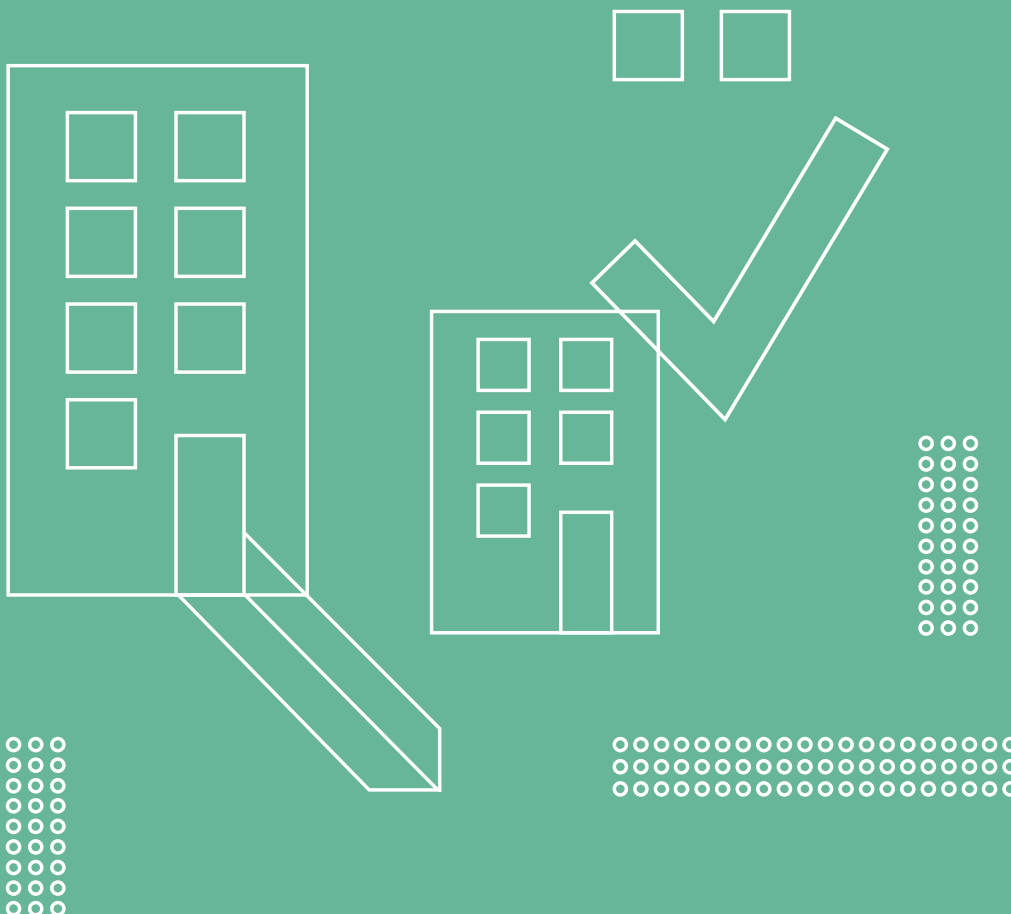


Tinkamas sąlygų pritaikymas žmonėms su negalia – kaip tai įgyvendinti darbovietėje



Parengė
Ugnė Grigaitė,
Žmogaus teisių stebėjimo institutas
Vilnius, 2020



LYGIŲ GALIMYBIŲ
KONTROLIERIAUS
TARNYBA



Žmogaus teisių
stebėjimo institutas



Kuriame
Lietuvos ateitį
2014–2020 metų
Europos Sąjungos
fondų investicijų
veiksmų programa

Leidiny parengtas vykdant projektą „Pokytis versle, viešajame sektoriuje, visuomenėje – nauji standartai diskriminacijos mažinimui“ (Nr. 07.3.4-ESFA-V-426-01-0001). Leidybą parėmė Europos socialinio fondo agentūra.

Požiūris į negalią

Per pastaruosius keliasdešimt metų pasaulyje buvo išvystyti keli skirtingi negalios modeliai. Šiuo atveju žodis „modelis“ reiškia negalios termino suvokimą ir mąstymo apskritai apie negalią perspektyvą.

Du pagrindiniai ir dažniausiai sutinkami:

- 1 biomedicininis negalios modelis (dar vadinamas individualiuoju),
- 2 socialinis negalios modelis.

Remiantis **biomedicininio (individualiuoju) negalios modeliu**, negalia matoma ir suprantama kaip „problema“, kuri vienaip ar kitaip veikia ir priklauso individualiam asmeniui, turinčiam konkrečią negalią. Tokiu atveju tai yra asmeninis – individualus – to žmogaus reikalas. Pavyzdžiui, jeigu vežimėliu judantis asmuo negali patekti į pastatą dėl laiptų, biomedicininis (individualusis) modelis paaiškintų, kad taip yra dėl vežimėlio, bet ne dėl laiptų.

