



## Strādājošo invalīdu veselības aizsardzība un drošība darbā

### Ievads



Zīmējusi Marina Virliča 2003. gada Eiropas Invalīdu gadā

Pret cilvēkiem ar invaliditāti darba vietā jāizturas bez diskriminācijas. Tas nozīmē vienādu attieksmi veselības aizsardzības un drošības jautājumos. Veselību un drošību nedrīkst izmantot par ieganstu, lai nepieņemtu darbā vai neturpinātu nodarbināt invalīdus. Turklāt darba vieta, kura ir pieejama un droša invalīdiem, ir arī drošāka un labāk pieejama visiem nodarbinātajiem, klientiem un apmeklētājiem. Uz invalīdiem attiecas gan Eiropas pretdiskriminācijas tiesību akti, gan darba drošības un veselības aizsardzības tiesību akti. Šie akti, kurus ES dalībvalstis ievieš katrā savā likumdošanā un pasākumos, jāpiemēro, lai atvieglotu invalīdu nodarbināšanu un neizslēgtu viņu nodarbināšanas iespēju.

### Tiesiskās prasības

Tiesību aktos, ar ko nosaka vienādu attieksmi un veselības aizsardzību un drošību, izmantota līdzīga metodika, un tajos nav pretrunu.

**Veselības aizsardzības un drošības tiesību aktos** ir prasība, lai darba devēji novērtētu risku un ievieš piemērotus profilakses pasākumus. Prioritāte jāpiešķir riska cēloņu novēršanai un darba pielāgošanai nodarbināto ērtībai. Līdztekus šīm vispārējām prasībām, kuras attiecas uz visiem riska faktoriem un nodarbinātajiem, darba devējiem ir pienākums:

- ✓ aizsargāt īpaši aizsargājamās grupas no tām raksturīgiem apdraudējuma faktoriem <sup>(1)</sup>;
- ✓ organizēt darba vietas, "lai vajadzības gadījumā ievērotu strādājošo invalīdu vajadzības. Šis noteikums īpaši attiecas uz durvīm, gaitenīem, kāpnēm, dušām, izlietnēm, tualetēm un darba vietām, ko tieši izmanto vai aizņem invalīdi" <sup>(2)</sup>;
- ✓ sagādāt darbam piemērotu aprīkojumu, kuru izmantojot, netiek nodarīts kaitējums nodarbināto drošībai un veselībai. Izpildot minimālās veselības aizsardzības un drošības prasības, pilnā mērā jāizmanto ergonomikas principi <sup>(3)</sup>.

piezīme [sic] – "kā minēts tekstā" norāda, ka angļiski šajā dokumentā invalīdi nosaukti vārdā handicapped, kurš tagad tiek uzskatīts par apvainojošu (tulk.).

**Arī pretdiskriminācijas tiesību aktos** var būt prasība par darba un darba vietas resursu pielāgošanu <sup>(4)</sup>. Darba devējiem jānodrošina:

- ✓ pārdomāti iekārtotas darba telpas invalīdiem, lai viņi var piekļūt darba vietai, piedalīties darbā, kā arī gūt tajā panākumus vai izmantot iespēju mācīties;
- ✓ tādi iedarbīgi un praktiski pasākumi, lai pielāgotu darba vietu invalīda vajadzībām, kā telpu un aprīkojuma pielāgošana, darba grafiki un pienākumu sadale vai mācību un integrācijas iespēju nodrošināšana.

**Riska novērtēšana nozīmē** rūpīgu to faktoru analīzi, kuri varētu radīt kaitējumu cilvēkiem darba vietā, izvērtējot, vai ir veikti pietiekami piesardzības pasākumi, vai arī jādara kas vairāk, lai kaitējumu novērstu. Mērķis ir panākt to, lai neviens netiek ievainots un nesaslimst. Riska novērtēšana nozīmē apzināt esošo apdraudējumu un pēc tam novērtēt ietvertu riska pakāpi, ņemot vērā jau veiktos piesardzības pasākumus. Iegūtie rezultāti tiek izmantoti, lai izvēlētos vispiemērotākos profilakses pasākumus.

