UMEÅ UNIVERSITET

Närvarande

Annelie Mellström	Samordnare för lika villkor, ledamot
Ann-Louise Silfver	Vicedekan, Samhällsvetenskapliga fakulteten (Samfak), ledamot
Boa Drammeh	Kanslichef, Lärarhögskolan, ledamot
Erik Steinvall	Umeå naturvetar- och teknologkår (Teknat), ledamot
Frank Drewes	Professor, Teknisk–naturvetenskapliga fakulteten, ledamot
Heidi Hansson	Ordförande, vice rektor för lika villkor, ledamot
Lars Nordlander	Vice ordförande, personalchef, ledamot
Lena Högback	Kanslichef, Humanistisk fakultet (Humfak), ledamot
Peder Tjäderborn	Verksamhetsområdeschef, Studentcentrum, adjungerad
Stina Alm	Doktorand, Umeå medicinska studentkår, ledamot
Timmy Nyberg	Umeå studentkår, ledamot
Thomas Wahlström	Samordnare för lika villkor, ledamot

Ärende	Beslut/Åtgärd
1. Information	Diskrimineringsombudsmannens tillsyn av Umeå universitet arbete med aktiva åtgärder som utbildningsanordnare har ännu inte publicerats. Förväntas komma under våren. Universitets och högskolerådet har publicerat en rapport om Universitets och högskolors arbete mot sexuella trakasserier – en undersökning på regeringens uppdrag En webbsida med information om att Förena studier med föräldraskap har publicerats. Samordnare och handläggare för lika villkor har publicerat Guider för aktiva åtgärder Information om aktuellt inom organisationen för lika villkor skickas ut via e-post. Umeå universitet lönekartläggning utifrån kön kommer i år att granska lärarbefattningar och IT befattningar. Projektet värdegrundsarbetet avslutades vid årsskiftet. Personalenheten har äskat medel till rektor för att kunna fortsätta arbetet.
2. Forsknings- och samverkansprogrammet Genusbaserad utsatthet och sexuella trakasserier	Britt-Inger Keisu presenterar forsknings- och samarbetsprogrammet. Se bifogad presentation.

		Umeå universitets bidrag i samverkansprogrammet är att utföra en pilotstudie: ”Vad innebär nolltolerans i praktiken?” Inför prevalensstudien kommer samordnarna för lika villkor att samla nyckelpersoner vid Umeå universitet för att planera arbetet.
3.	Stilla Rum	Lokalförsörjningsenheten presenterar förslaget på Stilla rum. Rådet är positiva till utformningen av rummet.
4.	Könsstereotypa studieval	Fredrik Georgsson presenterade antagningsstatistik för programantagningar utifrån kön. Se bifogad presentation.
5.	Jämställdhetsintegrering	Punkten flyttas till strategiska rådets möte den 21 april.
6.	Årsredovisning	Rådet väljer att stryka punkten på grund av tidsbrist.
7.	Tillgänglighet	Hur ska Umeå universitet verka för att på bästa sätt tillgängliggöra våra lokaler för såväl studenter som anställda? Rådet föreslår att punkten diskuteras på ett möte senare under våren.
8.	Tillgänglighet	Förvaltningen har tillsatt en arbetsgrupp för att arbeta med EU:s webbdirektiv. Gunilla Stendahl på kommunikationsenheten leder arbetet. Förvaltningen har också tillsatt en arbetsgrupp för att se hur stödet till lärare att göra tillgänglighetsanpassningar kan organiseras. Helena Lindvall, Studentcentrum leder arbetet. Peder Tjäderborn informerar även om att Office 365 har fått nya funktioner för tillgänglighetsanpassning. Förvaltningsledningen ska nu diskutera hur informationsspridning i verksamheten ska ske.

	Se bilaga gällande resultat av tillgänglighetsenkäten från myndigheten för delaktighet.
9. Arbetsmiljö/lika villkor	Ann-Louise Silfver lyfter frågan om det finns en risk eller tendens till att lika villkorsfrågor, i samband med att styrdokument har slagits samman, marginaliseras och att fokus hamnar på arbetsmiljö. Rådet kommer att bevaka frågan och personalenheten tar med sig synpunkten i det fortsatta arbetet med arbetsmiljö och aktiva åtgärder.
10. Former för lika villkor	Ordförande lyfter frågan om hur ett universitetsövergripande likavillkorsarbete bör organiseras. Är ett strategiskt råd för lika villkor rätt sätt att arbeta? Ledamöterna får i uppdrag att fundera över detta så lyfts frågan igen vid kommande möten.
11. Lika villkor och rekrytering	Samfak önskar få in förslag eller idéer på personer som har kunskap i att arbeta med rekrytering utifrån ett likavillkorsperspektiv. Förslag skickas till Ann-Louise Silfver.
12. Nästkommande LIV	21 april och 12 juni.

