

Informatīvais materiāls
darba devējiem

PIELĀGOTA DARBA VIDE DARBINIEKIEM AR INVALIDITĀTI

2017



LATVIJAS REPUBLIKAS
TIESĪBSARGS



Pielāgota darba vide darbiniekiem ar invaliditāti

LATVIJAS REPUBLIKAS
TIESĪBSARGS



Pateicība

Šī materiāla izstrādē tiesībsargs izsaka īpašu pateicību Invalīdu un viņu draugu apvienībai “Apeirons”, Rīgas Vājredzīgo un Neredzīgo biedrībai “Redzi mani”, Sabiedrības integrācijas fondam, Latvijas Nedzirdīgo savienībai un biedrībai Latvijas Vājdzirdīgo atbalsta asociācija “Sadzirdi.lv” un Latvijas Autisma apvienībai.

Saturs

Ievads	7
Metodoloģija	12
1. Darbinieki ar kustību traucējumiem.	18
1.1. Saskarsmes kultūra	19
1.2. Saprātīgs pielāgojums darbam birojā.	21
1.3. Saprātīgs pielāgojums darbam pakalpojumu un tirdzniecības jomā	23
1.4. Saprātīgs pielāgojums darbam rūpnīcās	25
1.5. Saprātīgs pielāgojums darbam lauksaimniecībā, mežsaimniecībā un zivsaimniecībā	26
1.6. Populārākās profesijas darbiniekiem riteņkrēslā.	27
2. Darbinieki ar redzes grūtībām	32
2.1. Saskarsmes kultūra	33
2.2. Saprātīgs pielāgojums darbam birojā.	37
2.3. Saprātīgs pielāgojums darbam pakalpojumu un tirdzniecības jomā	44

2.4. Saprātīgs pielāgojums darbam rūpnīcās	48
2.5. Saprātīgs pielāgojums darbam lauksaimniecībā, mežsaimniecībā un zivsaimniecībā	51
2.6. Populārākās profesijas darbiniekiem ar redzes grūtībām	53

3. Darbinieki ar dzirdes zudumu

(pilnīgs dzirdes zudums)	62
3.1. Saskarsmes kultūra	63
3.2. Saprātīgs pielāgojums darbam birojā	67
3.3. Saprātīgs pielāgojums darbam pakalpojumu un tirdzniecības jomā	70
3.4. Saprātīgs pielāgojums darbam rūpnīcās	73
3.5. Saprātīgs pielāgojums darbam lauksaimniecībā, mežsaimniecībā un zivsaimniecībā	76
3.6. Populārākās profesijas darbiniekiem ar dzirdes zudumu	79

4. Darbinieki ar dzirdes zudumu

(daļējs dzirdes zudums)	82
4.1. Saskarsmes kultūra	83
4.2. Saprātīgs pielāgojums darbam birojā	86
4.3. Saprātīgs pielāgojums darbam pakalpojumu un tirdzniecības jomā	90

4.4. Saprātīgs pielāgojums darbam rūpnīcās	91
4.5. Saprātīgs pielāgojums darbam lauksaimniecībā, mežsaimniecībā un zivsaimniecībā	92
4.6. Populārākās profesijas darbiniekiem ar daļēju dzirdes zudumu	93

5. Darbinieki ar autiskā spektra

traucējumiem	98
5.1. Saskarsmes kultūra	99
5.2. Saprātīgs pielāgojums darbam birojā	104
5.3. Saprātīgs pielāgojums darbam pakalpojumu un tirdzniecības jomā	110
5.4. Saprātīgs pielāgojums darbam rūpnīcās . . .	112
5.5. Saprātīgs pielāgojums darbam lauksaimniecībā, mežsaimniecībā un zivsaimniecībā	114
5.6. Populārākās profesijas darbiniekiem ar autiskā spektra traucējumiem.	116
Papildu informācija	122
Izmantotā literatūra	128

Ievads

2010. gadā Latvijas Republikā stājās spēkā ANO Konvencija par personu ar invaliditāti tiesībām (turpmāk – ANO Konvencija), kuras 27. pants uzliek pienākumu dalībvalstīm nodrošināt, ka darba vietās personām ar invaliditāti tiek veikti saprātīgi pielāgojumi, lai veicinātu personu ar invaliditāti tiesības brīvi izvēlēties darba vietu un pelnīt iztikas līdzekļus tādā darba vidē, kas ir atklāta, veicina integrāciju un ir pieejama personām ar invaliditāti.¹


Papildus Darba likuma 7.pants uzliek pienākumu darba devējam nodrošināt ikvienam darbiniekam vienlīdzīgas tiesības uz darbu, taisnīgiem, drošiem un veselībai nekaitīgiem darba apstākļiem, kā arī uz taisnīgu darba samaksu. Savukārt, lai veicinātu vienlīdzīgu tiesību principa ieviešanu attiecībā uz personām ar invaliditāti, darba devēja pienākums ir veikt

