

RIMLIGA ANPASSNINGAR I PRAKTIKEN

GUIDE TILL LOVANDE METODER FÖR
ATT MOTVERKA DISKRIMINERING AV
PERSONER MED FUNKTIONSNEDSÄTTNING
PÅ ARBETSPLATSEN



#EUvsDiscrimination

**DU HAR
RÄTTIGHETER**

Informationen i denna guide har uppgetts av arbetsgivare i medlemsländerna i ett frågeformulär som tagits fram för kampanjen EUvsDiscrimination. Uppgifterna om anställningsmetoder, antalet anställda med funktionsnedsättning och de rimliga anpassningsåtgärderna är därför subjektiva, och Europeiska kommissionen är följaktligen inte ansvarig för deras giltighet.

Guiden har tagits fram av Magdi BIRTHA, rapportör för kampanjen EUvsDiscrimination och forskare på European Centre for Social Welfare Policy and Research (det europeiska centret för socialpolitik och forskning i sociala frågor).

Varken kommissionen eller personer som agerar på kommissionens vägnar är ansvariga för hur denna information kan komma att användas. Mer information om EU finns på (<http://www.europa.eu>).





KAMPANJEN EUvsDISCRIMINATION	06
BAKGRUND	08
VAD ÄR RIMLIGA ANPASSNINGAR?	12
LOVANDE METODER FÖR ATT ANSTÄLLA PERSONER MED FUNKTIONSNEDSÄTTNING PÅ DEN ÖPPNA ARBETSMARKNADEN	14
A • EXEMPEL FRÅN DEN OFFENTLIGA SEKTORN	15
▶ Personer med funktionsnedsättning på Bruxelles Environnement (Belgien)	16
▶ Personer med intellektuell funktionsnedsättning på provinsförvaltningen i Vizcaya (Spanien)	18
▶ Personer med autism på det nationella domstolsverket (Ungern)	20
▶ Mångfaldsplanen på räddningstjänsten och ambulanssjukvården i Brysselregionen (Belgien)	22
▶ Uccle kommuns mångfaldsplan (Belgien)	24
▶ Att anpassa ett kontor på arbetsförmedlingen för en anställd med funktionsnedsättning (Frankrike)	26
B • EXEMPEL FRÅN DEN PRIVATA SEKTORN	29
▶ Tillgänglighetskatalog på Shell (Bulgarien)	30
▶ Arbetslivsinriktad rehabilitering på E.ON Ungern	32
▶ Förmånspaket för anställda med funktionsnedsättning på ING Bank Śląski S.A. (Polen)	34
▶ Design till stöd för anställda med intellektuell funktionsnedsättning på restaurang Le Reflet (Frankrike)	36
▶ Personer med funktionsnedsättning på webbutvecklingsföretaget Domino Dizajn (Kroatien)	38
▶ Personer med funktionsnedsättning på pappersfabriken JSC SMILTANIS IR KO (Litauen)	40
▶ Socialt entreprenörskap på Etincelle (Tjeckien)	42
▶ Lyckat socialt företagande på Grupo SIFU (Spanien)	44
C • EXEMPEL FRÅN DET CIVILA SAMHÄLLET	46
▶ Valueable Network för att främja inkludering av personer med intellektuell funktionsnedsättning i hotell- och restaurangbranschen (Italien, Spanien, Portugal, Ungern, Tyskland, Turkiet)	47
VEM KAN HJÄLPA DIG ATT TA TILLVARA PÅ DINA RÄTTIGHETER?	48

KAMPANJEN EUvsDISCRIMINATION

För att informera invånarna i EU om rätten att inte diskrimineras inledde EU-kommissionen i maj 2019 kampanjen #EUvsDiscrimination.

Kommissionen har tagit fram en webbplats, en broschyr och några videofilmer på alla officiella EU-språk för kampanjen, och fastställt en strategi för sociala medier. På webbplatsen kan du hitta information om organ som arbetar för likabehandling i ditt land, så att du kan ta reda på mer om hur du kan ta vara på dina rättigheter.

En annan del av kampanjen är inriktad på **rimliga anpassningar för personer med funktionsnedsättning**. Mellan maj 2019 och mars 2020 organiserade EU-kommissionen ett antal evenemang i de medlemsstater där skillnaderna i sysselsättning mellan personer med och utan funktionsnedsättning är bland de största i EU. Evenemangen syftade till att öka kunskaperna om de möjligheter att bekämpa diskriminering på arbetsplatsen som EU-lagstiftningen garanterar.

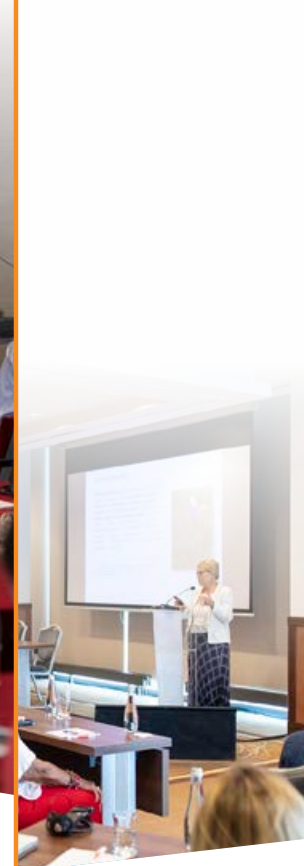
På evenemangen gavs goda möjligheter att möta arbetsgivare och prata direkt med dem om fördelarna med att anställa personer med funktionsnedsättning och erfarenheter av att göra rimliga anpassningar för dessa personer.



BRYSEL



BUKAREST



WARSZAWA

**Evenemangen ägde rum
i följande medlemsstater:**

DEN 15 MAJ 2019



BRUXELLES

BELGIEN

DEN 7 JUNI 2019



BUKAREST

RUMÄNIEN

DEN 27 JUNI 2019



WARSZAWA

POLEN



SOFIA



PRAG



VILNIUS



ZAGREB



BUDAPEST

DEN 18 OKTOBER 2019



SOFIA
BULGARIEN

DEN 6 DECEMBER 2019



PRAG
TJECKIEN

DEN 15 JANUARI 2020



VILNIUS
LITAUEN

DEN 24 JANUARI 2020



ZAGREB
KROATIEN

DEN 24 FEBRUARI 2020



BUDAPEST
UNGERN

► EU:S DIREKTIV OM LIKABEHANDLING I ARBETSLIVET (DIREKTIV 2000/78/EG) FÖRBJUDER DISKRIMINERING PÅ ARBETSPLATSEN PÅ GRUND AV ÅLDER, KÖN, FUNKTIONSNEDSÄTTNING, RAS ELLER ETNISKT URSPRUNG, RELIGION ELLER ÖVERTYGELSE OCH SEXUELL LÄGGNING.¹

Sedan år 2000 finns det lagstiftning om likabehandling på EU-nivå. Här fastställs lägsta skyddsnivåer för alla som arbetar i EU.

Lagstiftningen fastställer arbetsgivarnas skyldighet att inte diskriminera på arbetsplatsen och arbetstagarnas rätt att inte diskrimineras. EU-lagstiftningen garanterar alltså att människor som arbetar i EU har rätt till likabehandling när det gäller rekrytering, arbetsvillkor, befordran, lön, tillgång till yrkesutbildning, tjänstepension och uppsägning.

Alla EU:s medlemsstater har sedan länge införlivat direktivet om likabehandling i nationell lag. Men alltför många känner fortfarande inte till de rättigheter som fastställs i direktivet och det skydd som det garanterar.

I en rapport från 2014 om tillämpningen av direktivet om likabehandling oavsett ras eller etniskt ursprung och direktivet om likabehandling i arbetslivet fastställs att den främsta utmaningen nu är "att öka kännedomen om det redan befintliga skyddet och att se till att direktiven genomförs och tillämpas bättre i praktiken"². Enligt en särskild Eurobarometerundersökning om diskriminering i

EU 2015 känner nästan hälften av de tillfrågade personerna inte till vilka rättigheter de har om de skulle diskrimineras³. Det finns också undersökningar som visar att ungefär en av åtta européer anser att de är en del av en grupp som riskerar att diskrimineras, för att de tillhör en minoritet när det gäller ras eller etnicitet, för att de har en funktionsnedsättning eller på grund av deras kön, sexuella läggning, ålder, religion eller övertygelse.

Diskriminering, hatpropaganda och attacker mot minoriteter är tyvärr fortfarande vardag för många människor i EU.

Särskilt märkbart är att andelen anställda bland personer med och utan funktionsnedsättning fortfarande skiljer sig med hela 24,2 procentenheter⁴. **Personer med funktionsnedsättning anställs i mindre utsträckning än personer utan funktionsnedsättning**, och skillnaden är ännu större för personer med allvarigare funktionsnedsättning. Personer med

funktionsnedsättning har traditionellt varit utestängda från arbetsmarknaden, vilket har lett till att de blivit socialt utestängda och utslagna, i högre grad riskerat att bli fattiga och i mångt och mycket hindrats att delta i samhället. Arbete är likväl avgörande för att uppnå social inkludering och minska fattigdomen och ojämlikheten i EU.

Den stora skillnaden i sysselsättning består trots att EU och alla medlemsstater har ratificerat FN:s **konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning**, som uttryckligen förbjuder diskriminering på grund av funktionsnedsättning på arbetsmarknaden och i vilken de statliga parterna uppmanas att se till att rimliga anpassningar görs på arbetsplatserna. Med rimliga anpassningar menas att nödvändiga och lämpliga anpassningar görs för att personer med funktionsnedsättning ska kunna åtnjuta sina mänskliga rättigheter. Rimliga anpassningar gör att personer med funktionsnedsättning får bättre tillgång till den öppna arbetsmarknaden.



EN TITT PÅ DEN EKONOMISKA MOTIVERINGEN

NÅGRA FÖRDELAR MED ATT ANSTÄLLA PERSONER MED FUNKTIONSNEDSÄTTNING

- ▶ Möjliggör rekrytering från en bredare grupp
- ▶ Minskar personalomsättningen
- ▶ Minskar kostnaderna för hälsa på arbetsplatsen
- ▶ Minskar personalfrånvaron
- ▶ Ökar arbetsmoralen
- ▶ Ökar förståelse för olika kunder, vilket leder till fler kunder
- ▶ Positiv inverkan på företagets image
- ▶ Minimerar de rättsliga riskerna
- ▶ 1,48 euro i avkastning för varje spenderad euro
- ▶ Ökade krav från partnerorganisationer
- ▶ Större marknad, eftersom 1 av 3 personer i åldern 50–65 får en funktionsnedsättning

¹ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SV/TXT/?uri=CELEX:32000L0078>; <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SV/TXT/?uri=CELEX%3A32000L0043>

² <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SV/TXT/?uri=celex%3A52014DC0002>

³ <https://ec.europa.eu/commfrontoffice/publicopinion/index.cfm/Survey/getSurveyDetail/instruments/SPECIAL/surveyKy/2077>

⁴ Eurostats gemenskapsstatistik över inkomst- och levnadsvillkor, analyserad av ANED: <https://www.disability-europe.net/downloads/1045-europe-2020-data-people-with-disabilities-tables-eu-silc-2017>

SYSSELSÄTTNINGSGRADEN EFTER FUNKTIONELL STATUS OCH MEDLEMSSTAT (20-64 ÅR)

Källa: gemenskapsstatistik över inkomst-
och levnadsvillkor 2017 enligt ANED:s analys.

