

Svar på interpellation om arbetet för funktionsnedsatta

Det vi i dagsläget vet är att vi har 5 personer anställda med lönebidrag men av vilken orsak är inte en offentlig handling. Det kan vara till följd av funktionsnedsättning, fysisk eller psykisk, eller av andra skäl.

Det finns fler personer anställda i kommunen som har någon form av funktionsnedsättning. Hur många vet vi inte eftersom vi varken vill eller får registrera ev. funktionsnedsättning hos våra anställda. Kommunen erbjuder även för arbetsträning och praktik när detta är möjligt.

HR avdelningen tillsammans med verksamheterna arbetar för att möjliggöra fler tjänster för de personer som av olika anledningar står långt från arbetsmarknaden i form av tex extratjänster.

Bollebygds kommun arbetar utifrån diskrimineringslagen i alla delar när det gäller anställningsförhållanden och rekrytering av nya medarbetare vilket innebär att vi inte registrerar om en medarbetare har en funktionsnedsättning eller ej.

Vi arbetar med ett möjliggörande förhållningssätt och chefer har i sitt arbete och vid rekrytering av nya medarbetare i uppdrag att följa diskrimineringslagen.

Diskrimineringslagen syftar till att motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Diskrimineringslagens 4 § talar om vad som avses med diskriminering. Nedanstående text behandlar det som gäller funktionsnedsättning.

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.

4. Trakasserier: ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Med vänlig hälsning

Peter Rosholm (S)
Ordförande kommunstyrelsen
Bollebygds kommun