Vid pennan

Thomas Wahlström

LIV-GRUPPEN
21 FEBRUARI 2020

Britt-Inger Keisu, docent sociologi,
föreståndare på UCGS

britt-inger.keisu@umu.se

UMEÅ UNIVERSITET

Forsknings- och samverkansprogram för att motverka sexuella trakasserier och genusbaserad utsatthet i akademin

Fokus är på hur svensk högskolesektor gemensamt kan förbättra arbets- och studiemiljön på våra lärosäten. En bärande idé bakom programmet är att vi tillsammans kan generera mer och bättre kunskaper både genom kunskapsutbyte och gemensamma praktiker.

UMEÅ UNIVERSITET

FORSKNINGS- OCH SAMVERKANSPROGRAMMET

- **#metoo** (SVD s. 1) ”Kvinnliga akademiker tvingas lämna universiteten och sina karriärer medan manliga förövare tillåts fortsätta trakassera sina kollegor och studenter. Detta måste få ett slut”

- 8 mars 2019 lanserades programmet
- Fokus på hur svensk högskolesektor gemensamt kan förbättra arbets- och studiemiljön vid lärosätena
- Initiativtagare är KI, KTH, Malmö universitet
- I samarbete med Sveriges universitet- och högskoleförbund och Nationella sekretariatet för genusforskning samt övriga högskolor/universitet

MÅLET MED PROGRAMMET OCH SAMVERKAN

- ”Målet är att etablera forskningsbaserad kunskap om inkluderande arbets- och studiemiljöer och en hållbar organisering för förebyggandet av sexuella trakasserier och genusbaserad utsatthet i akademin. Programmet ska i förlängningen bidra till att förstärka och intensifiera arbetet med högskolans organisatoriska kultur, med fokus på kvalitet, hållbar utveckling, arbetsmiljö, ledarskap, jämställdhet och lika villkor.”

https://ki.se/genusprogrammet

NYCKELPERSONER

- Ulrika Halldén, Programmets samordnare, KI

- Anna Wahl, forskningsledare, KTH
- Katrin Mörk samordnare, KTH
- Charlotta Lövgren-Mårtensson, forskningsledare Malmö universitet
- Christina Liljeroth, samordnare Malmö universitet

I PROGRAMMET KOMMER FÖLJANDE AKTIVITETER ATT INGÅ:

- En nationell studie av förekomst, orsaker och konsekvenser av sexuella trakasserier och genusbaserad utsatthet i hela den svenska högskolesektorn
- Utveckling av ny forskningsbaserad kunskap om sexuella trakasserier och genusbaserad utsatthet inom akademins olika kontexter: på individ-, organisations- och sektorsövergripande nivå som kan fungera som stöd i utvecklingsarbetet och
- Utformandet av gemensamma plattformar, arenor och nätverk för såväl forskningssamarbeten som möjlighet till gemensamt förbättringsarbete.

RAPPORT –VISAR STORA BRISTER, TEX MÄTMETODER OCH BEGREPPSDEFINITIONER

RAPPORT | 2018

Sexuella trakasserier i akademin

Läs rapporten

Ladda ner rapporten (pdf, 1.2 MB)

ISBN

978-91-7307-371-4

Språk

- (•) Svenska
- ( ) Engelska

En internationell forskningsöversikt

Det internationella #MeToo-uppropet hösten 2017 fick ett stort genomslag i Sverige. En majoritet av svenska lärosäten har gjort ett intensivt arbete med att förebygga förekomsten av sexuella trakasserier.

https://www.vr.se/analys/rapporter/vara-rapporter/2018-10-15-sexuella-trakasserier-i-akademin.html

PREVALENSSTUDIEN

- Nationell prevalensstudie om sexuella trakasserier
- Ansvarig; Nationella sekretariatet (i samarbete med SCB)
- Prevalens, orsaker, vilka som utsätts, de som utsättter och bystanders samt vilka former utsatthet tar
- September 2020 till samtliga anställd och studenteter
- KI, KTH och Malmö universitet finansierar forskningsledare samt prevalensstudiens genomförande
- För lärosäten: inga direkta kostnader, utöver arbetstid och ev. andra insatser för att säkerställa god svarsfrekvens

- – ”Med en bredare kunskap om erfarenheter på både individ- och organisationsnivå, från den som utsätter andra till den som själv utsätts, är förhoppningen att prevalensstudien ska ge underlag till vidare forskning och utveckling liksom till ett mer effektivt arbete mot sexuella trakasserier, både på policynivå och på mer praktisk nivå”, säger Lisa Rudolfsson.