¹ ANO Konvencija par personu ar invaliditāti tiesībām. Pieņemta Apvienoto Nāciju organizācijā 13.12.2006. Latvijas Republika pievienojusies 01.03.2010., stājās spēkā Latvijas Republikā 31.03.2010. 27.pants. Pieejama: <<https://likumi.lv/ta/lv/starptautiskie-ligumi/id/1630>>

pasākumus, kas atbilstoši apstākļiem nepieciešami, lai pielāgotu darba vidi, sekmētu personu ar invaliditāti iespējas nodibināt darba tiesiskās attiecības, pildīt darba pienākumus, tikt paaugstinātiem amatā vai nosūtītiem uz profesionālo apmācību vai kvalifikācijas paaugstināšanu, ciktāl šādi pasākumi neuzliek darba devējam nesamērīgu slogu.²

Tāpat gan starptautiskie, gan nacionālie normatīvie akti uzliek par pienākumu nodrošināt personām ar invaliditāti iespēju iekļauties darba tirgū.

Ņemot vērā, ka ANO Konvencija piemin vairākus terminus – vides pieejamība, saprātīgs pielāgojums – attiecībā uz pieejamības nodrošināšanu, ir nepieciešams minētos terminus detalizētāk izvērtēt.

 **Pieejamība** attiecas uz sabiedrības grupām (piemēram, personām ar redzes invaliditāti), savukārt saprātīgs pielāgojums uz indivīdiem (piemēram, konkrēta persona ar kustību traucējumiem). Tas nozīmē, ka pienākums nodrošināt pieejamību ir ex ante³ pienākums. Dalībvalstīm ir pienākums nodrošināt pieejamību pirms individuāla iesnieguma saņemšanas.

² Darba likums.7.panta trešā daļa. Pieņemts 20.06.2001., stājās spēkā 01.06.2002. Pieejams:<<https://likumi.lv/doc.php?id=26019>>

³ *Pirms notikuma.*

Savukārt pienākums nodrošināt saprātīgu pielāgojumu ir *ex nunc*⁴ pienākums, kas nozīmē, ka tas ir piemērojams no brīža, kad tiek saņemta personas prasība, piemēram, darba vietā vai skolā, lai persona ar invaliditāti varētu īstenot savas tiesības vienlīdzīgi ar citiem.⁵

▼ **Saprātīgs pielāgojums** – nozīmē vajadzīgās un atbilstošās izmaiņas un korekcijas – ja tās konkrētā gadījumā ir nepieciešamas un neuzliek nesamērīgu vai nepamatotu slogu –, lai nodrošinātu, ka personas ar invaliditāti vienlīdzīgi ar citiem var izmantot vai īstenot visas cilvēktiesības un pamatbrīvības.⁶

Atteikums nodrošināt saprātīgu pielāgojumu var tikt kvalificēts kā diskriminācijas aizlieguma pārkāpums, un tādējādi pienākums nodrošināt saprātīgu pielāgojumu ir īstenojams obligāti.⁷

⁴ *No šī brīža.*

⁵ United Nations. Convention on the Rights of Persons with Disabilities. Committee on the Rights of Persons with Disabilities. General comment No. 2 (2014). Article 9: Accessibility. Adopted 11 April. 2014. Pieejams: <<http://www.ohchr.org/EN/HRBodies/CRPD/Pages/GC.aspx>>

⁶ ANO Konvencija par personu ar invaliditāti tiesībām. Pieņemta Apvienoto Nāciju organizācijā 13.12.2006. Latvijas Republika pievienojusies 01.03.2010., stājās spēkā Latvijā 31.03.2010. 2.pants. Pieejama: <<https://likumi.lv/ta/lv/starptautiskie-ligumi/id/1630>>

⁷ United Nations. Convention on the Rights of Persons with Disabilities. Committee on the Rights of Persons with Disabilities. General Comment No 4 (2016) article 24: the right to inclusive education.. 2 September 2016. Pieejams: <<http://www.ohchr.org/EN/HRBodies/CRPD/Pages/CRPDIndex.aspx>>

Tiesībsargs 2014.gadā veica sabiedrības aptauju par personām ar invaliditāti. Cita starpā tika uzdots jautājums par izjūtām, ja darba vietā kolēģis būtu ar invaliditāti.

- Lielākoties sabiedrības pārstāvji norādīja, ka neizjustu diskomfortu, ja nāktos strādāt kopā ar kolēģi, kuram ir kustību traucējumi (36%), tāpat diskomforta līmenis būtu mazāks, ja kolēģim būtu redzes (32%), dzirdes (33%) vai cita veida traucējumi (31%), savukārt, ja kolēģim būtu psihiski vai intelektuālās attīstības traucējumi, tad diskomfortu neizjustu attiecīgi tikai 12% un 14% sabiedrības locekļu.⁸
- Kā galvenie iemesli, kuri liktu izjust diskomfortu vai traucējumu, strādājot kopā ar personu ar invaliditāti, ir šādi: personas ar invaliditāti var uzvesties neadekvāti (59%), personas ar invaliditāti var apdraudēt sevi (51%), darba vide nav piemērota personām ar invaliditāti (43%), nepieciešams

