



## Garanterar säkerhet och hälsa för anställda med funktionshinder

### Inledning



Teckning av Marina Wirlitsch, Europeiska handikappåret 2003.

Människor med funktionshinder skall garanteras likabehandling på arbetet. Detta innebär likabehandling när det gäller arbetsmiljön. Arbetsmiljön får inte användas som förevändning för att inte anställa, eller inte fortsätta att anställa, människor med funktionshinder. Dessutom är en arbetsplats som är tillgänglig och säker för funktionshindrade också säkrare och mer tillgänglig för alla anställda, kunder och besökare. Människor med funktionshinder omfattas av såväl europeisk antidiskrimineringslagstiftning som europeisk arbetsmiljölagsstiftning. Denna lagstiftning, som medlemsstaterna införlivar i sin egen lagstiftning och sina egna bestämmelser, skall tillämpas för att underlätta för människor med funktionshinder att få anställning, inte att utestänga dem från arbetslivet.

### Rättsliga krav

Lagstiftningen om likabehandling och arbetsmiljölagsstiftningen står inte i motsats till varandra, utan har liknande infallsvinklar.

**Arbetsmiljölagsstiftningen** kräver att arbetsgivarna skall genomföra riskbedömningar och vidta lämpliga förebyggande åtgärder. Det viktigaste är att eliminera riskerna vid källan och anpassa arbetet till arbetstagarna. Förutom dessa allmänna krav, som gäller alla risker och arbetstagare, skall arbetsgivarna

- ✓ skydda särskilt utsatta grupper mot de faror som specifikt berör dem <sup>(1)</sup>,
- ✓ planera arbetsplatserna "så att de vid behov kan ta emot handikappade [sic] arbetstagare. Denna bestämmelse gäller särskilt dörrar, gångar, trappor, duschar, tvättställ, toaletter och arbetsplatser, som används eller innehas direkt av handikappade [sic] personer" <sup>(2)</sup>,
- ✓ se till att det finns arbetsutrustning som är lämplig för arbetet och som kan användas av de anställda utan att deras säkerhet och hälsa försämras. När minimikraven för hälsa och säkerhet tillämpas skall arbetsgivaren till fullo beakta ergonomiska principer <sup>(3)</sup>.

**Antidiskrimineringslagstiftningen** kan också kräva anpassningar av arbetet och resurserna på arbetsplatsen <sup>(4)</sup>. Arbetsgivarna skall

- ✓ säkerställa att rimliga anpassningsåtgärder vidtas för människor med funktionshinder, så att de får tillträde till, kan delta i eller göra karriär i arbetslivet, eller genomgå utbildning,
- ✓ vidta effektiva och praktiska åtgärder för att organisera arbetsplatsen med hänsyn till personer med funktionshinder, t.ex. inredning av lokaler eller anpassning av utrustning, arbetstakt, arbetsfördelning, utbildningsmöjligheter eller arbetsledning.

**En riskbedömning** är en noggrann undersökning av vad som kan vara till skada för människor på arbetsplatsen, så att man kan avgöra om tillräckliga säkerhetsåtgärder vidtagits eller om man måste göra mer för att förhindra att någon kommer till skada. Syftet är att se till att ingen skadas eller blir sjuk. Vid en riskbedömning skall samtliga föreliggande faror fastställas och därefter skall risknivån utvärderas med utgångspunkt i befintliga skyddsåtgärder. Resultaten används för att välja de förebyggande åtgärder som är lämpligast.