### Ikvienā darba vietas riska novērtēšanas procesā jāņem vērā:

- ✓ uzdevums, piemēram, darba shēma, darba pasākumi;
- ✓ indivīds, piemēram, jebkādas specifiskas, ar invaliditāti saistītas vajadzības;
- ✓ darba aprīkojums, piemēram, palīgtehnoloģijas, kas palīdz darba vietu un aprīkojumu pielāgot indivīda vajadzībām;
- ✓ darba vide, piemēram, telpu izkārtojums, apgaismošana, apkure, piekļūšana, iziešana;
- ✓ darba organizācija, piemēram, kā ir organizēts darbs un laika grafiki;
- ✓ tāds fiziskais apdraudējums kā bīstamu vielu klātbūtne; astmatīki, piemēram, var būt jutīgāki pret darbā izmantotām ķīmikālijām;
- ✓ tāds psihosociāls apdraudējums kā stress vai iebaidīšana; piemēram, invaliditāti var izmantot kā ieganstu iebaidīšanai;
- ✓ informācijas un mācību nepieciešamība, piemēram, ar dažādiem līdzekļiem sniedzot informāciju par drošību un iespēju mācīties;
- ✓ nodarbināto un viņu pārstāvju iesaistīšana, arī konsultēšanās ar tiem par riska faktoriem un profilakses pasākumiem.

### Invalidiem bīstamo riska faktoru novērtēšana un saskaņošana ar pretdiskriminācijas tiesību aktiem

**Ievērot!** Mērķis ir izpildīt veselības aizsardzības un drošības noteikumus un tajā pašā laikā izvairīties no diskriminācijas.

(1) Padomes Direktīva 89/391/EEK par pasākumu ieviešanu, kas veicina darba drošības un veselības aizsardzības uzlabojumus.

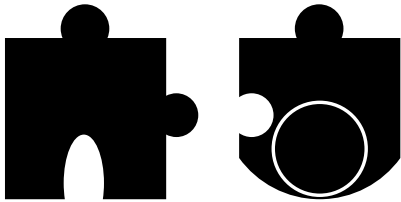
(2) Padomes Direktīva 89/654/EEK par minimālajām drošības un veselības aizsardzības prasībām darba vietās.

(3) Padomes Direktīva 89/655/EEK par minimālajām drošības un veselības aizsardzības prasībām, darbiniekiem izmantojot darba iekārtas darbā.

(4) Padomes Direktīva 2000/78/EK, kas nosaka vispārējos vienādas attieksmes principus nodarbinātībā un profesijā.

Nodrošināt, lai strādājošie invalīdi var veikt savus darba pienākumus droši, kā arī veikt veselības aizsardzības un drošības pasākumus. Piemēram, apmācīšana vai īpaša aprīkojuma ieviešana strādājošo invalīdu vajadzībām parasti ir prasība, kas ietverta gan veselības aizsardzības un drošības, gan pretdiskriminācijas tiesību aktos. Patiesas pretrunas, kad vienu tiesību aktu izpilde padara neiespējamu otru tiesību aktu izpildi, ir retums.

Pasākumu nodrošināšana strādājošo invalīdu vajadzībām jāaskaņo ar visiem drošības aspektiem un īpaši ar riska novērtēšanu (skatīt iezīmēto tekstu), lai darba devēji izpildītu pienākumus, kas paredzēti veselības aizsardzības un drošības, kā arī pretdiskriminācijas tiesību aktos. Visos riska novērtēšanas procesa posmos jāņem vērā pretdiskriminācijas pieeja, lai vajadzības gadījumā darba vide, darba aprīkojums un darba organizācija tiktu mainīta, nodrošinot riska faktoru un diskriminācijas novēršanu vai vismaz samazināšanu.



