



## Sikring af sundhed og sikkerhed for arbejdstagere med handicap

### Indledning



Tegning af Marina Wirlitsch, Det Europæiske Handicapår 2003

Mennesker med handicap skal sikres ligebehandling på arbejdspladsen. Dette omfatter ligebehandling med hensyn til arbejdsmiljø. Arbejdsmiljøet skal ikke anvendes som undskyldning for ikke at ansætte eller fortsat ansætte arbejdstagere med handicap. En arbejdsplads, der er tilgængelig og sikker for handicappede, er desuden også mere sikker og tilgængelig for alle ansatte, kunder og besøgende. Mennesker med handicap omfattes både af europæisk antidiskriminationslovgivning og europæisk arbejdsmiljølovgivning. Denne lovgivning, som medlemsstaterne gennemfører i deres egen lovgivning og ordninger, skal anvendes for at lette ansættelsen af handicappede, ikke for at udelukke dem.

### Retlige krav

Ligebehandlingslovgivningen og arbejdsmiljølovgivningen har samme indfaldsvinkel og er ikke modstridende.

**Arbejdsmiljølovgivningen** kræver, at arbejdsgivere skal gennemføre risikovurderinger og gennemføre passende forebyggende foranstaltninger. Det prioriteres at fjerne risiciene ved kilden og tilpasse arbejdet til arbejdstagerne. Foruden de generelle krav, der gælder alle risici og arbejdstagere, skal arbejdsgiverne:

- ✓ især beskytte særligt følsomme grupper mod farer, som for dem er særligt alvorlige (1)
- ✓ indrette arbejdsstederne med hensyntagen, i givet fald, til handicappede arbejdstagere; denne bestemmelse gælder navnlig for så vidt angår døre, forbindelsesveje, trapper, bruserum, håndvaske, toiletter og arbejdspladser direkte benyttet af handicappede (sic) personer (2)
- ✓ sørge for arbejdsudstyr, der passer til arbejdet og kan anvendes af arbejdstagere, uden at deres sundhed og sikkerhed svækkes. Der skal tages hensyn til de ergonomiske principper, når minimumsforskrifterne for sikkerhed og sundhed gennemføres (3).

**Antidiskriminationslovgivningen** kan også kræve tilpasninger til arbejdet og arbejdspladsens ressourcer (4). Arbejdsgiverne har pligt til:

- ✓ at træffe de foranstaltninger, der er hensigtsmæssige, for at give den handicappede adgang til beskæftigelse, til at udøve den eller have fremgang i den eller for at give vedkommende adgang til uddannelse
- ✓ at træffe effektive og faktiske foranstaltninger for at tilpasse arbejdspladsen til den handicappede, f.eks. tilpasning af lokaler og udstyr, arbejdstidsmønstre, fordeling af opgaver eller formidling af ressourcer til uddannelse eller integration.

En risikovurdering er en omhyggelig gennemgang af, hvad der kan forårsage skade på mennesker på arbejdspladsen for således at kunne vurdere, om forholdsreglerne er tilstrækkelige, eller om der skal gøres mere for at forbygge skade. Målet er at sikre, at ingen skades eller bliver syge. En risikovurdering omfatter en fastsættelse af de eksisterende farer og derefter en evaluering af risicienes omfang under hensyntagen til eksisterende forholdsregler. Resultaterne anvendes til at vælge de mest passende forebyggende foranstaltninger.

