



Zapewnianie zdrowia i bezpieczeństwa pracownikom niepełnosprawnym

Wstęp



Rysunek Marina Wiriltsch, Europejski Rok Osób Niepełnosprawnych 2003

Niepełnosprawni powinni być traktowani na równi z innymi pracownikami. Dotyczy to zwłaszcza zdrowia i bezpieczeństwa w pracy. Aspekty te nie powinny stanowić powodu do niezatrudnienia lub zwalniania niepełnosprawnych. Ponadto miejsce pracy dostępne i bezpieczne dla niepełnosprawnych jest także bezpieczniejsze i bardziej dostępne dla wszystkich pracowników, klientów i gości. Niepełnosprawni podlegają europejskim przepisom dotyczącym zdrowia i bezpieczeństwa zawodowego oraz zakazu dyskryminacji. Przepisy te, włączane przez państwa członkowskie do krajowego ustawodawstwa i regulacji prawnych, powinny być stosowane w celu ułatwienia pracy niepełnosprawnym, a nie ich wykluczania.

Wymagania prawne

Przepisy dotyczące równego traktowania oraz odnoszące się do zdrowia i bezpieczeństwa cechują się podobnym podejściem i nie są ze sobą sprzeczne.

Przepisy dotyczące zdrowia i bezpieczeństwa nakładają na pracodawców obowiązek oceny ryzyka i wprowadzenia odpowiednich środków zapobiegawczych. Priorytetem jest eliminacja ryzyka u źródła i dostosowanie pracy do pracowników. Ponadto, oprócz tych ogólnych wymogów dotyczących wszystkich rodzajów ryzyka i pracowników, pracodawcy mają obowiązek:

- ✓ chronić szczególnie wrażliwe grupy przed specyficznymi zagrożeniami⁽¹⁾;
- ✓ organizować miejsca pracy „z uwzględnieniem niepełnosprawnych, jeżeli jest to niezbędne. Przepis ten ma zastosowanie zwłaszcza w odniesieniu do drzwi, korytarzy, schodów, pryszniców, umywalk, toalet i stanowisk pracy wykorzystywanych lub zajmowanych bezpośrednio przez niepełnosprawnych”⁽²⁾;
- ✓ udostępniać sprzęt roboczy, który jest odpowiedni do danej pracy i może być wykorzystywany przez pracowników bez szkody dla ich bezpieczeństwa i zdrowia. Należy spełniać

minimalne wymagania bezpieczeństwa i zdrowia, a jednocześnie w pełni stosować się do zasad ergonomii⁽³⁾.

Przepisy antydyskryminacyjne mogą także wymagać modyfikacji pracy i środków w miejscu pracy⁽⁴⁾. Pracodawcy mają obowiązek zapewnić:

- ✓ racjonalne umiejscowienie niepełnosprawnych w celu umożliwienia im dostępu i uczestnictwa w pracy i szkoleniach;
- ✓ skuteczne i praktyczne środki służące adaptacji miejsca pracy do niepełnosprawnych, obejmujące objekty, sprzęt, czas pracy, zakresy obowiązków, szkolenia lub działania integracyjne.

Ocena ryzyka oznacza dokładne zbadanie, co może przynieść szkodę ludziom. Umożliwia ona stwierdzenie, czy podjęto wystarczające środki, czy też można zrobić więcej dla bezpieczeństwa. Cel nadrzędny to zapewnienie, że nikt nie dozna obrażeń i nie zachoruje. Ocena ryzyka obejmuje identyfikację istniejących zagrożeń oraz określenie wielkości ryzyka, z uwzględnieniem stosowanych zabezpieczeń. Wyniki właściwej oceny ryzyka powinny pomóc w dokonaniu wyboru odpowiednich środków zapobiegawczych.