Situaciją vertinant **socialinio negalios modelio** požiūriu, būtent laiptai būtų matomi kaip kliūtis, sukurianti negalią. Jeigu laiptų nebūtų, vežimėliu judantis asmuo galėtų patekti į pastatą kaip ir kiti žmonės, negalios šiuo atveju nebeliktų.

Socialinis negalios modelis parodo, kad aplinkoje ir visuomenėje egzistuoja daug fizinių, informacinių, komunikacijos, požiūrio ir kitų kliūčių, kurios užkerta kelią



AUTIZMO
SPEKTRAS



PSICHOSOCIALINĖ
NEGALIA



INTELEKTO
NEGALIA



RAIDOS
SUNKUMAI

KLIŪTYS



Ryšios šviesos
Minia triukšmaujančių
žmonių

KLIŪTYS



Smulkiu šriftu
parašytas tekstas
Oficialūs sudėtingi
dokumentai



FIZINĖ NEGALIA



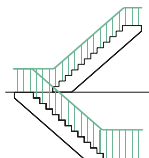
KOMPLEKSINĖ NEGALIA

KLIŪTYS



Siauros uždarytos durys
su pasukama rankena

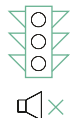
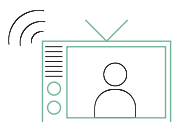
KLIŪTYS



Sudėtingas prieinamumas
Laiptai

SENSORINĖ NEGALIA

KLIŪTYS



Kalbantis televizorius
Tylūs šviesoforas

žmonėms su negalia lygiai su kitais būti visuomenės dalimi ir gyventi kokybišką gyvenimą. Vadovaujantis šiuo požiūriu, tai tampa nebe tik individualus, bet ir socialinis klausimas.

Šis modelis atkreipia dėmesį į tai, kad visuomenė linkusi visą fizinę, informacinę, kultūrinę, socialinę aplinką kurti ir pritaikyti vien tik žmonėms be negalios. Dažnai nesuvokiama ir nesusimąstoma, kad egzistuoja įvairūs individualūs faktoriai, sąveikaujantys su aplinkoje egzistuojančiomis kliūtimis, ir dėl to atsiranda įvairios negalios formos – kai kurios iš jų nematomos ir plika akimi.

Socialinio negalios modelio šalininkai atpažįsta ir pripažįsta, kad yra daug priemonių, kurių gali imtis visuomenė, norėdama sumažinti ir galiausiai visai panaikinti kliūtis bei prisidėti prie to, kad nė vienas visuomenės narys nebūtų priverstas likti atskirtyje¹.

¹ Lesterio Universiteto informacija: <https://www2.le.ac.uk/offices/accessability/staff/accessabilitytutors/information-for-accessability-tutors/the-social-and-medical-model-of-disability>

„...negalia, pasak socialinio modelio, sukuriama tų kliūčių ir dalykų, kurie vienaip ar kitaip riboja žmonių galimybes. Tai gali svyruoti nuo atskirų visuomenės narių individualių neigiamų išankstinių nuostatų iki institucinės diskriminacijos atveju, nuo neprieinamų viešųjų erdvių ir pastatų iki viešojo transporto sistemų, kuriomis neįmanoma naudotis, nuo segreguotos švietimo sistemos iki segreguotų darbo vietų, ir taip toliau. Šių kliūčių sukuriamos pasekmės neapriboja pavienių asmenų, o sistemiškai paveikia ištisas žmonių grupes – tai yra visuotinė nesėkmė, egzistuojanti dėl gilios diskriminacijos, institucionalizuotos visuose visuomenės sluoksniuose.“²

² Oliver, M. (1996) „Understanding Disability“.

Su Jungtinių Tautų (JT) neįgalųjų teisių konvencija atsirado dar vienas modelis – žmogaus teisių (negalios) modelis, praplėtęs socialinį negalios modelį.³ Su juo požiūris į negalią tapo grįstas žmogaus teisių standartais, papildytais nuostata, kad patys žmonės su negalia yra visų sprendimų, susijusių su jų gyvenimu, centrinė ašis.⁴

