



Διασφάλιση της υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων με ειδικές ανάγκες

Εισαγωγή



Σχέδιο της Marina Wirlitsch, ευρωπαϊκό έτος ατόμων με ειδικές ανάγκες 2003

Τα άτομα με ειδικές ανάγκες πρέπει να υφίστανται ίση μεταχείριση στην εργασία και η ισότητα αυτή αφορά επίσης την ασφάλεια και την υγεία στην εργασία. Η υγεία και η ασφάλεια δεν πρέπει να χρησιμοποιηθούν ως πρόσχημα για τη μη απασχόληση ή την απόλυση εργαζομένων με ειδικές ανάγκες. Άλλωστε, οι χώροι εργασίας που είναι προσβάσιμοι και ασφαλείς για τα άτομα με ειδικές ανάγκες είναι επίσης ασφαλέστεροι και περισσότερο προσβάσιμοι για όλους τους εργαζόμενους, τους πελάτες και τους επισκέπτες. Τα άτομα με ειδικές ανάγκες καλύπτονται από την ευρωπαϊκή νομοθεσία κατά των διακρίσεων και τη νομοθεσία για την ασφάλεια και την υγεία στην απασχόληση. Η νομοθεσία αυτή, την οποία τα κράτη μέλη ενσωματώνουν στην εθνική νομοθεσία και στις εθνικές ρυθμίσεις τους, πρέπει να εφαρμόζεται με σκοπό τη διευκόλυνση της απασχόλησης των ατόμων με ειδικές ανάγκες και όχι τον αποκλεισμό τους.

Νομικές προϋποθέσεις

Η νομοθεσία περί ίσης μεταχείρισης συμβαδίζει με τη νομοθεσία για την ασφάλεια και την υγεία, δεν αντιβαίνει σε αυτή.

Η **νομοθεσία για την ασφάλεια και την υγεία** προβλέπει την υποχρέωση των εργοδοτών να διενεργούν εκτίμηση κινδύνου και να λαμβάνουν τα κατάλληλα προληπτικά μέτρα. Οι προτεραιότητες βασίζονται στην εξάλειψη των κινδύνων στην πηγή τους και την προσαρμογή της εργασίας στους εργαζόμενους. Εκτός από τις γενικές αυτές υποχρεώσεις που αφορούν το σύνολο των κινδύνων και των εργαζομένων, οι εργοδότες υποχρεούνται:

- ✓ να προστατεύουν ιδιαίτερα ευαίσθητες ομάδες από τους κινδύνους που τις αφορούν ειδικότερα⁽¹⁾
- ✓ να διαμορφώνουν τους χώρους εργασίας «έτσι ώστε να λαμβάνονται υπόψη, κατά περίπτωση, οι ειδικές ανάγκες των μειονεκτούντων [sic] εργαζομένων. Η διάταξη αυτή εφαρμόζεται, ιδίως, για τις θύρες, τους διαδρόμους επικοινωνίας, τα κλιμακοστάσια, τα λουτρά (ντους), τους νιπτήρες, τα αποχωρητήρια και τις θέσεις εργασίας που χρησιμοποιούνται ή καταλαμβάνονται απευθείας από μειονεκτούντες [sic] εργαζόμενους»⁽²⁾.
- ✓ να θέτουν στη διάθεση των εργαζομένων κατάλληλο εξοπλισμό για την εργασία, ούτως ώστε να διασφαλίζεται η ασφάλεια και η υγεία των εργαζομένων κατά τη χρησιμοποίησή του. Οι αρχές της εργονομίας πρέπει να λαμβάνονται πλήρως υπόψη από τον εργοδότη κατά την εφαρμογή των ελάχιστων προδιαγραφών ασφάλειας και υγείας⁽³⁾.

Η **νομοθεσία κατά των διακρίσεων** μπορεί επίσης να απαιτεί προσαρμογές στην εργασία και στους διατιθέμενους για τους χώρους εργασίας πόρους⁽⁴⁾. Οι εργοδότες πρέπει να φροντίζουν για:

- ✓ κατάλληλες ρυθμίσεις για τα άτομα με ειδικές ανάγκες, ώστε αυτά να μπορούν να έχουν πρόσβαση στις θέσεις εργασίας, να ασκούν ή να προάγονται στο επάγγελμά τους, ή να τους παρέχεται επαγγελματική κατάρτιση
- ✓ αποτελεσματικά και πρακτικά μέτρα για την προσαρμογή των θέσεων εργασίας στις ειδικές ανάγκες, παραδείγματος χάριν διαμόρφωση του χώρου ή προσαρμογή του εξοπλισμού, των ωραρίων εργασίας, της κατανομής καθηκόντων ή της παροχής πόρων για κατάρτιση ή ενσωμάτωσή.