Ocena ryzyka w miejscu pracy powinna obejmować:

- ✓ zadanie, np. rozplanowanie pracy czy działań;
- ✓ osobę, np. szczególne potrzeby wynikające z niepełnosprawności;
- ✓ sprzęt, np. techniki wspomagające – czy miejsca pracy i sprzęt są dostosowane do indywidualnych wymagań;
- ✓ środowisko pracy, np. rozmieszczenie budynków, oświetlenie, ogrzewanie, dostęp, wyjścia;
- ✓ organizację pracy, np. sposób organizacji i harmonogramy;
- ✓ zagrożenia fizyczne, takie jak niebezpieczne substancje – np. środki chemiczne stosowane w pracy mogą stanowić większe zagrożenie dla osób chorych na astmę;
- ✓ zagrożenia psychospołeczne, takie jak stres – np. niepełnosprawność może być powodem szykan;
- ✓ potrzeby informacyjne i szkoleniowe, np. informacje dotyczące bezpieczeństwa i szkolenia w różnych mediach;
- ✓ zaangażowanie pracowników i ich przedstawicieli, w tym zasięganie ich opinii na temat ryzyka i środków zapobiegawczych.

Ocena ryzyka uwzględniająca niepełnosprawność i koordynacja z działaniami antydyskryminacyjnymi

Pamiętaj! Dążąc do przestrzegania zasad dotyczących zdrowia i bezpieczeństwa, jednocześnie unikaj dyskryminacji.

(1) Dyrektywa Rady 89/391/EWG w sprawie wprowadzenia środków w celu zwiększenia bezpieczeństwa i poprawy zdrowia pracowników podczas pracy.

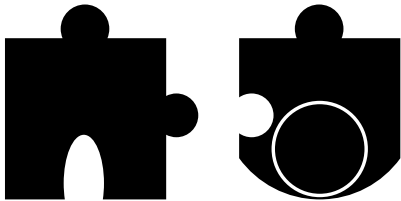
(2) Dyrektywa Rady 89/654/EWG dotycząca minimalnych wymagań bezpieczeństwa i ochrony zdrowia podczas pracy.

(3) Dyrektywa Rady 89/655/EWG dotycząca minimalnych wymagań w dziedzinie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia przy użytkowaniu przez pracowników urządzeń produkcyjnych podczas pracy.

(4) Dyrektywa Rady 2000/78/WE ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy.

Umożliwienie osobom niepełnosprawnym wykonywania bezpiecznej pracy oraz stosowanie środków zapewniających zdrowie i bezpieczeństwo, takich jak szkolenia lub specjalne urządzenia dla pracowników niepełnosprawnych, zwykle jest wymagane w przepisach dotyczących zarówno zdrowia i bezpieczeństwa, jak i zakazu dyskryminacji. Przypadki rzeczywistego konfliktu i niemożności stosowania tych dwóch grup przepisów jednocześnie należą do rzadkości.

Proces zapewniania środków dla niepełnosprawnych powinien być koordynowany ze wszystkimi elementami zarządzania bezpieczeństwem, zwłaszcza oceną ryzyka (zob. ramka), tak aby pracodawcy mogli wykonywać obowiązki prawne w zakresie zdrowia, bezpieczeństwa i niedyskryminacji. Wszystkie etapy procesu zarządzania ryzykiem powinny uwzględniać podejście antydyskryminacyjne, tak aby była możliwa zmiana lub adaptacja środowiska, sprzętu i organizacji pracy w celu usunięcia albo co najmniej zminimalizowania ryzyka i dyskryminacji.



Rysunek Marie Schimatovich, Europejski Rok Osób Niepełnosprawnych 2003

Ocena ryzyka: Ogólna lub częściowa ocena ryzyka powinna uwzględniać różnice pomiędzy indywidualnymi pracownikami. Nie można zakładać, że wszyscy są tacy sami, ani nie można z góry przyjmować żadnych założeń dotyczących zdrowia i bezpieczeństwa związanego z określoną niepełnosprawnością. Przykładowo:

- ✓ identyfikuj grupy pracowników narażonych na większe ryzyko; oraz
- ✓ dokonuj ścisłej oceny tego ryzyka, z uwzględnieniem charakteru i rozmiaru niepełnosprawności oraz środowiska pracy;
- ✓ podczas planowania pracy uwzględniaj umiejętności ludzi – pracownicy niepełnosprawni często mają szczególne umiejętności, których nie wolno zmarnować z powodu słabo zaadaptowanych warunków pracy;
- ✓ konsultuj się z osobami objętymi procesem oceny ryzyka;
- ✓ w miarę potrzeby zasięgaj porady, np. służb i władz bhp, specjalistów w dziedzinie zdrowia, bezpieczeństwa i ergonomii, służb zatrudnienia niepełnosprawnych i organizacji niepełnosprawnych.

