

Likarätt

OCH LIKA MÖJLIGHETER

10-11 MAJ
2022

MUSIK I
VÅRDENS
KORRIDORER

"ALLA FÖDS
NAKNA"
- VAD HAR
HÄNT SEN
SIST?

NU KOMMER
LIKARÄTTSS-
RONDEN!

STORA LIKARÄTTSDAGARNA

Bejaka kraften i det mänskliga mötet!



Taiwo Draycott



Ola Björgell



Lyssna på podden "Alla föds nakna"!

Varmt välkommen till Stora Lika-rättsdagarna och Stora Lika-rättsgalan 2022. Vänliga tankar och goda idéer föds och växer sig starka när vi möts tillsammans. Det vi berättar om i denna tidning genomsyras av mycket vänlighet och en stor portion kärlek. Häng med!

Vi kan börja med att träna på att vara vänliga mot oss själva och alla vi möter. Många är redan väldigt bra på detta men vi behöver bli fler och alla kan lära sig mer. Så enkelt och samtidigt så svårt. Att det inte är helt lätt ser vi i verklighetens vardag där medmänniskor fortlöpande utsätts för diskriminerande handlingar runt om i hela landet.

Att arbeta för likarätt och lika möjligheter handlar om att stanna upp och se, samt ta sig tid att lyssna och träna på acceptans.

Vi ska vara proffs på det vi gör i våra olika yrkesroller och vi måste vara minst lika bra på likarätt. Det innebär att bejaka humanismen, att stå upp för medmänskligheten. Att bjuda på vår kraft och medkänsla till den vi möter. Själva kärnan är att ge. Det är en kärleksfull handling där den som får lyfts uppåt.

Stora Lika-rättsgalan är ett sätt att aktivt välkomna alla. I musikens värld är det lättare att mötas på lika villkor och med lika möjligheter i ljud, toner och i en melodi som alla kan ta del av. Musiken blir som medicin, med en stor och läkande kraft. Den väcker positiva känslor och goda minnen. Musiken är större än både bokstäver och ord. Den lugnar, tröstar och lindrar. Den är större än det skrivna ordet med sin mening och melodi, och den för oss samman.

Att öka kunskapen om likarätt är en ständigt pågående process. Det är ett gemensamt arbete för oss alla, i ett livslångt utvecklande och lärande.

Tack till Dig som läser denna tidning och till alla Er som möter upp på kongressen!

Ola Björgell

ANSVARIG UTGIVARE Ola Björgell,
Regionöverläkare, Funktionsansvarig
Lika-rätt, Region Skåne, Docent, Lunds
universitet, Vetenskaplig sekreterare,
Svenska Läkaresällskapet

PRODUKTION Ola Björgell & NextMedia

GRAFISK FORM Stellan Stål **TRYCK** V-TAB

FOTON Jakob Pihl – Skånetrafiken, Musik i
Syd, Region Skånes bildarkiv, Skribenterna,
Eva Sjögren, Robert Olsson, Magnus
Fröderberg, Oskar Stackrud, Roger Nellsjö,
Länsstyrelsen Skåne, Ola Björgell

KORREKTUR Johan Siwerth

DIGITAL PUBLICERING www.likaratt.nu

KONTAKT karin.m.andersson@skane.se

INFO OCH ANMÄLAN www.likaratt.nu

Innehåll

- 4 Podcasten "Alla föds nakna"
- 5 Stora Likarättspriset
- 6-7 Diskriminering och aktiva åtgärder
- 8-9 Nu kommer Likarättsronden!
- 10 Musik i vårdens korridorer
- 11 Stora Likarättsgalan
- 12 Regeringsuppdraget mot rasism
- 13 Mänskliga rättigheter
- 14 Rasism, ett påtagligt problem
- 15 Det börjar med oss själva
- 15 Smakupplevelser i världsklass
- 16 Nationell funktionshinderspolitik
- 17 Möt Mikael Andersson
- 17 Universell utformning
– om att skapa ett samhälle för alla
- 18 Rickard Söderberg och Barbro Westerholm
- 19 Dysfagi, ett dolt handikapp



Läs mer om
"Tillsammans ger vi
kärleken skjuts" och
alla andra
poddavsnitt på
sidan 4!



Alf Jönsson, Regiondirektör, Region Skåne



"Det ska alltid råda nolltolerans mot diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling i alla led. Mångfald är berikande och utvecklar oss och alla arbetsplatser framåt. Att aktivt inhämta kunskap om likarätt är en grundförutsättning i det yrkeslivslånga lärandet. Vi behöver alla lära oss mer. I mötet kan vi stanna upp, samtala, lyssna och lära av varandra. Jag rekommenderar därför varmt deltagande i Stora Likarättsdagarna, samt i de utbildningar som finns kring denna kongress!"

Tänk på...

Tänk på att det bitvis är svåra ämnen och frågeställningar som diskuteras, där många kan ha olika erfarenheter och uppfattningar. Varje skribent står för sina egna uttalanden, som kan vara en personlig uppfattning eller reflektion. Det finns såklart flera olika sätt att se och tolka saker på och tillsammans försöker vi finna en bra väg framåt. Målet är att alla ska kunna känna sig absolut välkomna. Under Stora Likarättsdagarna, och på våra andra utbildningar & fortbildningar, finns möjlighet till fördjupad interaktion och dialog. Berätta gärna för oss om det är något Du saknar eller önskar att vi tar med oss i läroprocessen. Vi lär av varandra hela livet. Tack på förhand!

Podcasten "Alla föds nakna"

– vad har hänt sen sist?

Nu har det gått mer än två år sedan idén om en podcast kom till. Podcasten har fått ett namn, en plattform och hittills har hela tio avsnitt av "Alla föds nakna" publicerats där poddar finns. Många viktiga frågor och ämnen har lyfts fram. Vi är väldigt ödmjuka och tacksamma inför att få ha träffat så många människor med så mycket kunskap om sådant vi vill veta mer om.

Om det hade varit möjligt tror vi att podcasten skulle kunnat sändas dygnet runt, för det kommer hela tiden upp nya viktiga ämnen att belysa. Avsnitten har blivit längre än planerat och tro oss, vi har försökt att korta ner avsnittens längd. Det finns med andra ord så mycket viktiga saker som lyfts i det material vi spelar in. Ett tecken på att det alltid går att prata likarätt.

I podcasten lyfts likarätsfrågor ur flera olika perspektiv, som till exempel kön, ålder och sexualitet. Podcasten har ofta ett värdfokus men vi vill säga att podcasten är till för alla. Vi pratar bland annat om hur vi ska arbeta med aktiva åtgärder utifrån de diskrimineringsgrunder som finns och hur vi kan arbeta mer strukturerat med likarätsfrågor.