Η **εκτίμηση κινδύνου** σημαίνει προσεκτική εξέταση των παραγόντων στην εργασία που θα μπορούσαν να αποβούν επιβλαβείς για τα άτομα, ώστε να αποφασιστεί εάν έχουν ληφθεί αρκετές προφυλάξεις ή εάν πρέπει να ληφθούν περαιτέρω μέτρα για να προληφθούν οι βλάβες. Στόχος είναι να διασφαλιστεί ότι κανείς δεν θα τραυματιστεί ή δεν θα αρρωστήσει. Η εκτίμηση κινδύνου συνίσταται στον εντοπισμό των πηγών κινδύνου που ενυπάρχουν σε οποιοδήποτε εγχείρημα και στη συνέχεια στην εκτίμηση του μεγέθους των κινδύνων, λαμβανομένων υπόψη των προφυλάξεων που έχουν ήδη ληφθεί. Με βάση τα πορίσματα επιλέγονται τα καταλληλότερα προληπτικά μέτρα.

Σε κάθε εκτίμηση κινδύνου στο χώρο εργασίας πρέπει να εξετάζονται τα εξής:

- ✓ τα καθήκοντα, παραδείγματος χάριν ο σχεδιασμός των θέσεων εργασίας, οι επαγγελματικές δραστηριότητες
- ✓ το άτομο, παραδείγματος χάριν οι ειδικές ανάγκες των ατόμων όσον αφορά τη μειονεξία
- ✓ ο εξοπλισμός εργασίας, παραδείγματος χάριν οι βοηθητικές τεχνολογίες, εάν οι σταθμοί εργασίας και ο εξοπλισμός είναι προσαρμοσμένοι στις ατομικές απαιτήσεις
- ✓ το εργασιακό περιβάλλον, παραδείγματος χάριν η διάταξη των χώρων εργασίας, ο φωτισμός, η θέρμανση, η πρόσβαση, οι εξοδοί
- ✓ η οργάνωση της εργασίας, παραδείγματος χάριν ο τρόπος οργάνωσης της εργασίας και τα χρονοδιαγράμματα
- ✓ φυσικοί κίνδυνοι, όπως οι επικίνδυνες ουσίες παραδείγματος χάριν τα άτομα που υποφέρουν από άσθμα ενδέχεται να είναι πιο ευαίσθητα στα χημικά προϊόντα που χρησιμοποιούνται στην εργασία
- ✓ ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι, όπως το άγχος στην εργασία ή ο εκφοβισμός παραδείγματος χάριν, η μειονεξία δεν μπορεί να χρησιμοποιηθεί ως πρόσχημα για να συγκαλυφθεί ο εκφοβισμός
- ✓ οι ανάγκες πληροφόρησης και επαγγελματικής κατάρτισης, παραδείγματος χάριν η παροχή πληροφόρησης και εκπαίδευσης στον τομέα της ασφαλείας με διαφορετικά μέσα
- ✓ η συμμετοχή των εκπροσώπων των εργαζομένων και των εργοδοτών, συμπεριλαμβανομένης της διαβούλευσης σχετικά με τους κινδύνους και τα μέτρα πρόληψης.

Εκτίμηση κινδύνου η οποία λαμβάνει υπόψη τα άτομα με ειδικές ανάγκες και συντονισμός με δράσεις για την καταπολέμηση των διακρίσεων

Θυμηθείτε! Πρέπει να τηρούνται οι υποχρεώσεις όσον αφορά την ασφάλεια και την υγεία, και να αποφεύγονται ταυτόχρονα οι διακρίσεις. Τόσο η νομοθεσία για την ασφάλεια και την υγεία όσο και η νομοθεσία κατά

(1) Οδηγία 89/391/ΕΟΚ του Συμβουλίου σχετικά με την εφαρμογή μέτρων για την προώθηση της βελτίωσης της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων κατά την εργασία.

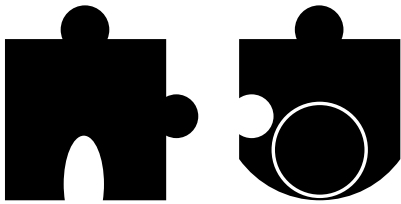
(2) Οδηγία 89/654/ΕΟΚ του Συμβουλίου σχετικά με τις ελάχιστες προδιαγραφές ασφάλειας και υγείας στους χώρους εργασίας.

(3) Οδηγία 89/655/ΕΟΚ του Συμβουλίου σχετικά με την εφαρμογή μέτρων για την προώθηση της βελτίωσης της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων κατά την εργασία.

(4) Οδηγία 2000/78/ΕΚ του Συμβουλίου για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου σχετικά με την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία.