Biomedicininis (individualusis) negalios modelis	Socialinis negalios modelis	Žmogaus teisių (negalios) modelis
Teigiama, kad negalia kyla iš žmogaus turimo sutrikimo ar sveikatos problemos. Asmuo yra „nugalintas“ dėl savo paties kūno, smegenų, mąstymo ar kitų funkcijų sutrikimų.	Teigiama, kad negalia kyla iš aplinkoje ir visuomenėje egzistuojančių fizinių, informacinių, komunikacijos, požiūrio ir kitų socialinių kliūčių, kurios apriboja žmones ir jų galimybes, taigi sukuria negalią ir asmenį „nugalina“.	Teigiama, kad negalios sąvoka nėra baigtinė ir vis dar plėtojama – negalia atsiranda dėl sąveikos tarp asmenų ilgalaikių sutrikimų (fizinių, psichikos sveikatos, intelekto, jutimo ar kitų sunkumų) ir aplinkos sudaromų kliūčių (fizinių, informacinių, požiūrio), trukdančių šiems asmenims visapusiškai ir veiksmingai be pagalbos dalyvauti visuomenėje lygiai su kitais asmenimis.
Negalią turintis asmuo matomas kaip neįsivertis. Tam, kad negalios nebeliktų ir žmogus taptų įsivertis, negalia turi būti „išgydyta“ arba „pataisyta“.	Tam, kad negalios nebeliktų, turi būti pašalintos aplinkoje ir visuomenėje egzistuojančios kliūtys, trukdančios asmeniui su negalia gyventi įsivertį gyvenimą ir būti visuomenės dalimi.	Negalia yra visuomenėje egzistuojančios įvairovės dalis ir jos pašalinti nereikia – ji yra arba gali būti vertinga žmonių identiteto dalis ir niekaip neapriboja žmogaus teisių; svarbu tai gerbti, suteikti reikalingą pagalbą, pašalinti kliūtis ir tinkamai pritaikyti sąlygas.

³ Pasaulio sveikatos organizacija (2011) „World Report on Disability“.

⁴ Europos pagrindinių teisių agentūra (2011) „The Legal Protection of Persons with Mental Health Problems Under Non-discrimination Law“: https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/1797-FRA-2011-Legal-protection-persons-mental-health-problems-report_EN.pdf

Biomedicininis (individualusis) negalios modelis	Socialinis negalios modelis	Žmogaus teisių (negalios) modelis
<p>Pagrindinė problema yra individuali – t. y. žmogaus turimas sutrikimas ar sveikatos problema sukuria negalią.</p>	<p>Pagrindinė problema yra aplinkoje ir visuomenėje egzistuojančios kliūtys: tiek fizinės, tiek informacinės, tiek požiūrio, komunikacijos ir kitos socialinės kliūtys.</p>	<p>Pagrindinė problema yra ta, kad dažnai nėra efektyviai užtikrinama visokeriopa pagarba visuomenėje egzistuojančiai įvairovei ir visų žmonių teisėms, nepaisant jų galimo susidūrimo su negalios situacijomis.</p>
<p>Kadangi žmonių turimi sutrikimai ar sveikatos problemos užkerta kelią įprastam funkcionavimui ir dalyvavimui visuomenės gyvenime, reikalingi globėjai ar specialistai, kurie galėtų jais pasirūpinti ir už juos priimti sprendimus.</p>	<p>Kadangi žmonės su negalia yra iš prigimties lygūs su kitais, jie turi teisę į autonomiją, galimybę rinktis, priimti sprendimus apie savo gyvenimą laisva valia ir su informuotu sutikimu gauti reikiamą pagalbą iš kitų.</p>	<p>Žmonės su negalia turi tas pačias žmogaus teises, pareigas, individualius poreikius bei atsakomybę už savo gyvenimą, kaip ir kiti visuomenės nariai.</p>
<p>Žmonės, turintys negalią, yra paramos objektai, pacientai ir „globotiniai“.</p>	<p>Žmonės su negalia yra individualūs asmenys, kurie turi būti visų sprendimų, susijusių su jų gyvenimu, centrinė ašis.</p>	<p>Žmonės su negalia yra teisių subjektai ir turi tas pačias žmogaus teises, kaip ir kiti žmonės.</p>

Oficialų asmens negalios ir darbingumo lygį Lietuvoje nustato Neįgalumo ir darbingumo nustatymo tarnyba, **TAČIAU**, remiantis žmogaus teisių (negalios) modeliu, pagal JT neįgaliųjų teisių konvenciją

prie žmonių su negalia priskiriami asmenys, turintys

- **ilgalaikių** fizinių, psichikos sveikatos, intelekto ar sensorinių pojūčių sutrikimų,
- **sąveikaujančių su įvairiomis kliūtimis**, taigi šiems asmenims gali būti sudėtinga visapusiškai ir veiksmingai
- **be pagalbos** dalyvauti visuomenėje lygiai su kitais asmenimis.