2017

FUNKTIONSNEDSÄTTNING

	JA %	NEJ %	Skillnad (i procentenheter)
AT	56,3	76,9	20,6
BE	42,5	74,4	31,8
BG	39,5	73,7	34,2
CY	47,3	71,0	23,7
CZ	49,4	79,1	29,7
DE	51,8	79,4	27,7
DK	57,7	80,8	23,1
EE	62,2	83,0	20,8
EL	36,7	59,7	23,0
ES	40,1	67,6	27,5
FI	54,4	74,4	20,0
FR	55,5	74,0	18,6
HR	33,8	65,9	32,2
HU	46,7	76,1	29,5

FUNKTIONSNEDSÄTTNING

	JA %	NEJ %	Skillnad (i procentenheter)
IE	32,2	74,3	42,2
IT	51,8	65,5	13,7
LT	47,3	79,2	31,9
LU	53,0	68,9	16,0
LV	61,8	78,9	17,1
MT	37,2	73,6	36,5
NL	58,5	81,5	23,0
PL	42,5	74,5	32,0
PT	56,1	75,0	18,9
RO	43,7	74,3	30,6
SE	52,6	83,5	30,9
SI	53,7	73,5	19,8
SK	57,7	80,0	22,4
UK	52,9	83,4	30,5

Sysselsättningsgraden i EU



FUNKTIONSNEDSÄTTNING

JA %	NEJ %
50,6	74,8

Skillnad
(i procentenheter)

24,2

Syftet med denna guide är att **öka den allmänna förståelsen för vad rimliga anpassningar är och hur man genomför dem**. Guiden är särskilt inriktad på rimliga anpassningar och funktionsnedsättning och belyser några av fördelarna med att anställa personer med funktionsnedsättning på den öppna arbetsmarknaden. I viss utsträckning syftar guiden till att slå hål på myter och utmana vanliga stereotyper och missuppfattningar om kostnader och svårigheter med att göra rimliga anpassningar för personer med funktionsnedsättning.

Här presenteras lovande metoder från engagerade offentliga och privata arbetsgivare i hela EU, som redan bidrar till att inkludera personer med funktionsnedsättning på arbetsmarknaden med hjälp av olika åtgärder och en vision om att skapa en flexibel arbetsmarknad med en stor mångfald. Alla arbetsgivare är överens om en sak: att det finns personer med funktionsnedsättning på kontoret eller företaget är bra för alla inblandade. Slutligen kommer guiden förhoppningsvis att inspirera andra arbetsgivare till att anställa fler personer med funktionsnedsättning och hitta lösningar för att göra rimliga anpassningar för dem.



► VAD FINNS DET FÖR TYPER AV DISKRIMINERING PÅ ARBETSPLATSEN?

EU-LAGSTIFTNINGEN OMFATTAR FLERA TYPER AV DISKRIMINERING:

- **Direkt diskriminering** är när en arbetsgivare behandlar en person sämre än någon annan skulle ha behandlats i en jämförbar situation, på grund av ålder, kön, funktionsnedsättning, ras eller etniskt ursprung, tro eller övertygelse, eller sexuell läggning. *Ett exempel är om en arbetsgivare inte rekryterar en person för att den är över 50 år.*
- **Indirekt diskriminering** är när en praxis, policy eller regel som gäller alla har negativa konsekvenser för vissa. Det handlar om regler eller policyer som till en början verkar neutrala, men som egentligen diskriminerar vissa personer. *Till exempel kan regler som missgynnar deltidsanställda indirekt diskriminera kvinnor, eftersom de flesta deltidsanställda är kvinnor.*
- **Trakasserier** är en annan form av diskriminering på arbetsplatsen. Det är oönskat beteende, mobbning eller annat uppträdande som syftar eller leder till att skapa en hotfull, fientlig, förnedrande, förödmjukande eller kränkande stämning. *Det kan till exempel vara om en chef eller en kollega skämtar på homosexuellas bekostnad med en homosexuell medarbetare.*
- En **föreskrift** att diskriminera är när en person uppmanar en annan person att diskriminera någon. *Det kan till exempel vara om en arbetsgivare ber ett bemanningsföretag att bara söka efter arbetstagare under 40 år.*
- **Repressalier** är när klagomål om diskriminering får negativa konsekvenser för de som klagat. *Det kan till exempel vara att någon avskedas eller inte blir befordrad för att den har anmält chefen för diskriminering.*

▶ VAD ÄR RIMLIGA ANPASSNINGAR?

Rimliga anpassningar är alla ändringar som behöver göras i själva arbetet eller i arbetsmiljön för att en person med funktionsnedsättning ska kunna ansöka om, utföra och göra karriär inom ett jobb eller delta i fortbildning på samma villkor som andra. Syftet med rimliga anpassningar är att personer med funktionsnedsättning ska få tillträde till, kunna delta i eller göra karriär i arbetslivet. Med hjälp av rimliga anpassningar kan anställda med funktionsnedsättning uppnå samma resultat och ha samma möjligheter som anställda utan funktionsnedsättning, genom att göra saker på ett lite annorlunda sätt.

Rimliga anpassningar är till för alla arbetstagare med funktionsnedsättning. Rätten till rimliga anpassningar gäller all arbetsrelaterad verksamhet som omfattas av EU-lagstiftningen, vilket är allt ifrån ansökningsprocess och uppsägning till arbetsvillkor och lönetillägg. Om du har en funktionsnedsättning och tycker att ditt arbete eller din arbetsplats behöver anpassas kan du begära rimliga anpassningar.

VAD SÄGER LAGEN?

Enligt [EU:s direktiv om likabehandling i arbetslivet](#) måste arbetsgivare göra rimliga anpassningar för arbetstagare med funktionsnedsättning **så länge det inte medför en oproportionerlig börda för arbetsgivaren**. Anpassningarna kan till exempel bestå av tekniska lösningar, som att tillhandahålla viss utrustning. Enligt direktivet innebär rimliga anpassningar att

“arbetsgivaren skall vidta de åtgärder som behövs i det konkreta fallet för att göra det möjligt för en person med funktionshinder att få tillträde till, delta i eller göra karriär i arbetslivet, eller att genomgå utbildning, såvida sådana åtgärder inte medför en oproportionerlig börda för arbetsgivaren. Om denna börda i tillräcklig grad kompenseras genom åtgärder som redan ingår i den berörda medlemsstatens politik för personer med funktionshinder bör den inte anses oproportionerlig.
(Artikel 5 i direktiv 2000/78/EG.)

Rimliga anpassningar är också en skyldighet enligt [konventionen om rättigheter för personer med funktionsnedsättning](#) som EU och alla EU-medlemsstater är parter i. I konventionen definieras de som

”nödvändiga och ändamålsenliga ändringar och anpassningar, som inte innebär en oproportionerlig eller omotiverad börda när så behövs i ett enskilt fall för att säkerställa att personer med funktionsnedsättning på lika villkor som andra kan åtnjuta eller utöva alla mänskliga rättigheter och grundläggande friheter.” (Artikel 2 i konventionen om rättigheter för personer med funktionsnedsättning.)

► OLIKA TYPER AV ANPASSNINGAR

De främsta typerna av rimliga anpassningar är tekniska lösningar, anpassade arbetsformer, fortbildning och kunskapshöjande åtgärder.

De **tekniska lösningarna** kan vara att

- installera hissar eller ramper,
- anpassa höjden på kontorsmöbler,
- installera mjukvara som tex. skärmläsare, skärmförstorare, taligenkänning etc.,
- tillhandahålla braille-skärmar eller,
- installera direkttolkning via telekommunikation.

Notera att **rimliga anpassningar kompletterar tillgänglighetsåtgärder**. Om arbetsplatsen redan är tillgänglig är det mycket lättare och billigare att göra rimliga anpassningar av den tekniska utrustningen.

Rimliga anpassningar kan också handla om

- **anpassade arbetsformer**, tex. i form av flexibla arbetstider, distansarbete, ledighet, flytt till ett annat kontor eller omplacering till en annan tjänst om arbetstagaren begär det,
- **fortbildning** för att hjälpa arbetstagare att använda tekniska hjälpmedel på jobbet **och mentorsverksamhet** för att göra det möjligt för arbetstagare att överbygga hinder på arbetsplatsen,
- **ändrade tillvägagångssätt och policyer**, tex. centralisering av de system som arbetstagare använder för att begära tillgänglighetsstöd,
- **kunskapshöjande åtgärder**, så att personer med funktionsnedsättning kan utföra sitt arbete i en stödjande arbetsmiljö.

MYTER OM RIMLIGA ANPASSNINGAR

- De är oftast dyra.
- De är ofta komplicerade att genomföra.
- Det behövs alltid specialistkunskaper för att planera och genomföra rimliga anpassningar.
- Företagets högsta ledning prioriterar inte att anställa personer med funktionsnedsättning.
- Att anställa personer med funktionsnedsättning skulle öka hälso- och säkerhetsriskerna.



CHECKLISTA: VAD ÄR EN RIMLIG ANPASSNING?

- Kommer anpassningen att fungera? Tillgodoser den de särskilda behov som arbetstagaren med funktionsnedsättning har?
- Är den praktisk?
- Medför den ohållbara direkta eller indirekta kostnader för arbetsgivaren?
- Om anpassningen medför kostnader, finns det externa resurser (ekonomiska bidrag eller sakkunniga) som kan användas för att stödja arbetstagaren?
- Kommer anpassningen att hindra andra arbetstagare att göra sina jobb?
- Kan anpassningen göras utan negativa konsekvenser för hälsan och säkerheten?

▶ LOVANDE METODER FÖR ATT ANSTÄLLA PERSONER MED FUNKTIONSNEDSÄTTNING PÅ DEN ÖPPNA ARBETSMARKNADEN



I detta avsnitt presenteras lovande metoder som samlats in som en del av kampanjen #EUvsDiscrimination, efter livliga samtal med arbetsgivare under de nationella kunskapshöjande evenemangen.

När vi valde bland metoderna var en viktig aspekt att ta med arbetsgivare från både offentlig och privat sektor. Det rör sig om engagerade arbetsgivare, som har anställt personer med funktionsnedsättning på den öppna arbetsmarknaden och redan visat vägen för hur man på ett bra sätt kan göra rimliga anpassningar för arbetstagare med funktionsnedsättning inom olika arbeten.

När man läser om de olika metoderna förstår man att det redan finns många arbetsgivare i EU som engagerar sig för att skapa en inkluderande arbetsplats, genom att göra vissa nödvändiga anpassningar. De gör detta för att de tycker att arbetsmiljön och verksamhetens resultat har förbättrats genom att de har anställt personer med funktionsnedsättning.

A. EXEMPEL FRÅN DEN OFFENTLIGA SEKTORN

-  Personer med funktionsnedsättning på Bruxelles Environnement (Belgien)
-  Personer med intellektuell funktionsnedsättning på provinsförvaltningen i Vizcaya (Spanien)
-  Personer med autism på det nationella domstolsverket (Ungern)
-  Mångfaldsplanen på räddningstjänsten och ambulanssjukvården i Brysselregionen (Belgien)
-  Uccle kommuns mångfaldsplan (Belgien)
-  Att anpassa ett kontor på arbetsförmedlingen för en anställd med funktionsnedsättning (Frankrike)





BELGIEN

PERSONER MED FUNKTIONSNEDSÄTTNING PÅ BRUXELLES ENVIRONNEMENT (BELGIEN)

SA HÄR JOBBAR BRUXELLES ENVIRONNEMENT

Sedan januari 2018 har *Bruxelles Environnement* strävat efter att rekrytera personer med funktionsnedsättning till alla slags tjänster (t.ex. fältarbete, administration och ledning) och med olika typer av avtal (permanent avtal, visstidsavtal etc.). Förvaltningen har gjort ett antal konkreta åtgärder för att rekrytera och integrera arbetstagare med funktionsnedsättning på arbetsplatsen på ett bra sätt:

- ▶ I ansökningsformulären har ett tydligt meddelande och en checklista infogats, där man betonar att *Bruxelles Environnement* vill rekrytera personer med olika bakgrund utan åtskillnad och att personer med funktionsnedsättning kan begära rimliga anpassningar.
- ▶ Rekryteringsprocessen kan nu anpassas till behoven hos personer med funktionsnedsättning (t.ex. med hjälp av teckenspråkstolkning eller anpassning av test).
- ▶ Efter en omfattande tillgänglighetsgranskning av myndighetens kontor har de anpassningar gjorts som var nödvändiga för att på ett smidigt sätt integrera arbetstagare med funktionsnedsättning.