### Varje riskbedömning av arbetsplatsen skall omfatta

- ✓ arbetsuppgifterna, t.ex. arbetets utformning, arbetsmoment,
- ✓ den enskilde, t.ex. särskilda behov med hänsyn till funktionshindret,
- ✓ arbetsutrustningen, t.ex. hjälpmedelsteknik, huruvida arbetsstationer och utrustning är anpassade till enskilda behov,
- ✓ arbetsmiljön, t.ex. lokalernas utformning, belysning, värme, tillträde, utgångar,
- ✓ arbetsorganisation, t.ex. hur arbetet är planerat och arbetstider,
- ✓ fysiska faror, så som farliga ämnen; exempelvis kan astmatiker vara mer känsliga för de kemikalier som används på arbetsplatsen,
- ✓ psykosociala faror som stress eller mobbning; exempelvis kan funktionshinder användas som en förevändning för mobbning,
- ✓ informations- och utbildningsbehov, t.ex. att ge säkerhetsinformation och säkerhetsutbildning i olika medier,
- ✓ medverkan av anställda och deras ombud, däribland rådgöra med dem om risker och förebyggande åtgärder.

### Riskbedömning som tar hänsyn till funktionshinder och samordning med antidiskrimineringsåtgärder

**Kom ihåg!** Ha som målsättning att ta ansvar för arbetsmiljön och förhindra diskriminering på samma gång. Både arbetsmiljölagsstiftningen och antidiskrimineringslagstiftningen brukar

<sup>(1)</sup> Rådets direktiv 89/391/EEG om åtgärder för att främja förbättringar av arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet.

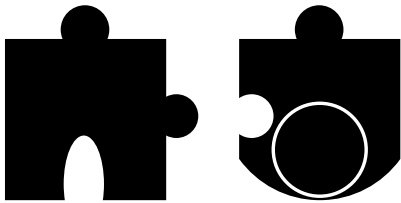
<sup>(2)</sup> Rådets direktiv 89/654/EEG om minimikrav för säkerhet och hälsa på arbetsplatsen.

<sup>(3)</sup> Rådets direktiv 89/655/EEG om minimikrav för säkerhet och hälsa vid arbetstagares användning av arbetsutrustning i arbetet.

<sup>(4)</sup> Rådets direktiv 2000/78/EG om inrättande av en allmän ram för likabehandling.

innehålla krav på att man skall göra det möjligt för funktionshindrade att utföra jobbet på ett säkert sätt och att man skall vidta arbetsmiljöåtgärder, t.ex. ge utbildning eller se till att specialutrustning finns tillgänglig för de funktionshindrade. Det är sällsynt att konflikter uppstår, så att uppfyllandet av kraven i den ena omöjliggör uppfyllandet av kraven i den andra.

Arbetet med att vidta åtgärder för anställda med funktionshinder behöver samordnas med alla delar av säkerhetsstyrningen, och i synnerhet riskbedömningen (se ruta), så att arbetsgivarna kan uppfylla sina skyldigheter enligt arbetsmiljö- och antidiskrimineringslagstiftningen. Antidiskrimineringsstrategierna behöver beaktas i alla faser av riskbedömningen, så att arbetsmiljön, arbetsutrustningen och arbetsorganisationen ändras eller anpassas vid behov, för att säkerställa att risker eller diskriminering undanröjs, eller åtminstone minimeras.



Teckning av Marie Schimatovich, Europeiska handikappåret 2003.

**Riskbedömning:** Vid allmänna, eller allmänt omfattande, riskbedömningar kan man också behöva ta hänsyn till enskilda medarbetares olikheter. Det är viktigt att man inte tar för givet att medarbetarna är lika, eller förutsätter att det finns arbetsmiljörisker förbundna med ett särskilt funktionshinder. Exempel:

- ✓ Fastställ vilka grupper av medarbetare som löper större risk.
- ✓ Gör en särskild bedömning av riskerna de utsätts för, med hänsyn tagen såväl till funktionshindrets art och omfattning som till arbetsmiljön.
- ✓ Ta hänsyn till människors förmåga vid planeringen av arbetet – funktionshindrade personer har ofta särskilda färdigheter, som inte bör bli outnyttjade p.g.a. dåligt anpassade arbetsvillkor.
- ✓ Rådgör med berörda personer under arbetet med riskbedömningen.
- ✓ Sök råd vid behov. Råd kan ges av olika arbetsmiljömyndigheter och -organ, yrkesverksamma som arbetar med frågor om hälsa och säkerhet, ergonomer, arbetsförmedlingar eller organisationer för funktionshindrade.

