



Landstingsdirektörens stab
Kanslienheten
Helene Håkansson

2017-05-02

Ärendenummer:2017/00423
Dokumentnummer:2017/00423-3

Till landstingsfullmäktige

Förslag till yttrande över motion ”Förbjud huvudduk/slöja hos vårdanställda i Blekinge”

Sammanfattning

I en motion från Björn T Nurhadi och Louise Erixon (SD) menas att MRSA medför stora risker för vår befolkning, att en stor del av de som drabbats av MRSA har smittats utomlands, att hälsokontrollerna av nyanlända varken är obligatoriska eller innefattar MRSA-tester vilket gör denna grupp svår att komma åt och att det därför är uppenbart att vi måste arbeta mer förbyggande i landstinget Blekinge för att undvika en generell ökning av MRSA-smittade och smittade av andra multiresistenta bakterier.

Motionären föreslår

Att huvudduk och slöja för tjänstgörande vårdpersonal inom landstingets Blekinge förbjuds

Att ärmbeklädnad inte ska erbjudas av religiösa skäl utan endast om individen behöver använda det av hygieniska skäl, vid t ex ett sår på armen

Att den vårdpersonal som vill bära huvudduk eller slöja på arbetet istället erbjuds bära väpnarhuva, operationshjälm eller operationsmössa.

Inhämtade synpunkter

Ansvarig smittskyddsläkare Landstinget Blekinge, Bengt Wittesjö
Personaldirektör Landstinget Blekinge, Jonas Kullberg

Yttrande

För att minska risken för vårdrelaterade infektioner och motverka spridning av multiresistenta bakterier inom sjukvården krävs följsamhet till basala hygienrutiner och arbetskläder.

Socialstyrelsens författningssamling SOSFS föreskriver (2015:10 § 5) att arbetsklädernas ärmar ska vara så korta att de slutar ovanför armbågen. Enligt Vårdhandboken ska, vad gäller arbetskläder, armen sluta ovanför armbågen och all vård- och omsorgspersonal ska använda kortärmad överdel/klänning vid undersökning, vård och behandling. Den korta armen är en förutsättning för att kunna utföra korrekt handhygien. En lång ärm kan föra smittämnen vidare.

Enligt Vårdhygiens PM "Basala hygienrutiner" skall alla personalkategorier använda kortärmad arbetsdräkt i patientnära vårdarbete, dvs. arbete i rum där patient undersöks, behandlas eller vårdas. Lösärmar är således inte tillåtna. Arbetskläderna tillhandahålls av arbetsgivaren. Om huvudduk används skall denna bytas dagligen. Huvudduken skall fästas upp så att den ej faller ner och kommer i kontakt med patienten vid vårdarbete. Nedhängande delar skall vara instoppade under arbetsdräkten. Huvudduken får inte vara privat, utan huvudduk som tillhandahålls av arbetsgivaren skall användas. I Vårdhygiens PM "Hygien och arbetskläder" finns även påpekandet att kläderna måste möjliggöra att armarna kan spritdesinficeras upp till armbågarna.

De båda sistnämnda PM har godkänts av landstingets ledningsgrupp och ska följas inom samtliga förvaltningar.

Ur ett arbetsrättsligt perspektiv prövade EU-domstolen nyligen (målnummer C-157/15) om uppsägning av en medarbetare på grund av vägran att följa förbud mot att bära huvudduk innebär direkt diskriminering. EU-domstolen konstaterade att om förbudet följer av en allmän ordningsregel som förbjuder bärandet av bland annat religiösa symboler, innebär det inte en direkt diskriminering. Enligt ordningsregeln skulle anställda ha neutral klädsel. Därmed gällde den för alla och kunde inte sägas särbehandla någon på grund av en viss religion eller trosuppfattning.

Vad gäller om ordningsregeln innebar indirekt diskriminering, sade EU-domstolen att det kunde den göra om de särskilt missgynnade personer tillhörande en viss religion. Arbetsgivaren måste då bevisa att man har ett berättigat mål med ordningsregeln och att medlen är lämpliga och nödvändiga för att uppnå detta mål. I det aktuella fallet fann EU-domstolen att arbetsgivaren hade ett berättigat mål med ordningsregeln då det handlade om att visa "politisk, filosofisk och religiös neutralitet" i kundkontakter och att ordningsregeln enbart berörde de medarbetare som har kundkontakter.

Att specifikt peka ut ett visst klädesplagg som ej tillåtet kan mycket väl innebära direkt eller indirekt diskriminering, om inte arbetsgivaren kan visa varför det är berättigat att inte tillåta klädesplagget, att förbudet mot klädesplagget är en lämplig metod samt att förbudet är nödvändigt då målet med förbudet inte går att uppnå på annat sätt.

Bedömning

I såväl landstingets personalpolicy som likabehandlingsplan tydliggörs att vi välkomnar mångfald, att vi ska agera utifrån alla människors lika värde samt att alla medarbetare ska ha samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter. Motionens förslag är inte förenligt med detta.

Landstinget Blekinge har valt att i en likabehandlingsplan arbeta med samtliga diskrimineringsgrunder, det vill säga att alla medarbetare har samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter. Det uttrycks tydligt i likabehandlingsplanen att ett av målen är att vi ska uppfylla diskrimineringslagens krav och intentioner.

Domen i EU-domstolen säger att förbud mot klädesplagg, symboler etc. inte nödvändigtvis är att betrakta som direkt eller indirekt diskriminering om vissa krav är uppfyllda. Förbudet ska inte gälla en viss grupp utan alla, och vara ett avsteg från en tydligt uttryckt neutralitetspolicy.

Landstinget Blekinge har inte en sådan neutralitetspolicy (att man inte får genom klädesplagg eller symboler visa tillhörighet till en viss religion eller trosuppfattning) som domen i EU-domstolen hänvisar. Då motionen specifikt pekar ut en viss grupp är motionens förslag att betrakta som direkt eller indirekt diskriminering.

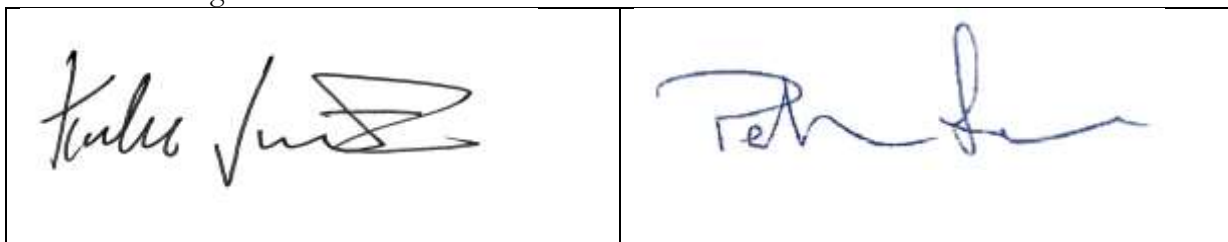
Av hygienskäl är lösärmar inte godkända för användning i patientnära vårdarbete inom landstinget Blekinge. Däremot går det bra att använda hårtäckande huvudduk (inte ansiktstäckande slöja) som byts dagligen och tillhandahålls av arbetsgivaren.

Förslag till beslut

Landstingsstyrelsen föreslås besluta föreslå landstingsfullmäktige besluta

att avslå motionen.

Karlskrona enligt ovan



Kalle Sandström (s)
Landstingsstyrelsens ordförande

Peter Lilja
Landstingsdirektör