Racjonalne podejście pracodawców może polegać w pierwszej kolejności na ustaleniu środków przewidzianych w przepisach antydyskryminacyjnych, a następnie na rozważeniu ewentualnych dodatkowych środków koniecznych do spełnienia wymagań zdrowia i bezpieczeństwa.

Zapobieganie: Naczelną zasadą zapobiegania jest dostosowanie pracy do pracownika, a nie odwrotnie. Środki zapobiegawcze mogą obejmować zmianę stanowiska, czasu pracy, sprzętu, instrukcji, środowiska, procedur itp. Pracodawca powinien omówić środki bezpośrednio z niepełnosprawnym, który zwykle najlepiej zidentyfikuje potrzeby.

Koordinacja: Osoby odpowiedzialne za bezpieczeństwo i za równouprawnienie powinny wzajemnie koordynować działania

w celu zapewnienia, że oba te aspekty będą w pełni uwzględniane. Polityka miejsc pracy i plany działania w zakresie niepełnosprawności powinny obejmować zdrowie i bezpieczeństwo, zaś potrzeby niepełnosprawnych powinny być objęte inicjatywami ochrony zdrowia w miejscu pracy.

Czasem niepełnosprawnymi zajmują się specjalistyczne służby zatrudnienia. Służby te i pracodawcy powinni uwzględniać zdrowie i bezpieczeństwo już na początku planowania, a podjęte środki powinny być weryfikowane po rozpoczęciu pracy przez osobę niepełnosprawną. Przykładowo, pracodawca powinien przekazać służbie zatrudnienia kopię oceny ryzyka. Specjalistyczne organizacje często mogą zapewniać informacje, szkolenia i obsługę w zakresie właściwych środków. Informacje na temat oceny ryzyka w miejscach pracy chronionej podano w dziale często zadawanych pytań (FAQ) na stronie internetowej poświęconej niepełnosprawnym (zob. Dalsze informacje).

Kiedy dochodzi do dyskryminacji?

Ramowa dyrektywa w sprawie równego traktowania w pracy zakazuje dyskryminacji, bezpośredniej i pośredniej, z powodu niepełnosprawności:

- ✓ bezpośrednia dyskryminacja zachodzi wtedy, gdy dana osoba jest traktowana mniej korzystnie wskutek niepełnosprawności niż inna osoba była, jest lub może być traktowana w porównywalnej sytuacji;
- ✓ pośrednia dyskryminacja zachodzi wtedy, gdy pozornie neutralne uregulowanie, kryterium lub praktyka stawiają osobę z określoną niepełnosprawnością w gorszej sytuacji niż inne osoby.

Środki w zakresie zdrowia i bezpieczeństwa mające chronić ludzi przed szkodami nie mogą powodować dyskryminującego wykluczania niepełnosprawnych z miejsca pracy lub ich gorszego traktowania, np. twierdzenia, że pracownik na wózku inwalidzkim nie może opuścić budynku w czasie zagrożenia lub że pracownik niedosłyszący może nie zareagować na alarm pożarowy. Jeżeli zdrowie i bezpieczeństwo są podawane jako przyczyna, pracodawca musi wykazać, poprzez odpowiednią ocenę ryzyka i kompetentną poradę, np. udzieloną przez specjalistyczną organizację niepełnosprawnych, że istnieje faktyczny problem, którego nie można rozwiązać środkami przewidzianymi dla niepełnosprawnych, np. poprzez przeniesienie na inne stanowisko. Jeżeli dany pracownik niepełnosprawny jest narażony na określone ryzyko, nie należy zakładać, że dotyczy to wszystkich niepełnosprawnych, i nie należy automatycznie ograniczać pracy im wszystkim.

