

# Förslag Information om funktionshinder och tillgänglighet Hylte kommun

## Bakgrund

Kommunstyrelsens arbetsutskott har gett kommunledningskontoret i uppdrag att undersöka hur man skulle kunna informera om FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning tillsammans med den nya diskrimineringslagen och tillgänglighetslagen. Beslutet föregicks av en rekommendation skickad till kommunstyrelsen från det kommunala tillgänglighetsrådet.

## FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionshinder

Konventionen om rättigheter för personer med funktionshinder syftar till ”att främja, skydda och säkerställa det fulla och lika åt- njutandet av alla mänskliga rättigheter och grundläggande friheter för alla personer med funktionsnedsättning och att främja respekten för deras inneboende värde. ... Personer med funktionsnedsättning innefattar bl.a. personer med varaktiga fysiska, psykiska, intellektuella eller sensoriska funktions- nedsättningar, vilka i samspel med olika hinder kan motverka deras fulla och verkliga deltagande i samhället på lika villkor som andra.” – Artikel 1<sup>1</sup>

Konventionen ska stärka skyddet av de mänskliga rättigheter som personer med funktionsnedsättning har enligt de konventioner som redan finns och gäller i Sverige sedan januari 2009.

Kommittén för rättigheter för personer med funktionsnedsättning sammanställde i maj 2014 rekommendationer gällande Sveriges första rapport om arbetet med konventionen.<sup>2</sup> Rekommendationerna innefattar bland annat att särskilda program inrättas, i samråd med organisationer för personer med funktionsnedsättning, för att öka medvetenheten hos anställda i offentlig sektor.

Kommittén rekommenderar vidare att konventionsstaten säkerställer att kommuner och lokala myndigheter uppmärksammar principen om tillgänglighet i syfte att anpassa relevanta lokala och regionala regelverk, t.ex. byggregler och lokala byggnadsordningar. Samt att kommunerna och de lokala myndigheterna har nödvändiga medel och vägledning för att följa upp, utvärdera och säkra full tillgänglighet till byggnader samt att behoven av skälig anpassning för personer med funktionsnedsättning på lämpligt sätt integreras i den kommunala planeringen.

Behovet av att krav på att tillgänglighet inkluderas systematiskt i alla avtal om offentliga upphandlingar artikuleras också.

## Nya diskrimineringslagen och tillgänglighet

Den 1 januari 2009 trädde en ny lag, diskrimineringslagen, i kraft (SFS 2008:567). Samtidigt inrättades en ny myndighet, Diskrimineringsombudsmannen, som ska utöva tillsyn över att lagen följs. Lagens syfte är att ”motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.” – 1 kap. 1 § Diskrimineringslagen.

I andra kapitlet finns bestämmelser om förbud mot diskriminering och repressalier. Här

---

<sup>1</sup> FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning

<sup>2</sup> Rekommendationer från kommittén för rättigheter för personer med funktionsnedsättning

omnämns flera områden som ryms inom kommunal verksamhet. Bland andra offentlig anställning, utbildning, socialtjänst och bostadsförmedling.

I tredje kapitlet finns bestämmelser om aktiva åtgärder såsom arbetsgivares skyldigheter gentemot arbetstagare, arbete med jämställdhets- och likabehandlingsplan och insatser mot trakasserier i skolan.

Sedan 1 januari 2015 har Diskrimineringslagen (2008:567) en särskild diskrimineringsform som benämns "bristande tillgänglighet". Enligt lagen ska en organisation som verkar inom något av de områden där det finns ett förbud mot att diskriminera vidta "skäligen åtgärder" för tillgänglighet. Utgångspunkten för vad som är skäligen åtgärder är de bestämmelser som finns i lagar, förordning eller annan författning om tillgänglighet i Sverige och EU. På områden där det saknas bestämmelser kommer förbudet innebära att de åtgärder som görs för tillgängligheten som kan krävas ska vara av enkel beskaffenhet.<sup>3</sup>

### **Målgrupp för information**

Med utgångspunkt från diskrimineringslagens utformning bör både tjänstemän och politiker ingå i målgrupp för informationen. Tjänstemän har behov av att vara informerade då de är utövare av kommunala tjänster och utför service gentemot medborgare med olika typer av behov på daglig basis. Politiker har det yttersta ansvaret för de kommunala verksamheterna och sitter i beslutande organ som kan tänkas anta riktlinjer och policyer som främjar arbetet för tillgänglighet och likabehandling. Nyckelpersoner för informationen bör vara chefer med befogenheter att anställa nya medarbetare, samt ordförande i nämnder, styrelser och fullmäktige som kan lyfta ärenden av vikt redan i ett beredningsfasen.

### **Förslag på tillämpning av information**

Enligt nuvarande sedvänja informeras kommunens chefer om exempelvis arbetsmiljöföreskrifter i samband med gemensamma chefsmöten. Cheferna kan sedan göra en verksamhetsspecifik återgivning av informationen för sina respektive anställda på kontorets eller enhetens APT. Kommunen kan tillgodose informationsbehovet gällande diskriminering och tillgänglighet på liknande sätt i samarbete med kommunjurist eller annan insatt tjänsteman. Den muntliga informationen kompletteras med information på intranätet.

Den politiska nivån tar del av information i samband med ordförandegruppens möten, som sedan kan föras vidare till respektive beslutande organ i form av informationspunkt.

---

<sup>3</sup> <http://webbriktlinjer.se/startside/tillganglighet/>