⁸ Latvijas iedzīvotāju aptauja par personu ar invaliditāti tiesībām. 2014. Latvijas Republikas tiesībsargs. Pieejams: <http://www.tiesibsargs.lv/uploads/content/legacy/ANO_invaliditates_konvencija_Latvijas_iedzivotaju_aptauja_2014.pdf>

veikt darba vides pielāgojumus (34%), man vai citiem kolēģiem būtu vairāk jāstrādā (19%).⁹

- Papildus tika konstatēts, ka, palielinoties personiskās saskarsmes pieredzei ar cilvēkiem ar dažāda veida invaliditāti, barjeru un aizspriedumu loks kļūst mazāks.¹⁰

Līdz ar to šo **vadlīniju mērķis** ir mazināt stereotipus par personām ar dažāda veida invaliditāti, veicināt to iekļaušanu darba tirgū, sniedzot praktisku informāciju darba devējiem par iespējamajiem vides pielāgošanas elementiem personām ar dažāda veida traucējumiem, kā arī norādīt uz vietnēm/institūcijām, kurās darba devējs var atrast papildu informāciju.

⁹ Latvijas iedzīvotāju aptauja par personu ar invaliditāti tiesībām. 2014. Latvijas Republikas tiesībsargs. Pieejams: <http://www.tiesibsargs.lv/uploads/content/legacy/ANO_invaliditates_konvencija_Latvijas_iedzivotaju_aptauja_2014.pdf>

¹⁰ Turpat. Pieejams: <http://www.tiesibsargs.lv/uploads/content/legacy/ANO_invaliditates_konvencija_Latvijas_iedzivotaju_aptauja_2014.pdf>

Metodoloģija

Vadlīnijas ir veidotas, lai parādītu, ka vides pielāgošanas prasības personām ar invaliditāti var būt vienkāršas, turklāt svarīgākais ir katra darbinieka prasmes, nevis invaliditāte. Tāpat ir svarīgi ņemt vērā, ka vadlīnijās iekļautā informācija nav galīga, jo vides pielāgošanas elementi nepārtraukti attīstītās, tomēr ir nepieciešams uzsvērt, ka saprātīga pielāgojuma būtība ir – praktiska neatkarības nodrošināšana darbiniekam ar invaliditāti, lai darbinieks varētu veikt darba pienākumus.

Ir svarīgi atcerēties, ka pat vienā traucējumu veidu grupā (piemēram, personas ar kustību traucējumiem) ietilpstošām personām vajadzības var būt ļoti dažādas. Līdz ar to katrs pielāgojums ir veicams individuāli katra darbinieka vajadzībām, to vispirms izrunājot ar konkrēto darbinieku, jo tikai pats darbinieks vislabāk zinās savas vajadzības, lai varētu pēc iespējas labāk veikt savus darba pienākumus.

Vadlīnijās ir iekļauta informācija par darbinieku ar kustību traucējumiem, darbinieku ar redzes (pilnīgām, daļējām) grūtībām, darbinieku ar dzirdes (pilnīgu,

daļēju) zudumu un darbinieku ar autiskā spektra traucējumiem vajadzībām.

Minētās grupas ir izvēlētas, jo tiesībsargs, veicot sabiedrības aptauju 2014./2015.gadā, konstatēja, ka sabiedrībā ir vērojama ļoti atšķirīga izpratne pret personām ar dažādiem invaliditātes veidiem.

Līdz ar to vadlīnijās ir iekļauta informācija par darbinieku ar piecu dažādu invaliditātes veidu vajadzībām.

- Informāciju katrai darbinieku ar invaliditāti grupai ir sagatavojuši savas jomas speciālisti: Invalīdu un viņu draugu apvienība “Apeirons,” Rīgas Vājredzīgo un Neredzīgo biedrība “Redzi mani,” Latvijas Nedzirdīgo savienība, Latvijas Vājdzirdīgo atbalsta asociācija „Sadzirdi.lv”, Sabiedrības integrācijas fonds un Latvijas Autisma apvienība.
- Katra nodaļa ir veidota pēc vienotiem principiem. Nodaļas sākumā ir norādīts uz galvenajiem aspektiem, kas būtu ņemami vērā saskarsmē ar darbiniekiem ar konkrētu invaliditātes veidu, lai darbiniekus ar invaliditāti neaizvainotu.
- Tālāk katrā nodaļā ir norādīts uz nepieciešamajiem saprātīga pielāgojuma elementiem konkrētās

darba vietās – birojā, tirdzniecības un pakalpojuma sniegšanas vietās, rūpnīcās, lauksaimniecībā, mežsaimniecībā un zivsaimniecībā. Minētais darba vietu iedalījums ir atbilstošs Labklājības ministrijas interneta vietnē norādītajam (pirms 2017. gada 1.jūnija¹¹). Tiesībsargs pilnīgākai izpratnei par konkrētu darba vietu specifiku ir aptaujājis Latvijas uzņēmumus, tomēr vadlīnijās šie uzņēmumi netiek identificēti, lai nodrošinātu komercnoslēpuma neizpaušanu gadījumā, ja kāds no uzņēmumiem šādu informāciju ir sniedzis.