των διακρίσεων συνήθως προβλέπουν την υποχρέωση λήψης μέτρων, ούτως ώστε να καταστεί δυνατή η ασφαλής εκτέλεση της εργασίας, καθώς και μέτρων για την ασφάλεια και την υγεία, όπως εκπαίδευση ή ειδικός εξοπλισμός για τους εργαζόμενους με ειδικές ανάγκες. Σπάνιες είναι οι περιπτώσεις όπου οι δύο νομοθεσίες δεν συμβαδίζουν.

Η διαδικασία λήψης μέτρων για τους εργαζόμενους με ειδικές ανάγκες πρέπει να συντονιστεί με όλες τις πτυχές διαχείρισης της ασφάλειας και ειδικότερα με την εκτίμηση κινδύνου (βλέπε πλαίσιο), ούτως ώστε να εκπληρώσουν οι εργοδότες τις υποχρεώσεις τους βάσει της νομοθεσίας για την ασφάλεια και την υγεία και της νομοθεσίας για την καταπολέμηση των διακρίσεων. Η προσέγγιση για την καταπολέμηση των διακρίσεων πρέπει να λαμβάνεται υπόψη σε όλα τα στάδια της διαδικασίας διαχείρισης κινδύνων, ώστε να μεταβληθούν ή να προσαρμοστούν κατά περίπτωση το εργασιακό περιβάλλον, ο εξοπλισμός και η οργάνωση της εργασίας, με σκοπό να εξαλειφθούν ή να ελαχιστοποιηθούν οι κίνδυνοι και οι διακρίσεις.



Σχέδιο της Marie Schimatovich, ευρωπαϊκό έτος ατόμων με ειδικές ανάγκες 2003

Εκτίμηση κινδύνου: Οι γενικές ή συνηθισμένες εκτιμήσεις κινδύνου πρέπει ενδεχομένως να λαμβάνουν υπόψη τις διαφορές των μεμονωμένων εργαζομένων. Δεν πρέπει ούτε να υποθεθεί ότι όλοι οι εργαζόμενοι είναι ίδιοι ούτε να ισχυριστεί κανείς ότι οι κίνδυνοι για την υγεία και την ασφάλεια συνδέονται με τη συγκεκριμένη μειονεξία. Για παράδειγμα:

- ✓ πρέπει να εντοπιστούν οι εργαζόμενοι που διατρέχουν τον μεγαλύτερο κίνδυνο και
- ✓ να διενεργηθεί ειδική εκτίμηση κινδύνου, με βάση αφενός τη φύση και την έκταση της μειονεξίας και αφετέρου το περιβάλλον εργασίας·
- ✓ πρέπει, κατά τον προγραμματισμό της εργασίας, να λαμβάνονται υπόψη οι ικανότητες των ατόμων (τα άτομα με ειδικές ανάγκες συχνά διαθέτουν ιδιαίτερες δεξιότητες, οι οποίες δεν πρέπει να χαθούν λόγω των μη κατάλληλα προσαρμοσμένων συνθηκών εργασίας·)
- ✓ πρέπει να ζητείται η συμβουλή των ενδιαφερομένων κατά τη διαδικασία εκτίμησης κινδύνου·
- ✓ πρέπει να ζητούνται συμβουλές εάν χρειάζεται. Συμβουλές παρέχονται από υπηρεσίες και φορείς επαγγελματικής ασφάλειας και υγείας (EAY), επαγγελματίες στους τομείς της υγείας, της ασφάλειας και της εργονομίας, υπηρεσίες απασχόλησης ατόμων με ειδικές ανάγκες και οργανώσεις για άτομα με ειδικές ανάγκες.

Μια συνετή προσέγγιση που μπορούν να ακολουθήσουν οι εργοδότες είναι να εξετάσουν αρχικά τα μέτρα που απαιτούνται βάσει της νομοθεσίας κατά των διακρίσεων. Στη συνέχεια εξετάζονται τα πρόσθετα μέτρα που πρέπει να ληφθούν, ώστε να πληρούνται οι απαιτήσεις ασφάλειας και υγείας.

Πρόληψη: Η κατευθυντήρια αρχή για την πρόληψη είναι η προσαρμογή της εργασίας στον εργαζόμενο και όχι του εργαζόμενου στην εργασία. Τα προληπτικά μέτρα μπορεί να περιλαμβάνουν: μεταβολές στην απασχόληση, στο ωράριο εργασίας, στον εξοπλισμό, στις οδηγίες, στο περιβάλλον, στις διαδικασίες κλπ., βοηθητικές τεχνολογίες και επαγγελματική κατάρτιση. Ο εργοδότης πρέπει να συζητεί τα μέτρα με τους εργαζόμενους με ειδικές ανάγκες, δεδομένου ότι τα άτομα είναι συνήθως τα πιο κατάλληλα για να προσδιορίσουν τι απαιτείται.

