

Ärende GRA 2016/99 **handling 9**
Handläggare Phuong Huynh

Vårdföretaget

Tillsyn avseende diskriminering som har samband med funktionsnedsättning

Diskrimineringsombudsmannen (DO) har granskat om Vårdföretaget har brutit mot förbudet mot diskriminering i form av bristande tillgänglighet.

DO:s beslut

DO bedömer att det inte kn göras antagligt att Vårdföretaget brutit mot förbudet mot bristande tillgänglighet. DO avslutar ärendet.

Om ärendet

Bakgrund till DO:s beslut att inleda tillsyn

I en anmälan till DO uppgav A.A. att hon upplevde sig diskriminerad på grund av funktionsnedsättning i samband med att hon fick sommarjobb inom X kommun. Enligt A.A. framgick det av hennes jobbansökan att hon hade funktionsnedsättningar. Arbetsgivaren informerade A.A. att hon skulle få en placering på ett av Vårdföretagets vård- och omsorgsboenden. Tre veckor senare kontaktade A.A.s pappa Vårdföretaget eftersom vårdboendet inte hade hört av sig till A.A. och frågat vad hon behövde för stöd. A.A. blev sedan kallad till ett möte hos Vårdföretaget. A.A. uppgav att Vårdföretaget nekande henne arbete när de fick kännedom om hennes funktionsnedsättningar.

Utredningen i ärendet

DO har begärt yttrande från Vårdföretaget i syfte att granska om arbetsgivaren brutit mot förbudet om diskriminering i form av bristande tillgänglighet. A.A. har lämnat synpunkter på yttrandet.

Vårdföretaget har sammanfattningsvis uppgett följande.

Vårdföretaget anser sig inte ha diskriminerat A.A. X kommun hade inte informerat Vårdföretaget om A.A.s funktionsnedsättningar. Vårdföretaget fick kännedom om hennes funktionsnedsättningar först när anmälarens pappa kontaktade bolagets samordnare. Verksamhetschefen agerade omgående med att boka in ett möte med anmälaren. Syftet med mötet var bland annat att kunna

bedöma vilka arbetsuppgifter anmälarerna skulle kunna utföra med eller utan stöd- och anpassningsåtgärder.

Sommarjobbarna arbetar under tre veckor. De arbetsuppgifter som sommarungdomarna typiskt sett utför är enklare hushållsarbete som att brygga kaffe, baka, duka, diska, bädda sängar samt annan enklare städning, ledsaga boende till schemalagda aktiviteter förlagda på olika ställen i huset eller trädgården, läsa tillsammans med de boende, ta med en boende ut i trädgården för promenad och samtal och måla naglar. Arbetet som sommarungdomarna utför är en kombination av flera uppgifter för att ge en god variation för de boende.

En muntlig utredning om eventuella åtgärder för tillgänglighet gjordes vid mötet som hölls. Anmälarerna berättade vilken typ av stöd- och anpassning hon behövde. Verksamhetscheferna berättade att verksamheten är föränderlig till sin natur samt att det är av vikt att kunna läsa av ansiktsuttryck hos de boende på demensavdelningarna för att kunna förstå deras behov och önskemål. Detta är viktigt både ur omvårdnadssynpunkt och utifrån säkerhetsaspekter då en dement boende som har svårigheter att uttrycka sig verbalt kan uttrycka sig genom ett utåtagerande beteende.

Bolaget bedömde att en särskild personalresurs hade behövt tillsättas för att säkra en trygg och säker arbetsmiljö för anmälarerna. Bolaget bedömde även att de eventuella anpassningar som ansågs behövas för att göra anmälarernas placering på vårdboendet säkra och givande inte stod i proportion till den korta period hennes placering skulle fortgå.

