



A fogyatékkal élő munkavállalók egészségvédelmének és biztonságának biztosítása

Bevezetés



Marina Wiriltsch rajza, fogyatékkal élők európai éve, 2003

A fogyatékkal élők esetében az egyenlő munkahelyi bánásmódnak kell érvényesülnie, amely magában foglalja az egyenlőséget a munkaegészségügy és munkabiztonság területén. A munkaegészségügyre és -biztonságra való hivatkozás nem lehet kifogás a fogyatékkal élők foglalkoztatásának megtagadására vagy további alkalmazásuk megszüntetésére. Ráadásul az a munkahely, mely hozzáférhető és biztonságos a fogyatékkal élők számára, minden alkalmazott, ügyfél és látogató számára is biztonságosabb és hozzáférhetőbb lesz. A fogyatékkal élőket védik az európai diszkriminációellenes, illetve a munkaegészségügyi és munkabiztonsági jogszabályok. Ezeket a jogszabályokat, amelyeket a tagállamok hazai jogrendszerükbe és rendelkezéseikbe átültetnek, a fogyatékkal élők foglalkoztatásának megkönnyítésére, nem pedig a kirekesztésére kell alkalmazni.

Jogszabályi előírások

Az egyenlő elbánás, valamint a munka-egészségügyi és munkavédelmi szabályozás hasonló megközelítést takar, és nem ellentétes egymással.

A munka-egészségügyi és -biztonsági szabályozás a munkáltató számára kockázatelemzés elvégzését, valamint megfelelő óvintézkedések megtételét írja elő. Elsődleges feladata a veszély kiküszöbölése már a veszély forrásánál és a munkavégzés lehetőségének biztosítása a munkavállalók számára. Ezen általános, minden kockázatra és minden munkavállalóra vonatkozó jogszabályi előírásokon túlmenően a szabályozás a munkáltató számára előírja:

- ✓ a különösen érzékeny munkavállalói csoportok védelmét az őket speciálisan érintő veszélyekkel szemben⁽¹⁾;
- ✓ a munkahelyek oly módon történő kialakítását „mely, ha szükséges, tekintettel van a hátrányos helyzetű [sic] munkavállalókra. Különösen figyelembe kell venni ezt a rendelkezést a mozgáskorlátozottak [sic] által közvetlenül használt ajtók, folyosók, lépcsők, tusolók, mosdókagylók, illetve munkavégzésük helyszíne esetében”⁽²⁾;
- ✓ a munkavégzéshez megfelelő munkaeszközök biztosítását, amelyet a munkavállalók biztonságuk és egészségük

károsodásánélkül használhatnak. Az alapvető egészségvédelmi és biztonsági előírások alkalmazásakor az ergonómiai alapelveket maximálisan figyelembe kell venni⁽³⁾.

A diszkriminációellenes jogszabályok szintén előírják a munkához és a munkaeszközökhöz való hozzáférés lehetőségének biztosítását⁽⁴⁾. A munkáltatónak:

- ✓ biztosítani kell a fogyatékkal élők megfelelő elhelyezését, lehetővé téve számukra a foglalkoztatáshoz való hozzáférést, a munkában való részvételt, az előmenetelt vagy képzésben történő részvételüket;
- ✓ hatékony és gyakorlati intézkedésekkel kell a munkahelyet a fogyatékkal élőkhez igazodva alakítani, pl. a helyiségek és munkaeszközök, munkaidő-beosztás, feladatelosztás, illetve a képzési vagy integrációs források tekintetében.

A **kockázatelemzés** a dolgozókat érintő munkahelyi veszélyek alapos vizsgálatát jelenti annak megítélése érdekében, vajon elegendőek-e a megtett óvintézkedések, vagy pedig többre van szükség az ártalom elkerülése érdekében. A cél azt biztosítani, hogy hogy senki se sérüljön vagy betegedjen meg. A kockázatelemzés a meglévő veszélyek meghatározását, majd a kockázatok mértékének értékelését jelenti a meglévő óvintézkedések figyelembevételével. Az eredmények a legmegfelelőbb óvintézkedések kiválasztására szolgálnak.