Συντονισμός: Όσοι διαδραματίζουν ρόλο στον τομέα της ασφάλειας, παραδείγματος χάριν οι υπάλληλοι που είναι αρμόδιοι για θέματα ασφάλειας και αυτοί που είναι αρμόδιοι για θέματα ισότητας, όπως οι υπάλληλοι προσωπικού, πρέπει να συντονίζουν τις δραστηριότητές τους, ούτως ώστε να λαμβάνονται προσεκτικά υπόψη και οι δύο πτυχές. Οι πολιτικές για το

χώρο εργασίας και τα σχέδια δράσης για τα άτομα με ειδικές ανάγκες πρέπει να καλύπτουν τα θέματα ασφάλειας και υγείας. Επίσης οι πρωτοβουλίες για την προαγωγή της υγείας στους χώρους εργασίας πρέπει να εξετάζουν τις ανάγκες των εργαζομένων με ειδικές ανάγκες.

Ορισμένες φορές προσλαμβάνονται εργαζόμενοι με ειδικές ανάγκες μέσω των ειδικευμένων υπηρεσιών απασχόλησης ατόμων με ειδικές ανάγκες. Η υπηρεσία και ο εργοδότης πρέπει να εξετάζουν τις πτυχές ασφάλειας και υγείας στην αρχή του προγραμματισμού, ενώ τα μέτρα πρέπει να επανεξετάζονται μόλις το άτομο με ειδικές ανάγκες ξεκινήσει να εργάζεται. Παραδείγματος χάριν, οι εργοδότες πρέπει να προσκομίσουν στους φορείς υποστήριξης της απασχόλησης αντίγραφο της εκτίμησης κινδύνου. Ειδικευμένοι οργανισμοί μπορούν συχνά να παράσχουν πληροφορίες, εκπαίδευση, καθώς και υπηρεσίες σχετικά με τα κατάλληλα μέτρα. Στο τμήμα «συχνές ερωτήσεις» (FAQ) στη διαδικτυακή εφαρμογή για τα άτομα με ειδικές ανάγκες παρέχονται πληροφορίες σχετικά με τις εκτιμήσεις κινδύνου (βλέπε Περαιτέρω πληροφορίες).

Πότε παρατηρούνται μορφές διάκρισης;

Η οδηγία-πλαίσιο για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση απαγορεύει τις άμεσες και έμμεσες διακρίσεις στην απασχόληση λόγω ειδικών αναγκών:

- ✓ συντρέχει άμεση διάκριση όταν ένα πρόσωπο, λόγω ειδικών αναγκών, υφίσταται μεταχείριση λιγότερο ευνοϊκή από αυτή την οποία υφίσταται, υπέστη ή θα υφίστατο σε ανάλογο κατάσταση ένα άλλο πρόσωπο·
- ✓ συντρέχει έμμεση διάκριση όταν μια εκ πρώτης όψεως ουδέτερη νομική διάταξη, κριτήριο ή πρακτική ενδέχεται να προκαλέσει μειονεκτική μεταχείριση ενός προσώπου με μια ορισμένη ειδική ανάγκη, σε σχέση με άλλα άτομα.

Τα μέτρα για την ασφάλεια και την υγεία, τα οποία σχεδιάζονται για να προστατεύσουν τα άτομα από βλάβες, δεν πρέπει να χρησιμοποιούνται κατά τρόπο που επιφέρει διακρίσεις, με σκοπό τον αποκλεισμό των ατόμων με ειδικές ανάγκες από τους χώρους εργασίας ή τη μειονεκτική μεταχείρισή τους· παραδείγματος χάριν η πρακτική αυτής είναι ο ισχυρισμός ότι ο εργαζόμενος με αναπηρικό αμαξίδιο δεν μπορεί να διαφύγει από το κτίριο σε περίπτωση έκτακτης ανάγκης ή ότι ένας εργαζόμενος με ελαττωμένη ακοή δεν μπορεί να ανταποκριθεί στο συναγερμό πυρκαγιάς. Για να δοθεί ως λόγος άνιση μεταχείρισης η υγεία και η ασφάλεια, οι εργοδότες πρέπει να αποδείξουν με κατάλληλη εκτίμηση κινδύνου και συμβουλές από αρμόδιους φορείς, π.χ. από ειδικευμένους οργανισμούς για τα άτομα με ειδικές ανάγκες, ότι το πρόβλημα υφίσταται και δεν μπορεί να επιλυθεί με τη λήψη μέτρων για την αντιμετώπιση των αναγκών των ατόμων με ειδικές ανάγκες, όπως η μετάθεση σε άλλη θέση. Όταν διαπιστώνεται ότι ένας εργαζόμενος με ειδικές ανάγκες αντιμετωπίζει συγκεκριμένο κίνδυνο, δεν πρέπει να υποθεθεί ότι τον ίδιο κίνδυνο αντιμετωπίζουν όλοι με τη συγκεκριμένη μειονεξία ή να χρησιμοποιηθεί ως ισχυρισμός για να τεθούν αυτόματοι περιορισμοί στην εργασία τους.