- Katrā no darba vietām ir sniegta informācija, vai un kā ir nepieciešams pielāgot fizisko darba vidi, darba procesu un vai ir nepieciešams mentors vai asistents. Minētais iedalījums ir veidots atbilstoši Eiropas Vienlīdzību veicinošo institūciju ieteikumiem.¹²

¹¹ 2017.gada 1.jūnijā stājās spēkā Ministru kabineta 2017.gada 23.maija noteikumi Nr.264 "Noteikumi par Profesiju klasifikatoru, profesijai atbilstošajiem pamatuzdevumiem un kvalifikācijas pamatprasībām", kuri aizstāja Ministru kabineta 2010. gada 18.maija Ministru kabineta noteikumus Nr. 461 "Noteikumi par Profesiju klasifikatoru, profesijai atbilstošiem pamatuzdevumiem un kvalifikācijas pamatprasībām un Profesiju klasifikatora lietošanas un aktualizēšanas kārtību".

¹² Equality Bodies Supporting Good practice on Making Reasonable accommodation for Persons with Disabilities by Employers and Service Providers. An Equinet good practice guide. Equinet European network of equality bodies. 2013.

- Katru nodaļu noslēdz sadaļa par populārākajām profesijām personām ar dažāda veida invaliditāti. Minētās sadaļas mērķis nav veicināt personu ar invaliditāti segregēšanu konkrētās profesijās, bet gan informēt darba devējus par dažādām profesijām, kurās var strādāt personas ar invaliditāti. Profesijas ir norādītas saskaņā ar Ministru kabineta 2017. gada 23.maija noteikumu Nr.264 “Noteikumi par Profesiju klasifikatoru, profesijai atbilstošajiem pamatuzdevumiem un kvalifikācijas pamatprasībām” (turpmāk – Profesiju klasifikators) 1.pielikumu.
- Vadlīniju beigās ir iekļautas norādes, kur meklēt papildu informāciju par darbinieku ar konkrētu invaliditāti vajadzībām.
- Visā vadlīniju tekstā ir informācija par Latvijas **labās prakses piemēriem** – darbiniekiem ar invaliditāti, kuri veiksmīgi ir uzsākuši un turpina savu profesionālo izaugsmi un karjeru. Labās prakses piemēros nav iekļauti darbinieki ar autiskā spektra traucējumiem, jo darbinieki nevēlējās atklāt savu identitāti un pieredzi. Informācija, kas ir publicēta par katru darbinieku, ir individuāli saskaņota. Papildus katram darbiniekam tika nosūtīta tiesībsarga

vēstule pārsūtīšanai darba devējam ar skaidrojumu, kādēļ tiesībsargs vēlas iegūt informāciju par darbinieku un kur šī informācija tiks izmantota.

1.

DARBINIEKI AR KUSTĪBU TRAUCĒJUMIEM

**Saprātīgs pielāgojums – individuāls
pielāgojums konkrētam darbiniekam ar
invaliditāti, ja tas neuzliek nepamatotu
vai nesamērīgu slogu.**

1.1. Saskarsmes kultūra

Pieņemiet darbiniekus ar invaliditāti kā personības. Darbiniekiem ar invaliditāti var būt kopīgs traucējums, taču viņu invaliditātes sekas atšķirsies ļoti lielā apmērā, t.i., traucējuma apmērs, ilgums, individuālās problēmu pārvarēšanas stratēģijas un stili, personības iezīmes. Neizdariat plašus pieņēmumus par visiem cilvēkiem ar invaliditāti, balstoties uz Jūsu pieredzi ar atsevišķiem gadījumiem.¹³

- **Neizdariat pieņēmumus.** Darbinieki ar invaliditāti vislabāk spēj novērtēt to, ko viņi spēj un nespēj izdarīt. Neizdariat izvēli viņu vietā par piedalīšanos aktivitātēs.¹⁴
- **Neatslienieties un neturieties pie riteņkrēsla.** Darbinieki ar kustību traucējumiem izturas pret

¹³ Invaliditātes ētikas etiķete. Erasmus +; Integration through learning. Projekta numurs: 2014-1-ESO-1_KA204-004715. Finansēts ar Eiropas Savienības atbalstu.

¹⁴ Turpat.

saviem riteņkrēsliem kā pret savas personīgās telpas pagarinājumiem.¹⁵

- Kad **runājiet** ar cilvēku riteņkrēslā vai uz kruķiem, vienmēr atrodaties **acu līmenī**.¹⁶
- Ir ļoti pieņemami **lietot tādus izteicienus**, kā “ejam”, “aiziet”, “paskrienam” saskarsmē ar darbinieku, kurš pārvietojas riteņkrēslā, jo tas tikai pauž vēlmi doties ceļā, nevis neizpratni, ka darbinieks ar kustību traucējumiem nevar to izdarīt.¹⁷
- Darbinieki, kas pārvietojas ar riteņkrēslu, **nav slimī**. Riteņkrēsls ir kā adaptācijas veids, kas palīdz kompensēt mobilitātes zaudējumus (piemēram, cilvēkam pēc muguras traumas, kāju amputācijas, muskuļu distrofijas, bērnu triekas un citos gadījumos).¹⁸

¹⁵ Invaliditātes ētikas etiķete. Erasmus +; Integration through learning. Projekta numurs: 2014-1-ESO-1_KA204-004715. Finansēts ar Eiropas Savienības atbalstu.