- Rudolfsson är utredare på nationella sekretariatet för genusforskning, leder arbetet med prevalensstudien

PILOTSTUDIE; ”VAD INNEBÄR NOLLTOLERANS I PRAKTIKEN?”

BRITT-INGER KEISU OCH KLARA REGNÖ

- Två fallorganisationer, UmU och KI
- Medel beviljad 200128 från rektors strategiska resurs 2020

Bakgrund;

- #metoo
- Efteråt; föredrag, diskussioner och policys uppdaterades
- Diskrepans mellan policy med uttalad nolltolerans och kvinnors erfarenheter, såsom brist på stöd, låg tilltro till ledning och tystnadskultur
- Vetenskapsrådet (2018, s. 7): *”Det saknas i princip forskning om konsekvenser av utsatthet för sexuella trakasserier för arbetsgrupper, arbetsmiljö och organisationskultur i akademin”.*

SYFTE

- Syftet är att belysa organisatoriska förutsättningar och processer som leder fram till den diskrepans mellan universitetens uttalade nolltolerans och anställdas erfarenhet av sexuella trakasserier, som konstaterats i tidigare studier.

- Fokus på organisatoriska skeenden i mötet mellan aktör och struktur med stöd av genusteori (tex Ahmed 2007; 2012).
- Studien bidrar till fördjupad kunskap om hur universiteten kan arbeta mer framgångsrikt mot sexuella trakasserier.

FORSKNINGSFRÅGOR ÄR:

- Vad är nolltolerans i praktiken? Vad händer och händer inte och varför?
- Vilka aktörer involveras, vilka avväganden görs, vilka åtgärder görs, och vilka konsekvenser får detta?
- Vad har de olika aktörerna som berörs för erfarenheter och hur framträder händelsen genom olika aktörer i processen?
- Vilka normer och värderingar finns kring sexuella trakasserier bland olika aktörer och vilka konsekvenser har detta sätt att tänka?
- Vilka är det regelmässigt möjliga sanktioner för organisationen att vidta?

DISKUSSION

- Vad är LIV-gruppens nuvarande uppdrag? Hur kan er roll i relation till forsknings och samverkansprogrammet se ut?
- Vad bör UmU göra för att svarsfrekvensen för prevalensstudien blir hög?
- Hur kan UmU stödja implementering av eventuella nya policy, arbetssätt, rutiner? Hur nå prefekter? Forskningsledare?
- Hur sprida kunskap vid UmU? Utbildning?

KÖNSSTEREOTYPA STUDIEVAL

Fredrik Georgsson, kvalitetssamordnare

UMEÅ UNIVERSITET

Typstudenten vid Umeå universitet är en kvinna född i Sverige av svenska högskoleutbildade föräldrar.

Hon började läsa till civilekonom när hon var 20 år, kommer från Stockholm och kommer att flytta tillbaks till Stockholm efter studierna.

©Mattias Pettersson, Umeå universitet

GYMNASIESKOLAN 2018/2019

	Totalt	Kvinnor		Män	
Högskoleförberedande program	**56 923**	**30 008**	**53%**	**26 915**	**47%**
Ekonomi	12 816	6 654	52%	6 162	48%
Estetiska	5 688	3 696	65%	1 992	35%
Humanistiska	653	544	83%	109	17%
Naturvetenskap	12 862	6 966	54%	5 896	46%
Samhällsvetenskap	16 313	10 719	66%	5 594	34%
Teknik	8 591	1 429	17%	7 162	83%
Yrkesprogram	**18 966**	**7 077**	**37%**	**11 889**	**63%**
Barn och fritid	1 898	1 191	63%	707	37%
Bygg och anläggning	3 106	234	8%	2 872	92%
El och energi	2 802	79	3%	2 723	97%
Fordon och transport	2 175	364	17%	1 811	83%
Handel och administration	1 674	957	57%	717	43%
Hantverk	786	732	93%	54	7%
Hotell och turism	630	499	79%	131	21%
Industritekniska	741	61	8%	680	92%
Naturbruk	1 044	625	60%	419	40%
Restaurang och livsmedel	1 122	603	54%	519	46%
VVS och fastighet	757	13	2%	744	98%
Vård och omsorg	2 034	1 699	84%	335	16%

72% av gymnasia-programmen har en ojämn könsfördelning

60% av gymnasia-eleverna går på program med ojämn könsfördelning.