Συμβουλές για την παροχή εύλογων προσαρμογών και ασφαλών χώρων εργασίας στους εργαζόμενους με ειδικές ανάγκες

Η προσβασιμότητα δεν αφορά μόνον την πρόσβαση στα κτήρια. Στην εργασία η προσβασιμότητα αναφέρεται στην ευκολία με την οποία οι εργαζόμενοι χρησιμοποιούν το χώρο εργασίας και τη δυνατότητά τους να εργάζονται όσο το δυνατόν περισσότερο αυτόνομα. Η προσβασιμότητα αφορά κάθε είδους μειονεξία, συμπεριλαμβανομένων των προβλημάτων κινητικότητας, όρασης και ακοής και των μαθησιακών προβλημάτων. Πολλά βασικά και οικονομικά μέτρα μπορούν να είναι πολύ αποτελεσματικά.

Θυμηθείτε! Οι ανάγκες των εργαζομένων με ειδικές ανάγκες πρέπει να εξετάζονται στο στάδιο του σχεδιασμού και προγραμματισμού, αντί να γίνονται οι αλλαγές μετά την πρόσληψη του εργαζόμενου με ειδικές ανάγκες. Παραδείγματος χάριν, όταν εγκαθίσταται νέο σύστημα συναγερμού, ένα οπτικό σύστημα πρέπει να χρησιμοποιείται αυτόματως, παράλληλα με το ηχητικό σύστημα.

Τα μέτρα πρέπει να περιλαμβάνουν:

Εργασιακό περιβάλλον

- ✓ προσαρμογή του χώρου ή των σταθμών εργασίας, π.χ. κεκλιμένοι διάδρομοι πρόσβασης (ράμπες), ανελκυστήρες, διακόπτες, αναβαθμίδες με πρόσθετη παρυφή ανοιχτού χρώματος, ανάγλυφη προειδοποίηση στην κορυφή του κλιμακοστασίου, ηχητικά σήματα προειδοποίησης, αυτόματα συστήματα ανοίγματος βαρέων θυρών, χειρολαβές θυρών, κουδούνια, συσκευές εισόδου στις οποίες μπορούν να έχουν πρόσβαση οι χρήστες αναπηρικών αμαξιδίων και τις οποίες μπορούν να εντοπίσουν οι εργαζόμενοι με προβλήματα όρασης, λεία και αντιολισθητικά δάπεδα·
- ✓ μετάθεση σε διαφορετικό χώρο εργασίας, παραδείγματος χάριν σε ισόγειο, χώρο εργασίας με καλύτερη πρόσβαση ή κατ'οίκον εργασία·
- ✓ απόκτηση ή τροποποίηση εξοπλισμού, π.χ. πληκτρολόγια Μπράιν, τηλεφωνα ανοιχτής ακρόασης·
- ✓ τροποποίηση οδηγιών ή εγχειριδίων αναφοράς, π.χ. οπτικές, εικονογραφημένες οδηγίες·
- ✓ παροχή συστήματος ανάγνωσης ή διερμηνείας, π.χ. παροχή τηλεφώνου με σθόνη κειμένου (minicom) για κωφούς και εξασφάλιση διερμηνείας στη γλώσσα των κωφαλάων σε ειδικές συνεδριάσεις ή περιστάσεις·
- ✓ εγκατάσταση λογισμικού αναγνώρισης φωνής στον υπολογιστή ατόμου με μυοσκελετική πάθηση των άνω άκρων που οφείλεται στην εργασία ή με προβλήματα όρασης, παροχή λογισμικού μεγέθυνσης κειμένου (zoomtext), σημειώματα στο δίσκο, ηλεκτρονικό ταχυδρομείο ή κασέτες ήχου για τα άτομα με προβλήματα όρασης·
- ✓ κατάλληλος φωτισμός για τους εργαζόμενους με προβλήματα όρασης και τους αναγνώστες της κίνησης χειλιών.

Σήμανση

- ✓ εξέταση του τρόπου διευκόλυνσης της μετακίνησης των ατόμων στο κτήριο και προς το χώρο στον οποίο επιθυμούν να μεταβούν·
- ✓ εξέταση των δυνατών λύσεων ώστε τα άτομα με προβλήματα όρασης να μπορούν να μετακινούνται (π.χ. αντίθεση χρωμάτων σε έπιπλα, τάπητες, τοίχους, ανοίγματα θύρας ή εσοχές στις επιστρώσεις δαπέδου)·
- ✓ παροχή ευανάγνωστων ανακοινώσεων με μεγάλους χαρακτήρες για τα άτομα με προβλήματα όρασης·
- ✓ παροχή επιγραφών σε γραφή Μπράιν, ανάγλυφων και με μεγάλους χαρακτήρες κοντά στις χειρολαβές θυρών·
- ✓ παροχή γραφικών και εικόνων, τα οποία μπορεί να διευκολύνουν τα άτομα με μαθησιακές δυσκολίες·
- ✓ επιγραφές με ειδικό επίστρωμα (ματ τελείωμα) για την αποφυγή αντανάκλασης. Ο τύπος γραμμάτων πρέπει να δημιουργεί αντίθεση με το φόντο για τη διευκόλυνση της ανάγνωσης.