Enhver risikovurdering af arbejdspladsen skal omfatte:

- ✓ opgaven, f.eks. arbejdets udformning, arbejdsaktiviteter
- ✓ den enkelte person, f.eks. eventuelle særlige behov med hensyn til handicapet
- ✓ arbejdsudstyr, f.eks. teknologiske hjælpemidler, hvorvidt arbejdsstationer og udstyr er tilpasset de individuelle behov
- ✓ arbejdsmiljø, f.eks. udformning, belysning, opvarmning, adgang, udgang
- ✓ arbejdets tilrettelæggelse, f.eks. hvordan arbejdet er tilrettelagt og arbejdstider
- ✓ fysiske farer, såsom farlige stoffer, f.eks. kan astmatikere være mere følsomme over for de kemikalier, der anvendes på arbejdet
- ✓ psykosociale farer som stress og mobning, f.eks. anvendes handicap som anledning til mobning
- ✓ informations- og uddannelsesbehov, f.eks. information og uddannelse vedrørende sikkerhed i forskellige medier
- ✓ inddragelse af ansatte og arbejdstagerrepræsentanter, herunder at rådspørge disse om risici og forebyggende foranstaltninger.

### Risikovurdering, der tager hensyn til handicap og koordinering med foranstaltninger mod diskrimination

Husk! Sørg at opfylde kravene for arbejdsmiljø og undgå diskrimination på samme tid. Både i arbejdsmiljølovgivningen og an-

(1) Rådets direktiv 89/391/EØF af 12. juni 1989 om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed under arbejdet.

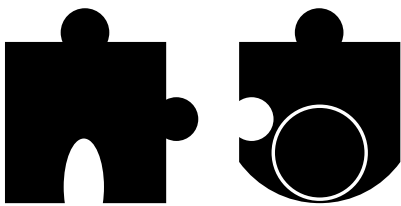
(2) Rådets direktiv 89/654/EØF af 30. november 1989 om minimumsforskrifter for sikkerhed og sundhed i forbindelse med arbejdsstedet.

(3) Rådets direktiv 89/655/EØF af 12. juni 1989 om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed under arbejdet.

(4) Rådets direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv.

tidiskriminationslovgivningen fastsættes det, at det skal gøres muligt for handicappede at udføre deres arbejde under sikre forhold, og at der skal træffes arbejdsmiljøforanstaltninger, f.eks. uddannelse eller særligt udstyr, der er tilgængeligt for de handicappede arbejdstagere. Det er sjældent, at der opstår reelle konflikter, hvor overholdelse af den ene umuliggør overholdelse af den anden.

Det er nødvendigt at koordinere arbejdet med foranstaltninger i forbindelse med de handicappede arbejdstagere med alle områder af sikkerhedsstyring og især risikovurdering (se rubrikken), for at arbejdsgiverne kan opfylde de krav, der stilles til dem i arbejdsmiljø- og antidiskriminationslovgivningen. Alle risikostyringprocessens faser skal tage hensyn til antidiskriminationstiltag, således at arbejdsmiljø, arbejdsudstyr og arbejdstilrettelæggelse ændres eller tilpasses, hvor det er nødvendigt, for at sikre, at risici og diskrimination fjernes eller i det mindste minimeres.



Tegning af Marie Schimatovich, Det Europæiske Handicapår 2003

**Risikovurdering:** Ved generelle eller generelt omfattende risikovurderinger kan det også være nødvendigt at tage hensyn til de enkelte arbejdstageres forskelle. Det er vigtigt ikke at forudsætte, at alle arbejdstagere er ens, eller at antage, at arbejdsmiljørisici er forbundet med et bestemt handicap. Dette kan f.eks. omfatte:

- ✓ at fastlægge, hvilke arbejdstagergrupper, der kan være mere udsatte for risici
- ✓ at gennemføre en særlig vurdering af de risici, de udsættes for, under hensyntagen til både art og omfang af handicapet og arbejdsmiljøet
- ✓ at tage hensyn til arbejdstagernes færdigheder ved tilrettelæggelsen af arbejdet — handicappede arbejdstagere har ofte særlige færdigheder, der ikke bør gå tabt på grund af dårligt tilpassede arbejdsvilkår
- ✓ at rådføre sig med de berørte personer i løbet af risikovurderingsprocessen
- ✓ at søge råd, når dette er nødvendigt. Råd kan søges ved arbejdsmiljøtjenester og -myndigheder, sundhedspersonale og ergonomer, arbejdsformidlinger for handicappede eller handicaporganisationer.

