syfte att bland annat tydliggöra ansvaret kopplat till diskrimineringsfrågor.</p>	<p>Därtill ser vi tecken på att hållbarhetsavdelningens stöd i frågorna präglas av hög specialisering inom relativt smala områden, samtidigt som det inte fullt ut är tydligt hur detta stöd bör omsättas i en ändamålsenlig implementering i verksamheten.</p> <p>Vi ser positivt på den pågående översynen av nämndernas reglementen och betonar vikten av att ansvar för tillgänglighet tydliggörs i de framtida styrdokumentet.</p>
<p>Samordning mellan verksamheter</p>	<p>Arbetet mot diskriminering bedrevs i stor utsträckning verksamhetsvis och med varierande ambitionsnivå. Det saknades gemensamma arbetssätt och en struktur för att samordna analys, uppföljning och utveckling mellan nämnder och förvaltningar. Utvecklingsbehov fanns gällande regionens samverkan med intresseorganisationer kopplade till olika diskrimineringsgrunder.</p>	<p>Det pågående arbetet med att utveckla en systematisk stödstruktur inom hållbarhetsavdelningen syftar bland annat till att ta ett mer samlat grepp kring hållbarhetsfrågorna i regionen. Till exempel planerar hållbarhetsavdelningen att börja med verksamhetsbesök för att erbjuda regionens förvaltningar ett mer strukturerat stöd kopplat till analys och utveckling av diskrimineringsfrågor.</p> <p>Det saknas fortfarande råd med koppling till fler diskrimineringsgrunder inom regionen.</p>	<p>Vi bedömer att det fortfarande saknas en sammanhållen struktur för arbetet med diskrimineringsfrågor inom regionen. Vi ser positivt på det förändringsarbete som pågår inom hållbarhetsavdelningen och som syftar till att erbjuda ett mer systematiskt stöd kopplat till resterande verksamheter inom organisationen.</p> <p>Vi bedömer att ett utvecklingsområde fortsatt är regionens samverkan med intresseorganisationer med koppling till andra diskrimineringsgrunder än ålder och funktionsnedsättning.</p>
<p>Analys av risker för diskriminering och vidtagande av åtgärder</p>	<p>Regionen använde avvikelssystemet och patientnämndens rapportering som centrala analys- och uppföljningsverktyg, vilket gav viss bild av förekomsten av diskriminering. Analysen och uppföljningen bedömdes dock vara otillräcklig som ensam grund för att</p>	<p>Patientnämndens uppföljning och analys av avslutade ärenden gällande inkomna avvikelser och klagomål är fortfarande regionens främsta verktyget för analys av risker kopplat till diskriminering. Nämndens uppföljning sker två gånger per år men innehåller ingen specifik statistik med</p>	<p>Vi bedömer att det fortsatt är en brist att uppföljning och analys av avvikelser inte kopplas till de sju diskrimineringsgrunderna. Detta försvårar möjligheten att upptäcka mönster och ojämlikheter mellan grupper och att omsätta uppföljningen i träffsäkra, förebyggande åtgärder. Vi ser positivt på att en</p>