¹⁶ Turpat.

¹⁷ Personas ar kustību traucējumiem. Latvia- Lithuania Cross Border Cooperation programme 2007-2013. Project LLIV-322 My social responsibility – My response. Invalīdu un viņu draugu apvienība “Apeironi.”

¹⁸ Turpat.

1.2. Saprātīgs pielāgojums darbam birojā

▼ **Fiziskās darba vides pielāgošana:** Nodrošināt, lai persona ar riteņkrēslu var iekļūt darba vietā un pārvietoties pa biroju, t.i., nepieciešams: pielāgot autostāvvietu, nodrošināt iespēju iekļūt ēkā (uzbrauktuve, pacelājs), pietiekami plati gaiteni, bez sliekšņiem, pielāgotas labierīcības, tai skaitā spogulis, kas ir pietiekami zems; iespēja pārvietoties starp stāviem (lifts, pacelājs, automātiskas durvis).¹⁹

Darba vietas pielāgošanā ir svarīgi ņemt vērā katram darbiniekam nepieciešamo, tomēr ir iespējams norādīt uz kopīgiem elementiem – galds būtu ieteicams vidēji 70cm augstumā, individuāli regulējams; atkarībā no darbinieka ar riteņkrēsla veselības stāvokļa (amputētas kājas vai spinālais traucējums) atšķiras iespēja saglabāt brīvu telpu zem galda (iespējams ielikt/ neielikt skapīti ar atvilktnēm). Dokumentu plaukti vēlams līdz 1,50 m augstumā. Var būt nepieciešami speciāli atbalsti rokām (ja ir traucēta roku funkcija). Nepieciešams vairāk vietas kabinetā,

¹⁹ Konkrētus rādītājus lūdzam skatīt nodaļā "Papildus informācija".

lai varētu manevrēt ar riteņkrēslu. Ja birojā ir virtuve, tad virsmu augstumiem būtu jābūt tādiem pašiem kā pie darba galda. Virtuves skapīšiem arī būtu nepieciešams būt zemākiem. Ja šāda iespēja nav, tad visus svarīgākos produktus, var likt zemākos plauktos.

▼ **Darba procesa pielāgošana:** Var būt nepieciešama iespēja pārsēties no ratiem – atgulties/ izstaipīties (esošs dīvāns vai īpaša augstumā pielāgojama kušete). Var būt individuāls režīms, piemēram, individuālos gadījumos higiēnas telpu apmeklējums var būt ilgāks (līdz pusstundai). Pieredze rāda, ka darbinieki, kas ir riteņkrēslos, jau ir iestrādājuši režīmu, līdz ar to iepriekš minēto apkārtējie var neizjust.

Sapulcē darbinieka riteņkrēslā vieta vēlama iespējami tuvāk durvīm (izejai no telpas), bez krēsla, atstājot lielāku vietu manevrēšanai ar riteņkrēslu.

▼ **Mentors:**²⁰ Darba tiesisko attiecību nodibināšanas sākumā tāpat kā citiem darbiniekiem ir nepieciešams mentors; speciāla uzmanība tālākajā darba gaitā nav vajadzīga.

²⁰ Darba devēja nodrošināts darbinieks, kas jauno darbinieku iepazīstina ar darba vidi.

Ja darba vieta nav atbilstoši pielāgota (piemēram, dokumenti plaukti pa augstu) vai nepieciešams regulāri pārnēsāt lielu apjomu ar dokumentiem, var būt nepieciešama palīdzība.

1.3. Saprātīgs pielāgojums darbam pakalpojumu un tirdzniecības jomā

▼ **Fiziskās darba vides pielāgošana:** Nodrošināt, lai persona ar riteņkrēslu var iekļūt darba vietā un pārvietoties pa telpām (skatīt 1.2.sadaļu). Nepieciešamības gadījumā ir vajadzīgas pietiekami platas ailes tirdzniecības zālē.

Atkarībā no pakalpojuma jomas un personu riteņkrēslā mobilitātes zaudējuma veida (amputācija vai spinālais traucējums), izvērtējot darbinieku individuāli, var strādāt:

- par kasieri – var būt nepieciešams papildu pielāgojums (piemēram, plašāka kase, augstāka vai zemāka; vērtējams individuāli).
- informācijas sniegšanas pakalpojumu jomā (piemēram, biļešu pārdošana autoostā, dzelzceļā,

darbs pastā, bankā utt.) – pielāgojums tāds pats kā 1.2.sadaļā norādītais par darbu birojā.

- par skaistumkopšanas speciālistiem – nepieciešamais pielāgojums, piemēram, manikīra meistaram skatīt 1.2.sadaļā norādīto (biroja funkcija).
- preču un kvalitātes pārbaude, veicot smalkas darbības, piemēram, visu preču marķēšana “trakajās dienās” – pielāgojumu skatīt 1.2.sadaļā.
- par šuvēju – papildus 1.2.sadaļā norādītajam, nepieciešama brīva piekļuve telpai, brīva pārvietošanās pa telpā.