Tinkamas sąlygų pritaikymas

2016 m. JT neįgaliųjų teisių komitetas rekomendavo Lietuvai imtis visų būtinų teisinių ir administracinių priemonių, kuriomis būtų skatinamas tinkamas sąlygų asmenims su negalia pritaikymas viešajame ir privačiame sektoriuose, taip pat būtų pripažįstama, kad **tinkamų sąlygų sudarymo bei aplinkos pritaikymo nebuvimas yra viena iš diskriminacijos dėl negalios formų**.

Tinkamas sąlygų pritaikymas – būtini ir tinkami pakeitimai bei pritaikymas, dėl kurių nepatiriama neproporcinga ar nepagrįsta našta.

Tai ne tik patalpų, bet ir kitų įvairių **sąlygų** pritaikymas, įskaitant **informacijos prieinamumą**.

Europos Sąjungos Teisingumo Teismas⁵ pažymėjo, kad sąvoka „tinkamų sąlygų sudarymas“ turi būti suprantama kaip įvairių kliūčių, trukdančių žmonėms su negalia visapusiškai ir veiksmingai dalyvauti profesiniame gyvenime tokiomis pat kaip ir kiti darbuotojai sąlygomis, pašalinimas. Darbdavių pareiga – imtis tinkamų, veiksmingų ir praktinių priemonių, skirtų darbo vietai pritaikyti.

Pavyzdžiui:

- pritaikyti patalpas ir įrenginius,
- nustatyti tinkamus darbo laiko modelius,
- paskirstyti užduotis,
- organizuoti mokymą,
- aprūpinti integracijos bei įtraukties ištekliais.

Atkreiptinas dėmesys, kad Darbo kodeksas įpareigoja darbdavius tinkamai pritaikyti sąlygas, jeigu dėl to nebus patiriama **neproporcinga našta** bei nebus neproporcingai apsunkinamos darbdavio pareigos. **Kiekvienu individualiu atveju** reikėtų atsižvelgti į:

⁵ 2019 m. rugsėjo 11 d. byloje Nr. C-397/18.

- finansines ir kitas susijusias išlaidas,
- įmonės dydį ir finansinius išteklius,
- galimybę gauti valstybės finansavimą ar kitos rūšies pagalbą.⁶

Pažymėtina, kad darbdavio pareigos nėra neproporcingai apsunkinamos, jei jam kiekvienu individualiu atveju pakankamai atlyginama valstybės negalios politikos srityje numatytais priemonėmis.⁷

Lietuvoje dėl darbo vietų steigimo ar pritaikymo subsidijavimo galima kreiptis į **Užimtumo tarnybą**.⁸

Konsultacijas šia tema taip pat gali suteikti **Lietuvos žmonių su negalia sąjunga**⁹ bei socialinė įdarbinimo agentūra „SOPA“¹⁰.

Kiekvienas darbdavys privalo imtis tinkamų priemonių, kad asmenims su negalia būtų sudarytos sąlygos¹¹:

- gauti darbą,
- dirbti,
- siekti karjeros,
- mokytis ir profesiskai tobulėti.

Jeigu darbuotojas dėl negalios **nebegali atlikti darbo**, darbdavys **privalo** apsvarstyti galimybę tinkamai pritaikyti

⁶ Aduvavičiūtė, M. (2018) „Lygių galimybių įgyvendinimo vadovas darbdaviams“: <http://hrmi.lt/wp-content/uploads/2019/01/LygiuGalimybiuVadovas.pdf>

⁷ Grigonis, E., Grigaitė, U. (2020) „Žmonių su negalia teisės Lietuvoje – darbas ir užimtumas“. Lietuvos negalios organizacijų forumas (10.1.2-ESFA-K-917).

⁸ Užimtumo tarnyba, darbo vietų steigimo (pritaikymo) subsidijavimas:

<https://uzt.lt/darbdaviui/darbo-vietu-steigimo-pritaikymo-subsidijavimas/>

⁹ Lietuvos žmonių su negalia sąjunga, negalią turinčių žmonių įdarbinimo rėmimas: <http://www.negalia.lt/naudinga-info/darbas/>

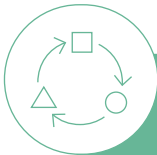
¹⁰ Socialinė įdarbinimo agentūra „SOPA“: <https://sopa.lt/imonems/>

¹¹ Aduvavičiūtė, M. (2018) „Lygių galimybių įgyvendinimo vadovas darbdaviams“: <http://hrmi.lt/wp-content/uploads/2019/01/LygiuGalimybiuVadovas.pdf>

sąlygas darbuotojui ir tik tada, jei tokios galimybės nėra, darbuotojas gali būti atleidžiamas, vadovaujantis atleidimą reguliuojančiomis darbo teisės normomis.¹²

