



Darbuotojų su negalia sveikatos ir saugos užtikrinimas

Ižanga



Marinos Wirlitsch piešinys, 2003-iejį – žmonių su negalia metai

Neįgaliems žmonėms darbe turėtų būti užtikrintos vienodos sąlygos, taip pat vienodai sprendžiami sveikatos ir saugos darbe klausimai, kurie neturėtų būti naudojami kaip pasiteisinimas nepriimti į darbą neįgaliųjų ar juos atleisti. Be to, darbo vieta, kuri yra prieinama ir saugi žmonėms su negalia, taip pat yra saugesnė ir prieinamesnė visiems darbuotojams, klientams ir lankytojams. Žmonės su negalia gina tiek Europos teisės aktai, skirti kovai su diskriminacija, tiek darbuotojų saugą ir sveikatą reglamentuojantys norminiai dokumentai. Šie teisės aktai, kuriuos valstybės narės įgyvendina nacionalinėje teisėje ir susitarimuose, turėtų būti taikomi taip, kad palengvintų žmonių su negalia įdarbinimą, o ne jį stabdytų.

Teisiniai reikalavimai

Vienodas sąlygas numatančiuose teisės aktuose bei saugos ir sveikatos teisės aktuose vadovaujamosi panašiomis, tarpusavyje neprieštaraujančiomis nuostatomis.

Sveikatą ir saugą reglamentuojančiuose teisės aktuose reikalaujama, kad darbdaviai atliktų rizikos vertinimą ir taikytų reikalingas prevencines priemones. Prioritetiniai klausimai – pašalinti rizikos veiksnių šaltinį ir pritaikyti darbą darbuotojams. Be šių bendrųjų reikalavimų, kurie taikomi visiems rizikos veiksniams ir darbuotojams, reikalaujama, kad darbdaviai:

- ✓ apsaugotų ypač pažeidžiamas grupes nuo konkrečių joms kylančių pavojų⁽¹⁾;
- ✓ jei reikia, įrengtų darbo vietas „atsižvelgiant į darbuotojų su negalia reikmes. Ši nuostata ypač taikoma įrengiant duris, praėjimus, laiptus, dušus, praustuvus ir tualetus, kuriais naudojasi darbuotojai su negalia, bei darbo vietas, kuriose jie dirba⁽²⁾“;
- ✓ užtikrintų galimybę naudotis darbo įrenginiais, tinkamais darbui, ir nekeliančiais pavojaus darbuotojų saugai ir sveikatai. Taikant būtinuosius saugos ir sveikatos reikalavimus reikia visapusiškai atsižvelgti į ergonominius principus⁽³⁾.

Antidiskriminaciniais teisės aktais taip pat gali būti reikalaujama, kad būtų pritaikytas darbo pobūdis ir darbo priemonės⁽⁴⁾. Reikalaujama, kad darbdaviai užtikrintų:

- ✓ tinkamą darbo vietą žmonėms su negalia, kad jie turėtų galimybę įsitraukti į darbą, dalyvauti užimtumo procese, tobulėti ir dalyvauti mokymuose;
- ✓ efektyvias ir praktines priemones, kad darbo vieta būtų pritaikyta konkrečiai negaliai – pritaikyti patalpas bei įrangą, darbo laiko režimą, atitinkamai paskirstyti darbus arba organizuoti mokymus ar integravimo procesus.

Rizikos vertinimas – kruopštus tyrimas, kas darbe galėtų pakenkti žmonėms, kad būtų galima nuspręsti, ar esamos atsargumo priemonės yra pakankamos, ar reikia imtis tolesnių veiksmų siekiant išvengti žalos. Siekiama užtikrinti, kad niekas nebūtų sužeistas ar nesusirgęs. Vertinant riziką nustatomos esamos grėsmės ir atsižvelgiant į esamas atsargumo priemones įvertinamas esamos rizikos laipsnis. Gauti rezultatai turėtų padėti pasirinkti priimtinausias prevencines priemones.