Minden munkahelyi kockázatelemzésnek ki kell terjednie:

- ✓ a feladatra, pl. a munka, munkatevékenység jellegére;
- ✓ az egyénre, pl. van-e a fogyatékossgal összefüggő bármilyen különleges igénye;
- ✓ a munkahelyi felszerelésre, pl. a munkavégzést segítő technológiákra, a munkavégzés helyszínét és a munkaeszközöket az egyéni szükségletekhez igazították-e;
- ✓ a munkahelyi környezetre, pl. a helyiségek elrendezésére, világítására, fűtésére, megközelítési és elhagyási útvonalakra;
- ✓ a munkaszervezésre, pl. miként szervezik a munkát, valamint a munka menetére;
- ✓ a fizikai veszélyekre, pl. veszélyes anyagokra; az asztmások pl. érzékenyebbek lehetnek a munkahelyen használt vegyi anyagokra;
- ✓ a pszichoszociális veszélyekre, pl. a stressz vagy a durva bánásmód; a fogyatékossgal pl. ürügyként szolgálhat a durva bánásmódra;
- ✓ az információs és képzési igényekre, pl. munkavédelmi információ és oktatás nyújtása különböző médiumok révén;
- ✓ a munkavállalók és képviselőik bevonására, ideértve a veszélyek és kockázatok közös megbeszélését.

Fogyatékossgból adódó érzékenység kockázatelemzése és koordinációja a diszkriminációellenes lépésekkel

Figyelem! Törekedjen arra, hogy megfeleljen az egészség- és munkavédelmi követelményeknek, és egyidejűleg elkerülje a

(1) A Tanács 89/391/EGK irányelve a munkahelyi biztonság és egészségvédelem javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről.

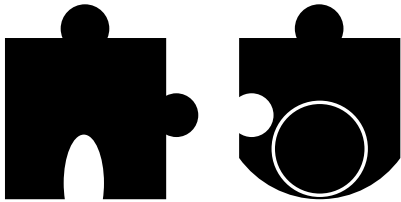
(2) A Tanács 89/654/EGK irányelve az alapvető munkahelyi egészségvédelmi és biztonsági követelményekről.

(3) A Tanács 89/655/EGK irányelve a munkavállalók által a munkahelyeken használt munkafelszerelés alapvető biztonsági, valamint egészségvédelmi követelményeiről.

(4) A Tanács 2000/78/EK irányelve a foglalkoztatás és munkaadás során az egyenlő bánásmódra kialakított általános keretről.

diszkriminációt. A biztonságos munkavégzés körülményeinek megteremtését a fogyatékkal élő munkavállalók számára, pl. az oktatást vagy a fogyatékosok számára hozzáférhető speciális eszközök biztosítását mind a munka-egészségügyi és munkabiztonsági, mind a diszkriminációellenes törvények előírják. Ritka az olyan konfliktus, amikor az egyik szabály betartása lehetetlenné teszi a másik betartását.

A fogyatékkal élő munkavállalók számára történő intézkedések végrehajtását a munka- és egészségvédelem összes részterületén a vezetésnek össze kell hangolnia, különös tekintettel a kockázatelemzésre (l. a keretes részt), hogy a munkáltatók az egészségvédelmi és munkabiztonsági, valamint a diszkriminációellenes törvények szabta köteleiségeiknek meg tudjanak felelni. A kockázatkezelési folyamat minden szakaszában szem előtt kell tartani a diszkriminációellenes hozzáállást, és a munkahelyi környezetet, felszerelést és a munka megszervezését szükség szerint meg kell változtatni vagy átalkítani a kockázatok és a diszkrimináció kiküszöbölése vagy legalábbis minimalizálása érdekében.