Επικοινωνία

- ✓ παροχή όλων των πληροφοριών για την ασφάλεια και την υγεία σε προσβάσιμη μορφή. Περιλαμβάνονται έντυπο υλικό και άλλοι τρόποι επικοινωνίας, προσβασιμότητα των εργαζομένων με προβλήματα όρασης ή ακοής, δυσλεκτικών, εργαζομένων με μαθησιακές δυσκολίες ή ψυχιατρικές διαταραχές.

Οργάνωση της εργασίας και καθήκοντα

- ✓ ανάθεση ορισμένων από τα καθήκοντα του ατόμου με ειδικές ανάγκες σε άλλο, π.χ. οδήγηση·
- ✓ μετάθεση του εργαζομένου σε καταλληλότερη θέση εργασίας.

Ωράριο εργασίας

- ✓ μεταβολή του ωραρίου καθώς και μετάβαση στο καθεστώς μερικής απασχόλησης εφόσον κρίνεται αναγκαίο, για παράδειγμα προκειμένου να αποφεύγεται η μετακίνηση του ατόμου με ειδικές ανάγκες σε ώρες κυκλοφοριακής αιχμής·

- ✓ έγκριση άδειας για αποκατάσταση, εξέταση ή θεραπεία·
- ✓ οργάνωση σταδιακής επιστροφής στην εργασία.

Εκπαίδευση και επίβλεψη

- ✓ λήψη μέτρων ώστε να εξασφαλισθεί ότι το άτομο με ειδικές ανάγκες δεν υφίσταται μειονεκτική μεταχείριση όσον αφορά την εκπαίδευση, καθοδήγηση και πληροφόρηση σε θέματα ασφάλειας και υγείας, παραδείγματος χάριν:
 - ✓ αλλαγή της ώρας ή του χώρου εκπαίδευσης,
 - ✓ παροχή εκπαιδευτικού υλικού και πληροφοριών σε διαφορετικά μέσα,
 - ✓ παροχή συστήματος ανάγνωσης ή διερμηνείας,
 - ✓ παροχή ατομικών, κατάλληλα προσαρμοσμένων ανά περίπτωση προγραμμάτων κατάρτισης,
 - ✓ εγχειρίδια γραμμένα σε απλή και κατανοητή σε όλους γλώσσα·
- ✓ τα υποστηρικτικά προγράμματα απασχόλησης πρέπει να εξετάζουν τις ανάγκες κατάρτισης σε θέματα επαγγελματικής εκπαίδευσης και ασφάλειας κατά τον προγραμματισμό της πρόσληψης·
- ✓ παροχή ειδικής, πρόσθετης εκπαίδευσης σε θέματα ΕΑΥ σε εργαζόμενους με ειδικές ανάγκες σχετικά με την εργασία ή τον ειδικό εξοπλισμό που θα χρησιμοποιήσουν·
- ✓ παροχή ειδικών πληροφοριών και εκπαίδευσης στα διευθυντικά στελέχη και στο προσωπικό σχετικά με τον τρόπο βοήθειας του εργαζομένου με ειδικές ανάγκες. Η εκπαίδευση των αρμοδίων για την απομάκρυνση των εργαζομένων με ειδικές ανάγκες σε περίπτωση κινδύνου είναι απαραίτητη, καθώς και η εκπαίδευση στη χρήση ειδικού εξοπλισμού εκκένωσης. Ειδική εκπαίδευση σε θέματα ΕΑΥ πρέπει να παρέχεται στους αρμόδιους για θέματα ισότητας.

Προαγωγή και μετάθεση

- ✓ διασφάλιση ίσων ευκαιριών προαγωγής ή μετάθεσης για όλους τους υπαλλήλους που είναι κατάλληλοι από απόψεως ικανότητας και πείρας·
- ✓ τροποποίηση των διαδικασιών δοκιμής ή αξιολόγησης·
- ✓ επίσκεψη του ατόμου στον μελλοντικό νέο χώρο εργασίας, πριν από την προαγωγή ή τη μετάθεση, για να εξεταστεί εάν η αλλαγή μπορεί να δημιουργήσει ειδικές ανάγκες.



Με την άδεια του ιδρύματος Lantegi Batuak (www.lantegi.com)

Διαδικασίες επείγουσας ανάγκης

Θυμηθείτε! Πολλά από τα μέτρα για τη βελτίωση της πρόσβασης στους χώρους εργασίας θα διευκολύνουν επίσης την εκκένωση του χώρου.