Atliekant bet kokį darbo vietos rizikos vertinimą, būtina atsižvelgti į:

- ✓ užduotį, pavyzdžiui, darbo pobūdį, darbinę veiklą;
- ✓ asmenį, pavyzdžiui, į visus specialius dėl negalios atsirandančius poreikius;
- ✓ darbo įrangą, pavyzdžiui, pagalbines priemones, nustatant, ar darbo vietos ir įranga yra pritaikytos konkrečioms poreikiams;
- ✓ darbo aplinką, pavyzdžiui, patalpų planavimą, apšvietimą, šildymą, priėjimą, išėjimus;
- ✓ darbo organizavimą, pavyzdžiui, kaip organizuotas darbas ir kokie darbo grafikai;
- ✓ fizinius veiksnius, kaip pavojingos cheminės medžiagos; pavyzdžiui, astma sergantis asmuo gali jautriau reaguoti į darbe naudojamas chemines medžiagas;
- ✓ psichosocialinius veiksnius, kaip stresas arba užgauliojimai; pavyzdžiui, negalia gali tapti užgauliojimo priežastimi;
- ✓ informacijos ir mokymo poreikius, pavyzdžiui, į įvairaus lygio informavimą ir mokymą apie saugą;
- ✓ darbuotojų ir darbuotojų atstovų dalyvavimą, taip pat jų nuomonę dėl rizikos veiksnių ir prevencijos priemonių.

Neįgaliųjų darbo rizikos vertinimas ir derinimas su antidiskriminacine veikla

Atminkite! Stenkitės laikytis saugos ir sveikatos reikalavimų ir tuo pat metu venkite diskriminacijos. Paprastai tiek saugą ir sveikatą reglamentuojančiuose teisės aktuose, tiek antidiskriminaciniuose

(1) Tarybos direktyva 89/391/EEB dėl priemonių darbuotojų saugai ir sveikatos apsaugai darbe gerinti.

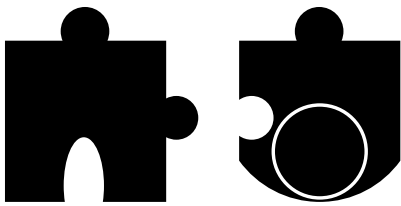
(2) Tarybos direktyva 89/654/EEB dėl minimalių darbuotojams taikomų saugos ir sveikatos reikalavimų.

(3) Tarybos direktyva 89/655/EEB dėl būtiniausių darbo įrenginiams taikomų darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų.

(4) Tarybos direktyva 2000/78/EB, nustatanti vienodų sąlygų taikymo užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus.

teisės aktuose keliamas reikalavimas užtikrinti, kad neįgalieji darbuotojai galėtų atlikti darbą saugiai, jog būtų įdiegtos sveikata ir saugą užtikrinančios priemonės, pvz., apmokymai arba speciali įranga, kuria galėtų naudotis neįgalieji. Neišsprendžiamieji prieštaravimai, kai laikantis vieno reikalavimo pažeidžiamas kitas, pasitaiko retai.

Priemonių neįgaliesiems įdiegimas turi būti derinamas su visa darbuotojų saugos vadybos sistema, ypač atkreipiant dėmesį į rizikos vertinimą (žr. informaciją rėmelyje), kad darbdaviai galėtų atlikti savo pareigas, kaip to reikalauja sveikata ir saugą reglamentuojantys bei antidiskriminaciniai teisės aktai. Kiekviename rizikos kontrolės etape reikia atsižvelgti į nediskriminavimo reikalavimus, kad esant reikalui būtų galima keisti ar pritaikyti specialiams poreikiams darbo aplinką, darbo įrangą ir patį darbo organizavimą, taip pašalinant ar bent jau sumažinant rizikos veiksnius bei diskriminacijos elementus.