Marie Schimatovich rajza, fogyatékkal élők európai éve, 2003

Kockázatértékelés: Elképzelhető, hogy az általános vagy kiterjedt kockázatértékelésnek a munkavállalók egyéni különbségeivel is számolnia kell. Ne tételezzük fel, hogy minden munkavállaló egyforma, és ne társítsunk bizonyos fogyatékosokhoz egészségi és biztonsági kockázatokat. Például:

- ✓ meg kell határozni azon munkavállalói csoportokat, amelyek nagyobb kockázatnak lehetnek kitéve; és
- ✓ a fogyatékoság jellegének és mértékének, valamint a munkahelyi környezetnek a figyelembevételével a számukra kockázatot jelentő tényezőkről külön kockázatelemzést kell készíteni;
- ✓ a munka megtervezésénél figyelembe kell venni a dolgozók képességeit, a fogyatékos dolgozók ugyanis sokszor speciális készségekkel rendelkeznek, amelyeket nem szabad veszni hagyni a nem megfelelő munkakörülmények miatt;
- ✓ a kockázatelemzési folyamat során ki kell kérni az érintett munkavállalók véleményét;
- ✓ szükség esetén tanácsot kell kérni. Tanácsért lehet fordulni munkahelyi munkavédelmi szolgálatokhoz és hatóságokhoz, egészségügyi, biztonságtechnikai és ergonómiai szakemberekhez, fogyatékkal élők foglalkoztatásával megbízott szolgálatokhoz vagy a fogyatékkal élők szervezeteihez.

A munkáltató részéről ésszerű lehet azon megközelítés elfogadása, hogy előbb meg kell vizsgálni, milyen intézkedéseket ír elő a diszkriminációellenes jogszabály. Azután mérlegelni kell, milyen további esetleges intézkedésekre van szükség, az egészségvédelmi és biztonsági előírások betartásához.

Megelőzés: A megelőzés vezérelve: a munkát kell a munkavállalóhoz igazítani, és nem a munkavállalót a munkához. Óvintézkedések lehetnek: a munka, munkaidő, munkaeszközök, utasítások, környezet, eljárások stb. átalakítása, segédtechnológiák alkalmazása, valamint az oktatás. A munkáltatónak meg kell beszélnie az intézkedéseket a fogyatékkal élő személlyel, hiszen ő az, aki a legjobban meg tudja határozni, mire van szükség.

Koordináció: A munkavédelmi feladatokkal megbízott személyeknek, pl. a munkavédelmi előadónak, valamint az

egyenlő elbánás ügyével megbízottaknak, pl. a személyügyi előadónak, össze kell hangolniuk a tevékenységüket annak érdekében, hogy mindkét oldal biztosan érvényesüljön. A fogyatékosokhoz kötődő munkahelyi politikának vagy cselekvési terveknek fel kell ölelniük a munkavédelem ügyét, és a fogyatékos munkavállalók szükségleteit be kell építeni a munkahelyi egészségjavító kezdeményezésekbe.

A fogyatékkal élő munkavállalók időnként fogyatékkal élők foglalkoztatásával megbízott szolgálatok útján kapnak munkát. A szolgálatnak és a munkáltatónak már a tervezés legelején figyelembe kell venni az egészséget és munkabiztonságot, és az intézkedéseket a fogyatékos munkába állása után felül kell vizsgálni. A munkáltatóknak pl. el kell juttatniuk kockázatelemzésük egy példányát a foglalkoztatássegítő szolgálatokhoz. A szakosodott szervezetek gyakran tudnak a megfelelő intézkedésekre vonatkozó információt, képzést és szolgáltatásokat nyújtani. A „védett” munkahelyeken elvégzett kockázatelemzésekről a fogyatékosoknak szentelt internetes honlapok gyakran ismételt kérdések (GYIK – angolul FAQ) menüpontjában lehet tájékozódni (l. további információk).

Mikor van szó diszkriminációról?