	<p>upptäcka strukturell diskriminering.</p> <p>Regionen genomförde inga systematiska och proaktiva analyser på aggregerad nivå för att identifiera risker för diskriminering på strukturell nivå. Analysarbetet var huvudsakligen reaktivt, baserat på inkomna klagomål och avvikelser. Resultat från uppföljning och klagomål användes i begränsad utsträckning för att styra, utveckla eller justera arbetssätt på regional nivå.</p>	<p>koppling till diskrimineringsgrunderna. Det saknas fortfarande en struktur för hur lärdomar av analyserna tas omhand i regionen.</p> <p>Gällande medarbetarperspektivet sker analys främst inom ramen för regionens medarbetarundersökning. Sedan den tidigare granskningen genomfördes har även en visseblåsartjänst inrättats som möjliggör rapportering av allvarliga arbetsrelaterade oegentligheter och missförhållanden.</p>	<p>visseblåsartjänst har etablerats inom regionen.</p>
<p>Uppföljning och återrapportering</p>	<p>Det saknades en samlad, regelbunden och analysbaserad uppföljning av hur nämnderna efterlevde regionens styrande dokument på diskrimineringsområdet.</p> <p>Vidare saknade regionen en plattform som kunde effektivisera spridningen av utbildningar med koppling till diskriminering samt uppföljningen av deltagande vid utbildningar.</p>	<p>Flera av styrdokumenterna med koppling till diskrimineringsfrågor är under framtagande. Andra har nyligen fastställts och är därför på väg att implementeras i regionen.</p> <p>Det saknas utbildningar i diskriminering för anställda inom regionen. Regionen har fortfarande inget system för spridning och uppföljning av utbildningar. För tillfället pågår upphandling av en utbildningsportal.</p>	<p>Vi bedömer att arbetet behöver stödjas av en tydlig styrkedja och regelbunden uppföljning, där lärande och förbättring är inbyggt i systemet. Den upphandlade utbildningsplattformen kan vara ett centralt verktyg för att stärka genomslaget genom att möjliggöra samlad spridning av utbildningar och uppföljning av deltagande.</p>

Stockholm 8 juni 2026

Christina Sand

Linn Hemmar Larsson

Certifierad kommunal yrkesrevisor

Verksamhetsrevisor

Bilaga 1. Källförteckning

Intervjuer:

- Regiondirektör
- Hållbarhetsstrateg, Hållbarhetsavdelningen
- Hållbarhetschef, Hållbarhetsavdelningen
- Socialmedicinsk läkare, Hållbarhetsavdelningen
- HR-direktör, Personalenheten
- Hälso- och sjukvårdsdirektör, Hälso- och sjukvårdsförvaltningen
- Regional utvecklingsdirektör, Regionala utvecklingsförvaltningen

Dokument:

- Regionplan 2026
- Regionstyrelsens och nämndernas reglementen
- Regionstyrelsen och nämndernas verksamhetsplaner 2026
- Riktlinje för gemensam arbetsordning för brukarsamverkan
- Region Dalarnas värdegrund
- Dalastrategin 2030
- Hållbarhetspolicy för Region Dalarna
- Strategi för samisk hälsa - en hälso- och sjukvård som bidrar till en god och jämlik hälsa för samer 2020 - 2030.
- Ett jämställt Dalarna - Länsstrategi för jämställdhet
- Den europeiska deklARATIONEN för jämställdhet på lokal och regional nivå
- Arbetsmiljöpolicy för Region Dalarna
- Direktiv Arbetsmiljö
- Riktlinje för organisatorisk och social arbetsmiljö
- Riktlinje mot kränkande särbehandling
- Framtidens hälso- och sjukvård i Region Dalarna
- Länsgemensam strategi med målbild och färdplan för God och Nära vård i Dalarna
- Regionalt trafikförsörjningsprogram 2023 - 2030
- Kollektivtrafikplan 2026
- Kultur- och bildningsplanen 2023 - 2026
- Region Dalarnas arbete med mänskliga rättigheter
- Redovisning av Patientnämnden Dalarnas avslutade ärenden 2025-01-01 - 2025-06-30
- Region Dalarnas riktlinje för visseblåsartjänst
- Region Dalarnas medarbetarundersökningar 2022 - 2025
- Tjänsteutlåtande - Ny hållbarhetspolicy för Region Dalarna
- Regionstyrelsens sammanträdesprotokoll - CEMR-deklaration - Tillägg av nya artiklar
- Regionstyrelsens sammanträdesprotokoll - Beslut om upphörande av policyer på personalområdet
- Hälso- och sjukvårdsnämndens tjänsteutlåtande - Slutrapport - Framtidens hälso- och sjukvård i Region Dalarna

Bilaga 2. Revisionskriterier

Kommunallagen (2017:725)

Nämnderna ska var och en inom sitt ansvarsområde 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.

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 framför allt hur anställda bemöter allmänheten när de ger upplysningar, vägledning, råd eller annan liknande hjälp.

Hälso- och sjukvårdslag (1982:763)

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.