Vad gäller hur bolaget brukar agera i frågor om tillgänglighetsåtgärder för arbetssökande och praktikanter så utgår bolaget från befintliga befattningsskrivningar, avtal med kund samt vid tillfället aktuella risk- och konsekvensanalyser. Vid de tillfällen då en person med känd funktionsnedsättning söker arbete eller praktikplats görs en genomgång av verksamhetschef tillsammans med personen i fråga om vilka arbetsuppgifter som skulle kunna utföras utan stödinsatser eller tillgänglighetsåtgärder, samt vilka arbetsuppgifter där tillgänglighetsåtgärder eller stödinsatser krävs. Därefter görs en bedömning om aktuella insatser är möjliga samt ekonomiskt försvarbara. Verksamhetschefen kontakter även HR-avdelningen för råd och stöd i aktuella åtgärder för att personen med funktionsnedsättning ska ha samma förutsättningar att utföra arbetsuppgifterna som en person utan funktionsnedsättning.

A.A. har uppgett att det säkert hade gått att ordna orienteringshjälp från Syncentralen vid mer än ett tillfälle och hon hade även kunnat ansöka om stöd för personligt biträde från Arbetsförmedlingen om det skulle behövas.

Rättslig reglering på området

Enligt 1 kap. 4 § 3 diskrimineringslagen (2008:567), DL, avses med 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.

Enligt 2 kap. 1 § 1 st. 4 p. DL får en arbetsgivare inte diskriminera den som hos arbetsgivaren står till förfogande för att utföra eller utför arbete som inhyrd eller inlånad arbetskraft.

I 6 kap. 3 § DL anges att om den som anser sig ha blivit diskriminerad eller utsatt för repressalier visar omständigheter som ger anledning att anta att han eller hon har blivit diskriminerad eller utsatt för repressalier, är det svaranden som ska visa att diskriminering eller repressalier har förekommit.

DO:s bedömning

Vårdföretaget har förklarat varför bolaget inte anser att A.A. hade kunnat komma i jämförbar situation med personer utan i ärendet aktuell funktionsnedsättning genom skäligen tillgänglighetsåtgärder.

En arbetsgivare är enbart skyldig att vidta sådana stöd- och anpassningsåtgärder som kan anses vara skäligen. Vad som utgör skäligen åtgärder får bedömas från fall till fall. Generellt gäller att åtgärderna inte får bli en oproportionerlig börda för arbetsgivaren. Vid bedömningen ska hänsyn tas till bland annat de vidtagna åtgärdernas kostnader i relation till arbetsgivarens ekonomiska förmåga att bära dessa, vilka faktiska möjligheter som finns att vidta åtgärderna och vilken effekt den vidtagna åtgärden kan bedömas få för den funktionsnedsatta. Av betydelse är också vilken varaktighet anställningen kan förväntas få. Är det fråga om en kortare tidsbegränsad anställning kan detta förhållande tala för att det inte är skäligen att kräva att arbetsgivaren vidtar åtgärden i fråga. Detta framgår av Arbetsdomstolens praxis, se till exempel AD 2010 nr 13.

Arbetsdomstolen fann i AD 2011 nr 25 att det inte var diskriminering när ett gruppboende för personer med psykiska sjukdomar och missbruksproblem nekade en man med synnedsättning praktik. Arbetsdomstolen ansåg att vårdföretaget inte hade diskriminerat mannen eftersom hans funktionsnedsättning medförde att han inte kunde utföra de nödvändiga arbetsuppgifterna på gruppboendet.

DO bedömer att det inte finns anledning att ifrågasätta uppgifterna från Vårdföretaget att det bland annat skulle krävas en särskild personalresurs för att eliminera eller i tillräcklig mån reducera effekterna av A.A.s funktionsnedsättning.

Mot bakgrund av ovanstående samt omständigheten att tjänsten endast skulle omfatta tre veckor, bedömer DO att de anpassningsåtgärder som behövts för att

få A.A. i jämförbar situation med andra utan funktionsnedsättningen inte varit skäliga.

DO bedömer att det inte kan göras antagligt att Vårdföretaget har brutit mot förbudet mot diskriminering i form av bristande tillgänglighet.

DO avslutar ärendet.

Beslut i detta ärende har fattats av Caroline Mitt-Holm efter förslag från Phuong Huynh.

Detta beslut går inte att överklaga. De bedömningar som DO gör i beslut är inte juridiskt bindande och beslutet påverkar inte enskildas möjligheter att själva väcka talan om diskrimineringsersättning i tingsrätt.

Caroline Mitt-Holm
Utredare

Phuong Huynh
Utredare

Kopia skickas till A.A.