A foglalkoztatás során történő egyenlő bánásmódról szóló keretirányelv tiltja a munkahelyeken a fogyatékosok alapján tett közvetlen és közvetett diszkriminációt:

- ✓ közvetlen diszkrimináció, ha valakivel fogyatékosága miatt kedvezőtlenebbül bánnak, mint egy másik személlyel bánnak, bántak vagy bánnának hasonló helyzetben;
- ✓ közvetett diszkrimináció, ha egy látszólag semleges intézkedés, szempont vagy gyakorlat bizonyos fogyatékosokkal élő személy(ek)e)t másokhoz képest kedvezőtlen helyzetbe hoz.

Az egészség- és munkavédelmi óvintézkedéseket nem lehet diszkriminatív módon úgy alkalmazni, hogy a fogyatékos személyeket kirekesszék a munkahelyről, vagy hogy kedvezőtlenebb elbánásban részesüljenek. Pl. nem lehet arra hivatkozni, hogy egy tolószékes alkalmazott veszély esetén nem tud kimenekülni az épületből, vagy egy hallássérült dolgozó nem reagál a tűriasztásra. Ha a munkáltató egészségi és biztonsági indokokra hivatkozik, megfelelő kockázatelemzéssel és hozzáértő tanácsadó – pl. egy fogyatékkal élőkre szakosodott szervezet – bevonásával bizonyítani kell, hogy olyan valódi problémáról van szó, amelyet nem lehet megoldani, és lépéseket kell tennie a fogyatékos személy alkalmazására, pl. másik munkahelyre történő átirányításával. Ha egy fogyatékkal élő munkavállalóról kiderül, hogy az különleges kockázatnak van kitéve, még nem lehet feltételezni, hogy a többi fogyatékosokkal élőnél is ugyanez a helyzet áll fenn, vagy automatikusan korlátozni alkalmazásukat.

Tippek a fogyatékos munkavállalók ésszerű elhelyezésére és biztonságos munkahelyük kialakítására

A hozzáférhetőség nemcsak az épületek elérhetőségére vonatkozik, hanem arra is, hogy a munkahelyen az alkalmazottak milyen könnyen tudják használni a helyiségeket, és mennyire lehetnek a lehető legönállóbbak. Vonatkozik ez mindenféle fogyatékosra, legyen szó mozgásszervi korlátozottságról, tanulási nehézségről, látás- vagy halláskárosodásról. Sok egyszerű és olcsó intézkedés jelentős változást hozhat e téren.

Megjegyzés: A fogyatékos dolgozók igényeit már a tervezés stádiumában figyelembe kellene venni, ahelyett hogy megvárnánk, míg egy fogyatékos dolgozó munkába áll, ami változtatásokat tesz szükségessé. Például egy új riasztórendszer felszerelésekor automatikusan fény- és hangjelző rendszert is kellene egyidejűleg alkalmazni.

A megfontolandó intézkedések tartalmazzák a következőket:

Munkahelyi környezet

- ✓ helyiségek vagy munkaállomások megfelelő kialakítása, pl. rámpák; liftek; villanykapcsolók; élénk színnel festett szélű lépcsőfokok; tapintható figyelmeztető csikok a lépcsőfeljárók tetején; audio- vagy figyelmeztető hangjelzések; önműködő nyitószervezetek nehéz ajtókon; tolokocsival közlekedők számára elérhető és gyengénlátók számára betájolható kilincsek, csengők és nyílászáró szerkezetek; csúszásmentesített, sima padozat;
- ✓ az illetőnek másik munkahelyi környezetbe, pl. a földszintre, megközelíthetőbb dolgozóhelyiségbe vagy otthonra történő áthelyezése;
- ✓ munkaeszközök beszerzése vagy átalakítása, pl. Braille-billentyűzet vagy kézi használatot nem igénylő telefon;
- ✓ utasítások vagy kezelési útmutatók módosítása, pl. vizuális, képi utasítások;
- ✓ olvasó vagy tolmács biztosítása, pl. szövegtárcsa készülék (minicom) siketek számára, vagy jeltolmács alkalmazása különleges találkozókra, rendezvényekre;
- ✓ hangfelismerő program telepítése a számítógépre munkavégéstől keletkezett izom-váz rendszeri felsővégtag-betegségben szenvedők vagy látásukban károsodottak számára; gyengénlátóknak szövegkinagyító, lemezen tárolt jegyzetek, e-mail vagy audiokazetta;
- ✓ a gyengénlátók és a szájról olvasók számára jó megvilágítás.