Marijas Šimatovičas zīmējums 2003. gada Eiropas Invalīdu gadā

**Riska novērtēšana.** Vispārējā jeb visaptverošā riska novērtējumā var būt jāņem vērā nodarbināto individuālās atšķirības. Ir svarīgi neuzskatīt, ka visi nodarbinātie ir vienādi, un arī neizdarīt secinājumus par veselības un drošības apdraudējuma faktoriem sakarā ar kādu konkrētu invaliditāti. Piemēram:

- ✓ jānoskaidro visvairāk apdraudētās nodarbināto grupas, kā arī
- ✓ attiecībā uz šīm grupām jāveic konkrēts riska faktoru novērtējums, ievērojot gan invaliditātes raksturu un pakāpi, gan darba vidi;
- ✓ jāņem vērā cilvēku spējas, kad tiek plānots darbs — invalīdiem bieži ir speciāla kvalifikācija, kuru nevajadzētu ignorēt tā iemesla dēļ, ka nav pietiekami labi pielāgoti darba apstākļi;
- ✓ riska novērtēšanas gaitā jākonsultējas ar nodarbinātajiem individuāli;
- ✓ vajadzības gadījumos jāmeklē padoms. To var sniegt darba drošības un veselības (OSH) dienesti un iestādes, veselības aizsardzības, darba drošības speciālisti un ergonomisti, invalīdu nodarbinātības dienesti vai invalīdu organizācijas.

Darba devējiem var būt pieņemama tāda racionāla pieeja, ka vispirms tiek noskaidrots, kādi pasākumi jāveic saskaņā ar pretdiskriminācijas tiesību aktiem. Pēc tam jāapsver, vai ir nepieciešami kādi papildu pasākumi, lai izpildītu veselības aizsardzības un drošības prasības.

**Profilakse.** Galvenais profilakses princips ir darba pielāgošana darbinieka vajadzībām, bet ne darbinieka pielāgošana darbam. Profilakses pasākumi var būt darba, darba laika, aprīkojuma, instrukciju, vides, procedūru izmaiņas utt; palīg tehnoloģija un apmācīšana. Darba devējam jāpārrunā šie pasākumi ar invalīdu, jo invalīds parasti ir tas cilvēks, kurš vislabāk zina visas vajadzības.

**Saskaņošana.** Tiem, kuri piedalās drošības pasākumos, piemēram, darba drošības speciālistiem, un tiem, kuri atbild par vienlīdzīgas attieksmes nodrošināšanu, piemēram, personāla daļas

nodarbinātajiem, ir jāaskaņo savi pasākumi, lai nodrošinātu abu aspektu uzmanīgu ievērošanu. Politikā attiecībā uz darba vietām vai rīcības plānos sakarā ar invalīdiem jāietver veselības aizsardzības un drošības jautājumi, bet iniciatīvās par veselīgāku darba vietu nodrošināšanu jāietver nodarbināto invalīdu vajadzības.

Dažreiz invalīdi atrod darbu ar kvalificēto invalīdu nodarbinātības dienestu starpniecību. Šim dienestam un darba devējam jāņem vērā veselības aizsardzības un drošības jautājumi jau plānošanas sākumā, bet veiktie pasākumi jāpārbauda, invalīdam sākot darbu. Piemēram, darba devējiem jāiesniedz nodarbinātības atbalsta organizācijām sava riska novērtējuma atskaite. Speciālistu organizācijas bieži var nodrošināt informāciju, mācības un pakalpojumus attiecībā uz piemērotākajiem pasākumiem. Informācija par riska novērtēšanu "aizsargātajos" darba iecirkņos ir atrodama atbildēs uz biežāk uzdotajiem jautājumiem (FAQ) internetā, tematā par invalīdiem (skatīt tālāk).

#### Kad notiek diskriminācija?

Ar pamatdirektīvu par vienlīdzīgu attieksmi nodarbinātībā ir aizliegta tieša un netieša diskriminācija nodarbinātības jomā sakarā ar invaliditāti:

- ✓ tieša diskriminācija ir mazāk labvēlīga attieksme pret personu sakarā ar invaliditāti, salīdzinot ar citu personu, kura atrodas, ir bijusi vai varētu būt līdzīgā situācijā;
- ✓ netieša diskriminācija izpaužas tad, ja šķietami neitrāla norma, kritērijs vai prakse nostāda personu ar konkrētu invaliditāti neizdevīgākā situācijā, salīdzinot ar citām personām.