GENOMSNITTSMERITVÄRDEN 2018/2019

	Total	Kvinnor	Män
Högskoleförberedande program	**15,3**	**15,7**	**14,9**
Ekonomi	15,1	15,6	14,6
Estetiska	15,3	15,7	14,6
Humanistiska	15,8	16,0	15,1
Naturvetenskap	16,3	16,5	16,2
Samhällsvetenskap	15,0	15,4	14,2
Teknik	14,9	15,8	14,7

A	20,0
B	17,5
C	15,0
D	12,5
E	10,0

UMEÅ UNIVERSITET

ANSÖKAN HT 2019

- Hösten 2019 sökte totalt 170099 personer i första hand till 2969 programkoder
- 60% av dessa var kvinnor
- Till Umeå universitet sökte 8796 personer i första hand
- 61% av dessa var kvinnor

METOD

- För varje kön plockades de 20 mest populära utbildningarna ut baserat på antalet sökande resp. antagna.
- De utbildningar som fanns på båda könens listor lades i en grupp.
- Resultatet visualiseras som ett Venn-diagram
- Tolkningar
  - Om den gemensamma gruppen innehåller samtliga utbildningar är båda könen intresserade av samma 20 utbildningar -> det finns ingen könssegregation
  - Om den gemensamma gruppen är tom tenderar könen att vara intresserade av helt olika grupper av program -> det finns en stor könssegregation
  - De program som ligger i den gemensamma gruppen kommer inte med nödvändighet att ha en jämn könsfördelning.

Kvinnor första hand

Biblioteks- och informationsvetenskap - kandidatprogram
Förskollärarprogrammet
Masterprogrammet i farmaci
Specialpedagogprogrammet - Allmäninriktning
Studie- och yrkesvägledarprogrammet - Distansutbildning
Vårdadministrativa programmet

Män första hand

Civilingenjörsprogrammet i industriell ekonomi
Civilingenjörsprogrammet i teknisk datavetenskap
Civilingenjörsprogrammet i teknisk fysik
Digital medieproduktion
Kandidatprogrammet i datavetenskap
Psykologprogrammet med inriktning mot idrott
Systemvetenskapliga programmet med inriktning mot design, interaktion och innovation
Yrkeslärarprogrammet

Arkitektprogrammet
Civilekonomprogrammet
Fysioterapeutprogrammet
Juristprogrammet
Kompletterande pedagogisk utbildning - gymnasieskolan
Läkarprogrammet
Personalvetarprogrammet
Psykologprogrammet
Senare del av läkarprogrammet från termin 5
Sjuksköterskeprogrammet
Socionomprogrammet
Tekniskt-naturvetenskapligt basår

UMEÅ UNIVERSITET

ANTAGNING HT2019, RIKET

- Hösten 2019 antogs 88409 studenter till 2758 programkoder i Sverige
- 57% av dessa var kvinnor
- Andelen program med en könsfördelning utanför 40-60 spannet var 76%
- Andelen studenter som antas till program med ojämn könsfördelning är 74%

ANTAGNING 2019, UMU

- Hösten 2019 antogs 4474 studenter till 196 programkoder vid Umeå universitet
- 58% av dessa var kvinnor
- Andelen program med en könsfördelning utanför 40-60 spannet var 78%
- Andelen studenter som antas till program med ojämn könsfördelning är 64%

Kvinnor antagna

Arbetsterapeutprogrammet
Civilekonomprogrammet med inriktning mot Service Management
Förskollärarprogrammet
Grundlärarprogrammet - förskoleklass och åk 1-3
Masterprogrammet i ledarskap och organisation
Personalvetarprogrammet
Sjuksköterskeprogrammet
Sociologiprogrammet
Specialpedagogprogrammet - Allmäninriktning
Vårdadministrativa programmet

Män antagna

Civ. ek. med inriktning mot handel och logistik
Civ. ek. med internationell inriktning
Civ. ing. i energiteknik
Civ. ing. i industriell ekonomi
Civ. ing. i interaktion och design
Civ. ing. i teknisk datavetenskap
Civ. ing. i teknisk fysik
Civ. ing. öppen ingång
Högskoleingenjörsprogrammet i byggteknik
Högskoleingenjörsprogrammet i maskinteknik
Idrottsvetenskapliga programmet med inriktning mot strategiskt ledarskap och utveckling
Kandidatprogrammet i datavetenskap
Systemvetenskapliga programmet med inriktning mot design, interaktion och innovation

Arkitektprogrammet
Civilekonomprogrammet
Juristprogrammet
Läkarprogrammet
Socionomprogrammet
Tekniskt-naturvetenskapligt basår
Yrkeslärarprogrammet

UMEÅ UNIVERSITET

DANSK ANTAGNING HT2019

- I Danmark antogs 65685 studenter till 873 program
- 57% av dessa var kvinnor
- Andelen program med en könsfördelning utanför 40-60 spannet var 73%
- Andelen studenter som antas till program med ojämn könsfördelning är 74%

