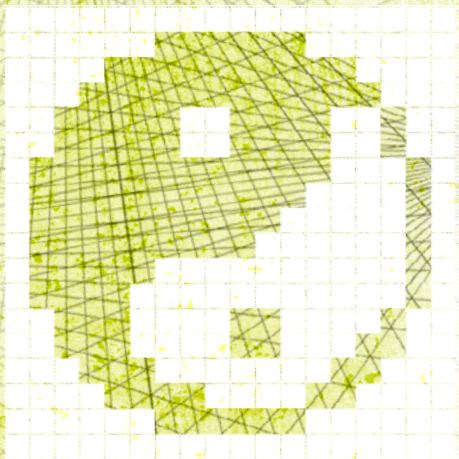


# DARBĀ MĒS VISI VARAM BŪT NODERĪGI!



Sabiedrībā un mūsu darba vietās bieži sastopami daudzi aizspriedumi un stereotipi – vieni no būtiskākajiem skar cilvēkus ar funkcionāliem ierobežojumiem un invaliditāti. Diemžēl joprojām ir plaši izplatīts uzskats, ka cilvēks ar invaliditāti vai funkcionāliem traucējumiem nav spējīgs pilnvērtīgi mācīties un strādāt. Tomēr tā nav – darba vietā ikviens var būt noderīgs neatkarīgi no veselības stāvokļa vai kādiem citiem funkcionāliem ierobežojumiem. Atcerieties, ka cilvēki ar vairāk vai mazāk izteiktiem funkcionāliem ierobežojumiem veselības stāvokļa dēļ ir mums visapkārt! Vairāk nekā divdesmit procentiem nodarbināto pēc 40 gadu vecuma ir kāda hroniska slimība, kurai vajadzīga speciāla aprūpe, piemēram, cukura diabēts, paaugstināts asinsspiediens vai astma – visi šie cilvēki sekmīgi strādā, ja vien viņiem ir iespējas to darīt piemērotā vidē, savlaicīgi lietot medikamentus un ievērot režīmu!

Šis materiāls satur īsu un vispārēju pārskatu par biežākajām situācijām, kuras iespējamās darba vietās, par biežākajiem stereotipiem un svarīgākajiem aspektiem, kas jāņem vērā kolēģiem un darba devējiem. Ļoti bieži ir nepieciešams pavisam maz, lai cilvēki ar funkcionāliem ierobežojumiem spētu pilnvērtīgi strādāt līdzās visiem pārējiem. Parasti svarīgākās lietas, kuras varam ietekmēt darba vidē, ir saistītas ar darba vietu pieejamības jautājumiem, atbalstu un tehniskām palīgierīcēm vai individuāliem pielāgojumiem. Ja nepieciešama detalizētāka informācija par darba vietu pielāgošanu, iesakām iepazīties ar Vadlīnijām būvnormatīvu piemērošanai attiecībā uz vides pieejamību personām ar funkcionāliem traucējumiem, kuras pieejamas LR Labklājības ministrijas interneta vietnē ([www.lm.gov.lv](http://www.lm.gov.lv)).

## CILVĒKI AR REDZES TRAUČĒJUMIEM

Populārākais  
stereotips

*Cilvēki ar redzes traucējumiem neko neredz  
un viņi nespēj strādāt!*

### Kas jāņem vērā?

Cilvēki ar redzes traucējumiem, īpaši, ja runa ir tikai par vājredzību, nevis pilnīgu aklumu, var sekmīgi strādāt. Ar speciālu brilli vai palielināmā stikla palīdzību šie cilvēki spēj lasīt un orientēties darba vietā. Redzes traucējumi ierobežo viņu spēju orientēties darba vidē, bet ar kolēģu atbalstu un īpašu darba vietu iekārtojumu viņi ir spējīgi veikt savu darbu.

Darba vietai jābūt droši iekārtotai, pārskatāmai, ar izteiktiem krāsu kontrastiem, virsmu līmeņu maiņām, labu apgaismojumu, bez sīkām detaļām un šķēršļiem. Darba vietā nevajadzētu bez vajadzības bieži mainīt lietu kārtību, jo cilvēki ar redzes traucējumiem pierod pie iekārtojuma. Vēlams, lai telpās nebūtu lieku trokšņu, bet būtu laba akustika, jo daļu informācijas šie cilvēki uztver ar dzirdi.