Tinkamas sąlygų pritaikymas nereikalauja, kad būtų įdarbinamas asmuo, kuris neturi reikiamos kompetencijos ar gebėjimų atlikti darbą. Verčiau, tai yra

- *kliūčių panaikinimas* darbuotojui ar kandidatui,
- *turinčiam reikalingą išsilavinimą, įgūdžius ir kompetenciją,*
bei galimybės užtikrinimas save realizuoti ir atlikti esmines darbo funkcijas,
- *nepaisant negalios.*



Praktiniai pavyzdžiai

- Darbuotoja su fizine negalia gali atlikti visas su darbu susijusias funkcijas, tačiau jai gali prireikti daugiau laiko atvykti į darbą, nei kitiems. Tokiu atveju tinkamas sąlygų pritaikymas būtų darbo režimas, leidžiantis atvykti į darbą vėliau, arba suteikta galimybė dirbti nuotoliniu būdu, lanksčiu grafiku.
- Darbuotojas su intelekto negalia gali atlikti visas su darbu susijusias funkcijas, tačiau jam gali reikėti daugiau laiko, kad įgytų šiam konkrečiam darbui reikalingų įgūdžių. Tokiu

¹² Aduavičiūtė, M. (2018) „Lygių galimybių įgyvendinimo vadovas darbdaviams“: <http://hrmi.lt/wp-content/uploads/2019/01/LygiuGalimybiuVadovas.pdf>

atveju tinkamas sąlygų pritaikymas galėtų būti specializuoti darbuotojo apmokymai ir mentoriaus paskyrimas. Mentorius šiam darbuotojui galėtų skirti daugiau laiko ir padėti, kol pastarasis įgis pakankamai patirties.

- Darbuotojams su klausos negalia gali būti svarbu, kad įvairios vaizdinės priemonės, darbe ar kvalifikacijos kėlimo tikslais naudojami vaizdo klipai būtų aiškiai ir kokybiškai titruoti. Taip pat darbdaviams svarbu pasidomėti ir žinoti, kur kreiptis bei kokios procedūros numatytos prireikus gestų kalbos vertėjų, pavyzdžiui, talkinti renginių ar darbinių pasitarimų, posėdžių metu.

Organizaciniai sprendimai:

- Svarbu sudaryti galimybes lanksčiam darbo laiko režimui, darbui nuotoliniu būdu arba lanksčiu grafiku, smulkias, mažiau esmines darbo funkcijas paskirstyti tarp darbuotojų, kt.

Asmeninė ar individuali pagalba:

- Svarbu užtikrinti išsamius apmokymus prieš pradėdant darbą, sudaryti sąlygas mentorystei, instruktavimui, kt.
- Visada svarbu atvirai komunikuoti ir paklausti paties žmogaus, kokios pagalbos jam gali reikėti. Pavyzdžiui, jeigu asmuo turi klausos aparatą, galima jo(s) paklausti, ar reikia kalbėti aiškiau, kad žmogus galėtų skaityti iš lūpų. Prieš kreipiantis į darbuotojus su klausos negalia svarbu įsitikinti, kad buvo tinkamai atkreiptas jų dėmesys, taip pat svarbu kalbėti veidą būtinai atsukus į pašnekovą, neuždengti jo rankomis ir pan.

- Regėjimo negalios atveju, komunikuojant reikėtų būti kuo tikslesniems, konkrečiai nusakyti detales (pavyzdžiui, nesakyti „stalas yra štai čia“, o verčiau – „stalas yra už maždaug dviejų metrų, jums iš dešinės“). Darbinių susitikimų, posėdžių metu svarbu visiems dalyviams pradžioje prisistatyti, taip identifikuoti save ir savo buvimo vietą. Jeigu renginio ar posėdžio metu planuojama ekrane rodyti prezentacijas, svarbu iš anksto elektroniniu paštu išsiųsti aktualią medžiagą dalyviams, taip ir asmenims su regėjimo negalia būtų suteikta galimybė pasinaudoti pritaikytomis teksto skaitymo programomis ir pan.
-

Kvalifikacijos kėlimo priemonės:

- Svarbu darbuotojams užtikrinti papildomas galimybes kelti kvalifikaciją, dalyvauti specializuotuose mokymuose, kt.
-

Sąmoningumo kėlimas:

- Svarbu kelti visų darbuotojų sąmoningumą, mažinti ir panaikinti neigiamą požiūrį į negalia, paskatinti vertinti individualumą ir įvairovę darbe bei pagarbiai prisidėti ir padėti darbuotojams su negalia įsilieti į organizaciją lygiai su kitais ir pan.
-

Fiziniai ir techniniai sprendimai:

- Svarbu užtikrinti fizinį patalpų pritaikymą, parinkti darbovietės baldus pagal darbuotojų poreikius, parūpinti įvairių techninių priemonių darbuotojams, pavyzdžiui, teksto skaitymo programų darbuotojams su regėjimo negalia, specialių klaviatūrų ir pan.