Kvinnor antagna Århus

Antropologi
Arkitekt
Biologi
Engelsk
International virksomhedskommunikation i engelsk
Medievidenskab
Molekylær medicin
Nordisk sprog og litteratur (dansk
Odontologi
Professionsbachelor, tandplejer
Psykologi
Uddannelsesvidenskab, Aarhus
Uddannelsesvidenskab, København

Män antagna Århus

Datalogi
Diplomingeniør, bygning
Diplomingeniør, elektronikDiplomingeniør, informations- og kommunikationsteknologi
Diplomingeniør, maskinteknik
Filosofi
Fysik
Historie
Idræt
Informationsvidenskab
Matematik-økonomi
Matematik

Economics and Business Administration
Erhvervsøkonomi-erhvervsret
Erhvervsøkonomi
Jura
Medicin
Statskundskab
Økonomi

UMEÅ UNIVERSITET

NORSK ANTAGNING HT2019

- I Norge antogs 82566 studenter
- 57% av dessa var kvinnor
- Andel kvinnor uppdelat på ämneskoder
  - 78% Helse-, sosial- og idrettsfag
  - 72% Lærerutdanninger og utdanninger i pedagogikk
  - 61% Samfunnsfag og juridiske fag
  - 59% Humanistiske og estetiske fag
  - 54% Primærnæringsfag
  - 51% Økonomiske og administrative fag
  - 35% Samferdsels- og sikkerhetsfag og andre servicefag
  - 32% Naturvitenskapelige fag, håndverksfag og tekniske fag

SLUTSATS

- Redan i gymnasieskolan har vi en etablerad könsobalans i val av utbildning
- Vi är långt ifrån jämn könsbalans i våra föreläsningssalar
- Balansen förefaller vara något jämnare i ansökan än vad som sedan blir utfallet i antagningen
- Män och kvinnor i norden tenderar att göra tämligen könsstereotypa val till högre utbildning

Direktiv till arbetsgruppen för planering av Umeå universitets anpassning till Lag (2018:1937) om tillgänglighet till digital offentlig service.

Bakgrund

För två år sedan antogs både rubricerad lag och den förordning som ytterligare preciserar lagen, Förordning (2018:1938) om tillgänglighet till digital offentlig service. Myndigheten för digital förvaltning, DIGG, utfärdade 2019 föreskrifter (MDFFS 2019:2) om tillgänglighet till digital offentlig service. Dessa författningar syftar till att genomföra EU-direktivet 2016/2112 och reglerar bland annat hur digital offentlig service ska göras tillgänglig på webbplattformar och i mobila applikationer.

Beroende på när information med mera har publicerats första gången så regleras också från när den ska uppfylla kraven på tillgänglighet.

Uppdrag

Tillförordnade universitetsdirektören har beslutat tillsätta en grupp för att ta fram en plan för hur Umeå universitet ska anpassa sina digitala tjänster och sin digitala information så att universitetet uppfyller kraven i rubricerad lag. Planen ska ge en inledande översikt inför det fortsatta arbetet.

Organisation

Gruppen ska bestå av representanter för Kommunikationsenheten (Gunilla Stendahl, ordförande), Studentcentrum (Karina Arvidsson, sekreterare), ITS (Patrik Jonasson) samt Universitetsledningens kansli (Linda Lundmark).

Mål

Gruppen ska i sin handlingsplan för att uppfylla författningskraven inventera vilka digitala tjänster och vilken digital information som omfattas av författningen samt föreslå vad Umeå universitet måste göra, vem som ska göra det och hur det ska göras. Förslaget bör även beskriva kvarvarande frågeställningar som måste utredas.

Ett skriftligt förslag till handlingsplan inom befintliga ekonomiska resurser presenteras till t.f. universitetsdirektör senast 2019-12-12.

Myndigheten för delaktighet

2019-10-25

Utvärdering
Fokus delaktighet – ett verktyg för en tillgänglig myndighet

Nu när ni har svarat på alla frågor kan ni ta del av en utvärdering. Procentsatsen indikerar i hur hög utsträckning ni arbetar med tillgänglighet för personer med funktionsnedsättning. Den kan användas för att jämföra era arbetsinsatser över tid. Procentsatsen visas bara om ni har svarat på alla frågor.
Det detaljerade resultatet består av korta utvärderingstexter som är kopplade till era svar. Dessa texter kan vara ett stöd för att prioritera det fortsatta arbetet.

