

# TILLGÄNGLIGHETSPOLICY

för IOGT-NTO





# Tillgänglighetspolicy för IOGT-NTO

# Grundsyn

IOGT-NTO ska driva en verksamhet som är öppen för alla. Redan i våra grundsatser finns skrivningar som stödjer detta synsätt. Vår organisation ska sträva mot öppenhet och tillgänglighet ur alla aspekter. Medlemmarna ska känna sig välkomna till aktiviteter och inbjudna till engagemang i organisationen. Vi vet att en mångfald bidrar till en bättre organisation och att vi kan vara en förebild för andra i samhället.

## Förhållningssätt

- Det krävs en medvetenhet om egna fördomar både personligt och organisatoriskt och det krävs en vilja att förändra sig själv och strukturer i organisationen för att kunna bli mer öppna och tillgängliga.
- För att kunna förändra strukturer, handlingsmönster och värderingar krävs det att vi alla ifrågasätter och jobbar för förändring.
- Det krävs kunskaper för att alla ska förstå och kunna ta sitt ansvar.
- Det krävs att vi tänker tillgänglighet för alla i vår dagliga verksamhet för att få genomslag.

## Mål

- I IOGT-NTO:s verksamhet råder nolltolerans mot diskriminering.
- IOGT-NTO:s verksamhet på alla nivåer i hela landet ska präglas av att alla medlemmar har lika rättigheter och möjligheter och därmed lika värde.
- Alla medlemmar ska känna sig välkomna och trygga i våra miljöer.
- Medlemmarna ska känna att deras medverkan och insatser i organisationens arbete är betydelsefulla och att de har ett ansvar att medverka till god tillgänglighet för alla.

# Diskrimineringsgrunder

Den svenska lagstiftningen förbjuder diskriminering inom arbetslivet på de sju grunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder. Dessa grunder kan också vi i IOGT-NTO använda i arbetet för att göra vår organisation än mer tillgängligt för alla medlemmar.

Vi är alla, mer eller mindre, med och gör diskriminering i hur vi tänker, säger, bemöter, väljer och väljer bort. Det handlar om vår vardag där en del dagligen får mycket bättre villkor än andra, men eftersom diskriminering hela tiden görs så kan det göras om – det kan ändras. Förändring kräver dock att vi vågar fokusera på oss själva – hur vi tänker och gör i olika situationer. För att få till förändring måste vi vara modiga och ifrågasätta oss själva och de olika positioner vi hamnar i och skapar. Alla har ”blinda fläckar”, men olika många och på olika ställen. Det gäller att jaga fläckarna – vända uppochner på det som tas för givet, att tänka nytt och tänka om.

## Vad innebär tillgänglighet?

IOGT-NTO är en organisation som är öppen för alla, en vacker tanke som behöver ständig återerövring. Därför behöver vi skapa möjligheter för ett kontinuerligt förbättringsarbete. Denna policy gäller för aktiviteter och verksamheter i hela organisationen.

Grunden för att nå tillgänglighet för en organisation är att leva som man lär. Om man på allvar vill uppnå tillgänglighet så krävs det ett aktivt arbete för jämlikhet. I detta arbete måste både kvantitativa fördelningar (olika personer) och kvalitetsaspekter (jämlika villkor) finnas med i arbetet. Grunden för mångfaldsarbetet måste således vara ett ifrågasättande av maktrelationer samt fokus på kvalitet istället för diskriminering.

Makt uppstår hela tiden mellan olika grupper och mellan olika individer och leder bland annat till ojämlikhet. Makt kan handla om vem som får synas, blir mest lyssnad på eller får mest pondus i gruppen. Att synliggöra detta och tillsammans aktivt fördela makt är utgångspunkten för ett effektivt arbete för jämställdhet och jämlikhet.

*För att bli mer tillgängliga kan vi börja med att ställa en fråga: Hur väl fungerar vår verksamhet, lokal eller valda plats för en aktivitet för alla medlemmar? Detta innefattar:*

- lokalers fysiska beskaffenhet
- tillgången till information
- ett bra bemötande

# Inom vilka områden ska IOGT-NTO vara tillgängligt?

I denna policy definierar vi några viktiga områden där vi ska vara särskilt vaksamma på tillgängligheten. Det handlar om:

- våra lokaler och dess omgivning
- verksamhetsplaneringen
- information och kommunikation

Nedan behandlas vart och ett av dessa områden lite mer ingående.