Fizinis patalpų pritaikymas reiškia, kad žmonėms su judėjimo negalia sudaromos sąlygos:

- pasiekti patalpas,
- į jas patekti,
- viduje savarankiškai judėti.

Pavyzdžiui:

- Prie darbovietės pastato esančioje **automobilių stovėjimo aikštelėje** arčiausiai įėjimo galėtų būti numatyta vieta žmonių su negalia automobiliams – svarbu **užtikrinti ir galimybę laisvai judėti tarp automobilių stovėjimo aikštelės iki pastato** bei be papildomų kliūčių (pavyzdžiui, šaligatvio bortelių ar laiptelių) **patekti į jo vidų**. Taip pat svarbu, kad **skirtingos spalvos, faktūros ar reljefinėmis plytelėmis** būtų pažymėtas ne tik įėjimas į pastatą, bet ir išklotas visas pėsčiųjų takas, vedantis nuo automobilių stovėjimo aikštelės ir viešojo transporto stotelės iki įėjimo į pastatą.
- Patekimą į pastatą galima tinkamai pritaikyti ir nuožulniomis rampomis ar nuovažomis – svarbu juos įrengti **pakankamai nuožulnius ir su turėklais**, užtikrinančiais saugumą.
- Durų skambučiai ir telefonspynės, liftų mygtukai turėtų būti **įrengti tinkamame aukštyje** – pakankamai žemai – tam, kad judantys vežimėliu arba žemo ūgio žmonės galėtų juos lengvai pasiekti.
- Pastatų išorinės ir vidinės durys turėtų būti **be slenksčių, pakankamai plačios** (ne mažiau nei 85 cm) ir atsidaryti automatiškai, į šonus (ne sukamosios ir ne švaistinės).

- Patalpose turėtų būti įrengti **liftai ir (ar) keltuvai** šalia laiptų, liftų durys vėlgi – pakankamai plačios.
- Patalpose įrengti **higienos kambariai** turėtų būti prieinami ir pritaikyti žmonėms su negalia (platesnės durys be slenksčių, erdvesnės kabinos, tinkamos judėti vežimėliu ir lengvai apsisukti, tinkamai įrengti turėklai, žemiau įrengtos praustuvės, po jomis palikta laisva erdvė kojoms, kt.).
- Biuro baldai patalpose turėtų būti išdėstyti taip, kad žmogui, judančiam vežimėliu, netrukdytų laisvai judėti, apsisukti ir pan.
- Patalpose turėtų būti **ženklai, aiškiai žymintys objektus** (higienos kambarius, laiptus, išėjimą, kt.), taip pat ir ženklai, žymėjimai **Brailio raštu**.¹³
- Žmonėms su regėjimo negalia svarbu, kad būtų sudarytos galimybės greitai ir tiksliai susiorientuoti aplinkoje: tiek kieme, tiek pastato viduje būtų tinkamai įrengti **įspėjamieji reljefiniai paviršiai, skirtinga grindų danga, spalvų kontrastai**, laiku įspėjantys apie kliūtis ar posūkius, įėjimus, išėjimus, artėjančius laiptus. Tokie paviršiai gali būti suformuoti iš keraminių plytelių, kietos gumos, betono, metalo ir pan. Parinkti dažai ir medžiagos turi būti atsparios grindų valymo priemonėms. Spalvų kontrastui labiau patartina naudoti **pozityvų kontrastą (šviesūs objektai tamsiame fone)** nei negatyvų (tamsūs objektai šviesiame fone).

¹³ Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba (2012) „Neįgalųjų situacija darbo rinkoje. Aplinkos pritaikymas neįgalųjų poreikiams“, Vilnius, http://www.lygybe.lt/data/public/uploads/2016/02/neigaliuju-situacija-darbo-rinkoje_aplinkos-pritaikymas-neigaliuju-poreikiams