▼ **Darba procesa pielāgošana:** Atkarīgs ir no darba vietas specifikas, piemēram, ja strādā par pārdevēju, tad var būt nepieciešama kolēģu palīdzība, lai noceltu/uzceltu produktus no augstākiem plauktiem (augstākiem par 1,5 m).

▼ **Mentors:**²¹ Darba tiesisko attiecību nodibināšanas sākumā tāpat kā citiem darbiniekiem ir nepieciešams mentors; speciāla uzmanība tālākajā darba gaitā nav vajadzīga, izņemot gadījumus, ja darba

²¹ Darba devēja nodrošināts darbinieks, kas jauno darbinieku iepazīstina ar darba vidi.

vieta pilnībā nav pielāgota un darbiniekam ir grūtības uzlikt/ noņemt darba materiālus no augstām vietām (plauktiem).

1.4. Saprātīgs pielāgojums darbam rūpnīcās

▼ **Fiziskās darba vides pielāgošana:** Ir iespējams nodarbināt darbinieku ritenkrēslā rūpnīcā administratīvajā darbā (pielāgojumus skatīt 1.2.sadaļā darbs birojā).

- Ir iespējams nodarbināt personu ritenkrēslā tādos darbos rūpnīcā, kur ir sēdošs darbs bez lielas kustību amplitūdas, piemēram, pārbaudot preču vai iepakojuma kvalitāti, veicot smalkas darbības (pielāgojumus skatīt 1.2.sadaļā darbs birojā).
- Ir iespējams nodarbināt darbinieku ritenkrēslā par dažādu iekārtu operatoru, ja nav fiziski jāapkalpo pati iekārta, piemēram, strādājot no vadības paneļa, lai izveidotu nepieciešamos produktus/ precī (pielāgojumus skatīt 1.2.sadaļā darbs birojā).

▼ **Darba procesa pielāgošana:** Atkarīga no darba vietas specifikas, piemēram, var būt nepieciešama kolēģu palīdzība, lai noceltu/ uzceltu produktus no augstākām virsmām (par 1,5 m).

▼ **Mentors:**²² Darba tiesisko attiecību nodibināšanas sākumā tāpat kā citiem darbiniekiem ir nepieciešams mentors; speciāla uzmanība tālākajā darba gaitā nav vajadzīga, izņemot, ja darba vide nav pilnībā pielāgota un darbiniekam ir grūtības aizsniegt darbam nepieciešamo, kas ir augstāk par 1,5 m.

1.5. Saprātīgs pielāgojums darbam lauksaimniecībā, mežsaimniecībā un zivsaimniecībā

▼ **Fiziskās darba vides pielāgošana:** Var strādāt lauksaimniecībā, mežsaimniecībā un zivsaimniecībā administrācijā (pielāgojumu skatīt 1.2.sadaļā).

Ir iespējams nodarbināt darbinieku riteņkrēslā, ja

²² Darba devēja nodrošināts darbinieks, kas jauno darbinieku iepazīstina ar darba vidi.

nepieciešams programmēt speciālas tehnoloģijas, ko var izmantot lauksaimniecībā/ mežsaimniecībā un zivsaimniecībā.

▼ **Mentors:**²³ Darba tiesisko attiecību nodibināšanas sākumā tāpat kā citiem darbiniekiem ir nepieciešams mentors; speciāla uzmanība tālākajā darba gaitā nav vajadzīga, izņemot, ja darba vide nav pilnībā pielāgota un darbiniekam ir grūtības aizsniegt darbam nepieciešamo, kas ir augstāk par 1,5 m.

1.6. Populārākās profesijas darbiniekiem riteņkrēslā²⁴

Darbinieki ar kustību traucējumiem spēj veikt visdažādākos darba uzdevumus gandrīz visās nodarbinātības nozarēs, īpaši, ja veicamie pienākumi ir saistīti ar datu apkopošanu, analīzi, nav nepiecie-

²³ Darba devēja nodrošināts darbinieks, kas jauno darbinieku iepazīstina ar darba vidi.

²⁴ Minētās profesijas ir norādītas, lai dotu ieskatu darba devējiem par dažādām iespējām nodarbināt darbiniekus riteņkrēslā, nevis lai segregētu darbiniekus ieņemt amatus tikai konkrētās jomās. Šīs profesijas ir norādītas ar nosacījumu, ka ir nodrošināta vides pieejamības.

šama liela kustību amplitūda, bez nepieciešamības izbraukt uz vietām, kuras nav primāri pielāgotas (piemēram, meži, pļavas utt.).

- Tāpat kā ikvienam citam darbiniekam, arī darbiniekam ar kustību traucējumiem darba spējas vistiešāk ir atkarīgas nevis no viņa samazinātās spējas kustēties, bet gan no viņa rakstura iezīmēm, izglītības, prasmēm un darba pieredzes. Līdz ar to darbinieki ar kustību traucējumiem var strādāt Profesiju klasifikatora pielikuma 1.-9. pamatgrupā norādītajās profesijās.



Attēls Nr.1

Attēlā ir attēlots darbinieks stāvratos, ko ir iespējams izmantot darbā birojā.