Marie Schimatovich piešinys, 2003-ieji – žmonių su negalia metai

Rizikos vertinimas: Nesvarbu, ar rizikos vertinimas yra bendro pobūdžio, ar tam tikro veiksnio, jį atliekant taip pat reikia atsižvelgti į pavienių darbuotojų skirtumus. Svarbu nepamiršti, kad visi darbuotojai yra vienodi, bei nedaryti prielaidų apie sveikatai ir saugai kylančius rizikos veiksnius, kurie aktualūs konkrečiai negaliai. Pavyzdžiui:

- ✓ nustatykite darbuotojų, kuriems gali tekti didesnę riziką, grupes; ir
- ✓ konkrečiai įvertinkite jiems tenkančią riziką, atsižvelgdami į negalios pobūdį bei dydį ir darbo aplinką;
- ✓ planuodami darbus atsižvelkite į žmonių galimybes – neįgalūs darbuotojai dažnai pasižymi specialiais sugebėjimais, kurių nereikėtų prarasti dėl prastai sudarytų darbo sąlygų;
- ✓ atlikdami rizikos vertinimą tarkitės su susijusiais asmenimis;
- ✓ kai būtina, kreipkitės patarimo. Patarti gali profesinės saugos ir sveikatos tarnybos ar institucijos, medikai, saugos specialistai ir ergonomikos ekspertai, neįgaliųjų įdarbinimo tarnybos ar neįgaliųjų organizacijos.

Protinga nuostata, kuria galėtų vadovautis darbdaviai, yra pirma įvertinti, kokias priemones reikalaujama įvesti antidiskriminaciniais teisės aktais. Tuomet numatyti papildomas priemones, jei jų reikia, kad būtų laikomasi saugos ir sveikatos reikalavimų.

Prevencija: Svarbiausias prevencijos principas – pritaikyti darbą darbuotojui, o ne darbuotoją darbui. Prevencinės priemonės gali būti šios: keičiamas darbo pobūdis, darbo valandos, įranga, darbo instrukcijos, aplinka, procedūros ir t. t.; diegiamos pagalbinės technologijos ir mokymai. Darbdavys turėtų aptarti priemones su neįgalium asmeniu, kadangi jis paprastai geriausiai žino, ko jam reikia.

Koordinavimas: Saugos funkcijas atliekantys asmenys, pavyzdžiui saugos atstovai, bei už lygias teises atsakingi asmenys, pavyzdžiui, personalo tarnautojai, turėtų koordinuoti savo veiklą užtikrindami,

kad būtų vienodai atsižvelgiama į šiuos abu veiklos aspektus. Į neįgaliųjų darbo strategijas ar veiksmų planus turėtų būti įtraukti saugos ir sveikatos klausimai, o neįgaliųjų darbuotojų poreikiai turėtų būti įtraukti į darbo vietos sveikatos stiprinimo iniciatyvas.

Kartais neįgaliuosius įdarbina specialios neįgaliųjų įdarbinimo tarnybos. Ir tarnyba, ir darbdavys turėtų atsižvelgti į sveikatos ir saugos klausimus pačioje planavimo pradžioje, o neįgaliajam pradėjus dirbti priemonės turėtų būti peržiūretos. Pavyzdžiui, darbdaviai turėtų pateikti toms įdarbinimo organizacijoms savo atlikto rizikos vertinimo dokumento kopiją. Specialistų organizacijos dažnai gali suteikti informacijos apie tinkamas priemones, mokymus ir aptarnavimą. Informacija apie „remiamų“ darbo vietų rizikos vertinimus pateikiama interneto tinklalapyje, skirtame neįgaliesiems, dažnai užduodamų klausimų (FAQ) skiltyje (žr. tolesnę informaciją).

Kada pasireiškia diskriminacija?

Pamatinėje direktyvoje dėl vienodų sąlygų taikymo užimtumo srityje draudžiama tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija darbe dėl asmens negalios:

- ✓ tiesioginė diskriminacija – kai dėl negalios vienas asmuo vertinamas prasčiau negu panašioje situacijoje yra, buvo ar galėjo būti vertinamas kitas asmuo;
- ✓ netiesioginė diskriminacija – kai dėl akivaizdžiai neutralių sąlygų, kriterijų ar taikomos praktikos, tam tikrą negalią turintis asmenys galėtų atsidurti prastesnėje padėtyje nei kiti asmenys.