Biztonsági jelzésekkel való ellátás

- ✓ meg kell vizsgálni, miképp lehet segíteni a dolgozók épületen belüli közlekedését és eljutásukat oda, ahová éppen menni akarnak;
- ✓ számba kell venni, miként lehet megkönnyíteni a gyengénlátók térbeli tájékozódását (pl. élesen eltérő színű bútorzat, szőnyegek, falak és kapubejárók, vagy domború alakzatok a padlóburkolaton);
- ✓ nagy, feltűnő betűkkel nyomtatott közlemények kifüggesztése, hogy a gyengénlátók tisztán kivehessék azokat;
- ✓ kilincsek mellett Braille-, tapintható és nagybetűkkel nyomtatott jelekkel történő figyelmeztetések;
- ✓ ábrák és képi megjelenítés alkalmazása, mivel ezeket a jeleket a tanulási nehézségekkel küzdők könnyebben értik;
- ✓ matt felületű jelek alkalmazása a tükröződés megakadályozására. A könnyebb olvashatóságért a szöveg és a háttér élesen váljon el.

Kommunikáció

- ✓ mindenféle egészségvédelmi és munkabiztonsági információ hozzáférhető formában történő nyújtása. Ide tartoznak az írásos anyagok és a tájékoztatás más válfajai, valamint a látás- vagy halláskárosult, diszlexiás, tanulási nehézségekkel vagy pszichológiai betegségekkel küzdő munkavállalók információhoz juttatása.

Munkaszervezés és feladatok

- ✓ a fogyatékkal élők egyes feladatainak, pl. a gépkocsivezetésnek átruházása másik munkavállalóra;
- ✓ a dolgozó áthelyezése egy számára megfelelőbb beosztásba.

Munkaidő

- ✓ munkaidő megváltoztatása, ideértve szükség esetén a részmunkaidőt is, pl. azért, hogy a fogyatékos munkavállaló a csúcsforgalmon kívül közlekedhessen;
- ✓ munkából való távolmaradás engedélyezése rehabilitáció, kivizsgálás vagy gyógykezelés céljából;
- ✓ szakaszos újra munkába állás megszervezése.

Képzés és ellenőrzés

- ✓ intézkedések annak érdekében, hogy a fogyatékkal élő ne kerüljön hátrányos helyzetbe az egészségvédelmi és munkavédelmi oktatás, utasítások és információk terén, pl.
 - ✓ a képzés idejének vagy helyének megváltoztatása;
 - ✓ tananyag és információ biztosítása más információhordozón;
 - ✓ szövegfelolvasó készülék vagy tolmács biztosítása;
 - ✓ egyéni, egyénre szabott képzés biztosítása;
 - ✓ annak biztosítása, hogy az írott anyagok egyszerű nyelvezetűek, mindenki számára érthetőek legyenek;
- ✓ annak biztosítása, hogy a támogatott foglalkoztatási programok a munkaegészségügy és munkabiztonság oktatási követelményeit már a foglalkoztatás tervezési fázisában figyelembe veszik;
- ✓ a fogyatékkal élő dolgozók számára, a munkájukhoz vagy munkavégzéshez használt különleges felszerelésükhöz kapcsolódó bármilyen specifikus, munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi kiegészítő oktatás biztosítása;
- ✓ a vezetők és az alkalmazottak által igényelt bármilyen speciális, a fogyatékkal élő dolgozó segítésének lehetőségeire vonatkozó tájékoztatás és képzés nyújtása. Képzésben kell részesülniük azoknak, akik veszély esetén – ideértve különleges mentőfelszerelés használatát is – a fogyatékos dolgozók kimenekítését hivatottak segíteni. A diszkriminációellenes kérdésekkel megbízottaknak feladatukhoz kapcsolódó munkabiztonsági és egészségvédelmi képzésben kell részesülniük.