- ▶ *Bruxelles Environnement* har utbytt erfarenheter med andra offentliga förvaltningar för att utvidga och förbättra sin inkluderande anställningsstrategi.
- ▶ All personal har fått skriftlig information om den inkluderande anställningsstrategin, och omkring 50 anställda har deltagit i ett internt evenemang för att öka kunskaperna.

Bruxelles Environnement har insett att det ligger i deras intresse att rekrytera personer med funktionsnedsättning. När förvaltningen anställer en person med funktionsnedsättning vill de att den integreras så smidigt som möjligt i en icke-

VERKSAMHETSOMRÅDE

▶ miljö/förvaltning

ANTAL ANSTÄLLDA MED FUNKTIONSNEDSÄTTNING

▶ 5

KONTAKT

www.environnement.brussels

diskriminerande, uppmuntrande och uppmärksam miljö. Ledningen på förvaltningen har åtagit sig att stå för ett stabilt ekonomiskt stöd så att man kan anställa personer med funktionsnedsättning och göra rimliga anpassningar (t.ex. var kostnaden under 2018 för teckenspråkstolkning 30 000 euro). Personalens kunskaper är centrala för att inkludera arbetstagare med funktionsnedsättning i arbetslaget. När en döv trädgårdsmästare anställdes tillsvidare organiserade *Bruxelles Environnement* därför fyra halvdagars lektioner i franskt teckenspråk till hans närmaste kollegor på arbetstid, i samarbete med en specialiserad organisation.

▶ FRAMTIDSUTSIKTER

Personer med funktionsnedsättning är vanligtvis underrepresenterade bland de som söker en tjänst. För att hitta lämpliga kandidater samarbetar Bruxelles Environnement därför med organisationer för personer med funktionsnedsättning och tjänsteleverantörer på regional nivå. Personalenheten har likväl behövt förberedas ordentligt för att bedöma kandidater med funktionsnedsättning endast utifrån deras förmågor, utan några fördomar om deras funktionsnedsättning.

Det finns också en del administrativa utmaningar. Bruxelles Environnement vill till exempel ha ett särskilt avtal för personer med funktionsnedsättning, men detta är svårt att

kombinera med myndighetens förvaltning. Det offentliga upphandlingssystemet kan också stå i vägen för rimliga anpassningar, till exempel om en teckenspråkstolk behöver anlitas med kort varsel för rekryteringsprocessen.

Att bekämpa stereotyper och ändra människors mentalitet tar lång tid och bör göras på olika nivåer. Man bör fortsätta att göra insatser för ökad kunskap under flera år efter att man rekryterat en person med funktionsnedsättning eller en person som tillhör en annan sårbar grupp. Personalen måste förstå att rimliga anpassningar inte handlar om att gynna en kandidat framför en annan, utan är en åtgärd för att se till att kandidater har lika möjligheter att uppnå samma resultat.

“ Det är viktigt att betona att Bruxelles Environnement inte anställer personer med funktionsnedsättning som ett välgörenhetsprojekt, utan att det ger förvaltningen ett verkligt mervärde.”

Projektet kommer att vidareutvecklas under den närmaste framtiden genom bättre samarbete med andra regionala förvaltningar, större sammanhållning mellan olika stödtjänster, interna investeringar på området (både i form av mänskliga resurser och pengar) och fortsatta insatser för att öka kunskapen.





SPANIEN



▶ PERSONER MED INTELLEKTUELL FUNKTIONSNEDSÄTTNING PÅ PROVINSFÖRVALTNINGEN I VIZCAYA (SPANIEN)

▶ SÅ HÄR JOBBAR PROVINSFÖRVALTNINGEN I VIZCAYA

På provinsförvaltningen i Vizcaya har man lång erfarenhet av att anställa personer med fysisk funktionsnedsättning, men inte personer med intellektuell funktionsnedsättning. År 2017 tackade förvaltningen därför ja till ett erbjudande om avtal för fem offentliga servicepersonaltjänster avsatta för personer med intellektuell funktionsnedsättning.

VERKSAMHETSOMRÅDE

▶ offentlig förvaltning

ANTAL ANSTÄLLDA MED FUNKTIONSNEDSÄTTNING

▶ 5

KONTAKT

<https://web.bizkaia.eus>

Tanken var att fem tjänstemän skulle rekryteras genom en ordinarie, men anpassad, rekryteringsprocess i flera steg. Det övergripande målet var att bidra till att inkludera några av de mest missgynnade personerna i samhället och på arbetsmarknaden. De särskilda förutsättningarna för denna ansökningsomgång gjorde att förvaltningen var tvungen att hitta nya arbetssätt, bland annat mer flexibla upplägg. Det politiska engagemanget var avgörande för att initiativet skulle bli lyckat. Totalt sökte 281 personer tjänsterna. Av dessa rekryterade förvaltningen fem personer och lade till 146 personer i en jobbank för eventuella arbetstillfällen i framtiden.





Rekryteringsprocessen bestod av följande fyra separata faser, som alla var viktiga för att processen skulle bli framgångsrik:

- 1. Förstå behoven hos personer med intellektuell funktionsnedsättning** Denna fas handlade om att undanröja fördomar och stereotyper, utbilda personaladministratörerna i att skriva lättlästa texter för rekryteringsprocessen, hålla intern fortbildning och involvera personer med intellektuell funktionsnedsättning i hela processen.
- 2. Göra rekryteringsprocessen tillgänglig** Förvaltningen använde en ordinarie rekryteringsprocess för att uppfylla alla rättsliga krav för offentliga anställningar, men den anpassades efter behoven hos personer med intellektuell funktionsnedsättning. Förutom att ge information i ett tillgängligt format var det viktigt att se till att de sökande fick vägledning genom hela processen och att den skedde i en lugn och trygg miljö (t.ex. valdes en ljus testlokal som var lätt att ta sig till med kollektivtrafik).
- 3. Ge lämpligt stöd** För att ge de godkända kandidaterna stöd i form av jobbcoachning och handledning undertecknades partnerskapsavtal med tredje parter.
- 4. Anställningens början och introduktionsutbildning** De utvalda kandidaterna kunde delta i flera besök tillsammans med sina familjer och jobbcoacherna, för att lära sig mer om arbetsplatsen och delta i utbildningspass. Alla fick en kontaktperson på sin avdelning som kunde ge dem direkt stöd. Under introduktionsmötet skrev de utsedda kandidaterna under de dokument som krävs för få att börja en offentlig tjänst. Dokumenten hade tagits fram i lättläst format.

Sedan de fem personerna med intellektuell funktionsnedsättning rekryterades har de utfört sina arbetsuppgifter med framgång och integrerats väl i sina arbetslag. Projektet markerar därmed början på en ny och verkligt inkluderande inriktning på provinsförvaltningen, med målet att erbjuda möjligheter till offentlig anställning till alla människor med funktionsnedsättning.

► FRAMTIDSUTSIKTER

Provinsförvaltningen i Vizcaya har redan fått flera priser för projektet, för samarbetet med den ideella sektorn och för att de främjat rättigheterna för personer med intellektuell funktionsnedsättning i Spanien. Modellen är framgångsrik och rekommenderas till andra offentliga myndigheter.

De främsta utmaningarna under projektets genomförande handlade om tillvägagångssätt och attityder. Stereotyper, bristen på rutiner för att tillgodose behoven hos personer med intellektuell funktionsnedsättning och svårigheterna med att göra rekryteringsprocessen lugn och välkomnande var de största problemen.

För att projektet ska vara långsiktigt hållbart anser man på provinsförvaltningen att det är viktigt att man upprätthåller en nära relation till medierna, för att sprida resultat och visa att personer med intellektuell funktionsnedsättning kan integreras fullständigt på arbeten inom offentlig förvaltning. Provinsförvaltningen i Vizcaya vill också förbättra processen ytterligare baserat på resultaten av utvärderingen och öppna fler positioner på olika nivåer i förvaltningen, inte bara de lägre nivåerna.



UNGERN



PERSONER MED AUTISM PÅ DET NATIONELLA DOMSTOLSVERKET (UNGERN)

SA HÄR JOBBAR DOMSTOLSVERKET

År 2013, efter att Ungerns nationella domstolsverk upprättats, hade ledningen ett tydligt mål om att involvera högkvalificerade personer från missgynnade grupper i verkets arbete. Efter att ha övervägt saken grundligt kontaktade de föreningen Aura (www.auraegyesulet.hu), en icke-statlig, bottom-up-styrd organisation med stor erfarenhet av att främja inkludering av personer med autismspektrumtillstånd i samhället och på arbetsmarknaden.

VERKSAMHETSOMRÅDE

domstolsförvaltning

ANTAL ANSTÄLLDA MED FUNKTIONSNEDSÄTTNING

7

KONTAKT

<https://birosag.hu>

Syftet var att med hjälp av Aura hitta lämpliga kandidater för specifika uppgifter, såsom registrering, arkivering, hantering av arkiverade handlingar, digitalisering av handlingar och interna leveranser. Dessa arbetsuppgifter ses i allmänhet som repetitiva, och det har därför alltid varit svårt att hitta personal för dem som har den utbildning som krävs (minst gymnasiet) och som är motiverade att behålla tjänsten.

Aura ansvarade för att välja ut, bedöma och utbilda kandidater med autismspektrumtillstånd. Mentorerna från Aura följde med på jobbintervjuerna och stöttade de utvalda kandidaterna när de skulle komma till rätta i sina nya tjänster. De gav också råd till domstolsverket om hur de kunde göra arbetsmiljön tillgänglig och autismvänlig, till exempel genom att bygga särskilda arbetsstationer.



◀ Person med autismspektrumtillstånd som är anställd på registreringsdomstolen i Budapest, tillsammans med sin närmaste överordnade och sin mentor. ©Föreningen Aura

Att involvera en expertorganisation var mycket viktigt för att säkra kvaliteten på projektet. Aura agerade också som medlare i situationer då konflikter behövde lösas mellan arbetsgivaren och de nyanställda. Enligt Auras erfarenhet leder bristen på rimliga anpassningar ofta till att personer med autismspektrumtillstånd förlorar jobbet. I de flesta fall finns det emellertid enkla sätt att lösa missförstånd och ge personerna det stöd de behöver. I detta projekt bestod de rimliga anpassningarna bland annat av en mer flexibel start på arbetsdagen och fler fasta raster så att de anställda får vila.

Personalen på domstolsverket deltog också i en rad fortbildningspass för att bli redo att ta emot de nya kollegorna och slå hål på eventuella fördomar. Sedan personerna med autismspektrumtillstånd

rekryterades har särskilda ansträngningar gjorts för att också få dem att delta i de sociala aktiviteterna på arbetsplatsen (t.ex. julfirande och teambyggande aktiviteter).

Sedan projektet startades har organisationer som tillhör domstolsverket, såsom registreringsdomstolen i Budapest och den centrala distriktsdomstolen i Buda, också blivit en del av initiativet, och har nu anställt sammanlagt sju personer med autismspektrumtillstånd. Projektet har hjälpt deltagarna att få ett stabilt, välbetalt jobb i den offentliga sektorn, bli skattebetalare och ha råd att leva självständigt.

▶ FRAMTIDSUTSIKTER

L'Ufficio giudiziario nazionale ritiene che il progetto sia una prassi promettente e che le persone con disturbi dello spettro autistico possano contribuire anche al lavoro di altri uffici della pubblica amministrazione in Ungheria. Sono stati organizzati diversi seminari per coinvolgere la dirigenza di varie autorità pubbliche nell'ambito della loro responsabilità sociale d'impresa. L'Ufficio giudiziario invita altri datori di lavoro pubblici a individuare le mansioni specifiche per le quali avrebbero bisogno di nuovo personale e a valutare se esiste un gruppo specifico di persone disabili che potrebbe essere formato e assunto per tale ruolo. Il coinvolgimento di una ONG esperta garantisce un'assunzione, una formazione e un programma di inserimento agevoli. Anche l'atteggiamento positivo del personale in servizio è importante per garantire una buona integrazione nel team.