För oss är det viktigt att vi gör något som sätter likarätt i fokus genom att prata om vad det innebär samt våga söka svar på frågorna där vi själva inte sitter på svaren. Vi måste helt enkelt vända på tankar och känslor för att själva gå till botten med vad vi som individer kan göra eller ändra på för att kunna bemöta våra medmänniskor utifrån allas lika rättigheter och möjligheter. Varje gång vi pratar om likarätt blir det lättare. Detta är något vi hoppas att podcasten kan inspirera till, att börja prata om det trots att det ibland är ett svårt ämne. Alltså, ju mer vi pratar om det, desto lättare blir det. Vi ska fortsätta vara en aktiv aktör och ni är alla, i hela avlånga landet, varmt välkomna att lyssna.

Podcasten kan användas fritt i utbildningssyfte. Önskemål och synpunkter angående podcasten tas gärna emot via mejl till likarattspodden@skane.se

*Allt gott från oss och god lyssning,
Åsa Stenéus och Taiwo Draycott, Likarätsambassadörer i Region Skånes Likarättsakademi*

De tio släppta avsnitten

1. Bonusavsnittet med Alf och Ola
2. Diskrimineringslagen och aktiva åtgärder
3. Ungdomsmottagningen i Vellinge
4. Skänetrafikens kundtjänst – vinnare av Stora Likarättspriset år 2017
5. RFSL Rådgivningen Skåne
6. Barnkonventionen och barnet som rättighetsbärare
7. Julavsnitt, Rickard Söderberg och Gullan Bornemark
8. Karin, Pontus och vinnarna av Stora Likarättspriset år 2020
9. Teckenspråkstolkarnas perspektiv
10. Tillsammans ger vi kärleken skjuts!



Inspelning med Alf Jönsson, regiondirektör och Ola Björgell, regionöverläkare och funktionsansvarig för Likarätt.

Mjuka värden belönas med Stora Likarättspriset

”Akutmottagningen Kristianstads tvärprofessionella ansvarsgrupp ”Mjuka värden” tilldelas Stora Likarättspriset 2021 för sitt mångåriga arbete med att systematiskt identifiera särskilt utsatta människor i vårdmötet på akutintaget och ge dem ett ”skyddsnät”. Med nytänkande och engagemang samarbetar de med många parter för att alla patienter ska få samma hälso- och sjukvård oavsett vem en är.”



Kollegor i gruppen ”Mjuka värden”, akutmottagningen CSK, Kristianstad.

Arbetet på akutmottagningen i Kristianstad är högspecialiserat, med inslag av både stress och snabba ryck. I denna miljö möts den tvärprofessionella gruppen ”Mjuka värden” med erfarna undersköterskor, sjuksköterskor och medicinska sekreterare samt läkare.

Tillsammans stannar de upp och identifierar ett problem, ett etiskt dilemma, eller en särskilt sårbar patientgrupp för att skapa ett extra skyddsnät i mötet med akutsjukvården. Det kan till exempel gälla barn, äldre och sköra, personer med självskadebeteende, patienter som utsätts för våld i nära relationer, ärenden kring migration och hälsa, anhörigstöd och avlastande samtal samt svåra avsked på akutmottagningen med omhändertagande av avlidna och deras anhöriga.

Gruppen har ett väl utarbetat samarbete med sjukhuskyrkan som bistår med stöd. Andra viktiga samarbetspartner är polismyndigheten, socialtjänsten, kommunen, barn- och ungdomsmottagningen samt psykiatrin. Gruppen utbildar också medarbetare t.ex. om våld i nära relationer. De skriver rutiner för olika processer och är remissmottagare i sakfrågor från ledningsgruppen. Närmast planeras att sammanställa riktlinjer för omhändertagande av medarbetare vid särskilda händelser.

Syftet med Stora likarättspriset är att lyfta fram en verksamhet som systematiskt arbetar för att möjliggöra mångfald. Vi vill på detta vis uppmuntra fler till att aktivt arbeta med likarätt

Pontus Lindberg, Ordförande i personalnämnden

Att människor bemöts och behandlas på ett likvärdigt och respektfullt sätt är extra viktigt i de svåra situationer som finns på ett akutintag. Gruppen ”Mjuka värden” är därför speciellt värdefull

David Westlund, 2:e vice ordförande



På bilden ses (från vänster): David Westlund, andre vice ordförande och Pontus Lindberg, ordförande, bägge i Personalnämnden. Eva Österberg, enhetschef, Åsa Kull, driftsansvarig sjuksköterska samt Marie Ramlund, läkare, samtliga vid akutmottagningen, Centralsjukhuset Kristianstad.

Stora Likarättspriset

Priset delas ut till ett team eller en verksamhet i Region Skåne, utifrån kriterier som ”nytänkande och engagemang i arbetet med att motverka diskriminering”. Syftet med Stora likarättspriset är att lyfta fram verksamheter som systematiskt har arbetat för att möjliggöra mångfald i sina verksamheter. Alla kan nominera en verksamhet eller kollegor som arbetar för att människor ska bemötas och behandlas på ett likvärdigt och respektfullt sätt. Personalnämndens presidium utser därefter en vinnare varje år som får 50 000 kronor att använda för studier inom likarättsområdet. Läs mer på www.likaratt.nu

Vad är diskriminering och kan bli diskriminerad i

Diskriminering innebär att man har blivit sämre behandlad än en annan person på grund av sin identitet. Det finns sju olika diskrimineringsgrunder och de är: kön, könsidentitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.

För att en händelse ska räknas som diskriminering måste det ha skett inom ett samhällsområde som lagen täcker, till exempel inom vården eller på jobbet. Det finns också olika former av diskriminering, som till exempel direkt och indirekt diskriminering, och sexuella trakasserier.

Inom vården kan en patient bli diskriminerad av exempelvis en sjuksköterska, och den anställde kan bli trakasserad av sina kollegor eller diskriminerad av arbetsgivaren. Om den anställde upplever ett kränkande beteende från en patient är det istället en arbetsmiljöfråga som hanteras där. Anledningen till att det ser ut så här är att diskrimineringslagen tar hänsyn till maktförhållanden – och här anses vårdtagaren stå i en underordnad ställning till vårdgivaren.

Hur kan vi motverka diskriminering?

Diskrimineringslagen är ett viktigt verktyg för ett mer jämlikt samhälle. Den innehåller både ett förbud mot diskriminering och ett påbud om förebyggande och främjande åtgärder mot diskriminering. Det här påbudet kallas aktiva åtgärder och gäller inom arbetslivet och utbildningsområdet. Alla arbetsgivare i Sverige täcks därigenom av diskrimineringslagens krav på aktiva åtgärder mot diskriminering. Aktiva åtgärder är ett systematiskt, fortlöpande arbete vars syfte är att

förebygga risker för diskriminering och hinder för lika rättigheter och möjligheter.