Előléptetés és áthelyezés

- ✓ az előléptetés vagy áthelyezés lehetősége minden erre alkalmas munkavállaló előtt nyitva kell, hogy álljon munkaképességének és gyakorlatának függvényében;
- ✓ a vizsgáztatási vagy értékelési eljárások módosítása;
- ✓ előléptetés vagy áthelyezés esetén a fogyatékos dolgozó számára biztosítani kell a szóba jövő új munkahely megtekintését, hogy fel lehessen mérni, a változás új, speciális szükségletekkel jár-e.



Fotó: Lantegi Batuak (www.lantegi.com)

Eljárások veszély esetén

Figyelem! Sok, a munkahely megközelíthetőségét javító intézkedés a dolgozók kimenekülését is megkönnyíti.

- ✓ Szükséges-e a fogyatékkal élő dolgozókat az épület olyan részeiben **elhelyezni**, ahonnan könnyebben távozhatnak?
- ✓ Szükség van-e valamilyen **különleges eszközre**, pl. evakuálási székre? Beszerzés előtt ki kell próbálni az eszközt, meg kell tanítani a használatát, rendszeresen karban kell tartani és ellenőrizni a többi mentőfelszereléssel egyidejűleg.
- ✓ Van-e a **tárolóhelyiségekben** szükséges evakuálási felszerelés? Ez könnyen hozzáférhető-e?
- ✓ Veszély esetére vannak-e a gyengénlátók vagy a mozgáskorlátozott dolgozók riasztására és segítségére



kijelölt személyek az alkalmazottak között (evakuálási asszisztensek)?

- ✓ **Vannak-e fényvillogók és egyéb fényjelző vagy villogó riasztókészülékek** a hangjelző riasztók mellett? A fényjelző riasztók fel vannak-e szerelve a munkahely egész területén, ideértve a mosdókat is?
- ✓ A menekülési útvonalak és eljárások **figyelembe veszik-e a fogyatékkal élők valószínűleg lassabb mozgását?**
- ✓ Ismeri-e minden fogyatékkal élő munkavállaló a menekülési útvonalakat, és kapott-e a biztonsági eljárásokra vonatkozó **utasításokat és oktatást?** A veszély esetén követendő eljárások Braille, nagybetűs, textfájl és audiokazetta formában is kiosztandók.
- ✓ A tűzvédelmi felelősök és evakuálási asszisztensek kaptak-e **képzést?** Képzési témák: alkalmazandó menekítési technikák és különösen, miként kell kivinni vagy segíteni a mozgásukhoz segédeszközöket használókat; különleges mentőfelszerelések használata; jelyelvi alapképzés a halláskárosultakkal való hatékony kommunikáció érdekében; utasítások a vezető-állatokat használók számára.
- ✓ Felállítottak-e a közvetlen veszélytől biztonságban lévő **menedékhelyeket és -állomásokat?**
- ✓ **Megkapták-e a szükséges utasításokat?** Rendszeresen konzultáljon a helyi tűzoltósággal, rendőrséggel és mentőszolgálattal arról, hogy a mentőalakulatok megérkezéséig a fogyatékkal élő dolgozóknak a munkahelyükön kell-e maradniuk, egy óvóhelyen kell-e összegyűlniük a mentőalakulat megérkezéséig, vagy azonnal el kell-e hagyniuk a munkahelyüket. Kérje ki az adott helyzetre vonatkozóan a fogyatékkal élőkre szakosodott szervezetek speciális javaslatát.
- ✓ Az **írásos evakuálási folyamatba** belevették-e a fogyatékkal élőkre alkalmazandó eljárásokat?
- ✓ **Felülvizsgálják-e rendszeresen ezeket az eljárásokat?**
- ✓ Az alkalmazottakat ösztönzik-e, hogy **készítsenek listát** az általuk használt gyógyszerekről, allergiáikról, különleges eszközeikről, orvosaik, gyógyszerházaik, családtagjaik és barátaik nevééről, címéről és telefonszámáról, illetve bármilyen egyéb fontos információról?
- ✓ Rendelkezésre áll-e **mentőkészlet** megfelelő kesztyűvel (mely a kézi meghajtású tolszék kerekét hajtó személyek kezét hivatott védeni az omladéktól), foltkészlet a kilyukadt gumik megjavításához és pótakkumulátor a motoros kerekesszéket vagy robogót használók számára?