Tāpat pieejamas daudzas speciālas datorprogrammas personām ar redzes traucējumiem (piemēram, runas sintēzes programmas), arī vairumā tradicionālo programmu ir iespējams mainīt burtu lielumu un attēlu kontrastu.

## CILVĒKI AR DZIRDES TRAUCĒJUMIEM

Populārākais  
stereotips

*Cilvēki ar dzirdes traucējumiem nespēj pilnvērtīgi strādāt, jo nesaprot, ko viņiem saka!*

### Kas jāņem vērā?

Cilvēki ar jebkuras pakāpes dzirdes traucējumiem spēj sekmīgi strādāt. Viegli vai vidēji stipri dzirdes traucējumi var ierobežot spontāno valodu un runātspēju, tomēr tā ir iespējama. Šie cilvēki bieži izmanto dzirdi pastiprinošās iekārtas. Cilvēki ar stipriem dzirdes traucējumi vai pavisam nedzirdīgi, sarunā parasti izmanto zīmju valodu kombinācijā ar mutes kustībām un nolasīšanu no lūpām.

Nodarbinātie ar dzirdes traucējumiem var pilnvērtīgi veikt jebkuru darbu, kur verbāla komunikācija nav galvenais uzdevums vai vitāla nepieciešamība. Lielākā daļa cilvēku ar dzirdes traucējumiem pietiekami labi lasa no lūpām, tāpat parasti nav ierobežota viņu spēja lasīt rakstisku tekstu. Tātad, ja tiek nodrošināta pietiekama vizuālā informācija un rakstveida apmācība, šie nodarbinātie var tikt galā ar darba uzdevumiem tikpat sekmīgi kā jebkurš cits.

## CILVĒKI AR KUSTĪBU TRAUCĒJUMIEM

Populārākais  
stereotips

*Cilvēki ar kustību traucējumiem nekur nevar tikt,  
tāpēc neko nevar izdarīt!*

### Kas jāņem vērā?

Kustību traucējumi ir viens no redzamākajiem funkcionālo traucējumu veidiem – tos parasti atpazīstam pēc riteņkrēsla, spieķa, kruķiem vai ortozēm. Kustību traucējumi var būt gan iedzimti, gan iegūti dzīves laikā (piemēram, nelaimes gadījumos), gan arī attīstījušies kā dažu slimību (piemēram, reimatisko slimību) sekas. Kustību traucējumi var būt ļoti dažādi – plaši izteikti vai lokāli, piemēram, vienai rokai vai kājai.

Svarīgākais nosacījums sekmīgam darbam ir vides pieejamība, īpaši, ja cilvēks pārvietojas riteņkrēslā. Jānodrošina ne tikai iespējas novietot pielāgoto autotransportu, iekļūt darba telpās, bet arī nokļūt līdz printerim, tualetei, virtuvei, sapulču zālei u. tml. Nodarbinātajiem ar kustību traucējumiem atbilstoši nepieciešamībai ir jāpielāgo darba vietas – piemēram, jāierīko galds ar regulējamu augstumu, kāds speciāls atbalsts, iespēja nodrošināt fiziskās aktivitātes vai atpūtu darba laikā u. tml. Atrisinot vides pieejamības jautājumu, šie nodarbinātie spēj strādāt pilnvērtīgi bez jebkādiem ierobežojumiem.

## CILVĒKI AR GARĪGA RAKSTURA TRAUCĒJUMIEM

Populārākais  
stereotips

*Šie cilvēki ir garīgi atpalikuši un darbam neder!*

### Kas jāņem vērā?

Garīga rakstura traucējumi ir stāvoklis, kad cilvēkiem ir grūtības uztvert informāciju, mācīties un saprast, un to izraisa nepietiekama vai atšķirīga prāta spēju attīstība. Šādiem traucējumiem var būt ļoti atšķirīgi cēloņi un izteiktības pakāpe. Galvenokārt šos traucējumus raksturo intelektuālo funkciju traucējumi, adaptācijas traucējumi vidē un sabiedrībā. Šiem cilvēkiem var būt raksturīga savādāka uztvere, domāšana, atmiņa, uzmanība un iztēle, kā arī emocionāla nestabilitāte. Garīgās attīstības traucējumi ir stāvoklis mūža garumā, tomēr iespējams panākt būtiskus uzlabojumus. Daži no garīgās attīstības traucējumiem nebūt nenozīmē, ka šie cilvēki nespēj apgūt lielu informācijas apjomu un sekmīgi strādāt arī intelektuālu darbu (īpaši daļa cilvēku ar autistiskā spektra traucējumiem) un saskatīt oriģinālus risinājumus sarežģītām problēmām.