- ✓ Υπάρχει ανάγκη **διάταξης των θέσεων εργασίας** των εργαζομένων με ειδικές ανάγκες σε χώρους του κτηρίου απ' όπου μπορούν να φύγουν πιο εύκολα·
- ✓ Απαιτείται **ειδικός εξοπλισμός**, όπως καθίσματα ταχείας εκκένωσης; Να γίνει δοκιμή του εξοπλισμού πριν από την αγορά, να προγραμματιστεί εκπαίδευση στη χρήση του και να εξασφαλιστεί η συντήρηση και ο έλεγχός του μαζί με τον υπόλοιπο εξοπλισμό αντιμετώπισης έκτακτου περιστατικού.
- ✓ Παρέχονται **χώροι αποθήκευσης** με τον απαραίτητο εξοπλισμό εκκένωσης; Είναι εύκολη η πρόσβαση σε αυτούς;



- ✓ Σε κατάσταση ανάγκης, **έχουν οριστεί συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού** για να προειδοποιήσουν και να συνδράμουν τους υπαλλήλους με προβλήματα όρασης ή κινητικότητας;
- ✓ Παρέχονται φωτεινές ενδείξεις πυρκαγιάς και άλλες **οπτικές ή δονούμενες συσκευές** μαζί με τους ηχητικούς συναγερμούς; Έχουν εγκατασταθεί οπτικοί συναγερμοί σε όλους τους χώρους, συμπεριλαμβανομένων των αποχωρητηρίων;
- ✓ Κατά το σχεδιασμό των διαδρομών και διαδικασιών, **ελήφθη υπόψη η ενδεχομένως μειωμένη κινητικότητα** των ατόμων με ειδικές ανάγκες;
- ✓ Γνωρίζουν όλα τα άτομα με ειδικές ανάγκες τις οδούς διαφυγής και παρέχονται **οδηγίες και προγράμματα κατάρτισης** σχετικά με διαδικασίες ασφάλειας; Πρέπει να διανέμονται εγχειρίδια για τις διαδικασίες σε έκτακτες καταστάσεις σε γραφή Μπράιλ, σε έντυπη μορφή με μεγάλα τυπογραφικά στοιχεία, σε αρχείο κειμένου και σε κασέτα.
- ✓ **Εκπαιδύτηκαν** οι πυροσβέστες και το βοηθητικό προσωπικό; Οι τομείς εκπαίδευσης περιλαμβάνουν: τεχνικές εκκένωσης, ιδιαίτερα σχετικά με τον τρόπο μεταφοράς ή βοήθειας των ατόμων που χρησιμοποιούν βοηθήματα κινητικότητας, χρήση ειδικού εξοπλισμού για την εκκένωση, διδασκαλία της βασικής νοηματικής γλώσσας με στόχο την αποτελεσματική επικοινωνία με τους κωφούς και οδηγίες προς τα άτομα που χρησιμοποιούν εκπαιδευμένα ζώα για την παροχή βοήθειας.
- ✓ Έχουν καθοριστεί **ζώνες διάσωσης και ασφαλείς χώροι** για τη διαφυγή σε περίπτωση άμεσου κινδύνου;
- ✓ **Λαμβάνονται συμβουλές** όταν είναι αναγκαίο; Πρέπει να συμβουλευέστε περιοδικά την τοπική πυροσβεστική και αστυνομική υπηρεσία και τις υπηρεσίες διάσωσης για ερωτήματα όπως εάν τα άτομα με ειδικές ανάγκες πρέπει να παραμένουν στους χώρους εργασίας τους, να συγκεντρώνονται σε καταφύγια αναμένοντας την άφιξη των σωστικών συνεργείων ή να εκκενώνουν αμέσως το κτήριο. Για συγκεκριμένες συμβουλές, να απευθύνεστε σε ειδικευμένους οργανισμούς όσον αφορά τα άτομα με ειδικές ανάγκες.
- ✓ Περιλαμβάνονται στις **γραπτές διαδικασίες εκκένωσης** ρυθμίσεις για τα άτομα με ειδικές ανάγκες;
- ✓ Πραγματοποιείται **περιοδική επανεξέταση των ρυθμίσεων**;
- ✓ Ενθαρρύνονται οι υπάλληλοι να **καταγράφουν** τα φάρμακα, τις αλλεργίες, τον ειδικό εξοπλισμό, το όνομα, τη διεύθυνση και το τηλέφωνο των γιατρών, συγγενών ή φίλων τους και άλλες σημαντικές πληροφορίες;
- ✓ Παρέχεται **σετ ειδών έκτακτης ανάγκης** με κατάλληλα γάντια (τα οποία χρησιμοποιούνται για την προστασία των χεριών από θραύσματα κατά την ώθηση των χειροκίνητων αναπηρικών αμαξιδίων), σετ επιδιόρθωσης ξεφουσκωμένων ελαστικών και επιπλέον μπαταρίες για εκείνους που χρησιμοποιούν μηχανοκίνητα αναπηρικά αμαξίδια ή μοτοποδήλατα;