Konzultáció a munkavállalókkal

A dolgozókkal és képviselőikkel történő konzultációt munka-egészségügyi és -biztonsági kérdésekben jogszabály írja elő.



Fotó: Lantegi Batyak
(www.lantegi.com)

A színkontraszt segít a mozgásban



A színkontraszt segít a mozgásban

Részvételük a hatékony kockázatmegelőzésben alapvető, hiszen ők rendelkeznek munkahelyi ismerettel és tapasztalattal, így ők biztosítják a „valóság visszacsatolását” a munkáltató felé. Következésképp a munkavállalók részéről biztonsági képviselőkkel és fogyatékkal élő dolgozókkal történő konzultáció fontos része a fogyatékosokat érintő munka-egészségügyi és munkavédelmi problémák meghatározásának és megelőzésének. Ha a munkáltató vagy a munkavállalói munkavédelmi képviselők anélkül tesznek lépéseket, hogy előzőleg kikérték volna a fogyatékos dolgozók véleményét, fontos információktól eshetnek el, mert a fogyatékkal élőknek lehetnek másfajta, de olyan helytálló tapasztalataik, amelyeket figyelembe kell venni.

Ugyanezen okokból a fogyatékkal élőket és a dolgozók képviselőit be kell vonni a fogyatékkal élő munkavállalók „megfelelő elhelyezésébe” is, pl. a munka megtervezésébe, a munkahelyi környezet, veszély esetén alkalmazandó eljárások stb. kialakításába, valamint mindenféle különleges eszköz beszerzésébe és használatába.

Képzés az egyenlő elbánásról

A diszkrimináció nem mindig szándékos. Előfordulhat a megértés hiányából vagy tudatlanságból ugyanúgy, mint előítélet miatt. Ezért a fogyatékkal élőkkel történő egyenlő elbánásról oktatás ajánlatos a felsővezetőknek, minden munka-egészségügyi és munkabiztonsági felelősnek és szakembernek, a munkavállalói képviselőknek és mindenkinek, aki a kockázatelemzésben és a munkavédelmi bizottságokban részt vesz. Az egyenlő elbánásról szóló átfogó képzésnek, amely lefedi a szervezetek törekvését a sokféleség felvállalására stratégiáik és gyakorlatuk egész folyamán, az egészség- és munkavédelemre is ki kell terjednie.

További információk

Az Ügynökség honlapján van egy cím, amelyet a fogyatékkal élő munkavállalók munkahelyi beilleszkedésével és megtartásával kapcsolatos munka-egészségügyi és munkabiztonsági kérdéseknek szenteltek. Itt linkek található útmutatók, tanácsadás, munkahelyi szintű gyakorlati esettanulmányok, e terület részletes programjai és stratégiái, valamint politikai vitaanyagai felé. Ezenkívül vannak linkek a tagállami, más európai, illetve szerte a világon található források, végül a gyakran feltett kérdések felé, amelyekből további információ nyerhető:

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

Az Európai Bizottságnak a fogyatékosok kérdéseivel foglalkozó honlapja a következő címen érhető el: http://europa.eu.int/comm/employment_social/disability/index_en.html

Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökség

Gran Vía, 33, E-48009 Bilbao

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

information@osha.eu.int