Wskazówki dotyczące racjonalnego przystosowania i zapewnienia bezpiecznego miejsca pracy niepełnosprawnych

Dostępność nie dotyczy wyłącznie budynków. W pracy dostępność oznacza także łatwość korzystania z obiektów przez pracowników w sposób zapewniający maksymalną swobodę. Dotyczy to wszystkich rodzajów niepełnosprawności, w tym problemów ruchowych, edukacyjnych, wzrokowych i słuchowych. Wiele prostych i niedrogich środków może zapewnić znaczącą poprawę.

Pamiętaj! Lepiej uwzględniać potrzeby niepełnosprawnych na etapie projektu i planowania niż czekać na ich zatrudnienie, a dopiero potem wprowadzać zmiany. Przykładowo, instalując nowy system alarmowy można od razu wprowadzić także instalacje wizualne i dźwiękowe.

Środki, które należy rozważyć:

Środowisko pracy

- ✓ adaptacja obiektów lub stanowisk pracy, np. zastosowanie podjazdów, wind, włączników światła, stopni pomalowanych na jasny kolor, listew ostrzegawczych na szczytach schodów, sygnałów dźwiękowych lub ostrzegawczych, automatycznych urządzeń otwierających ciężkie drzwi, klamek, dzwonek, urządzeń wejściowych dla osób na wózku inwalidzkim lub niedowidzących, antypoślizgowych i gładkich podłóg;
- ✓ przeniesienie danej osoby w inne miejsce, np. na parter, do pomieszczenia z łatwiejszym dostępem lub do domu;
- ✓ nabycie lub zmodyfikowanie sprzętu, np. klawiatury brajla czy telefonu głosnomówiącego;
- ✓ modyfikacja instrukcji, np. zmiana na wizualne czy obrazkowe;
- ✓ zapewnienie lektora lub tłumacza, np. telefonu tekstowego (minicom) dla osoby niedosłyszącej lub tłumacza języka migowego na określone spotkania i okazje;
- ✓ instalacja oprogramowania głosowego w komputerze osoby z zawodowymi zaburzeniami mięśniowo-szkieletowymi górnych kończyn lub niedowidzącej, albo zapewnienie tekstu powiększonego lub instrukcji na nośniku elektronicznym czy kasecie audio dla osoby niedowidzącej;
- ✓ dobre oświetlenie dla osób niedowidzących i czytających z ruchu warg.

Oznakowanie

- ✓ rozważenie sposobów ułatwiających poruszanie się po budynku i dotarcie do zamierzonego miejsca;
- ✓ rozważenie środków pomagających znaleźć drogę osobom niedowidzącym (np. kontrastujących kolorów mebli, wykładzin, ścian i drzwi albo wgłębień w podłodze);
- ✓ umieszczenie dużych, jasnych, drukowanych znaków, dostrzegalnych przez osoby niedowidzące;
- ✓ umieszczenie znaków Braille'a, dotykowych i dużym drukiem na klamkach;
- ✓ rozmieszczenie znaków graficznych i obrazków dla osób z problemami edukacyjnymi;
- ✓ zapewnienie matowej powierzchni, uniemożliwiającej refleksy świetlne, oraz kontrastu znaku z tłem dla lepszej widoczności.

Komunikowanie

- ✓ zapewnienie informacji na temat zdrowia i bezpieczeństwa w dostępnej formie, pisemnej lub innej, także dla pracowników z zaburzeniami wzroku, słuchu, dysleksją oraz problemami edukacyjnymi lub umysłowymi.

Organizacja pracy i obowiązki

- ✓ powierzenie części obowiązków niepełnosprawnego innej osobie, np. kierowania pojazdem;
- ✓ przeniesienie pracownika na stanowisko bardziej dla niego odpowiednie.

Czas pracy

- ✓ zmiana godzin pracy, także na pół etatu, np. aby umożliwić osobie niepełnosprawnej dojazd poza godzinami szczytu;
- ✓ dopuszczanie nieobecności z powodu rehabilitacji, badań lub leczenia;

- ✓ organizacja etapowego powrotu do pracy.