## Lokaler och dess omgivning

Ett område att studera är lokaler där verksamhet bedrivs liksom egna fastigheter och dess omgivning. Våra lokaler ska vara tillgängliga och användbara för personer med nedsatt rörelse- eller orienteringsförmåga. Vissa områden är lagstadgade medan andra är frivilliga. Kraven är högre om lokalen är en allmän samlingslokal. Vissa hinder kan vara enkla och billiga att avhjälpa, andra hinder kanske har stor effekt för många om det elimineras. Med hjälp av en långsiktig plan kan man – när man ändå ska göra andra renoveringar i sin fastighet – också passa på att förbättra tillgängligheten.

Våra Gårdar är ju vår speciella fastighetsorganisation och dem kan man alltid kontakta för råd gällande lokaler eller omgivelningar. Boverket är den myndighet som utövar tillsyn och ger bidrag för anpassningar. Se även litteratur och källhänvisning på sista sidan. Här följer några valda exempel på sådant man kan tänka på.

- Tillgänglighet för den som har nedsatt rörelseförmåga (handikapparkering, rullstolsramp, automatiska dörröppnare, låga trösklar, handikapptolett med larm osv)
- Tillgänglighet för hörselskadade (hörslina osv)

- Tillgänglighet för synsvaga (kontrastmarkeringar, led stänger i trappor, bra belysning, färgsättning, markering på stora glasytor osv)
- Tillgänglighet för nedsatt kognitiv förmåga, såsom dyslexi, hjärnskada eller utvecklingsstörning (skyltar med bilder istället för text osv)

## Verksamhetsansvarig på alla nivåer tar hänsyn till tillgänglighet i verksamhetsplaneringen

Den demokratiska processen

Vi har ett särskilt ansvar för tillgängligheten när det gäller möten i den demokratiska processen i organisationen som till exempel

- Föreningsmötet och föreningsårsmötet
- Kretsårsmötet
- Distriktets årsmöte
- Kongresser

Andra möten och aktiviteter

- Andra möten och aktiviteter i förening/krets/distrikt
- Kurser och evenemang av olika slag
- Spontana aktiviteter där grupper av medlemmar vill nyttja lokalen (kan säkerhet och låsning av lokalerna vara ett hinder?)

Förutom lokalerna vid dessa arrangemang bör vi tänka på

- Allergier som kan hindra människor att delta
- Kostutbudet ska passa alla
- Etnicitet eller trosuppfattning får inte utgöra ett hinder
- Att aktiviteterna ska passa både män och kvinnor



- Att möjligheterna till barnpassning finns eller en del i lokalen där barn kan finnas under aktiviteterna
- Att vi uppträder välkomnande mot alla

## Information och kommunikation

- Hemsidor ska vara tillgängliga för många
- Texter ska vara lättlästa för synsvaga och ha ett enkelt språk
- Viss information kan behöva finnas på andra språk
- Bilder ska vara skarpa bilder med god kontrast med bildtexter i anslutning till bilden
- Textad film för hörselskadade och det finns även syntolkning av film.

Ta fram en handlingsplan med hjälp av bilagan

I bilagan finns förslag på punkter att gå igenom i till exempel föreningsstyrelsen, fastighetsstyrelsen, arbetsgruppen för konferensen eller distriktsstyrelsen för att bli mer tillgängliga. Genom den kan man ta fram en handlingsplan med förslag på åtgärder.

## Avgränsningar

Klargör vad ni som förening, styrelse, arrangör eller programgrupp kan klara av när det gäller anpassning och vad individen får ta ansvar för.

Det finns funktionshinder som inte syns och där är det svårare för styrelser och andra medlemmar att uppfatta hindret och vari det består. Se till att det finns en öppen attityd. Våga fråga om det finns något du kan hjälpa till med för att underlätta. Uppfatta varje föreslagen åtgärd som en förbättringsmöjlighet.

Det finns tillfällen då en anpassning just i stunden kan kosta stora resurser, men kanske kan genomföras till ett annat tillfälle. Klargör det för den det gäller och försök att finna en tillfällig lösning så länge.

## Ansvarsfrågor

Vem bär ansvaret för att tillgängligheten analyseras, att åtgärder vidtas för att öka tillgängligheten och att policyn efterlevs på alla nivåer i organisationen? Från förbundets sida bör frågan tas upp i samband med olika former av ledarutveckling, arrangörsutbildningar, personalfortbildning och liknande. Men ansvaret för att frågorna tas upp, analyseras och åtgärdas på rätt nivå vilar på de styrelser och ledare som IOGT-NTO har runt om i landet.