BELGIEN



► MÅNGFALDSPLANEN PÅ RÄDDNINGSTJÄNSTEN OCH AMBULANSSJUKVÅRDEN I BRYSSELREGIONEN (BELGIEN)

► SÅ HÄR JOBBAR SIAMU

Sedan 2013 har räddningstjänsten och ambulanssjukvården i Brysselregionen, *Siamu*, en mångfaldsplan för att slå håll på stereotypa föreställningar om personer med funktionsnedsättning.

Mångfaldsplanen förnyas vartannat år, och var det första steget för att etablera företagsvärderingar som innebar respekt för mångfald och olikheter i verksamheten. Idag har 10 av 250 administrativa anställda på *Siamu* en statligt och/eller regionalt konstaterad funktionsnedsättning. Fyra brandmän har också en funktionsnedsättning, och det finns nya rutiner för omplacering som kommer att göra det lättare att ge stöd till brandmän med funktionsnedsättning.

På *Siamu* anser man att det bästa sättet att ta död på stereotypa föreställningar är att börja jobba tillsammans med personer med funktionsnedsättning. *Siamu* har en särskild mångfaldsansvarig, som har en viktig funktion när det gäller att inkludera personer med

funktionsnedsättning på ett bra sätt och involvera både interna och externa berörda aktörer och tjänster.

Siamus mångfaldsplan innehåller också insatser för att öka kunskaperna bland invånare med funktionsnedsättning i Bryssel om evakueringsplanerna vid offentliga evenemang.

För att inkludera personer med funktionsnedsättning på arbetsplatsen har *Siamu*

- fortsatt samarbeta med personer med funktionsnedsättning inom administration och teknik,
- skaffat tillgänglig infrastruktur för personer

VERKSAMHETSOMRÅDE

- ambulanssjukvård och räddningstjänst

ANTAL ANSTÄLLDA MED FUNKTIONSNEDSÄTTNING

- 10 personer inom den administrativa personalen och 4 brandmän

KONTAKT

be.brussels/siamu/a-propos-du-siamu

med funktionsnedsättning (hissar, parkering, toaletter, dörröppnare etc.),

- gjort olika rimliga anpassningar för anställda med funktionsnedsättning,
- sört för en god integrering av de nyanställda genom att öka personalens kunskaper,
- samarbetat med den externa stödtjänsten för personer med funktionsnedsättning (Diversicom) baserat på en årlig överenskommelse,
- sett till att mångfald, genus och funktionsnedsättning beaktas i de olika årsplanerna på *Siamus* avdelningar.



► FRAMTIDSUTSIKTER

För *Siamu* är det viktigt att skapa en stödjande miljö redan under rekryteringsprocessen, så att personalen känner sig uppmuntrad att berätta om de har någon funktionsnedsättning, även osynliga sådana (t.ex. mental ohälsa). Att man känner till nya medarbetares individuella behov och att personaladministrationen har fått ökade kunskaper har underlättat anställningen av personer med funktionsnedsättning.

Den byggda miljön på *Siamus* kontor är dock inte helt tillgänglig ännu, så där återstår arbete att göra. All personal måste också få ökade kunskaper om de olika regler som finns om intyg och assistans. Detta är särskilt viktigt för de som inte är medvetna om att de har en funktionsnedsättning, eller som inte vet att deras funktionsnedsättning kan intygas och att de kan få stöd.





BELGIEN



► UCCLE KOMMUNS MÅNGFALDSPLAN (BELGIEN)

► SÅ HÄR JOBBAR UCCLE KOMMUN

Efter att en regional föreskrift utfärdats var kommunen Uccle skyldig att ta fram en mångfaldsplan för att undanröja all eventuell diskriminering på förvaltningen. Sedan februari 2017 är offentliga förvaltningar i Belgien också skyldiga att anställa personer med funktionsnedsättning så att de utgör 2,5 % av personalen.

Uccle kommun började med att göra en insats för att öka personalens kunskaper och förståelse och förbereda dem på att välkomna kollegor med funktionsnedsättning. Som en del av den europeiska kampanjen Duoday deltog personer med funktionsnedsättning i ett kort praktikprogram (1–20 dagar) för att få ett första intryck av hur det kan vara att arbeta på en av kommunens enheter, tillsammans med en särskild handledare.

Uccle kommun hade ett nära samarbete med Phare, ett regionalt organ för personer med funktionsnedsättning i Bryssel, för att kartlägga vilka tjänster som skulle kunna öppnas för kandidater med funktionsnedsättning och vilka typer av anpassningar som behövde göras. Genom Phare och dess medlemsorganisationer

(bland annat Bataclan, InfoSound, Le Gué, Sisham) kan kommunen mycket lättare hitta potentiella kandidater för särskilda jobbprofiler och ge dem plats på ett praktikprogram. Efter praktiken kan kandidaterna erbjudas ett ettårigt yrkesanpassningsavtal (CAP) som kan förlängas ytterligare ett år. Problemet med CAP är att det varken ger rätt till betald semester eller betald sjukledighet.

Sedan programmet infördes har två personer fått ett vanligt avtal efter att de fullgjort praktiken och två år med CAP. I dagsläget deltar fyra personer i praktikprogrammet, och åtta personer med funktionsnedsättning har ett CAP-avtal. Under de tre senaste åren har mentaliteten hos de anställda på kommunen ändrats betydligt. Personalen

VERKSAMHETSOMRÅDE

► offentlig förvaltning

ANTAL ANSTÄLLDA MED FUNKTIONSNEDSÄTTNING

► 18

KONTAKT

<http://www.uccle.be>

erkänner nu kollegorna med funktionsnedsättnings förmågor och bidrag till kommunen. Personer med funktionsnedsättning har visat sig vara värdefulla kollegor och är entusiastiska över arbetet de utför.

De nyanställda har haft en ständig dialog med en utsedd mentor, vilket har varit viktigt för att de ska komma till rätta i sina nya tjänster. En utmaning som kvarstår för Uccle kommun är att använda rimliga anpassningar i stället för särskilda åtgärder för att anställa personer med funktionsnedsättning till vissa positioner. Kommunen särbehandlar inte och har inga reserverade tjänster för personer med funktionsnedsättning, utan målet är att anställa personer enbart baserat på deras utbildning och förmågor, enligt samma regler för alla.



▲
Sergio blev visstidsanställd efter att han integrerats
på postavdelningen. ©Uccle kommun

► FRAMTIDSUTSIKTER

Vägen till integrering för personer med funktionsnedsättning är ganska lång (åtminstone två år), och det finns ingen garanti för att alla kommer att erbjudas ett vanligt avtal. Eftersom personerna utbildas för särskilda jobbprofiler är det svårt att erbjuda dem anställning på en annan avdelning inom samma förvaltning. Uccle kommun skulle gärna bidra till att det bildas en regional plattform för kandidater som fullgjort sin yrkesintegrering, för att de ska vara tillgängliga för andra förvaltningar som söker arbetstagare till samma jobbprofiler.





FRANKRIKE

▶ ATT ANPASSA ETT KONTOR PÅ ARBETSFÖRMEDLINGEN FÖR EN ANSTÄLLD MED FUNKTIONSNEDSÄTTNING (FRANKRIKE)

▶ SÅ HÄR JOBBAR ARBETSFÖRMEDLINGEN I CÉRET

På den offentliga arbetsförmedlingen i Céret, en liten stad i södra Frankrike, arbetar en person med en fysisk funktionsnedsättning som har arbetat på lokala arbetsförmedlingar i olika delar av Frankrike sedan 2009. Under dessa år har hon gjort en framgångsrik karriär inom offentlig förvaltning.

Hennes jobb som rådgivare på arbetsförmedlingen består i att hjälpa arbetslösa personer att registrera sig i det franska arbetslöshetssystemet och att informera dem om arbetsförmedlingens tjänster. Mer specifikt informerar hon personer om statusen på deras ärenden, handlägger deras önskemål, påskyndar och uppdaterar deras ersättningsärenden samt fungerar som kontorets bedrägeriansvariga. Hon handlägger ärendena för ortens 350 arbetslösa personer.

När personen med funktionsnedsättning anställdes gjordes flera rimliga anpassningsåtgärder på kontoret för att hon skulle kunna utföra sitt jobb. Hon träffade en ergonom, som planerade hur kontorsplatsen skulle utformas för att passa henne (hon behövde t.ex. ett stort skrivbord som var anpassat efter hennes rullstol). Hon fick också ekonomiskt stöd för att anpassa sin bil genom

att automatisera dörröppningssystemet och flytta gasen och bromsen till ratten. Chefen på arbetsförmedlingen beskriver henne så här:

“ Hon har arbetat hårt för att bevisa för alla att personer med funktionsnedsättning kan arbeta bättre. Hon brinner för att hjälpa personer att hitta ett nytt jobb, hon kämpar verkligen mot arbetslösheten.

Den ökade kunskapen på arbetsförmedlingen ledde också till att det gjordes anpassningar i receptionen för besökare med funktionsnedsättning. Exempelvis placerade man datorer på en lägre höjd, så att arbetslösa personer i rullstol kan använda dem för att söka yrkesutbildningar i arbetsförmedlingens databas.

VERKSAMHETSOMRÅDE

▶ offentlig förvaltning

ANTAL ANSTÄLLDA MED FUNKTIONSNEDSÄTTNING

▶ 1

KONTAKT

www.pole-emploi.fr/annuaire/votre-pole-emploi/ceret-66400



▶ FRAMTIDSUTSIKTER

Detta exempel visar att personer med funktionsnedsättning också kan anställas på mindre förvaltningar eller företag som har mindre resurser. Ledningen för den offentliga arbetsförmedlingen i Céret är övertygad om att framgångsberättelser som denna bör spridas brett, och stöttar därför sina anställda att delta i informationsevenemang på skolor och företag där möten med arbetsgivare kan bidra till att slå håll på stereotypa föreställningar.

Kollegorna på arbetsförmedlingen blev också öppnare gentemot arbetssökande med funktionsnedsättningar, när de själva såg att en funktionsnedsättning inte är ett hinder och att personer med funktionsnedsättning kan lyckas i karriären. Fram tills i dag har den franska arbetsförmedlingen anställt 4 200 personer med funktionsnedsättning runt om i landet (9 % av de anställda).

Personaladministrationen håller på att genomföra en omfattande funktionsnedsättningspolicy med en budget på 3,1 miljoner euro, som består av följande fyra huvudgrenar:

- ▶ Ett aktivt nätverk av regionala kontaktpunkter med ansvar för funktionsnedsättning, som ska ha ett nära samarbete med ombuden.
- ▶ En särskild it-avdelning för digitala lösningar och tillgänglighet.
- ▶ Särskilda åtgärder mot funktionsnedsättning, såsom rimliga anpassningar på arbetsplatsen, tillgång till fortbildning, etc.
- ▶ Kunskapshöjande insatser för ledningen och arbetstagare på olika avdelningar.

Den offentliga arbetsförmedlingen i Céret kommer att fortsätta att arbeta för att undanröja alla former av diskriminering på arbetsplatsen, både när det gäller personal och klienter.



B. EXEMPEL FRÅN DEN PRIVATA SEKTORN

-  Tillgänglighetskatalog på Shell (Bulgarien)
-  Arbetslivsinriktad rehabilitering på E.ON Ungern
-  Förmånspaket för anställda med funktionsnedsättning på ING Bank Śląski S.A. (Polen)
-  Design till stöd för anställda med intellektuell funktionsnedsättning på restaurang Le Reflet (Frankrike)
-  Personer med funktionsnedsättning på webbutvecklingsföretaget Domino Dizajn (Kroatien)
-  Personer med funktionsnedsättning på pappersfabriken JSC SMILTANIS IR KO (Litauen)
-  Socialt entreprenörskap på Etincelle (Tjeckien)
-  Lyckat socialt företagande på Grupo SIFU (Spanien)





BULGARIEN

TILLGÄNGLIGHETSKATALOG PÅ SHELL (BULGARIEN)*

* Detta bidrag lämnades in av Shell Bulgarien, men metoden har tagits fram av Shell Global.

