



LUND
UNIVERSITY

LTH

FACULTY OF
ENGINEERING

Attityder i arbetslivet gentemot personer med funktionsnedsättningar och äldre

JONAS BORELL, LU/LTH/IDV/EAT, 2023-10-11



Bakgrund

- Många personer med funktionsnedsättningar upplever att de behandlas annorlunda på grund av sina nedsättningar, på ett negativt sätt
- Det samma gäller även personer som på andra sätt avviker från normer
- Ofta händer detta inom arbetslivet
- Det finns flera olika lagar som berör området



Diskrimineringslagen (2008:567)

1 kap. Inledande bestämmelser

1 § Denna lag har till ändamål 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.

Diskrimineringslagen forts.

4 § I denna lag avses med diskriminering

1. direkt diskriminering: att någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation, om missgynnandet har samband med kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder,
2. indirekt diskriminering: att någon missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringsätt som framstår som neutralt men som kan komma att särskilt missgynna personer med visst kön, viss könsöverskridande identitet eller uttryck, viss etnisk tillhörighet, viss religion eller annan trosuppfattning, viss funktionsnedsättning, viss sexuell läggning eller viss ålder, såvida inte bestämmelsen, kriteriet eller förfaringsättet har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet,
3. bristande tillgänglighet: att en person med en funktionsnedsättning missgynnas genom att sådana åtgärder för tillgänglighet inte har vidtagits för att den personen ska komma i en jämförbar situation med personer utan denna funktionsnedsättning som är skäligen utifrån krav på tillgänglighet i lag och annan författning, och med hänsyn till
 - de ekonomiska och praktiska förutsättningarna,
 - varaktigheten och omfattningen av förhållandet eller kontakten mellan verksamhetsutövaren och den enskilde, samt
 - andra omständigheter av betydelse,

Diskrimineringslagen forts.

5 § I denna lag avses med

1. kön: att någon är kvinna eller man,
2. könsöverskridande identitet eller uttryck: att någon inte identifierar sig som kvinna eller man eller genom sin klädsel eller på annat sätt ger uttryck för att tillhöra ett annat kön,
3. etnisk tillhörighet: nationellt eller etniskt ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande,
4. funktionsnedsättning: varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga som till följd av en skada eller en sjukdom fanns vid födelsen, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå,
5. sexuell läggning: homosexuell, bisexuell eller heterosexuell läggning, och
6. ålder: uppnådd levnadslängd.

Vad förbjuder diskrimineringslagen?

Bl a:

2 kap. Förbud mot diskriminering och repressalier

Arbetslivet

Diskrimineringsförbud

1 § En arbetsgivare får inte diskriminera den som hos arbetsgivaren

1. är arbetstagare,
2. gör en förfrågan om eller söker arbete,
3. söker eller fullgör praktik, eller
4. står till förfogande för att utföra eller utför arbete som inhyrd eller inlånad arbetskraft.

Diskrimineringslagen har undantag

T ex:

2 kap. Förbud mot diskriminering och repressalier

2 § Förbudet i 1 § hindrar inte

1. särbehandling som föranleds av en egenskap som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna om, vid beslut om anställning, befordran eller utbildning för befordran, egenskapen på grund av arbetets natur eller det sammanhang där arbetet utförs utgör ett verkligt och avgörande yrkeskrav som har ett berättigat syfte och kravet är lämpligt och nödvändigt för att uppnå syftet,

[...]

4. särbehandling på grund av ålder, om den har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet.

Olika diskrimineringsgrunder kan samverka

- Diskriminering kan ske på en blandning av flera diskrimineringsgrunder.
 - T ex kan två personer med samma typ av funktionsnedsättning bemötas olika pga kön eller ålder.
 - Vidare kan t ex etnisk tillhörighet eller religion tillsammans med föreställningar om funktionsnedsättning påverka hur en person blir behandlad eller bemött.

Arbetsmiljölagen (1977:1160)

3 kap. Allmänna skyldigheter

3 § Arbetsgivaren skall se till att arbetstagaren får god kännedom om de förhållanden, under vilka arbetet bedrivs, och att arbetstagaren upplyses om de risker som kan vara förbundna med arbetet. Arbetsgivaren skall förvissa sig om att arbetstagaren har den utbildning som behövs och vet vad han har att iaktta för att undgå riskerna i arbetet. Arbetsgivaren skall se till att endast arbetstagare som har fått tillräckliga instruktioner får tillträde till områden där det finns en påtaglig risk för ohälsa eller olycksfall.

Arbetsgivaren skall genom att anpassa arbetsförhållandena eller vidta annan lämplig åtgärd ta hänsyn till arbetstagarens särskilda förutsättningar för arbetet. Vid arbetets planläggning och anordnande skall beaktas att människors förutsättningar att utföra arbetsuppgifter är olika.

Tillgängliga arbetsmiljöer

- I vid bemärkelse berör tillgänglighet t ex miljöer, tjänster, produkter och information.
- Arbetsmiljöverket pekar på att tillgängliga arbetsmiljöer handlar om fysiska, psykiska, kognitiva och sociala arbetsförhållanden.
- "Universal design" – Det som funkar bra för alla funkar bra för personer med funktionsnedsättningar.

Exempel på risker som *minskar* tillgänglighet

- otydlighet kring arbetsuppgifter; vad, hur och när de ska utföras
- avsaknad av stöd, tid och kunskap
- svåransvända datasystem och programvaror
- buller
- bristande framkomlighet
- instruktioner som går att missförstå
- högt arbetstempo med begränsade möjligheter till pauser



Exempel på åtgärder som *ökar* tillgänglighet

- ett tillåtande och öppet arbetsklimat
- tid för återhämtning och reflektion
- IT-system som är anpassade till varandra och lätta att använda
- goda arbetsredskap och hjälpmedel, till exempel höj- och sänkbara arbetsbord
- god belysning och möjlighet till dagsljus
- möjlighet till social samvaro



Se mer!

- Diskrimineringsombudsmannen, www.do.se
- Arbetsmiljöverket, <https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/en-tillganglig-arbetsmiljo/>

Hur upplevs det här i praktiken?



LUND
UNIVERSITY

LTH

**FACULTY OF
ENGINEERING**