Sveikatos ir saugos priemonės, kuriomis siekiama apsaugoti žmones, neturėtų būti naudojamos diskriminuojančiai, dėl ko neįgalieji netektų galimybės gauti darbo vietų arba jie būtų nepalankiai vertinami, pavyzdžiui, argumentuojant tuo, kad invalido vežimėlyje sėdintis darbuotojas negalės išeiti iš pastato avariniais atvejais, arba kad klausos sutrikimų turintis dirbantysis neišgirs priešgaisrinės signalizacijos. Jei priežastimi nurodomi sveikatos ir saugos aspektai, darbdaviai atlikę rizikos vertinimą ir gavę kompetentingą patarimą, pavyzdžiui, iš specialių neįgaliųjų organizacijų, turi parodyti, kad yra rimta problema, kurios negalima išspręsti taikomomis priemonėmis siekiant sudaryti neįgaliajam darbo sąlygas, net ir perkeltiant jį į kitą darbą. Kai nustatoma, kad neįgaliajam darbuotojui kyla konkreči rizika, nereikėtų manyti, kad su tokia pačia rizika susiduria visi turintys negalią arba nereikėtų taikyti automatinį apribojimų tokių asmenų darbui.

Patarimai, kaip užtikrinti tinkamas sąlygas ir saugias darbo vietas neįgaliesiems darbuotojams

Prieinamumas reiškia ne tik priėjimą prie pastatų. Darbe prieinamumas reiškia paprastą naudojimąsi patalpomis, dėl ko darbuotojai gali būti maksimaliai nepriklausomi. Šis reikalavimas taikomas visoms negalių rūšims – susijusioms su judėjimo, mokymosi, regėjimo ar klausos sutrikimais. Yra daug paprastų ir nebrangių priemonių, kurios gali daug ką pakeisti.

Atminkite! Neįgaliųjų poreikius reikia apsvarstyti projektavimo ir planavimo darbų etape, o ne laukti, kol neįgalus darbuotojas pradės dirbti, ir tuomet stengtis daryti pakeitimus. Pavyzdžiui, diegiant naują signalizacijos sistemą, automatiškai turėtų būti įrengtos ir vaizdinės, ir garsinės signalizacijos priemonės.

Priemonės, kurias reikia peržiūrėti:

Darbo aplinka

- ✓ pritaikyti patalpas ar darbo vietas, pavyzdžiui, įrengiant nuožulnias plokštumas, liftus, šviesų jungiklius; nudažant laiptų kraštus šviesiais dažais, pritvirtinant apčiuopiamas įspėjimo juosteles laiptų viršuje, įvedant garsinius arba įspėjimo signalus, įmontuojant automatinius sunkių durų atidarymo įtaisus, durų rankenas, skambučius, pagalbinius įėjimo prietaisus, kuriuos pasiektų sėdintys invalido vežimėlyje ir galėtų pajusti turintys regėjimo negalią, paruošiant neslidžias, lygias grindis;
- ✓ paskirti asmeniui kitą darbo vietą, pavyzdžiui, esančią pirmame aukšte, lengvai prieinamą ar patogesnę darbo kabinetą;
- ✓ įsigyti ar pritaikyti įrangą, pavyzdžiui, Brailio klaviatūrą, laisvų rankų režimu veikiančią telefoną;
- ✓ pritaikyti instrukcijas arba nurodymų vadovus, pavyzdžiui, parengiant vaizdines, iliustruotas instrukcijas;
- ✓ pasirūpinti skaitovu ar vertėju, pavyzdžiui, sudaryti galimybę kurtiesiems naudotis tekstiniu telefonu, o per svarbius susitikimus ar ypatingomis progomis rasti vertėją į gestų kalbą;
- ✓ įdiegti kompiuteriuose balso atpažinimo programinę įrangą tiems, kurie darbe patyrė viršutinių galūnių kaulų-raumenų sistemos sutrikimų arba turi regėjimo negalią; užtikrinti vaizdo mastelio didinimo galimybę, užrašus diskuose, el. pašte arba garsajuostėje tiems, kurie turi regėjimo negalią;
- ✓ užtikrinti gerą apšvietimą regėjimo sutrikimų turintiems žmonėms ir skaitantiems iš lūpų.