En viktig del är utvärdering, uppföljning och redovisning så att kontinuerliga förbättringar av tillgängligheten ska kunna genomföras inom IOGT-NTO.

## Referenser i arbetet

I arbetet finns flera referenser att ta in i processen. Kansliernas arbetsmiljöansvariga (huvudskyddsombud, personalansvarig) som arbetat med likabehandling, medlemmar som kan frågan, Våra Gårdar på fastighetsidan samt olika (framförallt kommunala) hemsidor där deras tillgänglighetspolicys kan hittas.

## **Bilaga: Handlingsplan**

# Förslag på arbete för att ta fram en handlingsplan

## Lokaler

- Gör en inventering av lokalerna ur tillgänglighetssynpunkt. Använd gärna checklista från [www.handisam.se](http://www.handisam.se)
- Prioritera och försök tänka in kostnader
- Gör en åtgärdsplan
- Sätt in datum för uppföljning
- Gör inventeringen regelbundet, t ex årligen

## Verksamhet

- Fråga medlemmarna på möten, genom en enkät eller vid telefonkontakter om de upplever att det finns några hinder för dem att delta i verksamheten, kartlägg hindren och försök att överbygga dem
- Undersök möjligheterna att anpassa verksamheten efter medlemmarnas önskemål
- Upprepa proceduren när nya medlemmar kommer in i föreningen

## Konferenser och utbildningar

- Tydliga skyltar i lokaler och på arrangemang
- Kolla lokalens teleslinga före ett arrangemang
- Använd aldrig röd (eller grön) färgpenna på tavlan
- Skicka gärna bilder (Power Point) som ska visas i förväg till synsvaga
- Om teckentolk ska användas kan texter skickas i förväg till tolken
- Vid anmälningsförfaranden ska vi alltid fråga efter kostbehov

- Vid övernattnig strävar vi efter rökfria hotellrum som gärna är dammallergistädade
- Upplys alla deltagare om att parfym inte är lämpligt
- Servera inte nötter eller choklad med spår av nötter på arrangemang
- Tänk på att hjälpa rörelsehindrade vid t ex utrymning av lokaler
- I inbjudan till kurs, möte eller konferens att vi strävar efter tillgängliga möten och att uppmana deltagare att anmäla särskilda behov. När någon anmält särskilda behov kan det vara bra att återkoppla och meddela i vilken utsträckning vi kan tillgodose behoven
- Ta gärna hjälp av checklistor från [www.handisam.se](http://www.handisam.se)

## Information och kommunikation

- Hemsidor på alla nivåer görs mer tillgängliga när programvaror uppdateras
- Även för information och kommunikation finns checklistor på [www.handisam.se](http://www.handisam.se)

## Utbildning

- Genomför utbildning i styrelser och för ledare av verksamhet så att ni ökar kunskaperna om tillgänglighetsfrågor
- Sök kunskaper hos t ex Våra Gårdar
- Gå Våra Gårdars kurser som behandlar dessa frågor

# Referens och litteraturlista

**Ageraguiden**, Förbundet Vi Unga, 2010

**I normens öga** – metoder för normbrytande undervisning, Lovise Brade, Caroline Engström, Renita Sörensdotter, Pär Wiktorsson, Friends, 2008

**Makthandbok För unga feminister som (be)möter rasism och sexism i föreningslivet**, 2:1 upplagan, Interfem, Red Sissela Nordling Blanco, 2011

**Normkritisk pedagogik – Makt, lärande och strategier för förändring**, red Janne Bromseth, Frida Darj, Uppsala universitet, 2010

**Bryt!** 2011, RFSL Ungdom och Forum för levande historia

**Innemiljö – inspirationshäfte för allmänna samlingslokaler**. Sidorna 8-12. Våra Gårdar. Studiehandedning till Innemiljö finns framtagna av NBV: [www.varagardar.se](http://www.varagardar.se)

**Enklare utan hinder**. Boverket: [www.boverket.se](http://www.boverket.se)

Checklista för ökad tillgänglighet

Checklista för dig som vill arrangera tillgängliga konferenser

Checklista för bättre information och kommunikation

Informationsmaterial och fördjupad kunskap

**Handisam**. (Myndigheten för handikappolitisk samordning) [www.handisam.se](http://www.handisam.se)