En fornuftig tilgang, som arbejdsgivere kan indføre, er først at undersøge, hvilke foranstaltninger der kræves ifølge antidiskriminationslovgivningen. Dernæst at overveje, hvilke yderligere foranstaltninger der er nødvendige for at opfylde arbejdsmiljøforskrifterne.

**Forebyggelse:** Det styrende princip ved forebyggelse er at tilpasse arbejdet til arbejdstageren og ikke omvendt. Forebyggende foranstaltninger kan omfatte: ændringer af arbejdet, arbejdstider, udstyr, instruktioner, miljø, procedurer osv., teknologiske hjælpemidler og uddannelse. Arbejdsgiveren bør drøfte foranstaltningerne med den handicappede, da denne ofte bedst ved, hvad der er behov for.

**Koordinering:** De, der har et ansvar i forbindelse med sikkerhed, f.eks. sikkerhedsansvarlige, eller de, der er ansvarlige for ligebehandlings-spørgsmål, som f.eks. personaleansvarlige, bør koordinere deres

aktiviteter for at sikre, at begge aspekter overvejes omhyggeligt. Arbejdspladspolitikker eller handlingsplaner for handicap bør omfatte arbejdsmiljø, og de handicappede arbejdstageres behov bør indgå i arbejdspladsens initiativer til fremme af sundheden.

I nogle tilfælde ansættes handicappede gennem arbejdsformidlinger for handicappede. Arbejdsformidlingen og arbejdsgiveren bør medtage arbejdsmiljø, når planlægningen påbegyndes, og foranstaltningerne bør gennemgås, når den handicappede er begyndt at arbejde. Arbejdsgiverne bør f.eks. give den specialiserede arbejdsformidling en kopi af deres risikovurdering. Specialiserede organisationer kan ofte formidle information, uddannelse og service vedrørende passende foranstaltninger. Information om risikovurdering i »beskyttede« workshopper findes under rubrikken »Frequently Asked Questions« på webstedet om handicap (se yderligere information).

### Hvornår er der tale om diskrimination?

Direktivet om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv forbyder både direkte og indirekte diskrimination inden for beskæftigelse på basis af handicap:

- ✓ Direkte diskrimination er, hvis en person behandles ringere, end en anden person i en tilsvarende situation bliver, er blevet eller ville blive behandlet.
- ✓ Indirekte diskrimination er, hvis en tilsyneladende neutral bestemmelse, betingelse eller praksis vil stille personer med et bestemt handicap særligt ufordelagtigt i forhold til andre personer.

Arbejdsmiljøforanstaltninger, der skal beskytte mennesker mod skade, må ikke anvendes på diskriminerende vis for at udelukke handicappede fra arbejdspladsen eller behandle dem ringere: f.eks. ved at hævde, at en arbejdstager i kørestol ikke kan komme ud af en bygning i en nødsituation, eller at en arbejdstager med nedsat hørelse ikke kan reagere på en brandalarm. Hvis sundhed og sikkerhed angives som årsag, skal arbejdsgiveren gennem en passende risikovurdering og kompetent rådgivning, f.eks. fra en organisation med speciale i handicap, vise, at der foreligger et virkeligt problem, der ikke kan løses ved at træffe foranstaltninger til tilpasning til den handicappede, f.eks. omplacering til en anden stilling. Hvor det findes, at den handicappede arbejdstager er særligt udsat for risici, bør det ikke antages, at dette er tilfældet for alle handicappede, eller anvendes til at fastsætte automatiske begrænsninger for deres arbejde.

### Tips til fornuftig tilpasning og skabelse af en sikker arbejdsplads for handicappede arbejdstagere

Tilgængelighed betyder ikke bare adgang til bygningerne. På arbejdspladsen menes der med tilgængelighed, at det skal være let for de ansatte at anvende lokalerne, hvilket gør dem så uafhængige som muligt. Dette gælder for alle handicap, både bevægelighed, indlæringsevne, nedsat syn og hørelse. Mange foranstaltninger er basale og ikke dyre og kan gøre en betydelig forskel.