Ert resultat:
67%

Sammanfattning

Verksamhet

Bra
Systematiskt tillgänglighetsarbete
Ansvariga för att samordna tillgänglighetsarbetet

Kan förbättras
Funktionshinderspolitiskt mål och inriktning
Systematiskt arbetsmiljöarbete
Tillgänglig rekrytering
Tillgänglighet i upphandling

Bör förbättras
Aktiv involvering

Information och kommunikation

Bra
Extern webb, e-tjänster och mobilapplikationer

Kan förbättras
Inventering av tillgänglighet i information och kommunikation
Tillgängliga beslut
Ljud- och videoproduktioner
Möten, seminarier och konferenser

Bör förbättras
Interna arbetssystem och intranät

Lokaler

Bra
Ta sig till och genom entrén
Publika utrymmen i lokalerna
Personalutrymmen och lokaler
Toaletter
Allergifria miljöer
Skyltar, symboler och texter i lokalerna
Kontrastmarkeringar
Hörteknisk utrustning

Kan förbättras
Utrymning vid nödsituationer

Bör förbättras
Inventera tillgängligheten i lokaler

Detaljerat resultat

Verksamhet

Bra

Systematiskt tillgänglighetsarbete

Att föra in arbetet i handlingsplanen för tillgänglighet eller i andra styrande planer, dokument och strategier är ett bra sätt att arbeta strukturerat och systematiskt med tillgänglighet. Det systematiska arbetet gör att ni i större utsträckning kan ta ansvar för och leva upp till kraven på tillgänglighet enligt förordning 2001:526. För att arbetet ska bli långsiktigt bör ni uppdatera dokumenten regelbundet, till exempel när det kommer nya eller förändrade lagar och författningar, när verksamheten förändras eller i takt med att kunskap om tillgänglighet utvecklas.
Systematiskt tillgänglighetsarbete (MFD:s webbplats)

Ansvariga för att samordna tillgänglighetsarbetet

Genom att utse någon eller några med ansvar för att internt samordna arbetet med att förbättra tillgängligheten har ni tagit ett viktigt steg för att integrera tillgänglighetsarbetet i hela organisationen. Med nyckelpersoner som har ett ansvar för att planera och bevaka tillgängligheten, kan arbetet bli mer strategiskt och långsiktigt.
Ansvariga för att samordna tillgänglighetsarbetet (MFD:s webbplats)

Kan förbättras

Funktionshinderspolitiskt mål och inriktning

För att ni ska kunna bidra till ökad tillgänglighet och att personer med funktionsnedsättning ges full delaktighet i samhällslivet är det viktigt att flera på er myndighet har kännedom om det nationella målet och inriktningen för funktionshinderspoltiken. Detta skapar förutsättningar för att alla ska kunna delta jämlikt och på lika villkor i samhället.
Funktionshinderspolitiskt mål och inriktning (MFD:s webbplats)

Systematiskt arbetsmiljöarbete

Genom att inkludera tillgänglighet för personer med funktionsnedsättning i det systematiska arbetsmiljöarbetet bidrar ni till en ökad mångfald. Utgångspunkten är att alla ska ha rätt till arbete på lika villkor i en arbetsmiljö som ska vara öppen, inkluderande och tillgänglig för personer med funktionsnedsättning. Ett sätt att arbeta med tillgänglighet i det systematiska arbetsmiljöarbetet är att föra in frågan i er arbetsmiljöpolicy.
Systematiskt arbetsmiljöarbete (MFD:s webbplats)

Tillgänglig rekrytering

Det är positivt att ni har påbörjat arbetet med att säkerställa att personer med funktionsnedsättning har lika möjligheter att söka och

konkurrera om tjänster. Det bidrar till en ökad mångfald på arbetsplatsen. Rekryteringsprocessen inkluderar flera olika steg. För att processen ska fungera för personer med funktionsnedsättning bör dessa steg kontinuerligt ses över och förbättras. Tänk på att följa riktlinjer för webbtillgänglighet i annonser och digitala ansökningsformulär, att se till att intervjusituationen och intervjulokalen uppfyller kraven på tillgänglighet och att eventuella personlighetstester är tillgängliga för personer med funktionsnedsättning.
Tillgänglig rekrytering (MFD:s webbplats)

Tillgänglighet i upphandling

Att ställa krav i upphandling är ett effektivt sätt för att förbättra tillgängligheten för personer med funktionsnedsättning inom er verksamhet. Utgångspunkten bör vara att alltid ställa krav på tillgänglighet utifrån användarnas behov. Det svarar också upp mot kraven i lag (2006:1145) om offentlig upphandling. Att inte ställa krav på tillgänglighet i ett tidigt skede kan innebära att produkten, tjänsten eller miljön måste åtgärdas i efterhand, vilket kan vara kostsamt.
Tillgänglighet i upphandling (MFD:s webbplats)