En uppåtgående spiral

Lagstiftarens intention med aktiva åtgärder är att varje arbetsplats är i en kontinuerlig process, som successivt höjer medvetandet och kunskapen på arbetsplatsen om diskrimineringsfrågorna. Genom fortlöpande samtal, undersökningar, analyser, testande och utvärderingar av åtgärder undanröjs sakta men säkert hinder för lika rättigheter och möjligheter samt risker för diskriminering. Viktigt fokus är här hur de rådande normerna på arbetsplatsen kan vara begränsande för individer och grupper – och hur dessa normer avtrycks i beteenden, rutiner och arbetsplatsens organisering. Detta är en av orsakerna till att samtliga steg ska göras i samverkan mellan arbetsgivaren och de anställda – då säkerställs att alla som berörs av arbetsplatsen och dess likabehandlingsarbete också är med på resan.

Därför bör en lärande och gedigen utvärdering prioriteras framför att bara bocka av mål på en lista. Med det sistnämnda förloras dels möjligheter till lärande och utveckling. Det blir också än svårare att avgöra vilka effekter åtgärderna har gett.

Därför brukar vi på MmD prata om en uppåtgående spiral, istället för den tvådimensionella

Ana och Jerk

Ana Marega och Jerk Elmén är processledare på Malmö mot Diskriminering, en av 18 antidiskrimineringsbyråer i Sverige. De ger processtöd till organisationer i deras arbete med aktiva åtgärder och har bland annat genomfört en forskningscirkel i frågan.

Möt Ana Marega och Jerk Elmén från Malmö mot Diskriminering på Stora Likarättsdagarna 2022!



vem är det egentligen som hälso- och sjukvården?

cirkeln som brukar beskriva de fyra stegen i aktiva åtgärder.

De fyra stegen, vad är det?

I diskrimineringslagen står det att arbetet med aktiva åtgärder ska bedrivas enligt en arbetsprocess i fyra steg, som liknar det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Det första steget är att undersöka risker för diskriminering och hinder för lika rättigheter och möjligheter på arbetsplatsen. Vår erfarenhet är att detta görs bäst genom att kombinera olika undersökningsmetoder: allt från medarbetarenkäten till genomlysning av centrala rutiner och arbetsätt gällande till exempel rekrytering och befordran, liksom kvalitativa, undersökande samtal på arbetsplatsträffar eller liknande.

Det andra steget är en analys av undersökningens resultat. Analysen är väldigt viktig för att förstå orsaker till upptäckta risker och hinder och därigenom sätta in träffsäkra åtgärder som går till roten av problemet. Detta görs i samverkan mellan anställda och arbetsgivare, för att fånga in relevanta perspektiv.

Att åtgärda är *det tredje steget* i de aktiva åtgärderna. Lagen säger ingenting om vilka åtgärder som kan bli aktuella från fall till fall, eftersom varje arbetsplats och problematik är unik. Flera goda tips och exempel kan ses på DO:s digitala guide (se ruta).

Följa upp och utvärdera är *det fjärde och sista steget*. Här utvärderas varje åtgärd liksom processen som helhet. Här ges möjlighet att verkligen lära och utveckla metoder genom trial and error-principen – och till de medvetandehöjande samtal i organisationen som lagstiftningen åsyftar.

Hela arbetsprocessen ska dokumenteras. Här skall det redogöras för hur arbetsgivaren har samverkat med arbetstagarerna.

Vilka delar av arbetsplatsen omfattas av aktiva åtgärder?

Diskrimineringslagen anger fem områden på arbetsplatsen, som är tänkta att täcka arbetsplatsen som helhet. Dessa är: arbetsförhållanden, löner och andra anställningsvillkor, rekrytering och befordran, utbildning och övrig kompetensutveckling, föräldraskap och arbete.

Extra uppgifter

I påbudet ingår även en årlig genomgång av rutiner och riktlinjer mot trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier, årlig lönekartläggning samt systematiskt arbete för att rekrytera personer av underrepresenterat kön.

Aktiva åtgärder och bemötande

Även om aktiva åtgärder inte gäller patientbemötandet finns här goda möjligheter till syner-



gieffekter. Processmodellen och flera av verktyg och metoder kan översättas in i arbetet för att undanröja risker för diskriminering i bemötandet, inte minst det normkritiska perspektivet. Ett medvetandehöjande, där det ingår att hitta språk för att tala om de här frågorna, kan bara vara positivt då normer som drabbar anställda också kan orsaka risker för diskriminering för patienterna.

Ana Marega och Jerk Elmén,
Malmö mot Diskriminering

Tips för att läsa vidare

Läs mer här: aktiva-atgarder.do.se

"Att få plats som människa i en organisation, aktiva åtgärder i praktiken"
Malmö mot Diskriminering, finns hos din digitala bokhandlare.

"Att mötas i hälso- och sjukvård – ett utbildningsmaterial för reflektion om bemötande och jämlika villkor"
Socialstyrelsen

”Vi ser fram till vår första likarättsrond med chans att se mer och få fler perspektiv samt med möjlighet till gemensam reflektion. Det är också spännande att vi sedan tillsammans kan utvärdera och utveckla verksamheten över tid”

Clark Olsson, vårdutvecklare, Bild- och Funktionsmedicin, SUS, Malmö



Nu kommer Likarättsronden!

Nu kör Region Skånes Likarättsakademin igång med ett pilotprojekt och lanserar det nya konceptet ”Likarättsrond” som är klart för klinisk utvärdering i hälso- och sjukvården. Projektansvariga är ST-läkare och certifierad likarättsambassadör Susanne Ehn samt Ola Björgell, Regionöverläkare och funktionsansvarig för likarättsarbetet i Region Skåne.

Vid en likarättsrond beaktas tillgängligheten och bemötandet gentemot både medarbetare och patienter, med målet att alla ska kunna känna sig välkomna och inkluderade. Precis som under en rond kan en kanske inte lösa allt på en gång, men en hel del

”

Likarättsrond tycker vi är ett jättebra ord. Den har en precis som en vanlig rond en tydlig riktning och ett mål, att gå igenom avdelningen, stanna upp och ta hand om alla som vistas där samt förbereda nästa steg, det som ska leda till något bättre

Susanne Ehn, projektansvarig för Likarättsronden

och lite mer för varje gång. Att arbeta med likarätt är ett ständigt arbete framåt som aldrig tar slut, och som hela tiden kan förbättra både små och stora saker över tid.

Från flera färskas medarbetarenkäter vet vi att diskriminering förekommer. Så är det på de flesta arbetsplatser i Sverige. Ibland blir vi lite hemmablinda, kanske inte ser det som vi borde se, eller alltid orkar.