Ett klokt tillvägagångssätt som arbetsgivarna kan använda sig av är att först titta efter vilka åtgärder som krävs enligt antidiskrimineringslagstiftningen, och därefter överväga vilka ytterligare åtgärder som kan behövas för att uppfylla arbetsmiljökraven.

**Förebyggande:** Den styrande principen för förebyggande är att anpassa arbetet efter arbetstagaren och inte tvärtom. De förebyggande åtgärderna kan omfatta följande: ändringar med avseende på arbetet, arbetstiden, utrustningen, instruktionerna, miljön och metoderna osv., hjälpmedelsteknik samt utbildning. Arbetsgivaren bör diskutera åtgärderna med den funktionshindrade, eftersom denne ofta bäst vet vad som behövs.

**Samordning:** De som har ansvar för säkerhetsfrågor, t.ex. skyddsombud, och de som ansvarar för frågor om likabehandling, t.ex. personaltjänstemän, bör samordna sina aktiviteter för att

säkerställa att båda aspekterna beaktas noggrant. Arbetsplatspolitiken eller handlingsplanerna som rör funktionshinder skall omfatta arbetsmiljön, och de funktionshindrades behov skall inbegripas i arbetsplatsinitiativen för att främja hälsan.

Arbetsstagare med funktionshinder rekryteras ibland genom särskilda arbetsförmedlingar för funktionshindrade. Arbetsförmedlingen och arbetsgivaren skall ta upp arbetsmiljöfrågorna under planeringsstadiet och åtgärderna skall ses över så snart den funktionshindrade har börjat anställningen. Arbetsgivarna skall t.ex. förse dessa sysselsättningsfrämjande organisationer med ett exemplar av riskbedömningen. Specialistorganisationerna kan oftast ge information, utbildning och tjänster i fråga om lämpliga åtgärder. Information om riskbedömningar i skyddade verkstäder finns i avsnittet om frågor och svar (Frequently Asked Questions) i webbresursen om funktionshinder (se ytterligare information).

### När förekommer diskriminering?

Ramdirektivet om likabehandling i arbetslivet förbjuder diskriminering i arbetslivet, både direkt och indirekt, p.g.a. funktionshinder:

- ✓ Direkt diskriminering är när en person behandlas mindre gynnsamt än en annan person i en jämförbar situation p.g.a. funktionshinder.
- ✓ Indirekt diskriminering är när till synes neutrala bestämmelser, kriterier eller metoder skulle missgynna människor p.g.a. funktionshinder.

Arbetsmiljöåtgärder, som är utformade för att skydda människor så att de inte kommer till skada, skall inte användas på ett diskriminerande sätt, så att funktionshindrade stängs ute från arbetsplatsen eller behandlas mindre gynnsamt, t.ex. genom att påstå att en medarbetare i rullstol inte kan komma ut ur en byggnad i en nödsituation eller att en medarbetare med nedsatt hörsel inte kan reagera på ett brandlarm. Om hälsan och säkerheten anges som orsak måste arbetsgivarna, genom lämplig riskbedömning och sakkunnig rådgivning, t.ex. från en specialistorganisation för funktionshindrade, visa att det finns ett verkligt problem som inte kan lösas med anpassningsåtgärder för den funktionshindrade, som t.ex. omplacering till andra arbetsuppgifter. Om det visar sig att en funktionshindrad person är utsatt för en särskild risk, får man inte förutsätta att denna risk gäller alla funktionshindrade eller använda den till att automatiskt begränsa deras arbetsuppgifter.