SA HÄR JOBBAR SHELL

Shells globala service för tillgänglighet på arbetsplatsen gör det möjligt för anställda att begära fysiska anpassningar för att undanröja hinder på arbetsplatsen.

Services inrättades mellan 2016 och 2018 i 36 länder i Europa, Asien och Amerika och berör ungefär 50 000 anställda på 83 orter där Shell är etablerat. Shell Bulgarien införde nyligen servicen för sina 70 anställda. Servicen för tillgänglighet på arbetsplatsen inrättades med hjälp av ett starkt samarbete mellan it-, fastighets-, hälso- och personalavdelningarna.

En central del av servicen är en omfattande tillgänglighetskatalog med möbler, tillbehör, hårdvara och mjukvara, som de anställda kan beställa direkt ifrån. Katalogen är användarvänlig och innehåller tydlig information om alla produkter. Den största fördelen med katalogen är att den utformades på ett inkluderande sätt, så att de anställda inte behöver bevisa att de har en funktionsnedsättning. Eftersom produkterna i katalogen finansieras av den centrala budgeten eller arbetsplatsens budget, kan de anställda beställa ur katalogen utan att begära tillstånd från sin närmaste överordnade.

Detta har inneburit ett skifte från ett medicinskt till ett tillitsbaserat och personcentrerat synsätt på funktionsnedsättningar och på individuella behov i allmänhet. Med hjälp av endast denna katalog kan anställda snabbt lösa tillgänglighetsproblem på arbetsplatsen.

Ett tillgänglighetscenter har också upprättats som förmedlar information och råd till alla anställda från högre personalrådgivare. Tillsammans med kontaktpunkterna för funktionsnedsättning (som utsetts på Shells olika etableringsställen) har personalrådgivarna också en viktig uppgift vid anställningen av ny personal, för att se till att de anställda får sina behov bedömda och tillgodosedda när de börjar sin nya tjänst. För Shell är det också viktigt att kontinuerligt informera om servicen (t.ex. genom interna nyhetsbrev och på personalmöten), och landsavdelningarna påminner ofta personalen om den och uppmuntrar till att använda den.

VERKSAMHETSOMRÅDE

► energi (föregående och efterföljande led)

ANTAL ANSTÄLLDA MED FUNKTIONSNEDSÄTTNING

► ingen uppgift

KONTAKT

<https://www.shell.bg>

Hittills har den globala servicen för tillgänglighet på arbetsplatsen mottagit över 1 500 förfrågningar om anpassningar via onlineplattformen och tillgänglighetscentret (50 % av dem i Europa). Anställda som har använt servicen har gett positiv feedback. En anställd på kontoret i Bulgarien säger exempelvis så här:

“ Jag är väldigt nöjd med den här servicen. Ombudet erbjöd en lämplig produkt som levererades i tid, och produkten har gjort det mycket lättare för mig att arbeta utan smärta. Jag är tacksam att vi har fått den här servicen, jag tycker att den är mycket lyckad.



► FRAMTIDSUTSIKTER

Shell är övertygat om att det är viktigt med en tillgänglig och inkluderande arbetsmiljö, och att det är till stor nytta för affärsverksamheten. Personalen uppskattar att det inte finns några hinder på arbetsplatsen, och när de är engagerade förbättras resultaten för hela företaget.

“ På Shell är vi stolta över att vi är ett av de första multinationella företagen som utvecklar en global metod för att anpassa arbetsplatserna till de anställda. Det är viktigt att betona att vi använder en process baserad på tillit och inte på medicinska bedömningar för att tillgänglighetsservicen ska vara helt inkluderande.

Shell delar gärna med sig av modellen för tillgänglighetsservicen med andra arbetsgivare runt om i världen.



YOU DON'T HAVE TO SEARCH FAR – EVERYTHING IS IN ONE PLACE

- Visit the **HR Online Workplace Accessibility Page** if you need tools, services or equipment to make your workplace more accessible.
- Contact the **Accessibility Centre** for advice and support.

WORKPLACE ACCESSIBILITY
ENHANCING & MAKING ACCESSIBLE WORKPLACES

ONE SINGLE SERVICE TO REQUEST WORKPLACE ADJUSTMENTS

Visit the **HR Online Workplace Accessibility Page** to:

- Request workplace adjustments.
- Contact the accessibility centre for advice.



THAT'S WHY WE'VE LAUNCHED A NEW SERVICE FOR YOUR CONVENIENCE

- Visit the **HR Online Workplace Accessibility Page** if you need tools, services or equipment to make your workplace more accessible.
- Contact the **Accessibility Centre** for advice and support.

WORKPLACE ACCESSIBILITY
ENHANCING & MAKING ACCESSIBLE WORKPLACES





UNGERN

▶ ARBETSLIVSINRIKTAD REHABILITERING PÅ E.ON UNGERN

▶ SÅ HÄR JOBBAR E.ON

E.ON Ungern arbetar inkluderande med rekrytering, vilket innebär att företaget inte har några särskilda tjänster för personer med funktionsnedsättning, utan de kan söka till alla tjänster. Företaget gör gärna rimliga anpassningar för ny personal.

Sedan 2012 har E.ON Ungern följt en strategi för att öka antalet anställda med funktionsnedsättning på företaget, med fokus på följande två områden:

1. Att göra rimliga anpassningar för personer med funktionsnedsättning under hela rekryterings- och urvalsprocessen.
2. Att erbjuda arbetslivsinriktad rehabilitering till anställda med funktionsnedsättning under personalavdelningens ledning.

E.ON Ungern har ett nära samarbete med över 20 icke-statliga intresseorganisationer och

tjänsteleverantörer inom funktionsnedsättningsområdet, som har hjälpt till att utvärdera rekryteringsprocessen och gett konkreta förslag på hur man kan undanröja hinder för personer med funktionsnedsättning. Tack vare detta samarbete erbjuder E.ON Ungern hörslingor, mentorskap och teckenspråkstolkning till alla kandidater som behöver. Man testar också regelbundet rekryteringsplattformen online för att säkerställa att den är tillgänglig för personer med synnedsättning.

E.ON erbjuder alla aspekter av arbetslivsinriktad rehabilitering, såsom statusbedömning, personliga rehabiliteringsplaner, jobbmatchning,

VERKSAMHETSOMRÅDE

▶ elleverans

ANTAL ANSTÄLLDA MED FUNKTIONSNEDSÄTTNING

▶ 105

KONTAKT

<https://www.eon.hu>

arbetsplatsanpassning, gruppstöd och stöd till ledningen. Det ingår också konsultation av psykolog eller socialtjänst vid behov, och alla har tillgång till en personlig budget (på 850 euro, för t.ex. verktyg, extern utbildning, näringstillskott). Sedan 2012 har totalt 109 anställda begärt rehabilitering, och de flesta av dem stannade kvar på företaget (75 %). Huvudmålet med rehabiliteringen är att anställda ska få stöd för att behålla sin tjänst, men om detta inte är möjligt försöker personalavdelningen alltid hitta alternativa jobbprofiler.

► FRAMTIDSUTSIKTER

E.ON anställer inte bara personer med funktionsnedsättning, utan tar också ansvar för anställda som får en funktionsnedsättning efter att de anställts. Detta arbetssätt gör att integrationen av nyanställda personer med funktionsnedsättning blir bättre. E.ON tror också på värdet av att stötta anställda och sörja för att de mår bra. Företaget uppskattar de viktiga förmågor och kunskaper som anställda med funktionsnedsättning bidrar med.





POLEN

► FÖRMÅNSPAKET FÖR ANSTÄLLDA MED FUNKTIONSNEDSÄTTNING PÅ ING BANK ŚLĄSKI S.A. (POLEN)

► SÅ HÄR JOBBAR ING BANK ŚLĄSKI S.A.

Hållbarhet och mångfald är viktiga delar i *ING Bank Śląski S.A:s* affärsidé.

Den polska grenen av den multinationella banken håller för tillfället på att implementera en ny hållbarhetsstrategi för 2019–2021, och formulerar sitt uppdrag så här:

“ Banken för företagsamhet, lika möjligheter, gröna investeringar och miljömedvetenhet.

ING har åtagit sig att främja mångfald på arbetsplatsen. Företaget anser att mångfald hjälper att utveckla nya idéer och lösningar, vilket är en nyckel till framgång. Sedan 2019 har banken, som en del av sin mångfaldsstrategi, genomfört konkreta åtgärder för att skapa en inkluderande och tillgänglig arbetsmiljö och för att göra sina banktjänster tillgängliga för klienter med funktionsnedsättning. Innan ledningen fattade beslut om vilka stödåtgärder man skulle vidta, rådfrågade man anställda med funktionsnedsättning för att förstå vilka behov de hade. Genom att man lyssnade på anställda med funktionsnedsättning under hela processen blev det lättare att uppfylla deras förväntningar. Banken erbjuder ett paket med förmåner och tjänster till anställda med funktionsnedsättning och anställda

som har ett barn med funktionsnedsättning. Paketet innehåller följande:

- Permanenta månatliga bidrag, som finansieras från den interna fonden för sociala förmåner, till **a)** anställda med en måttlig till allvarlig funktionsnedsättning (114 anställda har hittills utnyttjat detta) och **b)** anställda som har barn med funktionsnedsättning (156 anställda har hittills utnyttjat detta).
- Extra ledighet enligt följande: **a)** Anställda som har en intygad funktionsnedsättning har rätt till tre extra dagar betald ledighet per år (åtta anställda har hittills utnyttjat detta). **b)** Anställda som har barn med funktionsnedsättning har rätt till fem extra dagar betald ledighet per år (tio anställda har hittills utnyttjat detta). **c)** Anställda som ger informell vård till sin make/maka/partner eller sina föräldrar/svärföräldrar/morföräldrar/farföräldrar med funktionsnedsättning har rätt till två extra dagar betald ledighet per år (62 anställda har hittills utnyttjat detta).