**Husk!** Der bør tages hensyn til de handicappedes behov under udformnings- og planlægningsfasen og ikke først, når den handicappede er ansat, for så at være nødsaget til at foretage ændringer. Når der installeres et nyt alarmsystem, bør der f.eks. automatisk installeres et både synligt og hørbart system.

Foranstaltninger, der bør overvejes, omfatter:

### Arbejds miljø

- ✓ at tilpasse områder eller arbejdsstationer, f.eks. ramper, lifte, lyskontakter, trin med lys kantmaling, følelige advarselsstriber på trappens øverste del, lyd eller advarselssignaler, dørhåndtag, klokker, adgangsanordninger, der kan nås af kørestolsbrugere og lokaliseres af personer med nedsat syn, jævne, skridsikre gulvbelægninger
- ✓ at give personen et andet arbejdsområde, f.eks. stueetagen, arbejdsrum med bedre adgang eller hjemmet
- ✓ at indkøbe eller ændre udstyr f.eks. tastatur med punktskrift, håndfrie telefoner
- ✓ at ændre instruktions- eller vejledende håndbøger f.eks. visuelle instruktioner, instruktioner med billeder
- ✓ at sørge for en læseanordning eller tolk, f.eks. en teksttelefon (minicom) til døve og booking af tegnsprogstolke til særlige møder eller lejligheder
- ✓ at installere software til stemmegenkendelse på computere til personer med arbejdsbetinget besvær i nakke, skuldre og arme, eller nedsat syn; zoomtekst, notater på disk, e-post eller lyd bånd til personer med nedsat syn
- ✓ at sikre god belysning for personer med nedsat syn og mundaflesere.

### Skiltning

- ✓ at overveje, hvordan de handicappede kan hjælpes med at bevæge sig rundt i bygningen og komme derhen, hvor de ønsker
- ✓ at overveje, hvad der kan gøres for at hjælpe personer med nedsat syn med at finde rundt (f.eks. farvekontraster i møbler, tæpper, vægge og døråbninger eller mærker i gulvbelægningen)
- ✓ at udarbejde meddelelser med stor og tydelig skrift, så personer med nedsat syn kan se dem tydeligt
- ✓ at opsætte skilte ved dørhåndtag med punktskrift, følelig skrift og stor skrift
- ✓ at anvende grafer og billeder, da skilte kan være lettere for personer med indlæringsvanskeligheder
- ✓ at fremstille skiltene med mat lak for at undgå genspejling. Bogstaverne bør være i kontrast til baggrunden for bedre læsbarhed.

### Kommunikation

- ✓ at give alle oplysninger om arbejdsmiljø i formater, som er let tilgængelige; dette omfatter skriftligt materiale og andre kommunikationsmidler og tilgængelighed for arbejdstagere med nedsat syn eller hørelse, ordblindhed, indlæringsvanskeligheder eller psykiatriske forstyrrelser.

### Arbejdstilrettelæggelse og opgaver

- ✓ at overlade visse af den handicappedes opgaver til en anden person, f.eks. kørsel
- ✓ at omplacere arbejdstageren til en mere passende stilling.

### Arbejdstider

- ✓ at ændre arbejdstiderne, herunder til deltid, hvis dette er passende, f.eks. for at gøre det muligt for den handicappede at arbejde uden for myldretiden
- ✓ at tillade fravær i forbindelse med genoptræning, vurdering eller behandling

- ✓ at planlægge gradvis genoptagelse af arbejdet.