### Råd för att vidta rimliga anpassningsåtgärder och skapa en säker arbetsplats för funktionshindrade

Med tillgänglighet avses inte enbart tillträde till byggnaderna. På arbetsplatsen avser man med tillgänglighet att de anställda skall kunna använda lokalerna med lätthet och i möjligaste mån vara oberoende av andra. Detta gäller alla funktionshinder, däribland nedsatt rörlighet, inlärningsförmåga, syn eller hörsel. Det finns många grundläggande och billiga åtgärder som kan göra en avsevärd skillnad.

**Kom ihåg!** Funktionshindrades behov bör beaktas redan under utformnings- och planeringsstadiet, inte först i samband med att en funktionshindrad person anställs, för att sedan bli tvungen att göra ändringar. När exempelvis ett nytt larmsystem skall installeras, skall detta vara både visuellt och akustiskt.

Åtgärder som skall beaktas:

### Arbetsmiljö

- ✓ Anpassa lokaler eller arbetsstationer, t.ex. ramper; hissar; ljuskontakter; färgmarkerade trappstegskanter; taktill varningsmarkering på översta trappsteget i trappor; ljud eller varningssignaler; automatiska öppningsanordningar för tunga dörrar; dörrhandtag, ringklockor, tillträdesanordningar som kan nås av rullstolsbundna personer och lokaliseras av personer med nedsatt syn; halkfria, jämna golv.
- ✓ Låt personen arbeta i ett annat arbetsutrymme, t.ex. bottenvåningen, arbetsrum som är lättare att nå, eller hemmet.
- ✓ Köp eller ändra utrustning, t.ex. tangentbord för punktskrift, handsfreetelefoner.
- ✓ Ändra instruktioner eller referenshandböcker, t.ex. visuella instruktioner, instruktioner med bilder.
- ✓ Ombesörj att det finns läshjälp eller tolk, förse t.ex. en döv person med en texttelefon (minicom) och boka teckentolk för särskilda möten eller evenemang.
- ✓ Installera programvara för röstigenkänning i datorn hos de medarbetare som har arbetsrelaterade muskuloskeletal besvär i nacke, armar och händer eller nedsatt syn; tillhandahåll zoomtext, meddelanden på skiva, e-post eller ljudkassett för medarbetare med nedsatt syn.
- ✓ Säkerställ god belysning för medarbetare med nedsatt syn och medarbetare som läser på läppar.

### Skyltning

- ✓ Tänk ut hur man kan underlätta för människor att ta sig fram i byggnaden och finna de platser de vill komma till.
- ✓ Tänk efter vad som kan göras för att underlätta för personer med nedsatt syn att orientera sig (t.ex. färgkontraster i möbler, mattor, väggar och dörröppningar, eller skåror i golvbeläggningen).
- ✓ Utforma meddelanden i stor och tydlig stil, så att personer med nedsatt syn kan läsa dem utan svårigheter.
- ✓ Märk dörrhandtag med punktskrift, taktilla tecken och stora tryckbokstäver.
- ✓ Informera med grafik och bilder, eftersom detta kan vara lättare för människor med inlärningssvårigheter.
- ✓ Ge skyltar en matt yta för att undvika reflexer. Bokstäverna skall stå i kontrast mot bakgrunden för att underlätta läsningen.

### Kommunikation

- ✓ Ge all hälso- och säkerhetsinformation i format som är åtkomliga. Detta inbegriper skriftligt material och andra kommunikationsmedel, och informationen skall vara åtkomlig för medarbetare med nedsatt syn eller hörsel, dyslexi, inlärningssvårigheter eller psykiska sjukdomar.

### Arbetsorganisation och uppgifter

- ✓ Överlåt några av den funktionshindrades uppgifter till en annan medarbetare, t.ex. körning.
- ✓ Omplacera medarbetaren till ett mer passande arbete.

### Arbetsid

- ✓ Ändra arbetstiden, bl.a. till deltid om detta är lämpligt, för att t.ex. möjliggöra för den funktionshindrade att ta sig till och från jobbet när det inte är rusningstrafik.
- ✓ Tillåt frånvaro för rehabilitering, bedömning eller behandling.
- ✓ Planera en gradvis återgång till arbetet.