Šo cilvēku nodarbināšana prasa papildu pūles no darba devēja, tomēr tā ir iespējama. Pat vairāk – daudzos darbos var sekmīgi izmantot šo cilvēku stiprās puses, piemēram, spēju monotoni un ilgstoši veikt vienveidīgu darbu u. tml. Šiem nodarbinātajiem nepieciešama viegli saprotama un nepārprotama informācija, instrukcijas viegli saprotamā un viegli lasāmā valodā ar skaidrām norādēm, ilgāks apmācību laiks, atbalsts darba uzsākšanai un kāds, kurš palīdz uzsākt darbu, kā arī elastīgāki darba nosacījumi.

## CILVĒKI AR PSIHISKĀM SASLIMŠANĀM

Populārākais  
stereotips

*Šie cilvēki ir neprognozējami un var kādam nodarīt pāri!*

### Kas jāņem vērā?

Vairumam cilvēku ar psihiskām slimībām nav pazemināts intelekts. Nodrošinot pietiekamu ārstēšanu un medicīnisku uzraudzību, šo cilvēku veselības stāvoklis ir stabils, un vairums apkārtējo pat var nenojaust, ka viņiem ir šāda slimība. Psihiskās slimības var būt ļoti dažādas un to attīstības gaita – daudzveidīga. Jāatceras, ka šiem cilvēkiem ir svarīgi lietot medikamentus un ievērot ārstēšanas režīmu pat tad, ja viņi jūtas labi, jo vairums šo slimību norit viņņveidīgi, tām raksturīgi saasinājumi.

Cilvēki ar psihiskām slimībām, ja viņiem tiek nodrošināts pietiekams atbalsts un iespējas saņemt nepārtrauktu ārstēšanu, var strādāt gandrīz jebkuru darbu, ja vien tas nav saistīts ar augstu intensitāti, lielu spriedzi un atbildību. Atsevišķos gadījumos šiem cilvēkiem var būt komunikācijas un socializācijas grūtības, tāpēc nepieciešams ilgāks laiks apmācībām un atbalsts darba vietā. Viņiem ieteicams strādāt nepilnu darba dienu, lai nepieļautu pārgurumu. Ņemot vērā slimību viņņveidīgo gaitu, darba vietā kādam no kolēģiem vajadzētu būt informētam par kolēģa slimības niansēm un to, kā rīkoties paasinājuma gadījumā. Galvenais – jāizturas iejūtīgi, draudzīgi un ar izpratni.

## CILVĒKI AR VISPĀRĒJĀM HRONISKĀM SASLIMŠANĀM

### Populārākais stereotips

*Cilvēki ar vispārējām saslimšanām nav cilvēki ar "īpašām vajadzībām", tāpēc pret viņiem nav nepieciešama nekāda īpaša attieksme.*

### Kas jāņem vērā?

Šis funkcionālo traucējumu veids ir visplašāk izplatīts, tomēr visgrūtāk vizuāli pamanāms. Daudzos gadījumos funkcionālo traucējumu pamatā ir slimības, kuru esamību var nepamanīt pat vistuvākie draugi un kolēģi. Biežākās vispārējās slimības, kas var radīt funkcionālus ierobežojumus, ir saistītas ar arodslimībām, sirds un asinsvadu sistēmas slimībām, dažādu orgānu bojājumiem u. tml. Gan šis, gan arī vairums citu hronisku slimību var izraisīt funkcionālus ierobežojumus vai invaliditāti, kas saistīta ar nepieciešamību ievērot specifisku režīmu un pastāvīgu medikamentu lietošanu.