Labās prakses piemēri

Lolita Andersone

Atbilstoši iegūtajai izglītībai kopš 2004.gada strādā par tiesnesi Administratīvā rajona tiesā.

Tiesas ēka ir pilnībā pieejama – durvis atveras elektroniski, ēkā nav sliekšņu, ir pietiekami plašs kabinets ēkas pirmajā stāvā.

Būtu nepieciešams dators ar balss padevi. Kolēģi ir ļoti atsaucīgi. Tomēr no valsts puses būtu nepieciešams sakārtot asistenta sistēmu, lai dotu iespēju pilnvērtīgi strādāt astoņas stundas dienā, piemēram, padodot lietas no augstākiem plauktiem, palīdzot ēdnīcā utt.

Pašlaik ir nepieciešams pajauties uz kolēģiem. Līdz ar to tur, kur tiešām asistents ir nepieciešams, tur tas netiek piedāvāts.

Mārtiņš Oliņš

Atbilstoši iegūtajai izglītībai četrus gadus strādā par biznesa analītiķi bankas “Citadele” Pārdošanas, attīstības un atbalsta daļā.

Nebija nepieciešams pielāgot darba vidi vai darba procesu, jo darba devējs par to bija parūpējies, pirms darbinieks uzsāka darbu bankā. Vienīgi darba vietas galds tika noregulēts vajadzīgajā augstumā.

2.

DARBINIEKI AR REDZES GRŪTĪBĀM

**Saprātīgs pielāgojums – individuāls
pielāgojums konkrētam darbiniekam ar
invaliditāti, ja tas neuzliek nepamatotu
vai nesamērīgu slogu.**

2.1. Saskarsmes kultūra

Pieņemiet cilvēkus ar invaliditāti kā personības. Cilvēkiem ar invaliditāti var būt kopīgs traucējums, taču viņu invaliditātes sekas atšķirsies ļoti lielā apmērā, t.i., traucējuma apmērs, ilgums, individuālās problēmu pārvarēšanas stratēģijas un stili, personības iezīmes. Neizdariet plašus pieņēmumus par visiem cilvēkiem ar invaliditāti, balstoties uz Jūsu pieredzi ar atsevišķiem gadījumiem.²⁵

Redzes invaliditātes gadījumā cilvēku redzes spējas var būt ļoti atšķirīgas, piemēram, individuālas vajadzības pēc apgaismojuma, atšķirīga krāsu un kontrastu uztvere, redze atlikusi nepilnā laukumā. Ja cilvēkam zūd centrālā redze, cilvēks zaudē spēju lasīt, bet joprojām labi orientējas telpā. Savukārt, ja cilvēkam zūd perifērā redze, viņš saglabā spēju lasīt,

²⁵ Invaliditātes ētikas etiķete. Erasmus +; Integration through learning. Projekta numurs: 2014-1-ESO-1_KA204-004715. Finansēts ar Eiropas Savienības atbalstu.

bet ir ierobežotas spējas orientēties telpā. Nevajag spriest par cilvēku pēc ārējā izskata. Bieži cilvēku ar redzes invaliditāti acis no ārpuses izskatās veselas.

Par redzes traucējumiem liecina rīcība, kuras realizēšanai nepieciešama redze, piemēram, acu kontakta trūkums sarunas laikā, skatīšanās Jums neierastā leņķī, orientieru meklēšana telpā, īpatnēja (taustošā, nedroša) gaita u.c. rīcība, ko var izskaidrot ar vārdiem “cilvēks to vienkārši neredzēja.” Līdz ar to ir īpaši svarīgi pielāgot darba vidi, pamatojoties uz **darbinieka individuālajām spējām**.

- **Neizdariet pieņēmumus.** Darbinieki ar invaliditāti vislabāk spēj novērtēt to, ko viņi spēj un nespēj izdarīt. Neizdariet izvēli viņu vietā par piedalīšanos aktivitātēs.²⁶
- **Attieksmei** pret cilvēkiem ar redzes invaliditāti **jābūt tādai pašai** kā pret cilvēkiem bez invaliditātes. Neredzīgie/ vājredzīgie ir tādi paši cilvēki kā visi – ar ikdienas gaitām, priekiem un rūpēm.

²⁶ Invaliditātes ētikas etiķete. Erasmus +; Integration through learning. Projekta numurs: 2014-1-ESO-1_KA204-004715. Finansēts ar Eiropas Savienības atbalstu.

- Vienmēr **stādieties priekšā un iepazīstiniet ar pārējiem**, kas ir ar Jums kopā, kad satiekaties ar cilvēku, kuram ir redzes invaliditāte.²⁷
- Ja iespējams, **darbinieku ar redzes grūtībām jāuzrunā vārdā**, vai jāmin kāda raksturojoša pazīme. Vietās, kur ir vairāki cilvēki, darbinieks ar redzes grūtībām **var nezināt, ka tiek uzrunāts**.
- **Nepaaugstiniet balsi** sarunājoties ar cilvēku ar redzes grūtībām, tas nav sinonīms personai ar dzirdes grūtībām.²⁸
- Noteikti **informējiet** darbinieku ar pilnīgu redzes zudumu, ka **aizejiet**, citādi viņam nāksies pēc brīža konstatēt, ka turpina sarunu ar tukšu vietu.
- Dodot neredzīgam darbiniekam norādījumus, kur iet, ir nepieciešami **detalizēti skaidrojumi**. Nebūs jēgas, ja māsiet ar roku vajadzīgajā virzienā

²⁷ Personas ar redzes traucējumiem un neredzīgas personas. Latvia-Lithuania Cross Border Cooperation Programme 2007-2013. Project LLIV-322 My Social responsibility. Invalīdu un viņu draugu apvienība "Apeirons".