Bör förbättras

Aktiv involvering

Det finns mycket att vinna genom att samråda med funktionhindersorganisationerna. Förutom ökad kunskap och ett breddat mångfaldsperspektiv kan det också vara till hjälp i beslutsfattande processer för att få förståelse för vad som kan skapa hinder för delaktighet. Det kan handla om hinder i er egen verksamhet men också strategiska frågor som berör er externa verksamhet.
Aktiv involvering (MFD:s webbplats)

Information och kommunikation

Bra

Extern webb, e-tjänster och mobilapplikationer

Genom att ni har utformat er externa webbplats, e-tjänster och mobilapplikationer på ett tillgängligt sätt blir den information och de tjänster ni erbjuder mer tillgängliga. Det innebär att fler kan ta del av er verksamhet. Det innebär också att ni lever upp till de krav som ställs på offentliga aktörer i lagen om tillgänglighet i digital offentlig service (2018:1937) som började gälla den 1 januari 2019.
Extern webb, e-tjänster och mobilapplikationer (MFD:s webbplats)

Kan förbättras

Inventering av tillgänglighet i information och kommunikation

Det är bra att ni har kommit igång med inventeringsarbetet.

Inventeringen är ett viktigt steg i att kunna genomföra en nulägesanalys. Nulägesanalysen kan sedan ligga till grund för att prioritera och besluta om åtgärder för att förbättra tillgängligheten. Inventeringen svarar även upp mot de krav som ställs på er myndighet utifrån förordning 2001:526 om de statliga myndigheternas ansvar för genomförandet av funktionshinderspolitiken.
Inventering av tillgänglighet i information och kommunikation (MFD:s webbplats)

Tillgängliga beslut

Det är bra att ni har börjat se över tillgängligheten i de beslut som ni förmedlar till den enskilde. Att ta fram beslut i alternativa och tillgängliga format gör att fler kan ta del av besluten och förstå innebörden av dem. Det innebär också att ni tar hänsyn till det ansvar ni har att följa språklagen (2009:600). Språklagen beskriver bland annat att ni ska använda ett språk som är vårdat, enkelt och begripligt. Att besluten är tillgängliga innebär att ni vid behov tar fram dem i alternativa format. Det kan exempelvis handla om att personer med synnedsättning behöver information och handlingar i format som de kan läsa. Det kan även innebära att personer med intellektuell nedsättning kan ta del av informationen i lättläst format eller att personer med dyslexi får tillgång till en inläst version av dokumentet.
Tillgängliga beslut (MFD:s webbplats)

Ljud- och videoproduktioner

Det är bra att ni har påbörjat arbetet att göra era ljud- och videoproduktioner tillgängliga för personer med funktionsnedsättning. Genom att jobba på detta sätt gör ni det möjligt för att fler att kunna ta del av dem, samtidigt som ni tar hänsyn till lagen om tillgänglighet i offentlig service som gäller sedan januari 2019. Lagen innebär bland annat att videoproduktioner ska undertextas och syntolkas och att ni ska transkribera ljudproduktioner.
Ljud- och videoproduktioner (MFD:s webbplats)

Möten, seminarier och konferenser

Det är bra att ni tar hänsyn till tillgängligheten för personer med funktionsnedsättning när ni arrangerar möten, seminarier och konferenser. Genom att erbjuda och anordna tillgängliga arrangemang kommer fler personer ha möjlighet att delta i dessa. Att ni tar hänsyn till tillgängligheten innebär bland annat att ni använder lokaler som är tillgängliga för personer med nedsatt rörelseförmåga och att ni säkerställer att lokalerna har hörslinga (eller annan anordning med motsvarande funktion). Det handlar även om att säkerställa att personer som sitter i rullstol kan komma upp på scen. En annan viktig del är att informera föreläsarna och publik om att använda mikrofon. Förbered även föreläsare på att de ska beskriva

bilder och läsa upp texter i sina presentationer.
Möten, seminarier och konferenser (MFD:s webbplats)

Bör förbättras

Interna arbetssystem och intranät

Tillgänglig interna arbetssystem och intranät innebär att fler medarbetare kan utföra sina arbetsuppgifter. Det innebär också att fler kan känna sig delaktiga och inkluderade i er verksamhet. Det betyder också att tröskeln för att anställa personer med funktionsnedsättning blir lägre. Detta kan på sikt bidra till att öka mångfalden inom er verksamhet.
Interna arbetssystem och intranät (MFD:s webbplats)

Lokaler

Bra

Ta sig till och genom entrén

Genom att personer med funktionsnedsättning kan ta sig till och genom er entré gör ni det möjligt för alla ta del av er verksamhet. Det gäller både besökare och anställda hos er.
Ta sig till och genom entrén (MFD:s webbplats)