Szkolenia i nadzór

- ✓ stosowanie środków zapewniających równy dostęp niepełnosprawnych do szkoleń, instrukcji i informacji odnośnie do zdrowia i bezpieczeństwa, np. poprzez:
 - ✓ zmianę czasu lub miejsca szkolenia;
 - ✓ dostarczenie materiałów i informacji na różnych nośnikach;
 - ✓ zapewnienie lektora lub tłumacza;
 - ✓ organizację indywidualnie dostosowanych szkoleń;
 - ✓ zapewnienie materiałów napisanych prostym językiem, przystępnych dla wszystkich;
- ✓ zapewnianie, że programy pracy chronionej zaspokajają potrzeby bhp na etapie planowania zatrudnienia;
- ✓ organizacja specjalnych dodatkowych szkoleń bhp dla niepełnosprawnych w zakresie ich pracy lub specyficznego sprzętu;
- ✓ zapewnianie kierownikom i personelowi wszelkich informacji i szkoleń w zakresie pomocy niepełnosprawnym. Szkolenia są niezbędne dla osób udzielających pomocy podczas ewakuacji, także w zakresie stosowania specjalnego sprzętu. Osoby odpowiedzialne za równouprawnienie również wymagają szkolenia dotyczącego bhp, odpowiedniego do ich roli.

Awanse i przeniesienia

- ✓ zapewnienie awansów i przeniesień dla wszystkich pracowników, zależnie od ich umiejętności zawodowych i doświadczenia;
- ✓ modyfikacja procedur testów lub ocen;
- ✓ w przypadku awansu lub przeniesienia umożliwienie niepełnosprawnemu wizyty w przewidywanym nowym miejscu pracy w celu oceny, czy ze zmiany nie wynikną jakies szczególne wymagania.



Zdjęcie dzięki uprzejmości Lantegi Batuak (www.lantegi.com)

Procedury ratunkowe

Pamiętaj! Wiele środków zwiększających dostępność miejsca pracy ułatwia także ewakuację.

- ✓ Czy istnieje potrzeba **lokalizacji** stanowisk pracy niepełnosprawnych w częściach budynku, z których możliwa jest łatwiejsza ewakuacja?
- ✓ Czy potrzebny jest **specjalny sprzęt**, np. wózek ewakuacyjny? Wypróbuj sprzęt przed zakupem, zorganizuj szkolenie dotyczące jego użytkowania, zapewnij jego konserwację jednocześnie z innymi urządzeniami awaryjnymi.
- ✓ Czy **tereny magazynowe** są zaopatrzone w niezbędny sprzęt ewakuacyjny? Czy jest on łatwo dostępny?

- ✓ Czy **zostały wyznaczone specjalne osoby** ds. pracowników z zaburzeniami wzrokowymi lub ruchowymi, w razie potrzeby ostrzegające ich o alarmie i udzielające im pomocy (pomocnicy ewakuacyjni)?
- ✓ Czy światła stroboskopowe ppoż. i inne **urządzenia ostrzegawcze wizualne lub wibrujące** uzupełniają alarm dźwiękowy? Czy sygnalizacja wizualna została rozmieszczona we wszystkich miejscach, także w toaletach?
- ✓ Czy drogi i procedury ewakuacyjne **uwzględniają potencjalnie wolniejszy ruch** niepełnosprawnych?
- ✓ Czy wszyscy niepełnosprawni zapoznali się z drogami ewakuacyjnymi i zostali **poinstruowani i przeszkoleni** w zakresie procedur bezpieczeństwa? Procedury te należy udostępnić w formie drukowanej brajlem, dużym drukiem, jako plik tekstowy bądź jako kasetę.
- ✓ Czy strażacy i pomocnicy ewakuacyjni zostali **przeszkoleni**? Szkolenia obejmują: techniki ewakuacyjne, zwłaszcza pomoc dla osób z trudnościami ruchowymi, stosowanie specjalnego sprzętu ewakuacyjnego, podstawowy język migowy dla komunikacji z niedosłyszącymi, instruktaż dla osób wykorzystujących zwierzęta ratownicze.
- ✓ Czy wyznaczono **strefy ratunkowe i miejsca** wolne od bezpośrednich zagrożeń?
- ✓ Czy uzyskano niezbędne **ekspertyzy**? Konieczne są okresowe konsultacje ze strażą pożarną, policją i służbami ratownictwa odnośnie do pozostania niepełnosprawnych przy stanowiskach pracy, zgrupowania w strefie ratunkowej i oczekiwania na przyjazd służb lub natychmiastowej ewakuacji. Określonych porad udzielają także specjalistyczne organizacje niepełnosprawnych.
- ✓ Czy **opracowane procedury ewakuacyjne** przewidują środki dla niepełnosprawnych?
- ✓ Czy **środki są okresowo weryfikowane**?
- ✓ Czy pracownicy są zachęcani do **sporządzenia listy** lekarstw, alergii, specjalnego sprzętu, nazwisk, adresów i numerów telefonicznych lekarzy, aptek, członków rodzin i znajomych lub innych ważnych informacji?
- ✓ Czy dostępne są **niezbędniki** z odpowiednimi rękawicami (chroniącymi przed gruzem dłonie osób poruszających się na wózku), sprzętem do naprawy opon i dodatkowymi bateriami dla osób na wózkach elektrycznych lub skuterach?

