

## Riktlinjer för att göra verksamheten tillgänglig

**Staten ska vara ett föredöme och visa vägen både som arbetsgivare och genom att ha en verksamhet som inte utestänger någon. Mångfald ska vara normen. För att nå dit krävs åtgärder. I det här avsnittet beskrivs hur myndigheterna kan integrera funktionshinderperspektivet och hur man kan förbereda sig för att möta sina målgrupper. Dessutom redovisas vilka krav som ställs på myndigheten som arbetsgivare.**

### **Funktionshinderperspektivet i planering, beslut och processer**

För att myndigheten ska bli tillgänglig måste funktionshinderperspektivet finnas med i all planering och i alla beslut och processer. Rutiner för detta behövs i många fall. Exempelvis kan det behöva tydliggöras att tillgänglighetsaspekterna ska beaktas när ändringar sker i lokalerna eller vid omorganisationer. Det kan också behövas rutiner för att kunna ta om hand synpunkter på tillgängligheten från besökare eller anställda.

Annat som bör tydliggöras är vem som har ansvar för att funktionshinderperspektivet finns med vid planering av utbildning, vid inköp och upphandling, vid ombyggnation samt vid skötsel och underhåll.

Utbildning i tillgänglighetsfrågor bör vara en del av myndighetens kompetensutvecklande insatser. Dessutom bör tillgänglighetsarbetet samordnas med det systematiska arbetsmiljöarbetet.

# Funktionshinderperspektivet i planering, beslut och processer

Rekrytering och  
personal, sid 31-34

Arbetsmiljöarbete,  
sid 32

Internutbildning,  
sid 29 och 34



Verksamhetsplanering,  
sid 29

Inköp och  
upphandlingar,  
sid 30

Planer och  
policies,  
sid 30 och 32

Läs mer på [www.handisam.se](http://www.handisam.se)

## Verksamhetsplanering

I samband med myndighetens verksamhetsplanering bör tillgänglighetsfrågorna lyftas fram i de årliga uppdrag och aktiviteter som då bestäms. En rad faktorer har betydelse när uppdragen planeras. Det kan till exempel gälla omvärldsanalys, budget, verksamhetsförändringar och personalbemanning. Här kan tillgänglighetsaspekter i vid bemärkelse integreras i hela processen.

För medarbetarna ger verksamhetsplaneringen kunskap och förståelse för vad som är prioriterat – och tillgänglighetsfrågorna placeras i ett sammanhang. Uppdragsgivare och medborgare som tar del av myndighetens resultat och effekter ser att tillgänglighetsfrågorna har integrerats i verksamheten för att påskynda utvecklingen mot ett samhälle där alla kan delta jämlikt, oavsett funktionsförmåga.

## Internutbildning

Frågor om tillgänglighet kan arbetas in i redan befintliga utbildningar som introduktionsutbildningar. Utifrån de behov som framträder när handlingsplanen ska genomföras kan nya utbildningsprogram behöva tas fram, till exempel en mer generell utbildning för alla medarbetare om tillgänglighetsfrågor.

Riktad fortbildning till nyckelpersoner och medarbetare som har många kontakter med allmänheten är andra exempel på kompetensutvecklande insatser som kan bli aktuella. Handikapporganisationerna är en viktig resurs vid planering och genomförande av sådana utbildningar. Utbildningar ska alltid förläggas i tillgängliga lokaler och läggas upp så att alla kan delta.

## **Policydokument**

I policydokument som till exempel jämställdhetsplan, mångfaldsplan, kompetensförsörjningsplan och personalpolicy bör ett funktionshinderperspektiv inarbetas för att detta ska få ökat genomslag i verksamheten. På motsvarande sätt bör exempelvis jämställdhetsfrågor tas upp i handlingsplanen för tillgänglighet.

## **Inköp och upphandlingar**

Vid upphandlingar, avrop från ramavtal och anlitan­de av konsulter – eller inköp av allt från förbrukningsvaror till möbler och kontorsutrustning – kan krav på tillgänglighet ställas. Lagen (2007:1091) om offentlig upphandling säger att där det går att ställa krav så bör den som upphandlar göra det. Det framgår av lagens bestämmelser om tekniska specifikationer i sjätte kapitlet.

Kraven kan gälla tillgänglighet till varor och tjänster, till exempel kunskap hos den som anlitas. Det är också viktigt att krav på tillgänglighet ställs när man bygger nytt eller hyr nya lokaler. Handisams riktlinjer kan på olika sätt användas som utgångspunkt för krav i upphandlingar. Krav kan också ställas genom att hänvisa till en standard.

Stora och samordnade upphandlingar underlättar för att få fram produkter och tjänster som är användbara för alla. Krav på tillgänglighet och användbarhet kan successivt föras in. Ett exempel där det gjorts är de ramavtalsupphandlingar

som genomförs inom IT- och informations- och kommunikationsteknologiområdet, IKT. Sedan den 1 januari 2009 ansvarar Kammarkollegiet för ramavtalsupphandlingarna inom området.

## FÖRBUD MOT DISKRIMINERING

Från 1 januari 2009 gäller en ny samlad diskrimineringslag. Diskrimineringsombudsmannen, DO, kan föra enskilda personers talan enligt lagen och har tillsynsansvar för att genomföra aktiva åtgärder inom arbetslivet och utbildningsområdet. Ansvaret för aktiva åtgärder omfattar personer med funktionsnedsättning inom utbildningsområdet men inte i arbetslivet. Mer information finns på [www.do.se](http://www.do.se).