Cilvēkiem ar vispārējām saslimšanām parasti nav nekādu šķēršļu nodarbinātībai vai arī tie ir ļoti vienkārši pārvarami. Tie ir atkarīgi no konkrētās slimības un indivīda, piemēram, cilvēkam, kurš slimo ar diabētu, jānodrošina regulāras ēdienreizes un iespēja injicēt insulīnu; cilvēkam ar astmu nevajadzētu strādāt apstākļos, kas var izprovocēt lēkmi, un būtu jābūt pieejamiem medikamentiem lēkmes novēršanai; cilvēkam ar paaugstinātu asinsspiedienu jānodrošina iespēja regulāri lietot medikamentus. Savukārt arodslimniekus nedrīkst pakļaut konkrētiem riska faktoriem. Visos šajos gadījumos ieteicams, lai darba vietā kāds no kolēģiem būtu informēts par kolēģa slimības niansēm un to, kā rīkoties pasasinājumu gadījumā, kur kolēģis glabā medikamentus vai kuros gadījumos jāizsauc neatliekamā medicīniskā palīdzība.



## VECĀKA GADAGĀJUMA NODARBINĀTIE

Populārākais  
stereotips

*Gados veci cilvēki nav darbspējīgi un  
biežāk slimo!*

### Kas jāņem vērā?

Vērtējot profesionālās iemaņas un attieksmi pret darbu, vecāka gadagājuma nodarbinātie bieži vien ir paši labākie darbinieki! Tomēr bieži tiek uzskatīts, ka šādi cilvēki vairs neko nesaprot, biežāk slimo, ir vecmodīgi un nespēj sekot līdzi jaunākajām nozares attīstības tendencēm un tehnoloģijām. Tāpat tiek uzskatīts, ka vecāka gadagājuma nodarbinātie ir lēnāki un ātrāk nogurst. Jā, tā var būt, tomēr darba pieredze šādus trūkumus var pilnībā kompensēt. Daudzu pētījumu rezultāti, kā arī daudzu darba devēju personīgā pieredze liecina, ka vecāka gadagājuma darbinieki nereti ir vērtīgākie darbinieki uzņēmumā.

**Kas jāņem vērā?** Vecāka gadagājuma nodarbinātie ir ļoti labi darbinieki – viņu pieredze, dzīves izpratne, lojalitāte un attieksme pret darbu pilnībā kompensēs nedaudz lēnāku darba tempu vai kādu papildu slimības dienu. Jāatceras, ka šiem cilvēkiem ieteicams piedāvāt elastīgāku darba laika režīmu, kā arī respektēt to, ka atsevišķu zināšanu apguvei tiem var būt nepieciešams vairāk laika (piemēram, apgūstot jaunas datorprogrammas u. tml.). Vecāka gadagājuma nodarbinātajiem sekmīgi strādāt palīdzēs nelieli darba vietu uzlabojumi (piemēram, lielāki burti datorprogrammām, lielāki rokturi iekārtām u. tml.). Arī ar hroniskām veselības kaitēm, kuras vecāka gadagājuma nodarbinātajiem sastopamas biežāk, nedaudz pielāgojoties, ir iespējams veiksmīgi sadzīvot.

## **CILVĒKI AR DAŽĀDĀM INFEKCIJAS SLIMĪBĀM (HIV/AIDS, B UN C HEPATĪTU u. tml.)**

**Populārākais  
stereotips**

*Nodarbinātos ar dažādām infekcijām labāk  
nepieņemt darbā – aplipinās pārējos!*

### **Kas jāņem vērā?**

Daudzas no hroniski noritošām infekcijas slimībām nav infekciozas apkārtējiem cilvēkiem, tai skaitā kolēģiem. Jāņem vērā, ka daudzas no šīm slimībām ir iespējams pārnest tikai ar asinīm vai citiem ķermeņa šķidrumiem, līdz ar to risks inficēt kolēģus ir ārkārtīgi zems – šīs slimības nav iespējams pārnest, lietojot kopīgas telpas, darba aprīkojumu, sarokojoties vai sēžot vienā telpā. Normatīvajos dokumentos ir noteiktas atsevišķas infekcijas slimības, kuras var būt potenciāli bīstamas apkārtējiem darbiniekiem, bet šādu slimību nav pārāk daudz.