Publika utrymmen i lokalerna

Genom att ni har säkerställt att era publika lokaler är tillgängliga för personer med funktionsnedsättning har ni gjort det möjligt för fler att kunna ta del av er verksamhet.
Publika utrymmen i lokalerna (MFD:s webbplats)

Personalutrymmen och lokaler

Genom att arbeta med att utforma lokalerna så att de blir tillgängliga för alla medarbetare skapar ni en arbetsplats där personer med funktionsnedsättning kan arbeta. Utöver den generella tillgänglighet som gäller för verksamhetens arbetslokaler och andra personalutrymmen kan enskilda medarbetare behöva särskilda åtgärder vid sina individuella arbetsplatser.
Personalutrymmen och lokaler (MFD:s webbplats)

Toaletter

Det är bra att ni har utformat minst en toalett så att de fungerar för personer med rörelsenedsättning. Det är samtidigt viktigt att tänka på att arbeta med den generella tillgängligheten på samtliga toaletter, så att så många som möjligt kan använda dem. Det kan bland annat innebära att dörr och inredning har tydliga kontraster, att blandaren kan hanteras med liten kraft och att det finns oparfymerad tvål.Genom att jobba med den generella tillgängligheten på era toaletter gör ni det möjligt för personer med funktionsnedsättning att besöka och arbeta i lokalerna.
Toaletter (MFD:s webbplats)

Allergifria miljöer

Genom att ni har utformat era lokaler och miljö så att de inte orsakar besvär för personer med allergi och annan överkänslighet, har ni möjliggjort för fler att kunna ta del av er verksamhet. Det handlar exempelvis om att undvika rengöringsmedel och tvål som innehåller parfym, undvika växter som kan orsaka besvär och inte tillåta djur (med undantag för ledarhundar och service- och signalhundar).
Allergifria miljöer (MFD:s webbplats)

Skyltar, symboler och texter i lokalerna

Ni har utformat skyltar, symboler och texter så att de är lätta att upptäcka, läsa och begripa. Därmed har ni gjort det möjligt för personer med nedsatt orienteringsförmåga och nedsatt syn att hitta i era lokaler.
Skyltar, symboler och texter i lokalerna (MFD:s webbplats)

Kontrastmarkeringar

Genom att ni använder er av kontrastmarkeringar kan personer med funktionsnedsättning orientera sig på ett tryggt och säkert sätt på er myndighet. Kontrastmarkeringar är ett sätt att uppmärksamma att det exempelvis finns stora glasytor i en lokal eller en dörröppnare på en vägg. Det kan också underlätta orienteringen i en lokal eller en byggnad.
Kontrastmarkeringar (MFD:s webbplats)

Hörteknisk utrustning

Genom att det finns tillgång till hörteknik i era mötes- och konferensrum säkerställer ni att fler personer har möjlighet att delta vid möten och sammankomster. I ert fortsatta arbete bör ni tänka på att ni har en rutin och teknik för att regelbundet kontrollera hörslingans funktion. Se även till att all personal har kunskap och förståelse för att mikrofoner alltid bör användas vid större möten och konferenser. Tydlig och hög röst kompenserar inte behovet av hörteknik.
Hörteknisk utrustning (MFD:s webbplats)

Kan förbättras

Utrymning vid nödsituationer

Det är bra att ni har påbörjat arbetet att utforma lokalerna så att personer med funktionsnedsättning kan sätta sig i säkerhet vid brand eller andra nödsituationer. Det innebär bland annat att det finns utrymningsvägar som kan användas av personer med nedsatt rörelseförmåga. Passager till utrymningsvägen ska vara fria från hinder och dörrarna i utrymningsvägarna ska vara lätta att öppna och passera. Brand- och utrymningslarm ska kunna uppfattas både med syn och med hörsel och utrymningsskyltarna ska vara tydliga och lätta att förstå.
Utrymning vid nödsituationer (MFD:s webbplats)

Bör förbättras

Inventera tillgängligheten i lokaler

Att genomföra en inventering är ett viktigt steg i arbetet att göra lokalerna mer tillgängliga för personer med funktionsnedsättning. Som myndighet har ni också ett ansvar. Att inventera tillgängligheten är ett sätt att leva upp till förordning 2001:526 om statliga myndigheters ansvar för genomförande av funktionshinderpolitiken. Ni kan se inventeringen som ett steg i att kunna genomföra en nulägesanalys. Nulägesanalysen utgör sedan underlag för prioriteringar och beslut om åtgärder för att förbättra tillgängligheten för personer med funktionsnedsättning.

Inventera tillgängligheten i lokaler (MFD:s webbplats)