Veselības aizsardzības un drošības pasākumus, kas paredzēti cilvēku aizsardzībai pret kaitējumu, nedrīkst izmantot diskriminējoši, izslēdzot invalīdus no darba vietas vai izturoties pret tiem nelabvēlīgāk, piemēram, apgalvojot, ka cilvēks invalīda ratiņos nespēj izkļūt no ēkas avārijas gadījumā vai ka nedzirdīgs darbinieks nevar saklausīt ugunsgrēka signālu. Ja veselības aizsardzība un drošība tiek minēta par iemeslu, darba devējiem tas jāpierāda ar adekvātu riska novērtējumu un kompetentu padomdevēju slēdzienu, ko sniedz, piemēram, profesionāla invalīdu organizācija, ka pastāv reāla un ar pasākumiem nenovēršama problēma atrast vietu invalīdam, piemēram, pārceļot to citā darbā. Ja tiek konstatēts, ka kādu invalīdu apdraud konkrēts riska faktors, nedrīkst uzskatīt, ka tas attiecas uz visiem cilvēkiem ar invaliditāti, un šo apstākli nedrīkst izmantot, lai automātiski noteiktu ierobežojumus attiecībā uz invalīdu darbu.

#### Norādījumi, kā nodrošināt pieņemamu iekārtojumu un drošu darba vietu strādājošiem invalīdiem

Pieklūve darba vietai nenozīmē tikai iekļūšanu ēkā. Darba situācijā pieklūve nozīmē to, cik viegli nodarbinātie var izmantot telpas, lai tie būtu pēc iespējas neatkarīgi no citiem. Tas attiecas uz visu kategoriju invalīdiem, ieskaitot cilvēkus ar pārvietošanās, garīgās attīstības, redzes un dzirdes traucējumiem. Nozīmīgas pārmaiņas var radīt ar vienkāršiem un lētiem pasākumiem.

**Ievērot!** Strādājošo invalīdu vajadzības jāņem vērā jau projekta un plānošanas stadijā, negaidot, kad darbā tiks pieņemts invalīds, lai tad ieviestu kādas pārmaiņas. Piemēram, ierīkojot jaunu signalizācijas sistēmu, automātiski jādarbojas gan vizuālajai, gan skaņas sistēmai.

Vērā ņemamie pasākumi

### Darba vide

- ✓ telpu vai darba vietu pielāgošana, piemēram, ar uzbrauktuvēm; lifti, gaismas slēdži, pakāpienu malu iekrāsošana gaišos toņos, ar tausti sajūtamās brīdinājuma lentes kāpņu galos, skaņas vai brīdinājuma signāli, automātiska smago durvju atvēršanās, durvju rokturi, zvani, pie ieejas ierīkotas ierīces, kas pieejamas invalīdu ratiņu lietotājiem un atrodamas redzes invalīdiem; neslidošs un gluds grīdas segums;
- ✓ personas norīkošana citā darba zonā, piemēram, pirmajā stāvā, vieglāk pieejamā telpā vai mājās;
- ✓ iekārtu iegāde vai izmaiņu ieviešana, piemēram, klaviatūra ar Braila rakstu, bezklausules režīms telefonam;
- ✓ izmaiņu ieviešana instrukciju vai izziņu grāmatās, piemēram, ieviešot vizuāli uztveramas instrukcijas attēlu veidā;
- ✓ lasītāja vai tulka nodrošināšana, piemēram, teksta telefona (*minicom*) ierīkošana nedzirdīgam darbiniekam un zīmju tulka nolīgšana konkrētās sanāksmēs vai gadījumos;
- ✓ balss pazišanas programmatūras instalēšana datorā personai ar darbā iegūtiem muskuļu un skeleta funkciju traucējumiem augšējās ekstremitātēs vai vājredzīgai personai; palielināts ekrāna teksts, piezīmes par disku, e-pastu vai audiokasetes nodrošināšana vājredzīgai personai;
- ✓ labas apgaismošanas ierīkošana vājredzīgiem un personām, kas lasa runu no lūpām.