- Įėjimas į pastatą visų pirma turi būti lengvai randamas, **išsiskiriantis iš viso fono** – asmeniui su regėjimo negalia jį rasti palengvins **kontrastingos šaligatvio plytelės ar skirtinga durų spalva**, visai nematančiam žmogui – **skirtinga plytelių faktūra**.
- Priešais automatines duris galima įrengti „šilto oro užuolaidas“, **gumos takelius**, kt., priešais laiptus patiesti gumos takelį, koridoriuje priešais kabineto duris iš gumos ar kiliminės dangos suformuoti nedidelę nuožulnią pakylą. Žmonėms su regėjimo negalia tai papildomi įspėjamieji ženklai.
- Stiklinės konstrukcijos, pertvaros, vitrinės žmonėms su regėjimo negalia gali būti labai pavojingos, todėl **visas stiklines konstrukcijas (duris, sienas, vitrinas ir pan.) būtina pažymėti kontrastingomis juostomis**. Šios juostos turėtų būti ne siauresnės nei 10 cm, nubrėžtos vidutinio ūgio suaugusio žmogaus krūtinės lygyje.
- Žmonėms su regėjimo negalia labai nepatogūs ir net **potencialiai pavojingi laiptai, kurių pakopos yra skirtingo pločio ir aukščio**. Kur įmanoma, svarbu vengti įvilyų, nestandartinių laiptų. Taip pat labai svarbu **kontrastingomis linijomis pažymėti pirmą ir paskutinį laiptelį**. Linija turėtų būti bent 5–10 cm pločio. Patartinas variantas – tamsūs, bet gerai apšviesti laiptai ir šviesi kontrastinga linija.¹⁴

Nuomojantis arba projektuojant pastatą biurui ar kito tipo darbuvietai, patartina atsižvelgti į tai, ar pastatas (jo projektas)

¹⁴ VšĮ „Brailio spauda“, „Fizinės aplinkos pritaikymas žmonėms su regėjimo negalia“: <http://www.musuzodis.lt/las/fizine/fizine.htm#SPALV%C5%B2%20KONTRASTAI>

atitinka universalaus dizaino principus bei kitus pritaikymo žmonėms su negalia reikalavimus, nustatytus Statybos įstatyme ir Statybos techniniame reglamente¹⁵.

Esant galimybei, patartina susipažinti ir su tarptautiniais ISO standartais (Nr. 21542), kurie atspindi tarptautinį sutarimą dėl pačių moderniausių, nepriekaištingų technologijų, principų ir gairių sąlygoms tinkamai pritaikyti. Atkreiptinas dėmesys, kad ISO standartai yra mokami. Dėl prieigos rekomenduojama kreiptis į Lietuvos Standartizacijos departamentą; jų elektroninėje parduotuvėje galima įsigyti spausdintą dokumento versiją, neriboto skaitymo arba 24 valandų skaitymo paslaugą.¹⁶



Universalus dizainas

Universalaus dizaino principus rekomenduojama taikyti įrengiant bet kurią darbo vietą ar aplinką, nepriklausomai nuo to, ar joje jau dirba žmonės su negalia, ar ne.

Tai – dizaino filosofija ir principai¹⁷, pagal kuriuos produktai, paslaugos, aplinkos detalės, informacijos šaltiniai bei medijos nuo pat pradžių kuriami taip, kad jais galėtų pasinaudoti kuo daugiau skirtingų žmonių ir nereikėtų jų papildomai kiekvienam atskirai pritaikyti.

¹⁵ Statybos techninis reglamentas: <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/103022d0ffbe11e99681cd81dcdca52c>

¹⁶ Lietuvos standartizacijos departamento elektroninė standartų parduotuvė: t.ly/kHEZ

¹⁷ Story, M. F. (2011) „The Principles of Universal Design in Universal Design Handbook“.

Pagrindiniai universalaus dizaino principai:

Galimybė naudotis nešališkai – lygiai su visais (pavyzdžiui, automatizuotos durys, slenksčių nebuvimas, pakankamai platūs ir erdvūs koridoriai, įėjimai, liftai, rašytinė informacija pateikiama didesniu šriftu ir lengvai suprantama kalba, galimybė informaciją gauti ne tik rašytine, bet ir garsine forma, kt.).

Galimybė naudotis lanksčiai – priklausomai nuo individualios situacijos (pavyzdžiui, nepaisant to, ar žmogus yra kairiarankis, ar dešiniarankis, nepriklausomai nuo asmens ūgio ir pan. – tai galėtų būti reguliuojamo aukščio darbo stalai, tinkamos įspėjamosios ir ženklinimo sistemos, lytėjimo juostos, skirtingiems darbuotojų poreikiams pritaikyta kompiuterinė įranga, kt.).

Paprasti ir intuityvūs būdai naudotis (pavyzdžiui, didelis raudonas mygtukas ant sienos pagalbai iškviešti, ryškus pozityvus kontrastas tarp dažų spalvų ties grindų nelygumais, kt.).

Naudojimuisi reikia kuo mažiau fizinių pastangų (pavyzdžiui, visiškai automatizuotos durys arba nulenkiama, o ne pasukama durų rankena, pakankamai nuožulni nuovaža, o ne laipteliai, tinkamai įrengti turėklai, kt.).