På varje arbetsplats finns många synliga och osynliga normer. Vissa är bra och får arbetet att fungera, andra är tvärtom begränsande och kan förstöra samt försvåra arbete. Då kan någon komma i kläm, fara illa, diskrimineras eller utsätts för negativ särbehandling. En patient kanske inte får vård på lika villkor, i värsta fall förminskas eller glöms bort.

Om att stanna upp och se det som finns runt omkring

Det är så mycket som ska hinnas med i vardagen och dagarna susar förbi, fyllda med olika

Häng med på en likarättsrond!

En likarättsrond går till på följande sätt: Det är ett teamwork där alla hjälps åt att stanna upp, observera, notera, utvärdera och agera. Medarbetare och ledning får ta del av en kort enkät. Därefter görs ett besök, det vi kallar ”likarättsrond”, på arbetsplatsen. Vid besöket hålls ett samtal, en dialog i samverkan, med både medarbetare och verksamhetschef. Sedan sammanställs en rapport med återkoppling. Styrkor och utmaningar, tankar och idéer ventileras kring hur likarättsarbetet kan fortsätta att utvecklas.



Susanne Ehn, ST-läkare och certifierad likarättsambassadör samt projektansvarig för Likarättsronden.

”Vi är väldigt positiva och tycker det är inspirerande och angeläget att vara med i detta pilotprojekt. Det är viktigt med lyhördhet för likarättsfrågor i all verksamhet, inklusive i vår egen”

Maria Abrahamsson, ST-chef, Kvinnokliniken, SUS

9



uppgifter. I en sådan miljö finns det inte alltid tid att stanna upp och reflektera, se sig omkring och upptäcka saker som kan förbättras, på det mänskliga planet. Sådant som gör att medarbetare trivs och patienter känner sig välkomna. Varje arbetsplats har en skyldighet att bedriva aktiva åtgärder som en del i arbetet mot diskriminering. Det är verksamhetschefens ansvar, men en uppgift som kan vara mycket svår att översätta från text till aktiv handling. Därför tror vi att

”

Vi som arbetar i hälso- och sjukvården ska såklart vara ambassadörer för det goda och det absoluta välkommandet. Hur skulle det se ut om vi inte ens kan ta hand om varandra som medarbetare, när vi samtidigt ska möta och välkomna alla våra patienter?

Ola Björgell, Regionöverläkare och funktionsansvarig för Likarätt i Region Skåne

en likarättsrond välkomnas. Den ska ses som ett vänligt och gott stöd, inte som någon kontroll eller inspektionsverksamhet.

Vi har också många lagar som påverkar hälso- och sjukvården, inklusive en diskrimineringslag med sju diskrimineringsgrunder. I praktiken innebär det att varje arbetsplats måste gå igenom verksamheten och titta på allt från hur medarbetare mår till tillgänglighetsaspekter för patienterna. Går det till exempel att komma in genom dörren, förflytta sig och bli undersökt, och behandlad på lika villkor oavsett vem en är? Om jag har en normbrytande funktionalitet, har svårt att förstå språket som talas, tillhör en



Likarättsronden är en fortlöpande process som hela tiden ska lyfta verksamheten ett steg uppåt och framåt!

Illustration: Vecteezy.com

utsatt grupp, kan jag då vistas på denna plats på samma villkor?

En mer inkluderande och välkomnande arbetsplats

Vi är övertygande om att en likarättsrond sätter igång en process på arbetsplatsen. Återkommande likarättsronder kan över tid skapa allt mer inkluderande normer och förhållningssätt. Det blir då, efterhand, helt självklart att arbeta kontinuerligt med likarätt. Vi utbildar allt fler certifierade likarättsambassadörer varje år i Region Skåne och det kan vara en väldigt fin grund till att också leda en likarättsrond i framtiden, tänker vi. Då blir vi många som hjälps åt och det blir hållbart över tid!

Susanne Ehn och Ola Björgell

Likarättsambassadör

Vad är en Certifierad Likarättsambassadör för något?

I Region Skåne välkomnas medarbetare till en fem dagar lång likarättsutbildning. Utbildningen består av två dagars grundutbildning, deltagande i kongressen "Stora Likarättsdagarna" under två dagar, samt en valfri fortbildningsdag inom ämnesområdet som arrangeras fortlöpande. Därefter erhålls ett diplom i samband med en högtidlig certifiering. Alla som certifierats får återkommande inbjudningar till fortbildning, som en del i det yrkeslivslånga lärandet.

”En människa som söker akut är ofta orolig. Varje detalj som kan skapa trygghet uppskattats. Här kan musiken fylla en viktig funktion”

Oskar Hammar, Verksamhetschef på Akutmottagningen i Malmö



Repetitioner på Malmö Opera inför inspelning av föreställningen.

Musik i vårdens korridorer

Våren 2021 startade Musik i Syd Utvecklingscentrum för Musik i vård, omsorg och hälsa, en satsning med syfte att stärka samarbeten med hälso- och sjukvården samt med våra lärosäten.

Sju pilotprojekt inom olika vårdområden har satts igång under året. Ett av dem är ett väntrumprojekt där vi helt enkelt byter ut reklamteve-kanalerna på skärmarna mot lugn och behaglig musik framförd av Malmö Operas kör och

möjlighet att kunna göra skillnad”, säger Ulrika Gudmundsson Schönberger, och fortsätter: ”Ett samarbete mellan två stora kulturinstitutioner, och med hälso- och sjukvården som delaktig mottagare, är det absolut bästa sättet att uppmärksamma den här typen av verksamheter och vinna mark för en framtid där genomtänkta musikprojekt ses som en självklarhet i vårdens alla delar.”

Projektet ska utvärderas både av Musik i Syd genom en enkät på plats i väntrummen, samt av mottagningarna själva i deras likarättsarbete i samarbete med regionöverläkare Ola Björgell, funktionsansvarig för Likarätt i Region Skåne. ”Det är genom engagemang och empati vi vill arbeta, det får vi på detta sättet”, säger Ulrika Gudmundsson Schönberger.

De andra sex pilotprojekten då? Jo, de rör sig mellan barn- och ungdomspsykiatri, äldreomsorgen, kvinnojourer, och rättspsykiatri. Mer om det på Stora Likarättsdagarna 2022!



Forskning och evidens är ett måste för att göra musiken och kulturen relevant som ett hälsofrämjande begrepp, och det arbetet vill vi vara med och leda

Ulrika Gudmundsson Schönberger, projektledare

orkester. De deltagande musikerna och sångarna har själva fått välja repertoar utifrån frågan vad de lyssnar till när livet känns svårt. En 90 minuter lång föreställning kommer vid fyra tillfällen per dygn under projekttiden att visas på bild- och funktionsmottagningen och akutmottagningen på SUS Malmö.