### Zīmju izlikšana

- ✓ apsvērt, kā palīdzēt cilvēkiem pārvietoties pa ēku un nokļūt vajadzīgajā vietā;
- ✓ pārdomāt, ko var darīt, lai palīdzētu redzes invalīdam orientēties telpā (piemēram, kontrastainas krāsas mēbeles, paklāji, sienas un durvju aillas vai iegriezumi grīdas segumā);
- ✓ izlikt uzrakstus ar lieliem, skaidri salasāmiem burtiem, lai personas ar pavājinātu redzi tos var skaidri saskatīt;
- ✓ izlikt zīmes Braila rakstā, taustāmas un ar lielzmēra burtiem pie durvju rokturiem;
- ✓ izvietot grafiskas zīmes un attēlus, jo tādas zīmes var būt vieglāk saprotamas cilvēkiem ar garīgās attīstības traucējumiem;
- ✓ zīmes veidot ar matētu virsmu, lai tās neatstaro gaismu. Burtiem jākontrastē ar fona krāsu, lai tie ir vieglāk salasāmi.

### Informācijas sniegšana

- ✓ visa ar veselības aizsardzību un drošību saistītā informācija jāsniedz pieejamā veidā. Tas attiecas uz rakstisko informāciju un citiem informācijas sniegšanas veidiem, un informācijas sniegšanu strādājošiem redzes un dzirdes invalīdiem, personām ar disleksiju, garīgās attīstības traucējumiem vai psihiskiem traucējumiem.

### Darba organizācija un pienākumi

- ✓ dažu invalīdam paredzēto uzdevumu, piemēram, auto vadīšanas, uzticēšana citai personai;
- ✓ darbinieka pārcelšana piemērotākā amatā.

### Darba laiks

- ✓ darba laika mainīšana, arī saīsināta darba laika noteikšana, ja nepieciešams, piemēram, lai dotu iespēju invalīdam ceļā izvairīties no satiksmes sastrēgumiem;

- ✓ brīvdienu piešķiršana sakarā ar rehabilitāciju, pārbaudēm vai ārstēšanos;
- ✓ pakāpeniskas darbā atgriešanās organizēšana.

### Mācības un uzraudzība

- ✓ veikt pasākumus, lai invalīds nebūtu neizdevīgā situācijā attiecībā uz veselības aizsardzības un drošības mācībām, instrukcijām un informācijas saņemšanu, piedāvājot, piemēram:
  - ✓ alternatīvu mācību vietu un laiku;
  - ✓ mācību kursa materiālus un informāciju citā formā;
  - ✓ lasītāju vai tulku;
  - ✓ īpaši individuāli pielāgotas mācības;
  - ✓ rakstiskos materiālus vienkāršā valodā, kas tos padara vieglāk izmantojamus visiem;
- ✓ panākt, ka atbalstītās nodarbinātības programmās jau darba vietu plānošanas laikā tiek ņemtas vērā prasības sakarā ar darba drošības un veselības aizsardzības (*OSH*) mācībām;
- ✓ nodrošināt jebkādas specifiskas, papildu *OSH* mācības, kas var būt nepieciešamas invalīdiem sakarā ar viņu darbu, vai konkrētu viņiem vajadzīgu aprikojumu;
- ✓ sniegt vadītājiem un nodarbinātajiem jebkādu specifisku informāciju un nodrošināt nepieciešamās mācības, lai tie var atbalstīt strādājošu invalīdu. Mācības būs nepieciešamas tiem, kuriem jāpalīdz evakuēt strādājošie invalīdi avārijas gadījumā, kā arī jāmācās izmantot speciālu evakuēšanas aprikojumu. Tiem, kuri ir atbildīgi par vienlīdzīgas attieksmes ievērošanu, vajadzīgas *OSH* mācības saskaņā ar savu pienākumu izpildi.