Informacinės nuorodos

- ✓ apsvarstyti, kaip padėti žmonėms orientuotis pastate ir nusigauti į norimą vietą;
- ✓ apgalvoti, ką būtų galima padaryti, kad regėjimo negalią turintis asmuo galėtų orientuotis aplinkoje (pvz., įvesti baldų, kilimų, sienų, durų angų, kilimų spalvinius kontrastus arba įpjovas grindų dangoje);
- ✓ pateikti užrašus dideliu aiškiu šriftu, kad žmonės, kurių regėjimas iš dalies sutrikęs, galėtų juos aiškiai matyti;
- ✓ įdiegti Brailio rašto sistemą, pritvirtinti liečiamuosius ir didelio šrifto užrašus prie durų rankenų;
- ✓ pasirūpinti grafine ir iliustracine informacija, kadangi žmonėms, turintiems mokymosi negalią, lengviau suvokti simbolius;
- ✓ padengti užrašus matine spalva, kad jie nespindėtų. Kad būtų lengviau skaityti, raidės turėtų aiškiai skirtis nuo bendro fono.

Komunikacinė veikla

- ✓ pateikti visą informaciją apie saugą ir sveikatą prieinama forma. Tai – ir raštiška medžiaga, ir kiti informacijos perdavimo būdai, prieinami darbuotojams su regėjimo ar klausos negalia, turintiems disleksiją, mokymosi sunkumų ar psichinių sutrikimų.

Darbo organizavimas ir pareigos

- ✓ perduoti kai kurias neįgalaus asmens pareigas, pavyzdžiui, vairavimą, kitam asmeniui;
- ✓ perkelti darbuotoją į geriau tinkamas pareigas.

Darbo valandos

- ✓ keisti darbo valandas, jei tikslinga – į ne visos dienos darbą, pavyzdžiui, kad neįgalus asmuo galėtų atvykti ir išvykti ne intensyviausio eismo valandomis;

- ✓ toleruoti praleistą darbo laiką dėl reabilitacijos, ligos nustatymo ar gydymosi;
- ✓ sudaryti sąlygas laipsniškai grįžti į darbą.

Mokymas ir stebėjimas

- ✓ taikyti priemones, užtikrinančias, kad neįgalus asmuo nebūtų nuošaly, rengiant mokymus, instrukcijas ir teikiant informaciją saugos ir sveikatos klausimais, pavyzdžiui:
 - ✓ keičiant mokymų laiką ar vietą;
 - ✓ pateikiant kursų medžiagą ar informaciją įvairiomis formomis;
 - ✓ užtikrinant skaitovo ar vertėjo dalyvavimą;
 - ✓ organizuojant individualius, užsakomuosius mokymus;
 - ✓ užtikrinant, kad rašytinė medžiaga pateikta paprasta, prieinama visiems kalba;
- ✓ užtikrinti, kad remiamose užimtumo programose, planuojant paskyrimą į darbą, būtų sprendžiamas darbuotojų saugos ir sveikatos mokymo klausimas;
- ✓ surengti specialius darbuotojų saugos ir sveikatos papildomus mokymus, kurie gali būti reikalingi neįgaliesiems darbuotojams atliekant savo darbą arba naudojant specialią įrangą;
- ✓ suteikti vadovams ir darbuotojams visą specialią informaciją ir mokymus apie tai, kokia pagalba reikalinga neįgaliam darbuotojui. Mokymų reikės ir tiems, kurie atsakingi už neįgalųjų evakuaciją avariniais atvejais bei už visos specialiosios evakuacinės įrangos naudojimą. Už lygias teises atsakingiems asmenims turi būti surengti jų funkcijoms aktualūs mokymai profesinės saugos ir sveikatos klausimais.