”Forskning visar att lugn, klassisk musik sänker kortisolutsöndringen i stressande situationer med t.ex. smärta och rädsla, så här ser vi en



”Inför en undersökning eller behandling är det angeläget att besöket inleds i en lugn och välkomnande miljö. Både puls och blodtryck kan sjunka med musiken som följeslagare”

Peter Hochbergs, Verksamhetschef på Bild- och Funktionsmottagningen i Malmö-Lund



Ulrika Gudmundsson Schönberger berättar mer om musik i vårdens korridorer och sex andra pilotprojekt under Stora Likarättsdagarna 2022.

STORA LIKARÄTTSGALAN 2022

Musik som medicin

med Rickard Söderberg

Musik i vård omsorg hälsa
presenterar stolt
stjärnor ur sina pilotprojekt
i världens alla rum

Mer info och fler
artister presenteras
på: likaratt.nu

Tisdag
10 maj
Malmö
Arena



MUSIK I SYD
VÅRD • OMSORG • HÄLSA



Länsstyrelsen
Skåne



Malmö
mot
Diskriminering



Svenska
Läkaresällskapet

Ett arrangemang under ledning av Ola Björgell, Karin Andersson, Sahar Janfada-Baloo, Susanne Ehn samt Region Skånes Likarättsakademi. I nära samarbete med Musik i Syd, Länsstyrelsen Skåne, Malmö mot diskriminering samt Svenska Läkaresällskapet.

Visste du detta om Musik i vård omsorg hälsa?

Alla människor har rätt till musik (och all annan kultur), även i alla olika vårdmiljöer. Vi tar hjälp av akademin och forskningen och försöker göra skillnad i vårdvardagen. Det är en stor utmaning, men vi har antagit den!

www.musikisyd.se





Regeringsuppdraget mot rasism

Sverige ska vara ett land fritt från rasism och liknande former av fientlighet. Länsstyrelserna fick juli 2020 ett regeringsuppdrag att utveckla arbetet mot rasism på arbetsmarknaden inom ramen för den nationella planen mot rasism, liknande former av fientlighet och hatbrott.

Uppdraget syftar till att synliggöra begränsande normer kring hudfärg, och bidra till att undanröja hinder för att afrosvenskar och andra personer som riskerar att utsättas för rasism ska få tillgång till lika rättigheter på arbetsmarknaden. Som ett led i det arbetet genomförde Länsstyrelsen Skåne tillsammans med Region Skåne nyligen en fortbildningsdag med

fokus på likarätt. Ni möter oss igen på Stora Likarättsdagarna 2022.

Enligt rapporten "Antisvart rasism och diskriminering på arbetsmarknaden" (Länsstyrelsen i Stockholms län, 2018) behöver personer födda

Idag vittnar människor även om att de utsätts för rasism och diskriminering på sina arbetsplatser på grund av hudfärg eller etnicitet. Att förebygga diskriminering främjar allas lika rättigheter och möjligheter på arbetsplatsen

i Afrika ha en forskarutbildning för att komma upp i samma disponibla inkomst som en person i den övriga befolkningen som har gått en treårig eftergymnasial utbildning. Till skillnad från den övriga befolkningen blir det för vissa afrosvenskar en nackdel med högre utbildning då det resulterar i högre arbetslöshet. Afrosvenskar är också i högre grad arbetslösa eller hänvisade till lågstatus- och låglönearbeten, oavsett utbildningsnivå.

*Valbone Mehmeti
Utvecklingsstrateg, Enheten för social
hållbarhet, Länsstyrelsen Skåne*

Digital grundutbildning

Förbered Dig inför Stora Likarättsdagarna 2022 med en digital grundutbildning

Länsstyrelsen i Stockholm har tagit fram en digital webbutbildning "Rasism i arbetslivet", om hur rasism och begränsande normer kring hudfärg påverkar arbetsmiljö, rekrytering, karriärmöjligheter och andra delar inom arbetslivet. Utbildningen tar 60 minuter att genomföra och du gör den på egen hand eller i grupp. Det är ett enkelt sätt att få kunskap om rasism och en början till att utveckla det systematiska arbetet för att motverka potentiellt diskriminerade strukturer på din arbetsplats. På Stora Likarättsdagarna 2022 kan du sedan ta nästa steg och fylla på med mer kunskap. Länk till utbildning: www.rasismiarbetslivet.se

Länsstyrelsen verkar för att de mänskliga rättigheterna får genomslag regionalt och lokalt

Länsstyrelsen har i uppdrag att arbeta systematiskt med mänskliga rättigheter i sin egen verksamhet, genom ett rättighetsbaserat arbetssätt. Länsstyrelsen ger också stöd till andra aktörer som arbetar med mänskliga rättigheter.

För att kunna utveckla och förändra så att rättighetsskyddet stärks behövs en bra bild av hur livsvillkoren ser ut för olika grupper av individer, och vilka rättighetskränkningar som människor utsätts för. Länsstyrelserna har i uppdrag att bidra till denna kunskap genom sina regionala lägesbilder om hur vi lever upp till mänskliga rättigheter. I rapporten På tal om statistik och mänskliga rättigheter finns aktuell regional statistik inom några rättighetsområden. Det handlar



Samordning och samverkan mellan olika aktörer är viktigt för att förbättra förutsättningarna för de mänskliga rättigheterna. Stora likarättsdagarna 2022 är en viktig mötesplats för att dela kunskap och erfarenheter samt möjliggöra förstärkt samverkan i frågor som rör mänskliga rättigheter



Valbone Mehmeti och Martina Holmgren vid Länsstyrelsen Skåne. Mer om mänskliga rättigheter på Stora Likarättsdagarna 2022!

om rätten till inflytande, rätten till personlig säkerhet, rätten till en tillfredsställande levnadsstandard och rätten till liv. För varje område ges förslag på vad offentlig sektor kan göra för att förstärka sitt arbete.

Lägesbilder om hur de mänskliga rättigheterna uppfylls på regional nivå har länsstyrelserna tagit fram inom ramen för ett gemensamt utvecklings- och samordningsuppdrag för mänskliga rättigheter. I detta uppdrag har även metoder för att integrera mänskliga rättigheter i länsstyrelsernas verksamhet tagits fram liksom annat kunskapsmaterial. Materialet kan fungera som ett stöd för den som jobbar inom offentlig sektor och vill påbörja eller fördjupa sitt arbete med rättighetsfrågor. Mer information om detta finns på länsstyrelsernas webbplats www.mr-webben.se

*Martina Holmgren
Utvecklingsstrateg, Mänskliga
rättigheter, Länsstyrelsen Skåne*

Regional kompetensplattform

Regional kompetensplattform för att stärka arbetet med mänskliga rättigheter

I Skåne finns en kompetensplattform för mänskliga rättigheter som syftar till att möjliggöra möten för lärande, erfarenhetsutbyte och gemensam problemlösning mellan olika aktörer som jobbar med mänskliga rättigheter. Den riktar sig till strateger eller samordnare i kommuner och andra offentliga organisationer. Vill du veta mer om Kompetensplattformen? Kontakta gärna Länsstyrelsen Skånes utvecklingsstrateg i mänskliga rättigheter.