### Uddannelse og overvågning

- ✓ foranstaltninger til sikring af, at den handicappede ikke er dårligt stillet med hensyn til uddannelse, instruktion og information vedrørende sundhed og sikkerhed, f.eks. ved at
  - ✓ ændre tid eller sted for uddannelsen
  - ✓ uddele kursusmateriale og information via et andet medie
  - ✓ stille en oplæser eller tolk til rådighed
  - ✓ give individuel, skræddersyet uddannelse
  - ✓ sikre, at det skriftlige materiale er udformet på et forståeligt sprog, hvilket vil gøre det mere tilgængeligt for alle
- ✓ at sikre, at støttede beskæftigelsesprogrammer behandler behov i forbindelse med arbejdsmiljø, når placeringen planlægges
- ✓ at give enhver form for specifik, supplerende uddannelse vedrørende arbejdsmiljø, som handicappede arbejdstagere måtte have brug for i forbindelse med deres arbejde eller specifikt udstyr, de skal anvende
- ✓ at give ledelse og personale den særlige information og uddannelse, der er nødvendig for at hjælpe en arbejdstager med et handicap; det vil være nødvendigt med uddannelse for dem, der har som opgave at hjælpe ved evakuering af handicappede arbejdstagere i nødsituationer, herunder i anvendelsen af særligt evakueringsudstyr. De, der er ansvarlige for ligebehandlingsspørgsmål, behøver uddannelse i arbejdsmiljø med relevans for deres opgave.

### Forfremmelse og omplacering

- ✓ at sikre, at muligheder for forfremmelse og omplacering omfatter alle medarbejdere med hensyn til kvalifikationer og erfaring
- ✓ at ændre test- eller evalueringsprocedurerne
- ✓ at sørge for ved forfremmelse og omplacering, at den handicappede kan besøge den nye arbejdsplads for at overveje, om ændringen vil skabe nogle nye særlige behov.



Med tilladelse fra Lantegi Batuak ([www.lantegi.com](http://www.lantegi.com))

### Procedurer for nødsituationer

**Husk!** Mange foranstaltninger til forbedring af adgang til arbejdspladsen letter også evakueringen.

- ✓ Er det nødvendigt at **placere** handicappede arbejdstagere i dele af bygningen, hvor de lettere kan forlade bygningen?
- ✓ Er der behov for **særligt udstyr**, f.eks. en evakueringsstol? Afprøv udstyret, før det indkøbes, undervis i brugen af det og sørg for, at det vedligeholdes og kontrolleres samtidig med andet katastrofeudstyr.
- ✓ Er **lagerområderne** udstyret med det nødvendige evakueringsudstyr? Er de let tilgængelige?



- ✓ Er der **udpeget specifikke personalemedlemmer** til at advare og hjælpe ansatte med nedsat syn eller andre, der har bevægelighedsproblemer i tilfælde af nødsituationer (hjælpere ved evakuering)?
- ✓ Er der blinkende brandalarmer og andre **visuelle eller vibrerende alarmanordninger** som supplement til lydalarmer? Er der installeret visuelle alarmer i alle områder, herunder toiletfaciliteterne?
- ✓ **Tages der** med veje og procedurer **hensyn til** de handicappedes **potentielt langsommere bevægelighed**?
- ✓ Er alle de handicappede bekendte med flugtveje, og har de gennemgået **instruktion og uddannelse** i sikkerhedsprocedurer? Uddel procedurer for nødsituationer med punktskrift, stor skrift, som tekstfil og kassettebånd.
- ✓ Har brandpersonale og evakueringsassistenter modtaget **undervisning**? Uddannelsesområderne omfatter: evakueringsteknikker, særligt hvordan personer, der anvender hjælpemidler for større bevægelighed, skal bæres eller hjælpes, anvendelse af enhver form for særligt evakueringsudstyr og uddannelse i grundlæggende tegnsprog for effektivt at kunne kommunikere med personer, der er døve, og give instruktioner til personer, der anvender hjælpehunde.
- ✓ Er der oprettet **redningsområder og steder**, der er sikre for umiddelbar fare?
- ✓ Er der **søgt rådgivning**, hvor dette er nødvendigt? Konsulter det lokale brandvæsen, politi og redningsafdelinger regelmæssigt om spørgsmål, som hvorvidt handicappede skal blive på deres arbejdsplads, samles i et flugtområde for at afvente redningsarbejdernes ankomst eller straks evakueres. Konsulter specialiserede handicaporganisationer for særlig rådgivning.
- ✓ Omfatter de **skriftlige evakueringsprocedurer** ordninger for handicappede?
- ✓ **Gennemgås ordningerne regelmæssigt**?
- ✓ Opmuntres de ansatte til at **udarbejde en liste** over medikamenter, allergier, særligt udstyr, navne, adresser og telefonnumre på læger, apoteker, familiemedlemmer og andre vigtige oplysninger?
- ✓ Forefindes der et **udstyrssæt** med passende handsker (der anvendes til beskyttelse af personers hænder mod skader, ved skub af manuelle kørestole), lappesæt til lapning af punkterede dæk og ekstra batterier til dem, der anvender motoriserede kørestole eller scootere?