Paaukštinimas ir perkėlimas į kitas pareigas

- ✓ užtikrinti, kad būti paaukštinti arba perkelti į kitas pareigas visi atitinkami darbuotojai, atsižvelgiant į jų darbo įgūdžius ir patirtį;
- ✓ tikslinti testavimo ir vertinimo procedūras;
- ✓ paaukštinus neįgalų asmenį ar perkėlus jį į kitas pareigas, sudaryti sąlygas jam apsilankyti numatomoje naujoje darbo vietoje, kad būtų galima išsiaiškinti, ar dėl šių pokyčių atsiras kokių nors specialių poreikių.



„Lantegi Batuak“ veikla (www.lantegi.com)

Veiksmai avariniais atvejais

Atminkite! Dauguma priemonių, padidinančių darbo vietos patogumą, taip pat palengvins ir evakuaciją.

- ✓ Ar tikslinga **surasti darbo vietą** neįgaliesiems tokiose pastato dalyse, iš kurių jie galėtų lengviau palikti pastatą?
- ✓ Ar reikalinga kokia nors **speciali įranga**, pavyzdžiui, evakuacijos kėdė? Išbandykite įrangą prieš ją įsigydami, pamokykite, kaip ja naudotis ir užtikrinkite, kad ji būtų prižiūrima ir tikrinama kaip ir kiti avariniai įrenginiai.



- ✓ Ar yra **numatytos vietos** būtinos evakuacijos įrangos laikymui? Ar ja lengvai galima pasinaudoti?
- ✓ Ar avariniais atvejais **yra paskirti konkretūs personalo atstovai**, kurie praneštų apie pavojų ir padėtų regėjimo negalią ar judėjimo sutrikimų turintiems darbuotojams (evakuacijos padėjėjai)?
- ✓ Ar gaisro atveju yra įrengtos šviesos blykstės ir kiti **vaizdiniai ar vibruojantys signalizaciniai prietaisai**, kurie papildytų garsinę signalizaciją? Ar vaizdinės signalizacijos yra įdiegtos visose vietose, įskaitant ir tualetų patalpas?
- ✓ Ar sudarant evakuacijos maršrutus ir procedūras atsižvelgiama į tai, kad negalią turintys žmonės **faktiškai judės lėčiau**?
- ✓ Ar visi neįgalūs asmenys yra susipažinę su evakuacijos planais ir išklause saugos **instruktažą bei mokymo kursą**? Išplatinkite avarijų atvejų veiksmų aprašymus Brailio raštu, stambiu šriftu ar kompiuterinėse laikmenose.
- ✓ Ar priešgaisrinės saugos pareigūnai ir evakuacijos pagalbininkai dalyvavo **mokymuose**? Mokymų klausimai: evakuacijos metodai, ypač tai, kaip gabenti ar padėti evakuotis asmenims, naudojančioms pagalbines judėjimo priemones, kaip naudotis specialiąja evakuacine įranga; pagrindinių gestų reikšmės, kad būtų galima efektyviai bendrauti su kurčiaisiais, ir instrukcijos asmenims, kurie naudojami gyvūnų pagalba.
- ✓ Ar yra numatytos **gelbėjimosi vietos ir sritys**, kurios yra apsaugotos nuo tiesioginio pavojaus?
- ✓ Ar, kai būtina, **buvo konsultuojamasi**? kartkartėmis pasitarkite su vietos priešgaisrinės saugos, policijos ir gelbėjimo tarnybomis dėl to, ar neįgalūs asmenys turėtų likti savo darbo vietose, rinktis priedangos zonoje, kol atvyks gelbėtojai, ar nedelsiant evakuotis. Dėl konkrečių klausimų kreipkitės į specialiąsias neįgaliųjų organizacijas.
- ✓ Ar žmonėms su negalia numatytos priemonės yra įtrauktos į **raštiškas evakuacijos procedūras**?
- ✓ Ar **šios priemonės yra kartkartėmis peržiūrimos**?
- ✓ Ar darbuotojai skatinami **parengti** vaistų, alergijų, specialiosios įrangos, gydytojų, šeimos narių ir draugų vardų ir pavardžių, adresų, telefono numerių, vaistinių **sąrašą** nurodant ir kitą svarbią informaciją?
- ✓ Ar yra naudojimui parengtas **atsargų komplektas**, kuriame būtų tinkamos pirštinės (naudojamos asmenų, stumiančių savo invalido vežimėlį, rankoms nuo nuolaužų apsaugoti), lopai perdurtoms padangoms pataisyti, ir papildomos baterijos tiems, kurie naudoja motorizuotus invalido vežimėlius ar specialius dviratukus?