VERKSAMHETSOMRÅDE

► banksektorn

ANTAL ANSTÄLLDA MED FUNKTIONSNEDSÄTTNING

► 143

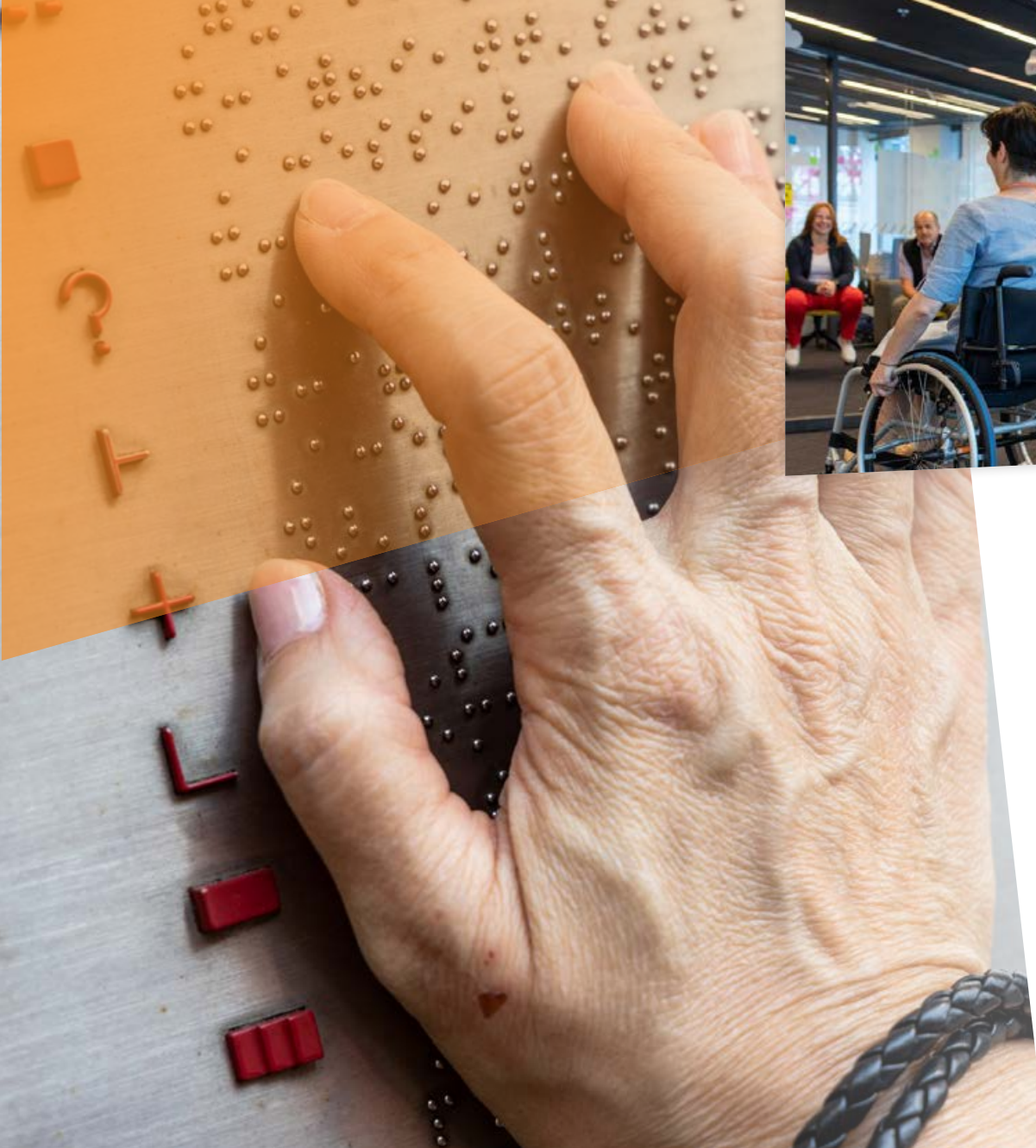
KONTAKT

<https://www.ing.pl>

ING Bank Śląski S.A. har också inlett nära samarbeten med icke-statliga organisationer (*Integration Foundation* och *Activation Foundation*) som utbildar personer med funktionsnedsättning och stöttar dem i att söka jobb och genom hela rekryteringsprocessen.

Tillsammans har de publicerat handledningar och broschyrer för att främja att personer med funktionsnedsättning anställs i banksektorn. Under 2019 inledde företaget också ett projekt för att ta itu med diskriminering och mobbning av anställda.

Det innehöll bland annat en obligatorisk online-utbildning för anställda om hur man känner igen olämplig behandling eller dåligt beteende och vad man kan göra om man ser eller upplever det. Stödet och engagemanget från medlemmar i styrelsen har bidragit mycket till att dessa insatser har kunnat genomföras, och även till att man har kunnat organisera evenemang för att öka kunskaperna på hela företaget, såsom en mångfalds- och inkluderingsvecka 2019.



©ING Bank Śląski S.A.

▶ FRAMTIDSUTSIKTER

En viktig faktor i bankens arbete är att det bygger på vad anställda med funktionsnedsättning behöver och på deras rekommendationer om hur arbetsmiljön kan göras mer tillgänglig och inkluderande. Företaget organiserar regelbundet samtal mellan anställda och styrelsemedlemmar, där idéer kan lyftas fram och diskuteras på ett öppet sätt.

En annan viktig del är att tillräckliga resurser avsätts för kostnaderna för rimliga anpassningar. För att rimliga anpassningar ska kunna göras behöver också arbetsreglerna förändras och både ledning och anställda måste vara flexibla.



FRANKRIKE

DESIGN TILL STÖD FÖR ANSTÄLLDA MED INTELLEKTUELL FUNKTIONSNEDSÄTTNING PÅ RESTAURANG *LE REFLET* (FRANKRIKE)

SA HÄR JOBBAR *LE REFLET*

Flore Lelièvre bestämde sig för att öppna en restaurang där personer som hennes bror, som har Downs syndrom, kunde jobba precis som vem som helst. Hon ville skapa en plats i hjärtat av Nantes där man med hjälp av arkitektur och design kunde skapa jobb för personer med intellektuell funktionsnedsättning och tillgodose deras behov.

Det fanns också ett viktigt socialt syfte, nämligen att slå hål på stereotypa föreställningar och bidra till att personer med funktionsnedsättning inkluderas i samhället. Efter att pengar samlats in under ett år öppnade restaurangen *Le Reflet* sina dörrar. Sju personer med intellektuell funktionsnedsättning anställdes permanent med en ordinarie lön. Restaurangen har ett traditionellt franskt kök och serverar lunch från tisdag till fredag plus middag från torsdag till söndag. Menyn ändras varannan vecka och innehåller nytillagade rätter.

Det speciella med detta projekt är att man använder design för att göra det möjligt för personer med funktionsnedsättning att utföra sina jobb i köket och som serveringspersonal. Beställningssystemet har till exempel anpassats till personal med läs-, skriv- eller minnessvårigheter. Gästerna får ett beställningskort där de kan stämpla sina val av mat och dryck. Eftersom många personer med Downs syndrom har annorlunda fåror i handflatan och ett annorlunda

handgrepp än andra personer, utformades ergonomiska tallrikar med ett handavtryck gjutet på undersidan. Detta ger serveringspersonalen mer stabilitet och självsäkerhet. Bordsunderläggen har utformats så att personalen kan se var de ska placera besticken. I köket finns en särskild arbetsstation och flera ergonomiska verktyg och redskap som ger personalen stöd. Dessutom har man utformat visuella hjälpmedel och piktogram till all personal för att utöka deras förmågor och deras självständighet i arbetet.

De främsta svårigheterna under projektets genomförande handlade om administrativa bördor. Sedan restaurangen öppnade har den nämnts över 120 gånger i olika medier, och den får utmärkta omdömen från gästerna, både när det gäller kvaliteten på maten, stämningen och upplevelsen överlag. *Le Reflet* har också fått flera priser.

FRAMTIDSUTSIKTER

På *Le Reflet* är man stolt över att ha utvecklat ett kontrollsystem som kan användas som ett flaggskepp av företag i restaurangbranschen som vill anställa personer med intellektuell funktionsnedsättning eller minnessvårigheter. Att projektet blivit så framgångsrikt beror på samarbetet med sakkunniga inom olika områden. *Le Reflet* har redan expanderat och öppnat en ny restaurang i centrala Paris.

VERKSAMHETSOMRÅDE

► gastronomi

ANTAL ANSTÄLLDA MED FUNKTIONSNEDSÄTTNING

► 7

KONTAKT

<https://www.restaurantlereflet.fr>





KROATIEN

▶ PERSONER MED FUNKTIONSNEDSÄTTNING PÅ WEBBUTVECKLINGSFÖRETAGET DOMINO DIZAJN (KROATIEN)

AGET DOMINO DIZAJN (KROATIEN)

▶ SÅ HÄR JOBBAR DOMINO DIZAJN

Domino Dizajn d.o.o. är ett litet kroatiskt företag som är specialiserat på design och it.

Med ekonomiskt stöd från det kroatiska institutet för expertbedömning, yrkesinriktad rehabilitering och anställning av personer med funktionsnedsättning (ZOSI) inledde företaget 2018 ett projekt för att anställa inledningsvis två personer med funktionsnedsättning (en döv person och en person med en fysisk funktionsnedsättning) för att utveckla och marknadsorientera en webbapplikation.

Domino Dizajn vill bygga ett självständigt företag där personer med och utan funktionsnedsättning arbetar tillsammans. Företaget har tillräckliga inkomster för att säkerställa verksamheten och utveckla den enligt planerna.

På företaget är man övertygade:

“ Personer med funktionsnedsättning är värdefulla och lojala, och de är en bra resurs för alla företag som är smarta nog att ge dem jobb som de kan klara av fullt ut (själva eller med vissa anpassningar), och där de kan visa sin fulla potential.”

Innan projektet startade skaffade *Domino Dizajn* all utrustning de behövde, anpassade arbetsplatsen, rekryterade anställda med funktionsnedsättning och gav dem en it-utbildning på ett år. Företaget hade stor nytta av tekniska lösningar när de gjorde rimliga anpassningar. Tekniska lösningar gjorde också att anställda kunde driva och styra maskinerna med hjälp av datorer. De anställda har integrerats väl i arbetslaget, och jobbet har haft positiva effekter på deras liv och ekonomiska situation.

VERKSAMHETSOMRÅDE

▶ design och it

ANTAL ANSTÄLLDA MED FUNKTIONSNEDSÄTTNING

▶ 2

KONTAKT

<https://domino-dizajn.hr>



► FRAMTIDSUTSIKTER

Domino Dizajn anser att det som har gjort projektet framgångsrikt är att det är utformat för att fungera på den öppna arbetsmarknaden och att det visar att det är möjligt även för små företag att anställa personer med funktionsnedsättning.

Eftersom företaget vill fortsätta att genomföra högteknologiska projekt är det viktigt att rekrytera personer med lämplig teknisk kompetens.

I slutet av 2020 kommer företaget att kunna anställa ytterligare en person med funktionsnedsättning och ha tillräckliga inkomster för att växa och utvecklas samt realistiska möjligheter att göra det.





LITAUEN

▶ PERSONER MED FUNKTIONSNEDSÄTTNING PÅ JSC SMILTANIS IR KO (LITAUEN)

▶ SÅ HÄR JOBBAR JSC SMILTANIS IR KO

Efter ett antal positiva erfarenheter med anställda med funktionsnedsättning bestämde sig det litauiska företaget **JSC SMILTANIS IR KO** 2008 för att ansöka om statusen *socialt företag*, som fastställs i litauisk lagstiftning.

Tanken var att de skulle inkludera fler personer med funktionsnedsättning i företaget, inte bara i produktionen, utan också i försäljnings-, marknadsförings- och redovisningsavdelningarna. I dagsläget är över hälften av personalen personer med olika typer av funktionsnedsättning, som är anställda på heltid.

Företaget gör skräddarsydda rimliga anpassningar för all personal som behöver det. Exempelvis har en anställd med Downs syndrom en personlig assistent. Ungefär 10 % av personalen är döva, vilket i början ledde till en del utmaningar för att klara av kommunikationen. Arbetsledarna deltog i några utbildningstillfällen för att lära sig de mest grundläggande tecknen, så att de kunde interagera direkt med de anställda. För möten för hela företaget har man anlitat teckenspråkstolkar. Innan man anställde personer

med fysiska funktionsnedsättningar gjordes entréerna och toaletterna tillgängliga, och man ordnade anpassade arbetsutrymmen. De anställda med funktionsnedsättning är helt integrerade på företaget och deltar i fortbildning och olika sociala evenemang precis som alla andra. En utmaning som gäller alla anställda med funktionsnedsättning är att de flesta av dem arbetar lite långsammare. Därför räknar företaget nu med längre produktionstider när de tar emot nya beställningar.

Chefens engagemang var absolut nödvändigt för att skapa en inkluderande och stödjande arbetsmiljö för alla. Ett av projektets positiva resultat är att personalomsättningen är väldigt låg, eftersom de anställda känner sig uppskattade och tycker om sitt jobb på fabriken. De får också en anständig lön.

VERKSAMHETSOMRÅDE

- ▶ produktion av papper och kontorsmateriel

ANTAL ANSTÄLLDA MED FUNKTIONSNEDSÄTTNING

- ▶ 45

KONTAKT

<https://www.smltart.com>



► FRAMTIDSUTSIKTER

Att anställa personer med funktionsnedsättning hindrar inte företag att nå framgång, utan det kan snarare hjälpa dem att växa. Detta visar *JSC SMILTANIS IR KO* genom den lovande metod de använt. Personer med funktionsnedsättning kan vara hängivna och lojala arbetstagare, och om de får det stöd de behöver kan de anställas på olika avdelningar och för olika arbetsuppgifter.





