

**Yttrande**

Utfärdat 190124

## Kontaktperson

Pia Emanuelsson

Telefon: 031-24 03 31

E-post: pia.emmanuelsson@funktionsrattgbg.se

## Yttrande över remiss gällande Göteborgs Stads program för attraktiv arbetsgivare 2019-2023

*Funktionsrätt Göteborg är en paraplyorganisation för 49 funktionshinderföreningar. Sammantaget representerar vi omkring 20 000 personer med funktionsnedsättning. Vår vision är ett samhälle där alla, oavsett funktionalitet, är fullt delaktiga och jämlika på alla områden.*

### Tillstyrker under förutsättning att föreslagna ändringar genomförs

Funktionsrätt Göteborg (FRG) tillstyrker förslaget till program för attraktiv arbetsgivare under förutsättning att de ändringar som FRG föreslår genomförs.

### Inledande kommentarer

#### Funktionsrättsperspektiv i program för attraktiv arbetsgivare

Program för attraktiv arbetsgivare skulle kunna vara ett mycket viktigt styrdokument för att tillvarata ett funktionsrättsperspektiv i stadens arbete. Men det kräver att funktionsrättsperspektivet inkluderas i programmet. Liggande förslag saknar ett funktionsrättsperspektiv.

Personer med funktionsnedsättning i Göteborg är mottagare av många av de tjänster som staden erbjuder, både sådana tjänster som erbjuds samtliga invånare och sådana tjänster som är specifikt riktade till personer med funktionsnedsättningar. Program för attraktiv arbetsgivare har hög relevans för att staden ska kunna möta dessa medborgares behov.

Personer med funktionsnedsättning är också anställda i staden och skulle kunna anställas i betydligt högre utsträckning än idag. Program för attraktiv arbetsgivare omfattar också denna grupp av anställda och potentiellt anställda.

#### Styrdokument för rättigheter för personer med funktionsnedsättning

**Konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning** (CRPD) trädde i kraft i Sverige i januari 2009 och är därmed sedan tio år tillbaka styrande för hur Göteborgs Stad ska garantera mänskliga rättigheter och grundläggande friheter för personer med funktionsnedsättning. Artikel 27 reglerar rätten till arbete på lika villkor som för andra.

**Det nationella målet för funktionshinderpolitiken** är att med FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning som utgångspunkt, uppnå jämlikhet i levnadsvillkor och full delaktighet för personer med funktionsnedsättning i ett samhälle med mångfald som grund. Målet ska bidra till ökad jämställdhet och till att barnrättsperspektivet beaktas.

För att nå målet ska arbetet inriktas mot fyra områden:

- principen om universell utformning
- befintliga brister i tillgängligheten
- individuella stöd och lösningar för individens självständighet
- att förebygga och motverka diskriminering

**Göteborgs Stads program för full delaktighet för personer med funktionsnedsättning** fastslår att staden inom den egna organisationen ska verka för att öka antalet anställda med funktionsnedsättning. Programmet fastslår också att riktade arbetsmarknadsinsatser för personer med funktionsnedsättning ska intensifieras. I programmet formuleras också två perspektiv som ska prägla allt arbete i staden, *medvetenhet* och *användbarhet*:

”Alla medarbetare i staden ska ha goda kunskaper om de mänskliga rättigheterna och de förutsättningar som gör det möjligt för personer med funktionsnedsättning att vara delaktiga. Kunskaperna ska utgå från ett normkritiskt förhållningssätt.”