Bendravimas su darbuotojais

Teisiškai reikalaujama, kad būtų konsultuojamasi su darbuotojais ir jų atstovais sveikatos ir saugos klausimais. Jų dalyvavimas taip pat turi didelę reikšmę efektyviai vykdant rizikos prevenciją, kadangi jie daug žino ir turi darbinės patirties, kuri gali padėti darbdaviams pasitikrinti, kokia yra faktinė padėtis. Todėl labai svarbu konsultuotis su darbuotojų saugos atstovais ir neįgaliais darbuotojais, siekiant nustatyti neįgaliams žmonėms aktualius saugos ir sveikatos aspektus bei užkirsti kelią grėsmėms. Jei darbdaviai ar darbuotojų saugos atstovai pradeda veiklą nepasitarę su pačiais neįgaliais darbuotojais, jie gali nesužinoti svarbios informacijos, nes neįgalūs darbuotojai gali turėti kitokią, tačiau atitinkamą patirtį, į kurią reikia atsižvelgti.

Dėl tų pačių priežasčių reikėtų įtraukti neįgalius darbuotojus ir darbuotojų atstovus į tinkamos vietos neįgaliams žmonėms įrengimo procesą – planavimo veiklą, darbo aplinkos parinkimą, veiksmų avariniais atvejais nustatymą ir t. t. bei visos specialios įrangos pirkimą ir naudojimą.

Mokymai lygių galimybių klausimais

Diskriminacija gali būti netyčinė. Ji gali pasireikšti dėl supratimo trūkumo ar nežinojimo, taip pat ir dėl išankstinio nusistatymo. Todėl rekomenduojama mokymus lygių galimybių užtikrinimo neįgaliesiems klausimais surengti strateginiams vadovams, visiems tiems, kurie atsako už saugos ir sveikatos klausimus, saugos ir sveikatos srities ekspertams, darbuotojų atstovams bei visiems dalyvaujantiems vertinant riziką ir saugos komitetų veikloje. Į šiuos mokymus, apimančius organizacijos visus strategų ir praktikų poreikius, turi būti įtraukti ir saugos bei sveikatos klausimai.

Tolesnė informacija

Agentūros interneto svetainėje yra sveikatos ir saugos darbe klausimų skyrius, skirtas negalią turinčių asmenų integravimui ir išlaikymui darbo vietoje. Jame pateikiamos nuorodos į rekomendacijas, patarimus, praktinius atvejus konkrečiose darbo vietose, išsami informacija apie šios srities programas ir strategijas bei vykdomos politikos svarstomus dokumentus. Yra pateiktos nuorodos į valstybių narių, Europos ir pasaulio informacijos šaltinius. Taip pat daugiau informacijos galima rasti dažnai užduodamų klausimų skylyje:

http://europe.osha.eu.int/good_practice/person/disability/
Europos Komisijos neįgalumo klausimams skirtą tinklalapį galima rasti adresu http://europa.eu.int/comm/employment_social/disability/index_en.html



Courtesy of Lantegi Batuak
(www.lantegi.com)

„Lantegi Batuak“ veiklos rezultatai (www.lantegi.com) – Spalvų kontrastas padeda judėjimui



Europos saugos ir sveikatos darbe agentūra

Gran Vía, 33, E-48009 Bilbao

Tel. (34) 944 79 43 60, faksas: (34) 944 79 43 83

El. paštas: information@osha.eu.int