TJECKIEN

► SOCIALT ENTREPRENÖRSKAP PÅ ETINCELLE (TJECKIEN)

► SÅ HÄR JOBBAR ETINCELLE

Etincelle startades för femton år sedan som ett yrkesutbildningscenter. De insåg tidigt att trots att personer med funktionsnedsättning genomförde sina studier med goda resultat, ville ingen arbetsgivare anställa dem, på grund av de fördomar som fortfarande finns i samhället.

Etincelle bestämde sig därför för att bli ett socialt företag och själva skapa jobb inom gastronomi och lokalvård för personer med funktionsnedsättning. Projektet fick i början stöd från Europeiska socialfonden. I dag är det ekonomiskt oberoende och driver tio kaféer, sex lokalvårdsgrupper och ett lantbruk, som sammanlagt har nästan 150 anställda med intellektuell funktionsnedsättning.

Med denna erfarenhet i bagaget håller Etincelle nu på att styra tillbaka sitt fokus till att hjälpa personer med funktionsnedsättningar att hitta jobb på den öppna arbetsmarknaden. De erbjuder

sig att samarbeta med arbetsgivare som inte har någon erfarenhet av att anställa personer med intellektuell funktionsnedsättning. Utifrån kafét Mezi Rádky har Etincelle skapat ett verkligt innovativt koncept för social franchising med anställda med funktionsnedsättning, som är enkelt att genomföra. I konceptet ingår en metod för medarbetare och handledare som är i direkt kontakt med arbetstagare med funktionsnedsättning (t.ex. i ett kök).

Under de senaste femton åren har 80 % av de över 700 anställda vid Etincelle varit personer med funktionsnedsättningar, som har utvecklat

VERKSAMHETSOMRÅDE

► gastronomi, lokalvård

ANTAL ANSTÄLLDA MED FUNKTIONSNEDSÄTTNING

► 148

KONTAKT

<http://etincelle.cz>

förmågor, skaffat sig arbetslivserfarenheter och blivit ekonomiskt självständiga. Många av dem har lämnat företaget för att göra karriär på den öppna arbetsmarknaden.

“ Vi tycker att det är viktigt att ta den mänskliga potentialen på allvar och hjälpa alla som vill att växa. ”

▶ FRAMTIDSUTSIKTER

Till en början mötte Etincelle mycket misstro bland kunder mot att besöka ett kafé där personer med funktionsnedsättning tillagat de färska bakverken och rätterna. Eftersom man ville att kunderna skulle uppskatta produkterna för vad de var, beslutade man sig för att inte framhäva kafét som en inkluderande plats. Denna modell verkade fungera – alla Etincelles kaféer drivs med framgång.

På Etincelle är man övertygad om att det krävs en stark lagstiftning mot diskriminering och att man kan kontrollera att den efterlevs, för att ge arbetsgivare på den öppna arbetsmarknaden incitament att anställa personer med funktionsnedsättning. De anser att arbetsgivare bör få stöd för att kunna göra rimliga anpassningar och få dem att fungera.





SPANIEN

▶ LYCKAT SOCIALT FÖRETAGANDE PÅ GRUPO SIFU (SPANIEN)

▶ SÅ HÄR JOBBAR GRUPO SIFU

Grupo SIFU grundades i Barcelona 1993 som ett inkluderande företag, i en tid då det inte fanns några möjligheter alls för personer med funktionsnedsättning på den spanska arbetsmarknaden. Under mer än 20 år har företaget utvidgat sin verksamhet och har nu över 30 kontor runt om i Spanien. De öppnade sitt första internationella kontor i Frankrike 2018.

Grupo SIFU har omkring 4 500 anställda med funktionsnedsättning i Spanien, av vilka 35 % är personer som anses ha stort behov av stöd. Som ett socialt företag erbjuder de ett flertal tjänster inom anläggningsförvaltning till företag som lägger ut dessa tjänster på entreprenad, inklusive

- ▶ lokalvård,
- ▶ fastighetsförvaltning,
- ▶ varor och tjänster,
- ▶ underhåll,
- ▶ rådgivning om företags sociala ansvar.

Under 2019–2020 inledde Grupo SIFU ett inkluderande anställningsprogram för att öka tillgången till den öppna arbetsmarknaden för

personer med funktionsnedsättning. Företaget ordnade över 30 000 timmar utbildning för över 1 300 personer, för att göra dem mer anställbara på den öppna arbetsmarknaden. Under 2019 hjälpte Grupo SIFU över 100 arbetstagare att komma ut på den öppna arbetsmarknaden. Grupo SIFU har också en stiftelse, en icke-vinstdrivande organisation som håller fortbildning och sensitivitetsträning för företag på den öppna arbetsmarknaden, för att övertyga dem om fördelarna med att anställa personer med funktionsnedsättning.

Under 2020 vann Grupo SIFU företagskategorin av priset [Employment for All](#), som delas ut av den europeiska organisationen för leverantörer av tjänster till personer med funktionsnedsättning (EASPD).

VERKSAMHETSOMRÅDE

- ▶ anläggningsförvaltning

ANTAL ANSTÄLLDA MED FUNKTIONSNEDSÄTTNING

- ▶ 4 500

KONTAKT

<https://www.gruposifu.com>

► FRAMTIDSUTSIKTER

I Spanien måste företagen enligt antidiskrimineringslagstiftningen se till att 2 % av personalen är personer med funktionsnedsättning. De måste också välja tjänster som levereras av socialt inkluderande företag när det är möjligt. Om ett företag inte kan fylla kvoten på 2 % kan de i stället fullgöra sina skyldigheter genom att anlita sociala företag som anställer personer med funktionsnedsättning för olika tjänster. Så många som 81 % av de spanska företagen fullgör emellertid inte sina lagstadgade skyldigheter. Enligt Grupo SIFU finns det fortfarande fördomar och bristande kunskaper i samhället, som gör det svårt för personer med funktionsnedsättning att hitta ett jobb på den öppna arbetsmarknaden. Grupo SIFU vill därför, genom att erbjuda tjänster av hög kvalitet, visa att det kan vara en framgångsrik affärsidé att anställa personer med funktionsnedsättning.



C. EXEMPEL FRÅN DET CIVILA SAMHÄLLET

► **VALUEABLE NETWORK FÖR ATT FRÄMJA
INKLUDERING AV PERSONER MED INTELLEKTUELL
FUNKTIONSNEDSÄTTNING I HOTELL- OCH
RESTAURANGBRANSCHEN**

Valueable
Network

CIVILA SAMHÄLLET

VERKSAMHETSOMRÅDE

► hotell- och restaurang

ANTAL ANSTÄLLDA MED FUNKTIONSNEDSÄTTNING

► 75

KONTAKT

www.valueablenetwork.eu



► SÅ HÄR JOBBAR VALUEABLE NETWORK

Valueable Network bildades i december 2016 som ett projekt som finansierades av EU-kommissionen genom programmet Erasmus+. Projektet omfattar sex europeiska länder: Italien, Spanien, Portugal, Ungern, Tyskland och Turkiet.

Syftet med projektet är att stärka företagens sociala ansvar genom att främja inkludering av personer med intellektuell funktionsnedsättning på arbetsmarknaden med hjälp av särskilda tjänster inom hotell- och restaurangbranschen.

Över 100 engagerade företag (hotell, restauranger och kaféer) deltar redan i *Valueable Network*. De står för praktikplatser och betalda anställningar på den öppna arbetsmarknaden för sammanlagt 226 personer med intellektuell funktionsnedsättning. Av dessa har 75 personer fått ett tillfälligt eller permanent avtal. Sedan projektets start arbetar handledare med att stödja personer med intellektuell funktionsnedsättning att hitta jobb och gå på möten. De följer med kandidater till deras nya arbetsplatser och ger dem stöd i att utföra sina arbetsuppgifter och

integreras i arbetslaget. *Valueable Network* har också tagit fram en handledning för samarbete med hotellkedjor och online-kurser för yrkesutbildningsorganisatörer.

I dag är *Valueable – handing opportunities* ett varumärke som företag i nätverket kan använda. Varumärket finns i tre versioner, som ska återspegla nivån på företagets åtaganden: brons, silver och guld. Guldversionen ges till de arbetsgivare som har åtminstone en anställd med intellektuell funktionsnedsättning och som är ambassadörer för varumärket. Tjänsterna på den öppna arbetsmarknaden har hjälpt personer med intellektuell funktionsnedsättning att bli mer självständiga på jobbet, men även i sitt privatliv, tack vare de många nya förmågor de utvecklat och den inkomst de tjänar.

► FRAMTIDSUTSIKTER

Det ökade antalet hotell, restauranger och andra företag som deltar i *Valueable Network* visar på att hotell- och restaurangbranschen engagerar sig för att inkludera personer med intellektuell funktionsnedsättning på arbetsmarknaden och se att de med hjälp av rimliga anpassningar kan vara pålitlig arbetskraft. Projektet har bidragit till en mer stödjande och ändamålsenlig arbetsmiljö på företagen och har ökat allmänhetens kunskaper. En av utmaningarna har varit att personer med funktionsnedsättning ofta saknar den utbildning och ambition som krävs för att söka jobb på den öppna arbetsmarknaden, på grund av att de länge stigmatiserats och utesluts från samhället. Projektet kommer att behöva stabil finansiering för att kunna ge personer med intellektuell funktionsnedsättning tillförlitliga utsikter att hitta jobb inom hotell- och restaurangbranschen.

▶ VEM KAN HJÄLPA DIG ATT TA TILLVARA PÅ DINA RÄTTIGHETER?

▶ KONTAKTER FÖR INFORMATION OCH STÖD VID DISKRIMINERING

NATIONELLA ORGAN FÖR LIKABEHANDLING

Likabehandlingsorgan är institutioner som arbetar mot diskriminering på nationell nivå och som har i uppdrag att främja, analysera, övervaka och ge stöd till likabehandling nationellt.

BELGIEN

- ▶ Belgiska institutet för jämställdhet mellan kvinnor och män
- ▶ Unia (center för lika möjligheter på federal, regional och lokal nivå)

BULGARIEN

- ▶ Kommissionen för skydd mot diskriminering

TJECKIEN

- ▶ Offentlig försvarare av rättigheter

DANMARK

- ▶ Likabehandlingsnämnden
- ▶ Danska institutet för mänskliga rättigheter

TYSKLAND

- ▶ Federala antidiskrimineringsbyrån

ESTLAND

- ▶ Kommissionären för jämställdhet mellan könen och likabehandling

IRLAND

- ▶ Irändska kommittén för mänskliga rättigheter och jämställdhet

GREKLAND

- ▶ Grekiska ombudsmannen

SPANIEN

- ▶ Rådet för bekämpning av rasism och etnisk diskriminering
- ▶ Institutet för kvinnor och lika möjligheter

FRANKRIKE

- ▶ Försvararen av rättigheter

KROATIEN

- ▶ Kroatens ombudsman
- ▶ Ombudsperson för jämställdhet mellan kvinnor och män
- ▶ Ombudskvinna för personer med funktionsnedsättning

ITALIEN

- ▶ Nationella rådet för likabehandling
- ▶ Nationella kontoret mot rasdiskriminering – UNAR

CYPERN

- ▶ Kommissariatet för förvaltningsfrågor och skydd av mänskliga rättigheter

LETTLAND

- ▶ Lettlands ombudsman

LITAUEN

- ▶ Ombudsmannen för lika möjligheter

LUXEMBURG

- ▶ Centret för likabehandling

UNGERN

- ▶ Myndigheten för likabehandling
- ▶ Kommissariatet för grundläggande rättigheter

MALTA

- ▶ Kommittén för personer med funktionsnedsättnings rättigheter – CRPD
- ▶ Nationella kommissionen för främjande av jämlikhet – NCPE

NEDERLÄNDERNA

- ▶ Nederländska institutet mänskliga rättigheter

ÖSTERRIKE

- ▶ Österrikes diskrimineringsombudsman
- ▶ Ombudet för likabehandling

POLEN

- ▶ Kommissionären för mänskliga rättigheter

PORTUGAL

- ▶ Kommissionen för medborgarskap och jämställdhet
- ▶ Kommissionen för jämställdhet på arbetsmarknaden
- ▶ Den höga kommissionären för migration

RUMÄNIEN

- ▶ Nationella rådet för bekämpning av diskriminering

SLOVENIEN

- ▶ Jämställdhetsombudet

SLOVAKIEN

- ▶ Nationella centret för mänskliga rättigheter

FINLAND

- ▶ Diskrimineringsombudsmannen
- ▶ Jämställdhetsombudsmannen

SVERIGE

- ▶ Diskrimineringsombudsmannen

► MÅNGFALDSDEKLARATIONER

Genom att skriva under en mångfaldsdeklaration (*diversity charter*) åtar sig en organisation att främja mångfald och lika möjligheter för sin personal.