Möt styrelserepresentanter från Svenska Läkaresällskapets Kandidat- och underläkarförening på Stora Likarättsdagarna 2022!

Hur ser det ut i din vardag? Pratas det om diskriminering och rasism? Hur kan du vara med och påverka? Vad blir nästa steg för dig där just du utbildas eller arbetar? Så här vill läkare under utbildning förändra och förbättra sin vardag.

Rasism, ett påtagligt problem i svensk hälso- och sjukvård

Upprepade vittnesmål beskrivs rasism inom svensk hälso- och sjukvård. Svenska Läkaresällskapets Kandidat- och Underläkarförening vill lyfta diskussionen till ytan och dess styrelse ställer några frågor till Brendan Rajakumar, student på läkarprogrammet och ordförande i Röda Korsets Ungdomsförbund i Uppsala.

Varför tror du att det pratas mer om rasism?

Flera vittnesmål om rasism inom vården har blossat upp, nyligen ett kring att som patient selektivt kunna välja ut endast etniskt svenska läkare och tandläkare. Fallet om så kallad "kulturell svimning" där en patient istället visade sig lida en hjärnblödning är också ett tydligt exempel på de förödande konsekvenser som diskriminering kan få. Jag tror även att Black Lives Matter-rörelsen spelar en betydande

roll i att göra personer tillräckligt bekväma för att berätta om sina upplevelser.

Hur kan det bli bättre?

Redan idag finns det likavillkorsråd och utskott som jobbar aktivt med frågan om diskriminering i vår utbildning. Med den nya läkarutbildningen i sikte är det ett lämpligt tillfälle att lägga ännu större vikt på att utbilda studenterna i hur rasism påverkar patienter och personal. Mer kunskap om hur rasismen tar plats i vår vardag ger utrymme för att reflektera kring normer och hur en själv kan bidra med förändring och stå upp mot rasismen. Dock räcker det inte med enstaka föreläsningar eller insatser. Vi måste se hur rasism påverkar hälso- och sjukvården, från såväl ett patient- som medarbetarperspektiv, och insatser måste initieras från högre nivå.



Framöver kommer aktiviteter som förebygger diskriminering att genomsyra vårt arbete. I vår organisation planerar vi projekt inriktade på aktiva åtgärder mot diskriminering. Diskrimineringsfrågor och likarätt ska utgöra en självklar del i alla de projekt och arbeten som vi driver

Sara Wide Gustafsson, ordförande för Svenska Läkaresällskapets Kandidat- och underläkarförening



Här ser vi Ola Björgell, Sara Wide Gustafsson och Sixten Elén mötas vid en gemensam utbildningsdag mot rasism och dess uttryck.

Det börjar med oss själva

Ola Schenström, Allmänläkare och mindfulnesslärare, möter Du på Stora Likarättsdagarna.

Hur kan vi träna oss på att se och lyssna, ta hand om oss själva och våra medmänniskor när vi arbetar med likarätt? Det börjar med oss själva, vår egen medvetenhet om vad vi tänker, känner och vad kroppen signalerar – här och nu – och vad vi ser och hör. Den här förmågan, som vi alla



Träna på att se och lyssna med Ola Schenström på Stora Likarättsdagarna!



Vi lär oss se det mänskliga i varandra bortanför bedömningar, etiketter och kategoriseringar. Vi ser att vi är mer lika som människor än olika. Vi vill till exempel alla vara älskade, trygga, friska och vara del i en gemenskap

har, behöver tränas. För att göra det behöver vi stanna upp och stiga ur vårt automatiska sätt att reagera, och börja göra fler medvetna val.

Träningen sker effektivt genom koncentrerade övningar på ca 10–20 minuter och genom övningar i vardagen.

Ju bättre vi känner oss själva desto lättare och bättre avläser vi vad som pågår i andra, och vi möter och når fram till andra bättre.

Andra viktiga delar som tränas är medkänslan med oss själva (mest försummad ofta) och med andra.

När vi arbetar för att förändra möter vi ofta motstånd och svårigheter. Då behöver vi verktyg för att hantera det och gå vidare, vilket den här träningen i medveten närvaro och medkänsla ger oss.

På likarättsdagarna den 10–11 maj berättar jag mer och gör några övningar – som säger mer än mina ord.

Välkomna!

Smakupplevelser i världsklass!

En viktig del i ett kongressarrangemang är att få möjligheter att mötas, samtala med nya kollegor och skapa goda nätverk. Under kongressen lyssnar och lär vi oss tillsammans. Det blir intensiva dagar, där tid för reflektion, vila och trivsamtigheter blir extra betydelsefulla i pauserna. Att då kunna samlas över en fika, eller en god bit mat, blir en extra bonus – och speciellt när det serveras på Malmö Arena.

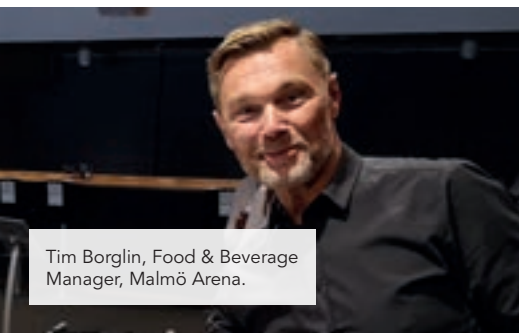
Mersmak som får oss att längta tillbaka!

Tim Borglin och hans fantastiska mästerkockar i köket serverar maträtter som brukar ge en tydlig mersmak. Det finns ofta ett kärleksfullt inslag av husmanskost och med lokala skånska toner i matlagningen. När det sedan är dags för fika så välkomnar en välkänd konditor, Liselott Flett, oss till bords. Hon har vunnit ”Londons bästa



konditor” hela två gånger. Alla bakverk är bakade från grunden med råvaror av högsta kvalitet. Malmö Arena kallar sitt fikakoncept rätt och slätt för ”Fika i Världsklass”, och vi håller med!

Vi ses kring matbordet eller på fikastunden under Stora Likarättsdagarna!



Tim Borglin, Food & Beverage Manager, Malmö Arena.



Liselott Flett, Konditor, Malmö Arena.



Nationell funktionshinderspolitik för tillgänglighet och delaktighet!