### Paaugstināšana amatā un pārcelšana citā darbā

- ✓ paaugstināšanai amatā vai pārcelšanai citā darbā jāattiecas uz visiem nodarbinātajiem, kuru darba spējas un pieredze atbilst attiecīgajiem noteikumiem;
- ✓ testu vai vērtēšanas procedūras attiecīgi jāmaina;
- ✓ paaugstinot amatā vai pārcēlot citā darbā, jāorganizē invalīda apmeklējums paredzētajā darba vietā, lai konstatētu, vai sakarā ar darba vietas maiņu varētu rasties kādas īpašas vajadzības.



Publicēts ar Lantegi Batuaka atļauju ([www.lantegi.com](http://www.lantegi.com))

### Procedūras avārijas gadījumos

**Ievērot!** Daudzi pasākumi, kas uzlabo piekļuvi darba vietai, atvieglo arī evakuēšanu.

- ✓ Vai ir nepieciešams **izvietot** strādājošos invalīdus tajās ēkas daļās, no kurām tie var vieglāk izkļūt?
- ✓ Vai ir vajadzīgs **īpašs aprikojums**, piemēram, evakuēšanas krēsls? Pirms šāda aprikojuma iegādes, tas jāizmēģina, tad jānāca to izmantot un jānodrošina tā uzturēšana kārtībā, kā arī jāpārbauda reizē ar pārējo avārijas gadījumiem paredzēto aprikojumu.



- ✓ Vai  **noliktavās**  ir vajadzīgs evakuācijas aprīkojums? Vai tam var viegli piekļūt?
- ✓ Vai ir dots  **uzdevums konkrētam personālam**  (evakuācijas palīgiem) izziņot trauksmi avārijas gadījumā un palīdzēt nodarbinātajiem ar redzes traucējumiem vai citiem, kuriem ir grūti pārvietoties?
- ✓ Vai ir nodrošināts, ka ugunsgrēka gadījumā iedegas mirgojošas gaismas un citi  **vizuālu vai vibrējošu trauksmes signālu devēji** , kas papildina skaņu signālus? Vai vizuālie trauksmes signāli ir uzstādīti visās vietās, ieskaitot tualetes telpas?
- ✓ Vai paredzētie evakuēšanas ceļi un procedūras ir  **piemēroti potenciāli lēnākai invalīdu pārvietošanās gaitai** ?
- ✓ Vai visiem invalīdiem ir zināmi izejas maršruti un nodrošinātas  **instrukcijas un apmācīšana**  attiecībā uz drošības pasākumiem? Norādījumi par avārijas situācijām jāizdala arī Braila rakstā, ar lieliem drukas burtiem, tekstu failu veidā un lentu kasetēs.
- ✓ Vai ugunsdrošības darbinieki un evakuācijas palīgi ir  **apmācīti** ? Jānodrošina mācības par izmantojamiem evakuēšanas paņēmieniem, īpaši par personu nešanu vai palīdzību pārvietošanās palīgīdzekļu izmantošanā; par speciāla evakuācijas aprīkojuma izmantošanu, galveno zīmju valodas simbolu apgūšana, lai sekmīgi sazinātos ar nedzirdīgajiem, kā arī instrukcijas personām, kuras par pavadoņiem izmanto dzīvniekus.
- ✓ Vai ir noteiktas  **vietas glābšanai un drošībai** , kuras nav tieši apdraudētas?
- ✓ Vai vajadzības gadījumos tiek  **saņemti padomi** ? Periodiski ar vietējām ugunsdzēsības, policijas un glābšanas vienībām jākonsultējas par tādiem jautājumiem kā invalīdu palikšana savās darba vietās, pulcēšanās kādā patvēruma vietā, lai gaidītu glābēju ierašanos, vai arī to tūlītēju evakuēšanu. Konkrētu padomu saņemšanai jākonsultējas ar profesionālām invalīdu organizācijām.
- ✓ Vai kārtība attiecībā uz invalīdiem ir ierakstīta  **evakuācijas plānu aprakstos** ?
- ✓ Vai  **šie plāni tiek periodiski pārskatīti** ?
- ✓ Vai nodarbinātie ir aicināti  **sastādīt sarakstus** , kuros minēti medikamenti, alerģijas veidi, īpašas iekārtas; ārstu, aptieku, ģimenes locekļu un draugu uzvārdi, adreses un telefona numuri un cita svarīga informācija?
- ✓ Vai ir pieejams  **rezerves komplekts**  ar piemērotiem cimdiem (ko izmanto, lai pasargātu rokas no gruvešiem, stumjot invalīda ratiņus), riepu lāpīšanas komplekts, ja tās ir cauras, kā arī papildu baterijas tiem invalīdiem, kuri brauc ar motorratiņiem vai motorrolleriem?