### Utbildning och ledning

- ✓ Vidta åtgärder för att säkerställa att en medarbetare med funktionshinder inte missgynnas när det gäller utbildning, instruktioner och information om arbetsmiljö, genom att t.ex.
  - ✓ ändra tid eller plats för utbildningen,
  - ✓ ge kursmaterial och kursinformation i en annan form,
  - ✓ ombesörja att det finns läshjälp eller tolk,
  - ✓ ge individuell och skräddarsydd utbildning,
  - ✓ se till att skriftligt material är formulerat på ett enkelt språk, vilket gör det mer tillgängligt för alla.
- ✓ Se till att sysselsättningsfrämjande program tar upp behoven av arbetsmiljöutbildning när placeringen planeras.
- ✓ Ge specifik, kompletterande arbetsmiljöutbildning till anställda med funktionshinder som behöver denna för sitt arbete eller för särskild utrustning som de skall använda.
- ✓ Förse arbetsledare och personal med specifik information om och utbildning i hur man kan hjälpa en medarbetare med funktionshinder. Utbildning kommer att behövas för dem som har till uppgift att bistå vid evakueringen av funktionshindrade i en nödsituation, däribland att använda särskild evakueringsutrustning. De som är ansvariga för frågor om likabehandling behöver arbetsmiljöutbildning som är relevant för uppgifterna.

### Befordran och omplacering

- ✓ Se till att möjligheterna till befordran och omplacering omfattar alla anställda när det gäller arbetsförmåga och erfarenhet.
- ✓ Ändra förfarandena för prövning och bedömning.
- ✓ Vid befordran eller omplacering skall man se till att den funktionshindrade kan besöka den tänkbara nya arbetsplatsen för att avgöra om ändringen föranleder några särskilda behov.



Med tillstånd av Lantegi Batuak (<http://www.lantegi.com>).

### Förfaranden i nödsituationer

Kom ihåg! Många åtgärder för att förbättra tillgängligheten till arbetsplatsen bidrar också till att utrymningen går lättare.

- ✓ Finns behov av att **placera** funktionshindrade medarbetare i delar av byggnaden som de lättare kan ta sig ut ur?
- ✓ Behövs någon **specialutrustning**, t.ex. en stol för evakuering? Testa utrustningen innan den köps, ge utbildning i hur den skall användas och se till att den underhålls och kontrolleras samtidigt med den andra nödutrustningen.
- ✓ Är **förvaringsutrymmena** försedda med nödvändig utrustning för evakuering? Är de lättåtkomliga?
- ✓ Finns det **personalmedlemmar som är särskilt utsedda** att varna och hjälpa anställda med nedsatt syn eller andra medarbetare med nedsatt rörlighet i nödsituationer?



- ✓ Finns det blyxtljus och andra **visuella eller vibrerande varningsanordningar** som komplement till akustiska larm? Är de visuella larmen installerade i alla utrymmen, inklusive toaletterna?
- ✓ Har det tagits hänsyn till funktionshindrades potentiellt långsammare rörelser då man fastställt vägar och förfaranden?
- ✓ Känner samtliga funktionshindrade personer till utrymningsvägarna och har de fått instruktioner och utbildning när det gäller säkerhetsrutiner? Delge rutiner för nödsituationer i punktskrift, med stora tryckbokstäver, som textfil och på kassetband.
- ✓ Har brandmän och medhjälpare vid utrymning fått utbildning? Utbildningen omfattar följande: tekniker för utrymning, i synnerhet hur man skall bära eller stödja personer som använder hjälpmedel för ökad rörlighet; användning av särskild utrymningsutrustning; utbildning i grundläggande teckenspråk för att kunna kommunicera på ett effektivt sätt med döva personer, och instruktioner till personer som har hjälphundar.
- ✓ Har utrymmen för undsättning **och platser** skyddade från omedelbar fara inrättats?
- ✓ Har **rådgivning sökts** vid behov? Rådgör med den lokala brandkåren, polisen och räddningstjänsten med jämna mellanrum om frågor som t.ex. huruvida funktionshindrade skall stanna kvar på arbetsplatsen, samlas på en skyddad plats i avvaktan på räddningspersonalen, eller evakueras omedelbart. Ta kontakt med specialistorganisationer för funktionshindrade för att få särskilda råd.
- ✓ Är åtgärderna för personer med funktionshinder inkluderade i de skriftliga utrymningsrutinerna?
- ✓ Görs regelbundet en genomgång av åtgärderna?
- ✓ Har de anställda uppmanats att upprätta en förteckning över mediciner, allergier, specialutrustning, namn, adresser och telefonnummer på läkare, apotek, familjemedlemmar och vänner, samt annan viktig information?
- ✓ Finns det en uppsättning nödvändighetsartiklar, med lämpliga handskar (för att skydda händerna vid framförande av manuell rullstol), reparationsatts för lagning av däck, och extra batterier för dem som använder motoriserade rullstolar eller skotrar?