I Sverige, liksom i många andra länder i världen, finns det fortfarande stora samhälleliga utmaningar för personer med funktionsnedsättning. Ungefär var femte person i Sverige har någon form av funktionsnedsättning. Personer med funktionsnedsättning har genomgående lägre utbildningsnivåer, sämre livsvillkor och levnadsvanor samt hälsa jämfört med personer utan funktionsnedsättning. De sämre levnadsvillkoren är ofta kopplade till ett



Möt Länsstyrelsen och Myndigheten för delaktighet, tillsammans med inbjudna föreläsare, i ett fördjupningsspår kring funktionshinder på Stora Likarättsdagarna 2022

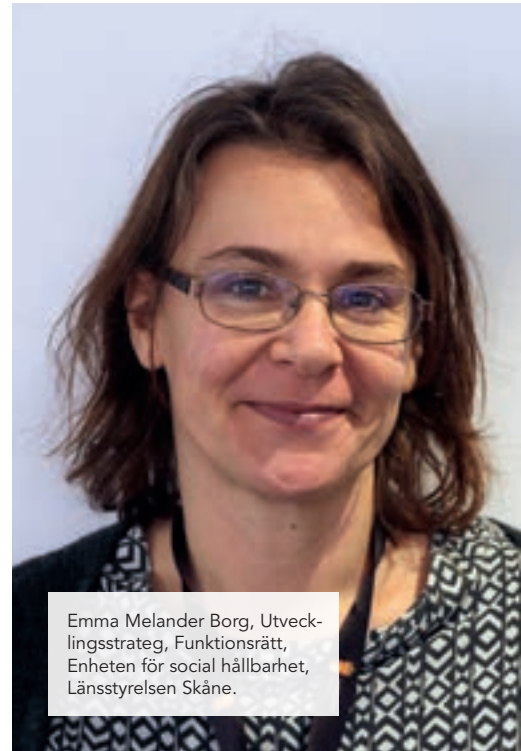
lägre inflytande och deltagande i samhället än andra. Detta beror på att personer med funktionsnedsättning möter barriärer i sin omgivning – så kallade funktionshinder. Det kan handla om brister i tillgänglighet till offentliga lokaler, information eller möjligheten till arbete.

Stärkt inkludering och jämlikhet
Sedan 2017 har Sverige en funktionshinderspolitik som syftar till att jämna ut skillnaderna

MFD och Länsstyrelsen

Myndigheten för delaktighet (MFD) arbetar för att främja ett samhälle som ska vara användbart och tillgängligt för alla. MFD:s roll är att stödja myndigheterna, med ambitionen att stärka inkludering och jämlikhet i samhället. Länsstyrelsens uppdrag från regeringen innebär att, tillsammans med MFD, stödja kommuner och regioner i deras arbete med att införa den nya funktionshinderspolitiken. Länsstyrelsen bidrar med att:

- utveckla samverkan mellan regionens aktörer för att genomföra tvärssektoriella insatser
- arrangera utbildningar och andra insatser för kompetensutveckling
- fånga upp lokala och regionala behov och utgöra länk mellan nationell, regional och lokal nivå
- samråda med länets funktionshindersorganisationer



Emma Melander Borg, Utvecklingsstrateg, Funktionsrätt, Enheten för social hållbarhet, Länsstyrelsen Skåne.

mellan personer med funktionsnedsättning och andra grupper i samhället. Målet är att, med FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning som utgångspunkt, uppnå jämlikhet i levnadsvillkor och full delaktighet. Flera områden omfattas, till exempel hälsopolitiken, arbetsmarknadspolitikerna och utbildningspolitiken. Funktionshinderspolitiken ger staten, regioner och kommuner målsättningar och pekar ut områden som ska utvecklas. Regeringen har nu beslutat om en ny strategi för funktionshinderspolitiken. Ambitionen är att stärka inkludering och jämlikhet i samhället under de kommande tio åren.

Kommuner och regioner har en viktig roll
För att kunna förverkliga den nya funktionshinderspolitiken är både kommuner och regioner viktiga aktörer. Den behöver bli en del av alla arbetsområden i samtliga kommuner och regioner. Först då kan samhället utformas lika bra för de som har en funktionsnedsättning som för alla andra. Dessutom måste personer med funktionsnedsättning involveras i samhällsbygget och få möjlighet att bidra till att utveckla lösningar.

*Emma Melander Borg
Utvecklingsstrateg, Funktionsrätt
Enheten för social hållbarhet
Länsstyrelsen Skåne*

Möt Mikael Andersson på Stora Likarättsdagarna 2022!



Få personer har en så inspirerande livshistoria att berätta som Mikael. Han föddes utan armar och ben och förväntades leva sitt liv på institution. Så blev det inte. Han lyckades mot alla odds skapa sig ett fullvärdigt liv. Inte för att det varit någon enkel resa. Alla känslor och allt mörker Mikael mött i livet har gett honom ett unikt perspektiv på vad det innebär att ta sig

an livets svårigheter. Mikael har publicerat sin självbiografi "Armlös, benlös men inte hopplös" och en barnbok, "Hur gör du egentligen?" som samtidigt är utformad så att vuxna också har god behållning av den.

Universell utformning – om att skapa ett samhälle för alla

På Stora Likarättsdagarna träffar vi Per-Olof Hedvall, docent och föreståndare vid Certec, Institutionen för designvetenskaper, Lunds Tekniska Högskola. Han berättar om Universell utformning som handlar om att designa ett samhälle för alla.

Det är ett sätt att tänka som tar mänsklig mångfald som sin utgångspunkt. Istället för att utgå från ett förhållningssätt till design som bygger på en tänkt normalperson och de som avviker från normen, ser universell utformning till den variation och mångfald som finns i befolkningen och dess drömmar, önskningar och behov. Universell utformning har på senare år alltmer börjat anammas i Sverige, bland annat som en del av den nationella funktionshinderspolitiken och politiken för gestaltade livsmiljöer.

Kom och lyssna på Per-Olof under kongressen. Ta med dig tankar och konkreta exempel hem som du kan tillämpa i ditt eget liv!



Per-Olof Hedvall, docent och föreståndare vid Certec, Institutionen för designvetenskaper, Lunds Tekniska Högskola.

Operasångaren Rickard Söderberg – Lika­rätts­akademins förste hedersmedlem



Diplomet från Region Skånes Lika­rätts­akademi delades ut på Malmö Opera.

– Det är helt fantastiskt. Alla som vill lyfta de här frågorna vill jag stödja så mycket det bara går, säger Rickard Söderberg om sin utmärkelse i det sjunde avsnittet av podden ”Alla föds nakna”.

Som en extra bonus får Du i samma avsnitt lyssna på Gullan Bornemarks härliga kommentar till alla som jobbar med likarätt, ”Fortsätt för sjutton!”.