Tilladelse fra Lantegi Batuk  
www.lantegi.com

Farvekontraster fremmer bevægeligheden.

## Rådspørg arbejdstagerne

Det er et retligt krav, at arbejdstagerne og deres repræsentanter rådspørges i forbindelse med arbejdsmiljø. Deres deltagelse er ligeledes afgørende for effektiv risikoforebyggelse, da de har viden om og erfaring med arbejdssituationen og giver arbejdsgiverne et »realitetscheck«. Samarbejdet med arbejdstagernes sikkerhedsrepræsentanter og handicappede arbejdstagere er derfor en vigtig del af sikringen af, at arbejdsmiljøspørgsmål for handicappede arbejdstagere fastsættes og forebygges. Hvis arbejdsgivere eller sikkerhedsrepræsentanter for arbejdstagere træffer foranstaltninger uden at rådføre sig med de berørte handicappede arbejdstagere, mister de måske vigtig information, og de handicappede arbejdstagere kan have forskellige, men relevante erfaringer, som der skal tages hensyn til.

Handicappede og arbejdstagerrepræsentanter bør af samme grund inddrages i processen til sikring af »fornuftige tilpasningshjælpemidler« for handicappede arbejdstagere, f.eks. tilrettelæggelse af arbejdet, arbejdsmiljøer, procedurer for nødsituationer osv. samt indkøb og anvendelse af særligt udstyr.

## Uddannelse i ligebehandling

Diskrimination er som udgangspunkt ulovligt. Det kan forekomme på grund af manglende forståelse eller uvidenhed såvel som fordomme. Derfor er uddannelse i ligebehandling af handicappede tilrådelig for afdelingsledere, alle dem, der er ansvarlige for arbejdsmiljøet, sundheds- og sikkerhedspersonale, arbejdstagerrepræsentanter og alle, der deltager i risikovurdering og sikkerhedsudvalg. Omfattende ligebehandlingsuddannelse, der dækker behovet for, at organisationerne spænder over forskellighed gennem alle deres politikker og praksisser, bør omfatte sundhed og sikkerhed.

## Yderligere oplysninger

På agenturets websted findes et afsnit om arbejdsmiljøspørgsmål vedrørende integrering og bevarelse af handicappede inden for beskæftigelse. Det giver links til retningslinjer, råd, praktiske casestudier fra arbejdspladser, detaljer om programmer og strategier på dette område og politikdokumenter. Der er links til medlemsstater, ressourcer i Europa og i hele verden og hyppigt stillede spørgsmål, der giver flere oplysninger:

[http://europe.osha.eu.int/good\\_practice/person/disability/](http://europe.osha.eu.int/good_practice/person/disability/)

Europa-Kommissionens webside om handicapspørgsmål findes på [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/disability/index\\_en.html](http://europa.eu.int/comm/employment_social/disability/index_en.html)



**Det Europæiske Arbejdsmiljøagentur**  
Gran Vía, 33, E-48009 Bilbao  
Tlf. (34) 944 79 43 60, fax (34) 944 79 43 83  
E-post: [information@osha.eu.int](mailto:information@osha.eu.int)