Kolēģis, kurš atnācis uz darbu ar gripu vai citu akūtu vīrusu infekciju, ir daudz bīstamāks apkārtējiem!

Nodarbinātie ar tām infekcijas slimībām, kuras nevar pārnest ar gaisa vai tieša kontakta palīdzību, ir tikpat labi darbinieki kā visi pārējie. Nav jānosaka speciāli ierobežojumi, prasības vai aizliegumi darba vietās, kur strādā šādi cilvēki.

## **GRŪTNIECES UN SIEVIETES, KURAS BARO BĒRNU AR KRŪTI**

**Populārākais  
stereotips**

*Grūtniecēm neko nedrīkst likt darīt,  
labāk atlaist!*

### **Kas jāņem vērā?**

Grūtniecības laikā, lai neradītu risku jaundzimušajam un sievietei, protams, ir jāievēro noteiktas prasības – normatīvajos dokumentos ir minēti darba vides riska faktori un darbi, kuri var radīt risku grūtnieces drošībai un veselībai (piemēram, troksnis, vibrācija, jonizējošais starojums, dažas darba pozas, bioloģiskie un ķīmiskie riski), kā arī darbi, kuros aizliegts nodarbināt grūtnieces un jaunās māmiņas. Šai nodarbināto grupai, protams, ir virkne atšķirīgu vajadzību, piemēram, nepieciešama iespēja nedaudz atpūsties – pagulēt, atlaisties dīvēnā vai ērtākā krēslā.

Grūtniecēm un sievietēm, kuras baro bērnu ar krūti, ir noteikti ierobežojumi (piemēram, aizliegts pakļaut viņas virknei darba vides riska faktoru), tomēr ir ļoti daudzi darbi, kuros grūtnieces vai jaunās māmiņas var turpināt strādāt. Darba devēja pienākums ir izvērtēt riskus darba vietā un rast risinājumu, lai šīs sievietes varētu turpināt strādāt, iespējams, veikt kādu pagaidu vai nedaudz citādāku darbu. Tāpat jāpadomā par iespējām atpūsties darba laikā (pasēdēt, pagulēt, pavigrot), ieteicams arī rast iespēju plānot elastīgu darba laiku. Atbalstot šādas darbinieces, darba devējs iegūs motivētu un lojālu darbinieku!



### PAPILDU INFORMĀCIJA

#### LABKLĀJĪBAS MINISTRIJAS DARBA ATTIECĪBU UN DARBA AIZSARDZĪBAS POLITIKAS DEPARTAMENTĀ

Skolas ielā 28, Rīgā, LV-1010  
Tālrunis 67021526  
[www.lm.gov.lv](http://www.lm.gov.lv)

#### VALSTS DARBA INSPEKCIJĀ

K. Valdemāra ielā 38, k-1, Rīgā, LV-1010  
Tālrunis 67186522, 67186523  
[www.vdi.gov.lv](http://www.vdi.gov.lv)

#### LATVIJAS BRĪVO ARODBIEDRĪBU SAVIENĪBĀ

Bruņinieku ielā 29/31, Rīgā, LV-1001  
Tālrunis 67270351, 67035960  
[www.lbas.lv](http://www.lbas.lv)

#### RSU DARBA DROŠĪBAS UN VIDES VESELĪBAS INSTITŪTĀ

Dzirciema ielā 16, Rīgā, LV-1007  
Tālrunis 67409139  
[www.rsu.lv/ddvvi](http://www.rsu.lv/ddvvi)

**PAR DARBA AIZSARDZĪBAS JAUTĀJUMIEM – [www.osha.lv](http://www.osha.lv)**



LATVIJAS REPUBLIKAS  
LABKLĀJĪBAS MINISTRIJA



VALSTS SOCIĀLĀS APROŠINĀŠANAS AĢENTŪRA



VALSTS DARBA INSPEKCIJA

Šis materiāls ir izdots ar Valsts Sociālās apdrošināšanas aģentūras atbalstu kā daļa no Darba aizsardzības preventīvo pasākumu plāna.

Materiālu sagatavoja: Rīgas Stradiņa universitātes Darba drošības un vides veselības institūts, 2015.  
Bezmaksas izdevums.