Įdarbinimo proceso metu svarbu

- Darbo skelbime **informaciją pateikti paprasta ir lengvai suprantama kalba, nevertoti metaforų ar frazių, turinčių perkeltinę reikšmę**. Tai ypač padės žmonėms su intelekto negalia lengviau suprasti skelbimo tekstą. Taip pat svarbu atsiminti, kad daugeliui žmonių su klausos negalia lietuvių kalba gali būti antroji po gestų kalbos, taigi svarbu, kad darbo skelbimo tekstas būtų parašytas kuo paprastesne ir konkretesne lietuvių kalba.
- Užtikrinti informacijos apie siūlomą darbą pateikimą įvairiais prieinamais būdais – **raštu, lengvai suprantama ir lengvai skaitoma kalba, garsine informacija**, taip pat pasirūpinti jos išplatinimu ir per žmones su negalia vienijančias bei jiems atstovaujančias organizacijas.
- **Lengvai skaitoma kalba** (angl. *Easy-to-Read format*) – tai metodas, užtikrinantis teksto turinio pritaikymą žmonėms, turintiems skaitymo ar informacijos suvokimo sunkumų. Lengvai skaitomą informaciją turėtų būti lengva ne tik perskaityti, bet ir surasti bei suprasti. Jos turinys, pateikimas, išdėstymas, struktūra ir vaizdumas turi būti aiškūs ir lengvai suvokiami. Skaitytojai taip pat turi lengvai suprasti, kur tiksliai tekstas prasideda ir kur baigiasi. Informacija gali

būti perteikta ne tik paprasta, tiesiogine, kasdiene kalba, trumpais aiškiais sakiniais, užrašyta didesniu šriftu, spausdintinėmis didžiosiomis raidėmis, bet ir papildyta paveikslėliais, simboliais, nuotraukomis, užtikrinant erdvius tarpus tarp sakinių bei vaizdinės informacijos, kt.¹⁸

- Vengti darbo skelbime nurodyti perteklinius, darbo funkcijoms atlikti nebūtinus, **galinčius sukurti papildomų kliūčių** asmenims su negalia įsidarbinti.
- Darbo skelbime **nurodyti ne tik telefono numerį pasiteirauti, bet ir galimybę kreiptis SMS žinute ar elektroniniu paštu**. Tai gali būti itin svarbu žmonėms su klausos negalia.
- Pritaikyti **darbo pokalbio sąlygas** įvairių potencialių kandidatų poreikiams. Pavyzdžiui, užtikrinti, kad pokalbis vyktų **fiziškai prieinamoje patalpoje**, be per siaurų koridorių ar fizines kliūtis sukuriančių slenksčių; pirmame aukšte, jeigu pastate nėra tinkamai pritaikyto lifto, kt. Taip pat svarbu darbo skelbime paminėti, kad kandidatui gali būti sudaryta galimybė **pasinaudoti gestų kalbos vertėjų paslaugomis** darbo pokalbio metu. Lietuvoje veikia penki valstybiniai lietuvių gestų kalbos vertėjų centrai¹⁹. Naudojantis gestų kalbos vertėjų paslaugomis, svarbu, kad darbdaviai išlaikytų akių

¹⁸ Valstybės vaiko teisių apsaugos ir įvaikinimo tarnyba prie SADM, lengvai skaitoma kalba: <http://www.pertvarka.lt/naujienos/kvieciame-susipazinti-su-lengvai-skaitoma-kalba/>

¹⁹ NRD prie SADM, gestų kalbos vertėjų centrai: <http://www.ndt.lt/gestu-programa/gestu-kalbos-verteju-centrai/>

kontaktą su pačiu kandidatu ir kreiptusi tiesiogiai į jį (ją), o ne į vertėją.

- Kviečiant kandidatus į darbo pokalbius, svarbu **iš anksto nurodyti, iš kokių konkrečių dalių ar užduočių pokalbis susidės** (pavyzdžiui, ar reikės atlikti testus raštu, ar vyks darbas grupėse, ar kandidatui reikia pasiruošti individualią prezentaciją, kt.) – tai suteikia progą kandidatams įvardyti, kokių pritaikytų sąlygų jiems galėtų prireikti darbo pokalbio metu, o darbdaviams galimybę kuo geriau ir tinkamiau tai paruošti.

Parengė
Ugnė Grigaitė,
Žmogaus teisių stebėjimo institutas
Vilnius, 2020



LYGIŲ GALIMYBIŲ
KONTROLIERIAUS
TARNYBA



Žmogaus teisių
stebėjimo institutas