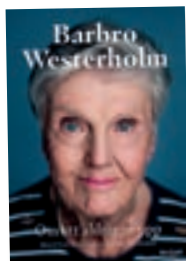
Rickards starka röst ger stor kraft till arbetet med att välkomna alla, oavsett vem en är. Han berättar mer om arbetet för allas lika rätt i det sjunde avsnittet av podden ”Alla föds nakna”. Du hittar den där poddar finns och på likarattspodden.podbean.com.

Kom ihåg att i god tid boka Dina biljetter till Stora Lika­rätts­galan med Rickard Söderberg och inbjudna gästartister, tisdagen den 10 maj 2022 på Malmö Arena.



Barbro Westerholm – årets hedersmedlem i likarättsakademin

Envis, viljestark och väldigt drivande tar sig Barbro Westerholm med stort tålamod fram över stock och sten, nästan oavsett vilka hinder som finns i vägen. Ofta snubblar hon över något viktigt som behöver extra uppmärksamhet och stöd. Det kan handla om allt från HBTQIA+, kvinnors hälsa, sex & samlevnad, genus, våld i nära relationer och ålderism till lidande och död. Då stannar Barbro upp, ser människan, lyssnar vänligt och agerar kraftfullt. Hon strider för alla de många som behöver en vän och är den som för deras talan. Möt Barbro Westerholm på Stora Lika­rätts­dagarna & Stora Lika­rätts­galan och hylla henne på scenen tillsammans med Rickard Söderberg!



I boken ”Om att aldrig ge upp” berättar Barbro Westerholm om sitt liv som kvinna, läkare, ämbetsman och riksdagsledamot.



Barbro Westerholm, ny hedersmedlem i Region Skånes Lika­rätts­akademi.

Dysfagi, ett dolt handikapp med risk för fysisk och psykisk funktionsnedsättning

”Denna artikel visar tydligt hur lätt en ojämlig hälso- och sjukvård kan uppstå om vi inte är uppmärksamma. Synliga och osynliga normer finns runt omkring oss hela tiden som tillsammans med kunskapsluckor kan få allvarliga konsekvenser. Därför måste vi varje dag stanna upp, observera, reflektera och alltid vara pålästa samt sedan aktivt agera när vi möter våra patienter för att uppnå en god hälsa och vård på lika villkor för alla människor.”

Ola Björgell, Regionöverläkare, Funktionsansvarig Likarätt, Region Skåne

Det finns kunskapsluckor kring, samt brister i, bemötandet av personer med dysfagi i hälso- och sjukvården. Dysfagi är ett farligt, vanligt och ofta förbisett symptom som drabbar en stor grupp patienter (8 procent av befolkningen, vilket kan jämföras med att 1 procent har celiaki). Hos de över 75 år är prevalens runt 25%. Många personer med dysfagi tror att tillståndet inte går att behandla. Denna uppfattning delas ofta även av sjukvårdspersonal. I själva verket kan kost- och logopedbehandling göra hälften av dessa personer symtomfria och en fjärdedel får mindre symtom.

”

I själva verket kan kost- och logopedbehandling göra hälften av dessa personer symtomfria och en fjärdedel får mindre symtom

Många med ät- och sväljningsdysfunktion har problem att föra maten till munnen. De spiller och maten kan ramla ur munnen om inte läppfunktionen är intakt. Många med sådan dysfunktion skäms för att äta med andra. Andra med dysfagi

upplever ångest i matsituationen eftersom de är rädda att svälja fel och få en kvävningssattack.

Sköra äldre är särskilt utsatta

Sköra äldre är särskilt utsatta för tillfälliga eller permanenta ät- och sväljningsrubbningar, dysfagi, och riskerar därmed allvarliga komplikationer. I och med att andelen äldre ökar i befolkningen, är dysfagi hos sköra äldre ett växande problem. Hos sköra äldre, som kan ha svårt att beskriva sina symtom, kan dysfagin förbli oupptäckt tills hen drabbas av undernäring och/eller aspirationspneumoni. Det är av stor vikt att den som är sjuk får bästa bemötande, bästa tillgängliga vård och behandling samt att hen inte blir dömd utifrån förutfattade meningar t.ex. att vederbörandes sjukdomstillstånd inte går att behandla. Kost- och logopedbehandling är ofta effektiv vid ät- och sväljningsdysfunktion. Bland de sköra multisjuka äldre som får geriatriska vård är det fler som överlever (28%) och fler uppnår bättre funktionsförmåga (75%).

Risk för diskriminering

För friska är att äta och dricka ofta sociala funktioner med stort njutningsvärde. Måltider står ofta i centrum vid familj- och andra högtidligheter. Att på grund av dysfagi inte kunna delta i sådana gemensamhetskapande aktiviteter förstör möjlighet till social samvaro, sänker livskvaliteten och kan leda till depression. Därmed kan dessa personer råka ut för social exkludering och minskat självförtroende.

Det finns fortfarande en bristande förståelse för och kunskap om symtomet dysfagi och därmed en ojämlig tillgång till hälso- och sjukvård. Detta resulterar i en kvarstående risk för diskriminering av denna patientgrupp, genom att inte få det bemötande och den hälso- och sjukvård de behöver.



Olle Ekberg.

Aktuellt boktips!

Svenska Läkaresällskapets Berzelius-symposium (nummer 102) med titeln ”Dysfagi – farligt, vanligt och ofta förbisett” publiceras nu i bokform med ett väsentligt utökat innehåll. Denna bok vänder sig till alla som möter patienter i komplex vårdmiljö. Boken går att beställa hos SLS.



Olle Ekberg, Seniorprofessor, överläkare
Bild- och funktionsmedicin,
Skånes Universitetssjukhus, Malmö



Stora likarätts dagarna

Malmö Arena 10-11 maj, 2022

Sveriges största tvärprofessionella kongress om likarätt med *diskrimineringslagen i fokus*. Utbildning och fortbildning för alla yrkesgrupper.

- Möte & bemötande
- Aktiva åtgärder
- Antirasism
- Psykiskt & fysiskt funktionshinder
- Fika & lunch, mingel och nätverkande
- Stora Likarättsgalan
- Fördjupningsspår

7:e
nationella
mötet

Info och anmälan • www.likaratt.nu

Ett arrangemang under ledning av Ola Björgell, Karin Andersson, Sahar Janfada-Baloo, Susanne Ehn samt Region Skånes likarättsakademi. I nära samarbete med Musik i Syd, Länsstyrelsen Skåne, Malmö mot diskriminering samt Svenska Läkaresällskapet.



Länsstyrelsen
Skåne



Malmö
mot
Diskriminering



Svenska
Läkaresällskapet