BELGIEN

Brysselregionens mångfaldsdeklaration lanserades i december 2005 och omfattar över 162 organisationer. Bakom deklarationen står ministeriet för sysselsättning och ekonomi i samarbete med företagsunionen i Bryssel (UEB) och ministeriet för Brysselregionen.

BULGARIEN

En deklaration ska fastställas under 2020.*

TJECKIEN

Den [tjeckiska mångfaldsdeklarationen](#) lanserades i november 2014 och har 21 undertecknare, bland annat några av de största multinationella organisationerna i landet.

DANMARK

Den [danska mångfaldsdeklarationen](#) lanserades 2011. Föreningen Nydansker tog fram den danska mångfaldsdeklarationen med stöd av det danska ministeriet för barn, jämställdhet, integration och sociala relationer.

TYSKLAND

Den [tyska Charta der Vielfalt](#) lanserades i december 2006 och har över 2 900 underskrifter. Likt den franska deklarationen omfattar den nio diskrimineringsområden.

ESTLAND

Den [estniska mångfaldsdeklarationen](#), Eesti Mitmekesisuse Kokkulepewas, lanserades i november 2012. Bakom deklarationen står det estniska centret för mänskliga rättigheter.

IRLAND

Irlands mångfaldsdeklaration lanserades i oktober 2012 och drivs av elva organisationer som företräder näringslivet, bland annat gruppen IBEC som företräder irländska företag.

GREKLAND

Den [grekiska mångfaldsdeklarationen](#) lanserades i maj 2019 och stöds av det grekiska inrikesministeriets generalsekretariat för jämställdhet, det grekiska ekonomiska och sociala rådet, Greklands kommuners förbund och hellenska företagssammanslutningen. Den har över 140 underskrifter.

SPANIEN

Den [spanska mångfaldsdeklarationen](#), Fundación Diversidad – Charter de la Diversidad en España, lanserades i mars 2009 och har undertecknats av över 650 företag från både offentlig och privat sektor. Deklarationen initierades av European Institute of Diversity Management och organisationen Alares med stöd av det spanska ministeriet för lika möjligheter.

FRANKRIKE

Den [franska mångfaldsdeklarationen](#) lanserades i oktober 2004 och drivs av Les Entreprises pour la Cité (tidigare IMS-Entreprendre pour la cité), en organisation som arbetar för att främja företagens sociala ansvar. I dag har deklarationen över 3 200 underskrifter, framför allt från små och medelstora företag, men även från offentliga organ.e.

KROATIEN

Den [kroatiska deklarationen](#) lanserades den 4 oktober 2017 i Zagreb och samfinansieras av EU-programmet Rättsliga frågor. I slutet av 2017 hade deklarationen 38 undertecknare.

ITALIEN

Den italienska deklarationen om lika möjligheter och jämställdhet på arbetet lanserades av arbetsmarknadsministeriet. Deklarationen stöds av den italienska arbetsmarknadsministern och ministern för lika möjligheter, och fördes fram av det nationella rådet för lika möjligheter på arbetsmarknadsministeriet, Fondazione Sodalitas och en styrkommitté för deklarationen. Omkring 895 företag, varav ungefär 450 är små eller medelstora företag och 160 offentliga myndigheter, med totalt över 700 000 anställda, har undertecknat deklarationen.

CYPERN

En deklaration ska fastställas under 2020.*

LETTLAND

Lettlands mångfaldsdeklaration lanserades i februari 2019 av föreningen Open Centre.

LITAUEN

Litauens mångfaldsdeklaration lanserades i oktober 2018 av Diversity Development Group och SOPA och undertecknades av 25 företag.

LUXEMBURG

Luxemburgs mångfaldsdeklaration lanserades i september 2012 av IMS Luxembourg (Institut pour le Mouvement Sociétal). Med tiden har fler och fler både privata och offentliga aktörer undertecknat deklarationen, och 2019 hade den 188 underskrifter.

* https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination/tackling-discrimination/diversity-management/diversity-charters-eu-country_sv



UNGERN

Den [Ungerska mångfaldsdeklarationen](#) lanserades i oktober 2016 av det ungerska forumet för företagsledare (HBLF) i partnerskap med mtd Consulting, och stöds av det ungerska ministeriet för nationell ekonomi.

MALTA

Malta har ännu inte någon deklaration.

NEDERLÄNDERNA

Den [nederländska mångfaldsdeklarationen](#), Charter Diversiteit, lanserades i juli 2015 med till en början 22 arbetsgivare från den offentliga och privata sektorn

ÖSTERRIKE

Den [österrikiska Charta der Vielfalt](#) lanserades i november 2010 och har skrivits under av över 230 aktörer inom den offentliga och privata sektorn. Deklarationen sköts av den österrikiska federala handelskammaren och Wiens handelskammare.

POLEN

Den [polska mångfaldsdeklaration](#), Karta Różnorodności, lanserades i februari 2012 och har över 270 undertecknare. Deklarationen lanserades av Responsible Business Forum i samarbete med regeringens befullmäktigade för likabehandling och den polska människorättsförsvararen.

PORTUGAL

Den [portugisiska mångfaldsdeklarationen](#), Carta Portuguesa para a Diversidade, lanserades i mars 2016.

RUMÄNIEN

Den [rumänska mångfaldsdeklarationen](#) lanserades i april 2018 i Bukarest med 80 underskrifter. Deklarationen är ett av resultaten av projektet I.D.E.A.S. (Innovation. Diversity. Economy. Awareness. Success.) Deklarationen togs fram med samfinansiering av EU-programmet Rättigheter, jämlikhet och medborgarskap.

SLOVENIEN

Den [slovenska mångfaldsdeklarationen](#) lanserades i november 2017 och har över 60 undertecknare. Deklarationen administreras av Dobrovita Ltd. och är ett av resultaten av projektet I.D.E.A.S. (Innovation. Diversity. Economy. Awareness. Success.) Deklarationen togs fram med samfinansiering av EU-programmet Rättsliga frågor.

SLOVAKIEN

Den [slovakiska mångfaldsdeklarationen](#), Charta Diverzity, lanserades i maj 2017. Den drivs av organisationen Pontis (Nadacia Pontis) och stöds av republiken Slovakiens ministerium för arbete, sociala frågor och familj.

FINLAND

[Finlands mångfaldsdeklaration](#), Suomen monimuotoisuusverkosto, lanserades i oktober 2012 och har 59 undertecknare. Bakom deklarationen står FIBS, det mest tongivande nätverket för företagens sociala ansvar i Finland.

SVERIGE

[Diversity Charter Sweden](#) lanserades i december 2010. Undertecknarna har sammanlagt över 300 000 anställda.



► KONTAKTER FÖR INFORMATION OM DEN EUROPEISKA NIVÅN

- **Equinet** <https://equineteurope.org>
- **Europeiska ombudsmannen** <https://www.ombudsman.europa.eu>
- **Europeiska unionens byrå för grundläggande rättigheter (FRA)** <https://fra.europa.eu>
- **Europeiska arbetsmyndigheten** <https://www.ela.europa.eu>
- **Europeiska nätverket för arbetsförmedlingar (Eures)** <https://ec.europa.eu>
- **European Disability Forum (EDF)** <http://edf-feph.org>
- **Europeiska organisationen för leverantörer av tjänster till personer med funktionsnedsättning (EASPD)** <https://www.easpd.eu>
- **Europeiska arbetsmiljöbyrån (EU-Osha)** <https://osha.europa.eu>



► HUR KAN DU MOTVERKA DISKRIMINERING PÅ JOBBET?

► VAD BÖR DU GÖRA OM DU HAR UTSATTS FÖR DISKRIMINERING?

- Om du har diskriminerats på din arbetsplats bör du sammanställa alla bevis du har som stöder ditt påstående. Det kan t.ex. vara brev, mejl eller andra dokument.
- Du måste kunna visa att du har behandlats orättvist och att orsaken var ditt **kön, din ålder, din funktionsnedsättning, din sexuella läggning, din tro eller övertygelse eller din ras eller ditt etniska ursprung**.
- Sedan är det upp till arbetsgivaren att bevisa att det låg andra, legitima skäl bakom behandlingen, och att principen om likabehandling därmed inte åsidosatts.
- Om du tycker att lagstiftningen i din medlemsstat inte är förenlig med EU-lagstiftningen, kan du anmäla detta till EU-kommissionen. Kommissionen kan emellertid **inte ingripa i enskilda ärenden**.
- Om du vill att någon ska medla mellan dig och din arbetsgivare, kan du kontakta det nationella likabehandlingsorganet. Det kan i vissa fall också ta fallet vidare till domstolen (ovan hittar du kontaktuppgifter till likabehandlingsorganet i ditt land).

► VAD HÄNDER NÄR DU TAR DITT ÄRENDE TILL NATIONELL DOMSTOL?

- Beroende på hur lagen ser ut i din medlemsstat kan du driva ett diskrimineringsärende i ett straffrättsligt, civilrättsligt eller förvaltningsrättsligt förfarande.
- Ibland kan medlemsstaternas medlare hjälpa dig och din arbetsgivare att förhandla fram en lösning. Detta går vanligtvis snabbare och är mindre kostsamt.
- När du har lagt fram dina bevis på att diskriminering har förekommit är det upp till arbetsgivaren att bevisa att det inte har skett någon diskriminering på de förbjudna grunderna. **I EU:s direktiv om icke-diskriminering läggs bevisbördan på den anklagade, vilket gör det lättare för personer som utsatts för diskriminering att anmäla.**
- Om ärendet går till domstol kan du ibland få rätts hjälp och rådgivning från likabehandlingsorgan, fackföreningar, icke-statliga organisationer eller advokater.
- Om den nationella domstolen behöver vägledning i hur de ska tolka EU:s direktiv om icke-diskriminering kan den överlämna frågan till EU-domstolen för ett förhandsavgörande.

► VAD HÄNDER OM DOMSTOLEN GER DIG RÄTT?

- Vilken slags gottgörelse du har rätt till fastställs inte i EU-lagstiftningen, men där anges att det ska finnas effektiva, proportionerliga och avskräckande påföljder.
- Beroende på den nationella lagstiftningen kan du ha rätt till kompensation eller till att återfå ditt arbete. Arbetsgivaren kan också vara skyldig att råda bot på diskrimineringen och att göra rimliga anpassningar.





Luxemburg: Europeiska unionens publikationsbyrå, 2020

© Europeiska unionen, 2020

Policyn för vidareutnyttjande av kommissionens handlingar styrs av beslut 2011/833/EU (EUT L 330, 14.12.2013, s. 39).

Fotografier: ©EuropeanUnion ©Shutterstock & ©iStock
För vidareutnyttjande eller kopiering av fotografier eller annat material som inte omfattas av EU:s upphovsrätt måste tillstånd begäras direkt från upphovsrättsinnehavaren.

ISBN 978-92-76-19215-2
doi:10.2767/906930