Konsultacje z pracownikami

Konsultacje z pracownikami i ich przedstawicielami na temat zdrowia i bezpieczeństwa stanowią wymóg prawny. Udział tych osób ma także zasadnicze znaczenie dla skutecznego zapobiegania ryzyku. Mają one bowiem realną wiedzę i doświadczenie w zakresie miejsca pracy i mogą je przekazać pracodawcy. Tak więc konsultacje ze specjalistami w dziedzinie bezpieczeństwa pracy i niepełnosprawnymi stanowią ważny element identyfikacji i rozwiązywania kwestii zdrowia i bezpieczeństwa niepełnosprawnych. Pracodawcy lub specjaliści podejmujący działania bez konsultacji z niepełnosprawnymi mogą przeoczyć ważne informacje, ponieważ niepełnosprawni mogą mieć istotne, choć odmienne doświadczenia.

Z tych samych powodów niepełnosprawni i przedstawiciele pracowników powinni być zaangażowani w proces zapewniania „racjonalnego umiejscowienia” niepełnosprawnych, obejmujący planowanie pracy i jej środowiska, procedury awaryjne itp. oraz zakup i wykorzystywanie specjalnego sprzętu.

Szkolenie w zakresie równouprawnienia

Dyskryminacja może nie być celowa. Może wynikać z niezrozumienia, ignorancji lub uprzedzeń. Dlatego pożądane jest szkolenie w zakresie równouprawnienia niepełnosprawnych, zaadresowane do menedżerów, osób odpowiedzialnych za zdrowie i bezpieczeństwo, przedstawicieli pracowników, innych osób zaangażowanych w ocenę ryzyka oraz komisji bezpieczeństwa. Wszelkie szkolenie w zakresie równouprawnienia, obejmujące potrzebę uwzględniania różnorodności w zasadach i praktykach firmy, powinno także dotyczyć zdrowia i bezpieczeństwa.

Dalsze informacje

Strona internetowa Agencji zawiera dział poświęcony zagadnieniom zdrowia i bezpieczeństwa, związanym z integracją i utrzymaniem pracy niepełnosprawnych. Znajdują się tam linki do wskazówek, porad, praktycznych analiz miejsc pracy, szczegółowych programów i strategii oraz dokumentów dyskusyjnych. Ponadto są tam linki do zasobów państw członkowskich, europejskich i światowych, a także odpowiedzi na często zadawane pytania.

http://europe.osha.eu.int/good_practice/person/disability/
Strona internetowa Komisji Europejskiej poświęcona niepełnosprawnym: http://europa.eu.int/comm/employment_social/disability/index_en.html



Dzięki uprzejmości Lantegi Batuak (www.lantegi.com)



Kontrastowe kolory ułatwiają poruszanie się.

Europejska Agencja Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy

Gran Vía, 33, E-48009 Bilbao

tel.: (34) 944 79 43 60, faks: (34) 944 79 43 83

E-mail: information@osha.eu.int