Funktionshinder är en av diskrimineringsgrunderna. Lagen gäller inom följande områden:

- arbetslivet
- utbildning
- arbetsmarknadspolitisk verksamhet och arbetsförmedling utan offentligt uppdrag
- start eller bedrivande av näringsverksamhet samt yrkesbehörighet
- medlemskap i vissa organisationer
- varor, tjänster och bostäder
- allmän sammankomst och offentlig tillställning
- hälso- och sjukvården samt socialtjänsten
- socialförsäkringssystemet, arbetslöshetsförsäkringen och studiestöd

- värnplikt och civilplikt
- offentlig anställning

Diskrimineringsförbudet inom arbetslivet gäller även när arbetsgivaren genom skäliga åtgärder kan se till att en arbetstagare, en arbetssökande eller en yrkespraktikant med funktionsnedsättning kommer i en jämförbar situation med personer utan funktionsnedsättning. Motsvarande skyldighet gäller högskoleutbildning när det handlar om skäliga åtgärder för lokalernas tillgänglighet och användbarhet.

Den nya diskrimineringslagen innebär ett nytt ansvar och nya skyldigheter som kan påverka verksamheten. Antalet områden med ett diskrimineringsskydd har blivit fler. Myndigheter bör gå igenom de risker som finns för att personer med funktionsnedsättning kan diskrimineras i verksamheten.

Under år 2009 utreds frågan om huruvida bristande tillgänglighet för personer med funktionsnedsättning ska vara en form av diskriminering.

## Myndigheten som arbetsgivare

För att skapa en arbetsmarknad där personer med funktionsnedsättning kan arbeta på sin arbetsplats på samma villkor som andra anställda krävs tydliga krav på arbetsgivarens personal- och arbetsmiljöarbete. Genom att undanröja hinder och därmed förebygga funktionshindrande strukturer och beteenden skapas långsiktiga positiva effekter för alla.

Myndigheten som arbetsplats ska så långt som möjligt motsvara de tillgänglighetskrav som i övrigt ställs på verksamheten. Se avsnitten med riktlinjer om tillgänglig information (sid 37) och riktlinjer för tillgängliga lokaler (sid 53).

Utöver den generella tillgänglighet som gäller för verksamhetens arbetslokaler kan även enskilda anställda behöva särskild anpassning på sina individuella arbetsplatser. Enligt arbetsmiljölagen ska arbetsgivaren anpassa arbetsförhållandena efter den anställdes individuella förutsättningar. Det kan bland annat innebära att arbetsgivaren ska anskaffa hjälpmedel som till exempel ett förstoringsprogram till datorn eller en texttelefon.

Ett annat exempel på anpassningsåtgärder är flexibla arbetstider och möjlighet att delvis kunna arbeta hemifrån. Grundtanken är att inte skapa onödiga hinder för arbetet.

### Personalpolicy

Myndigheten ska vara en arbetsplats där anställda med funktionsnedsättning kan arbeta på lika villkor. Personal- och arbetsmiljöarbetet avgör om detta är möjligt. Det handlar om

hur rekrytering, befordran och internutbildning går till samt hur arbetsmiljön är utformad. Det rör också myndighetens rehabiliteringsansvar. Funktionshinderperspektivet måste därför lyftas fram i myndighetens olika policydokument – till exempel i personalpolicy, mångfaldsplan och arbetsmiljöpolicy.

Förutom den helhetsbedömning och kontinuerliga kontroll av arbetsmiljön som arbetsgivaren är skyldig att göra (enligt föreskriften om systematiskt arbetsmiljöarbete, AFS 2001:1) finns krav på rutiner för arbetsplatsanpassning och rehabilitering (AFS 1994:1,10 §).

För att förebygga diskriminering och skapa möjligheter för personer med funktionsnedsättning i rekryteringssammanhang bör tillgänglighetsaspekter beaktas i myndighetens kompetensförsörjning.

### **Personer med funktionsnedsättning ska rekryteras på lika villkor som andra.**

Det innebär att:

- Rekryterare har kunskaper om icke-diskriminerande rekryterings- och urvalsmetoder.
- Rekryteringsgrupper är så allsidigt sammansatta som möjligt.
- Annonser och ansökningsförfarande är formulerade på sådant sätt att alla sökanden oavsett funktionsförmåga känner sig välkomna att söka tjänsten.
- De sökandes meriter värderas mot urvalskriterierna.
- Intervjusituationen uppfyller krav på tillgänglighet.
- Eventuella stöd- och anpassningsåtgärder övervägs.

▶ **Personer med funktionsnedsättning ska befordras på lika villkor som andra.**

Det innebär:

- Möjligheter till befordran ska tillkännages öppet.
- Informella vägar till befordran bör undvikas.
- Befordringsförfarandet ska genomföras rättvist och konsekvent.
- Arbetsledande personal ska utbildas i hur diskriminering vid befordran undviks.

▶ **Personer med funktionsnedsättning ska kunna delta i internutbildningar på lika villkor som andra.**

Det innebär exempelvis att utbildningen organiseras så att alla deltagare kan ta del av innehållet och att utbildningen förläggs i tillgängliga lokaler.