## Nodarbināto konsultācijas

Konsultēšanās ar nodarbinātajiem un to pārstāvjiem par veselības aizsardzības un drošības jautājumiem ir juridiski obligāta prasība. Šo personu piedalīšanās ir būtiski svarīga sekmīgai riska novēršanai, jo šiem cilvēkiem ir zināšanas un pieredze attiecībā uz darba situācijām, un tas dod darba devējiem iespēju "pārbaudīt realitāti". Tādēļ konsultācijas ar nodarbināto drošības pārstāvjiem un strādājošiem invalīdiem ir svarīga sastāvdaļa strādājošo invalīdu veselības aizsardzības un drošības jautājumu noskaidrošanā un profilaksē. Ja darba devēji vai nodarbināto drošības pārstāvji veic pasākumus, nekonsultējoties ar pašiem strādājošiem invalīdiem, viņiem iespējams, trūkst svarīgas informācijas, bet strādājošiem invalīdiem var būt citāda, tomēr svarīga un vērtīga pieredze.

Tā paša iemesla dēļ invalīdi un nodarbināto drošības pārstāvji jāiesaista procesā, kas nodrošina strādājošiem invalīdiem "pietiekami labu iekārtošanu", piemēram, plānošanas darbus, darba vidi, procedūras avārijas gadījumos utt., kā arī speciāla aprīkojuma iegādāšanos un izmantošanu.

## Vienlīdzīga attieksmes mācīšana

Iespējama arī netīša diskriminācija. Tās iemesls var būt izpratnes trūkums vai nezināšana, kā arī aizspriedums. Tādēļ mācības par vienlīdzīgu attieksmi pret invalīdiem ir ieteicamas tiešajiem vadītājiem un visiem, kas ir atbildīgi par veselības aizsardzību un drošību, veselības aizsardzības un drošības speciālistiem, nodarbināto pārstāvjiem un pārējiem, kas iesaistīti riska novērtēšanā un darbojas drošības jautājumu komitejās. Visaptverošās mācībās par vienlīdzīgas attieksmes jautājumiem, kurās tiek aplūkota nepieciešamība organizācijām visā savā politikā un praksē rēķināties ar atšķirīgām personām, jāietver veselības aizsardzība un drošība.

## Sīkāka informācija

Aģentūras mājaslapā ir nodaļa, kas veltīta drošības un veselības aizsardzības jautājumiem darba vietā saistībā ar invalīdu integrāciju un paturēšanu darbā. Mājaslapā ir informācijas saites ar vadlīnijām, padomiem, praktisku gadījumu analīzi darba vietas līmenī, sīkāka informācija par programmām un stratēģiju šajā jomā, kā arī politisko diskusiju dokumenti. Ir arī saites ar ES dalībvalstu, Eiropas un pasaules mēroga informācijas resursiem un biežāk uzdotiem jautājumiem, kuri sniedz papildu informāciju:

[http://europe.osha.eu.int/good\\_practice/person/disability/](http://europe.osha.eu.int/good_practice/person/disability/)  
Eiropas Komisijas invaliditātes jautājumu interneta mājaslapas adrese ir [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/disability/index\\_en.html](http://europa.eu.int/comm/employment_social/disability/index_en.html)

Publicēts ar Lantegi Batuaika atļauju  
(www.lantegi.com)



Krāsu kontrasti palīdz pārvietoties



## Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūra

Gran Vía, 33, E-48009 Bilbao

Tel. (34) 944 79 43 60, fakss (34) 944 79 43 83

[information@osha.eu.int](mailto:information@osha.eu.int)