”Stadens verksamheter ska vara användbara för alla invånare. Det förutsätter att tillgängligheten säkerställs när det gäller den fysiska miljön, resande, bemötande, information och kommunikation.” (s. 4)

## Kommentarer om programmets innehåll

### Attraktiv arbetsgivare

Det är viktigt att synliggöra att det som står skrivet i kapitlet Attraktiv arbetsgivare (s. 6-7) är en målbild, en vision, ett önskat läge. Det är inte en korrekt beskrivning av nuläget i Göteborgs Stad. Funktionsrätt Göteborg möter och ser effekterna av hur nedskärningar och bristande resurser, bristande arbetsmiljö, hög personalomsättning, allvarliga kompetensbrister och bristande kvalitet hårt drabbar personer med funktionsnedsättning som är mottagare av stadens tjänster. Vi möter ofta bristande tillit och förtroende gentemot stadens förmåga att tillgodose grundläggande rättigheter för personer med funktionsnedsättning. Det finns idag stora problem för staden som arbetsgivare som programmet är ett försök att åtgärda. Befintliga problem drabbar personer med funktionsnedsättning hårt. Den förändring som staden vill uppnå med programmet är mycket angelägen att få till stånd för att kunna garantera grundläggande rättigheter och friheter för personer med funktionsnedsättning.

### Mål och strategier

Programmet innehåller tre mål och sammanlagt åtta strategier för att uppnå målen. Varje strategi specificeras genom ett antal punkter om hur strategin ska genomföras.

### **Mål 1 Vi är stolta över den nytta vi gör för dem vi är till för**

I detta avsnitt bör ett tydligare rättighetsperspektiv formuleras. "Dem vi är till för" återkommer upprepade gånger i avsnittet, formulera tydligt att dessa är rättighetsbärare. Göteborgs invånare är rättighetsbärare och stadens anställda är skyldighetsbärare, som i sina uppdrag har en skyldighet att se till att invånarnas mänskliga rättigheter tillgodoses. Det ger ett helt annat perspektiv att betrakta invånarna som *rättighetsbärare* i stället för som *brukare*.

För att medarbetare med funktionsnedsättning ska kunna vara delaktiga i verksamheten krävs tillgänglig och användbar fysisk miljö och tillgänglig och användbar kommunikation och information. Det krävs väl utvecklade generella insatser, universell utformning, och väl utvecklade individanpassade insatser för att inkludera anställda med funktionsnedsättning.

Det är viktigt att betona att normkritisk kompetens och ett normmedvetet ledarskap måste finnas på alla chefs- och ledningsnivåer.

När det gäller frågan om organisationskultur behöver perspektiv som mänskliga rättigheter, normmedveten kompetens, likabehandling och antidiskriminering lyftas fram betydligt mer i programmet än vad som görs i nuvarande skrivning. Detta måste vara helt centrala utgångspunkter för stadens organisationskultur för att kunna uppnå jämlikhet i levnadsvillkor och full delaktighet för personer med funktionsnedsättning och andra diskriminerade grupper.

### **Mål 2 Vi har ett hållbart arbetsliv där verksamhet och hälsa utvecklas**

Skrivningarna om ett systematiskt och normmedvetet arbete för att förebygga kränkningar, trakasserier och diskriminering och främja öppna och inkluderande arbetsplatser behöver utvecklas och betonas starkare. Detta är helt grundläggande för Göteborgs Stad som arbetsgivare för personer med funktionsnedsättning. Här behöver det också finnas formuleringar om universell utformning, tillgänglighet och användbarhet för personer med funktionsnedsättning på arbetsplatserna.

### **Mål 3 Vi attraherar, utvecklar och behåller medarbetare**

Även för detta måls strategier är rättighetsperspektivet för stadens invånare centralt och måste betonas. Det kan finnas tydliga målkonflikter mellan ett rättighetsperspektiv och en effektiviseringssträvan.

Funktionsrätt Göteborg betonar vikten av att i högre utsträckning rekrytera personer med funktionsnedsättning som anställda inom Göteborgs Stad, som ju också är ett formulerat mål i Göteborgs Stads program för full delaktighet för personer med funktionsnedsättning. Diskrimineringen på arbetsmarknaden måste upphöra, arbetsplatsernas tillgänglighet måste öka. I programmet behöver stadens arbete med normkritisk och kompetensbaserad rekrytering betonas tydligare än i förslaget och åtgärder för att korta vägen till arbete för personer med funktionsnedsättning ska formuleras.