## Rådgör med de anställda

Att rådgöra med de anställda och deras ombud om hälsa och säkerhet är ett rättsligt krav. Deras medverkan är också väsentlig



Färgkontraster underlättar rörlighet.



**Europeiska arbetsmiljöbyrå**  
Gran Vía, 33, E-48009 Bilbao  
Tfn (34) 944 79 43 60, fax (34) 944 79 43 83  
[information@osha.eu.int](mailto:information@osha.eu.int)

för ett effektivt riskförebyggande, eftersom de har kännedom om och erfarenhet av arbetsituationen och kan ge arbetsgivaren en "utvärdering av verkligheten". Därför är rådgivning med skyddsombuden och de funktionshindrade ett viktigt moment i arbetet med att fastställa arbetsmiljöfrågorna och vidta förebyggande åtgärder. Om arbetsgivarna, eller skyddsombuden, vidtar åtgärder utan att rådgöra med berörda funktionshindrade, kan de gå miste om viktig information, och de funktionshindrade kan ha olika, men betydelsefulla erfarenheter som skall beaktas.

Av samma anledning skall de funktionshindrade och skyddsombuden medverka i arbetet med att säkerställa att "rimliga anpassningsåtgärder" vidtas för funktionshindrade, som t.ex. planering av arbetet, arbetsmiljö, rutiner i nödsituationer osv., samt inköp och användning av specialutrustning.

## Utbildning i likabehandling

Diskriminering får inte vara avsiktlig. Den kan bero på såväl bristande förståelse eller okunnighet som på förutfattade meningar. Det är därför lämpligt att utbildning i likabehandling för funktionshindrade ges till linjechefer, alla som är ansvariga för arbetsmiljön, yrkesverksamma med ansvar för hälsa och säkerhet, arbetstagarrepresentanter och alla som medverkar i riskbedömning och säkerhetskommittéer. Hälsa och säkerhet skall ingå i en omfattande utbildning i likabehandling, som är inriktad på nödvändigheten att företagen tar hänsyn till mångfald i all politik och praxis.

## Ytterligare information

Arbetsmiljöbyråns webbplats har en avdelning för arbetsmiljöfrågor som rör integrering och bibehållande av människor med funktionshinder i arbetslivet. Den innehåller länkar till riktlinjer, råd, praktiska fallstudier från arbetsplatser, uppgifter om program och strategier inom detta område samt underlag för politiska diskussioner. Där finns länkar till medlemsstater, resurser i Europa och i hela världen samt ett avsnitt med frågor och svar (Frequently Asked Questions) som innehåller mer information:

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

Europeiska kommissionens webbsida om funktionshinder finns på [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/disability/index\\_en.html](http://europa.eu.int/comm/employment_social/disability/index_en.html)

Med tillstånd av Lantegi Batuk  
(<http://www.lantegi.com>).