Διαβούλευση με τους εργαζόμενους

Η διαβούλευση με τους εργαζόμενους και τους εκπροσώπους τους σε θέματα ασφάλειας και υγείας αποτελεί νομική υποχρέωση. Η συμμετοχή

τους είναι επίσης απαραίτητη για την αποτελεσματική πρόληψη κινδύνων, επειδή διαθέτουν γνώσεις και πείρα των συνθηκών εργασίας και παρέχουν στους εργοδότες τη δυνατότητα διενέργειας ελέγχων σε πραγματικές συνθήκες. Συνεπώς, η διαβούλευση με τους εκπροσώπους των εργαζομένων σε θέματα ασφάλειας και τους εργαζόμενους με ειδικές ανάγκες αποτελεί βασικό στοιχείο για τον προσδιορισμό και την πρόληψη των θεμάτων ασφάλειας και υγείας που αφορούν τους εργαζόμενους με ειδικές ανάγκες. Εάν οι εργοδότες ή οι εκπρόσωποι των εργαζομένων σε θέματα ασφάλειας λάβουν μέτρα δίχως να συμβουλευτούν τους ίδιους τους εργαζόμενους με ειδικές ανάγκες, βασικές πληροφορίες μπορεί να παραλειφθούν. Και αυτό γιατί οι εργαζόμενοι με ειδικές ανάγκες μπορεί να έχουν διαφορετικές αλλά σημαντικές εμπειρίες που πρέπει να ληφθούν υπόψη.

Για τους ίδιους λόγους τα άτομα με ειδικές ανάγκες και οι εκπρόσωποι των εργαζομένων πρέπει να συμμετέχουν στη διαδικασία εξασφάλισης «εύλογων προσαρμογών» για τους εργαζόμενους με ειδικές ανάγκες, όσον αφορά το σχεδιασμό της εργασίας, το εργασιακό περιβάλλον, τις διαδικασίες έκτακτης ανάγκης, καθώς και την προμήθεια και τη χρησιμοποίηση ειδικού εξοπλισμού.

Εκπαίδευση σε θέματα ισότητας

Οι διακρίσεις μπορεί να μη γίνονται με πρόθεση. Μπορεί να οφείλονται σε έλλειψη κατανόησης, άγνοια ή προκατάληψη. Συνεπώς η κατάρτιση που αφορά την ισότητα των ατόμων με ειδικές ανάγκες ενδείκνυται για τους διευθυντές των υπηρεσιών, τους αρμόδιους σε θέματα υγείας και ασφάλειας, τους επαγγελματίες στον τομέα της υγείας και της ασφάλειας, τους εκπροσώπους του προσωπικού και τους συμμετέχοντες σε επιτροπές εκτίμησης κινδύνου και σε επιτροπές ασφάλειας. Η κατάρτιση σε θέματα ισότητας, η οποία ανταποκρίνεται στην ανάγκη των οργανισμών να αποδεχτούν την πολυμορφία στο πλαίσιο όλων των πολιτικών και πρακτικών, για να είναι ολοκληρωμένη, πρέπει να περιλαμβάνει τις πτυχές της υγείας και της ασφάλειας.

Περαιτέρω πληροφορίες

Η ιστοθέση του οργανισμού περιλαμβάνει τμήμα αφιερωμένο στα θέματα ασφάλειας και υγείας στο χώρο εργασίας, τα οποία αφορούν την ένταξη και τη διατήρηση των ατόμων με ειδικές ανάγκες στην απασχόληση. Παρέχονται κατευθυντήριες γραμμές, συμβουλές, μελέτες περιπτώσεων από το χώρο εργασίας, λεπτομερείς πληροφορίες για προγράμματα και στρατηγικές στον τομέα αυτό, καθώς και έγγραφα πολιτικής συζήτησης. Περιλαμβάνονται επίσης συνδέσεις με πηγές των κρατών μελών, ευρωπαϊκές και διεθνείς πηγές, καθώς και «συχνές ερωτήσεις», οι οποίες παρέχουν περαιτέρω πληροφορίες:

http://europe.osha.eu.int/good_practice/person/disability/

Η ιστοθέση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για τα άτομα με ειδικές ανάγκες βρίσκεται στην εξής διεύθυνση: http://europa.eu.int/comm/employment_social/disability/index_en.html



Με την άδεια του ιδρύματος Lantegi Batuk (www.lantegi.com)

Η αντίθεση χρωμάτων βοηθάει την κινητικότητα



Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία

Gran Vía, 33, E-48009 Bilbao

Τηλ. (34) 944 79 43 60, φαξ (34) 944 79 43 83

Email: information@osha.eu.int