²⁸ Invaliditātes ētikas etiķete. Erasmus +; Integration through learning. Projekta numurs: 2014-1-ESO-1_KA204-004715. Finansēts ar Eiropas Savienības atbalstu.

vai sacīstiet: “Tas ir tur, tajā pusē!” Labāk būtu teikt: “Jūsu priekšā ir soliņš” vai “Vienu metru no Jums atrodas...”²⁹

- Ierastā situācijā darbinieks ar redzes grūtībām droši pārvietojas, atrod vajadzīgās vietas un priekšmetus, var sevi aprūpēt. Tādēļ **neizjauciet ierasto lietu kārtību**, nepārvietojiet mēbeles bez darbinieka ziņas, neatstājiet viņam ceļā kādus priekšmetus.³⁰
- Darbiniekam ar redzes grūtībām **var būt nepieciešama palīdzība atrast ceļu**, kādu priekšmetu, apiet šķērslī, atrast vajadzīgās durvis.
- Ja darbiniekam ar redzes grūtībām ir gadījies **misēklis ar redzamām sekām**, piem., uzirusi zeķe vai ēdiena traips uz apģērba, vēlams par to **korrekti pateikt**. Iespējams, darbinieks ar redzes grūtībām par to pat nenojauš.
- Nekādā gadījumā **nevajag stumt, grūst, vilkt vai bīdīt** cilvēku vajadzīgajā virzienā.

²⁹ Invaliditātes ētikas etiķete. Erasmus +; Integration through learning. Projekta numurs: 2014-1-ESO-1_KA204-004715. Finansēts ar Eiropas Savienības atbalstu.

³⁰ Turpat.

- **Kāpjot pa kāpnēm**, ja vien ir iespējams, darbiniekam ar redzes grūtībām **jāļauj turēties pie margām**. Ja tas nav iespējams, tad **jābrīdina, ka būs kāpnes**. Jābrīdina arī par pakāpienu īpatnībām (tie nav regulāri, vai dažāda augstuma).
- Ja kolektīvā ienāk kolēģis ar redzes invaliditāti, **darbinieki tam ir jāsaģatavo**. Strādājot kopā ar cilvēku ar redzes invaliditāti ir nepieciešams zināt ne tikai komunikācijas specifiku, bet arī būt informētiem par pareizu rīcību ikdienas situācijās.

2.2. Sapratīgs pielāgojums darbam birojā

▼ **Fiziskās darba vides pielāgošana:**³¹ Darbiniekiem ar redzes invaliditāti var būt nepieciešami papildus pielāgojumi darba vietas arhitektūrā un interjerā:

- kontrastējoši vai reljefi marķēti pakāpieni pie iejas darba vietā un darba vietas telpās;

³¹ Papildus skatīt nodaļu "Papildus informācija".

- kontrastējošs, viegli pamanāms marķējums uz stikliem dažādos augstumos, īpaši uz stikla durvīm. Tādējādi tiktu novērsti arī iespējami nelaiemes gadījumi;
- kontrastējoši marķējumi ap darbam nepieciešamiem slēdžiem (piemēram, gaismas slēdžiem);
- palielināti kontrastējoši uzraksti/ norādes uz gaismu neatstarojošām virsmām (nav ieteicamas glancētas un metāla virsmas, jo tās rada atspīdumu) vai uzraksti Braila rakstā;
- kontrastējošas virsmas labierīcībās;
- ja ēkā ir lifts, ir nepieciešams audio signāls liftā, kā arī lifta pogām jābūt sataustāmām un attiecīgi marķētām, skārienjutīgas pogas vai vadības ekrāns nav pieļaujams (labais piemērs Latvijas Nacionālā bibliotēka);
- kontrastējošas vadlīnijas vai alternatīvs risinājums, piemēram, grīdceliņš.

Darbinieki ar redzes atlikumu var izmantot tehniskos palīg līdzekļus – dažādas lupas.

- Darbiniekiem ar redzes invaliditāti var būt pastiprināta vajadzība pēc apgaismojuma, piemēram, galda lampas, kā arī nepieciešams nodrošināt visās telpās vienmērīgu apgaismojumu.

- Ieiešana no labāk apgaismotas telpas sliktāk apgaismotā telpā darbiniekam ar daļēju redzes zudumu var apgrūtināt spēju saredzēt telpu un veiksmīgi tajā noorientēties.

▼ **Darba procesa pielāgošana:** Ja darba telpās ir izvietotas informatīvi ziņojumi vai norādes ir jāparūpējas, lai tie būtu pamanāmi, viegli salasāmi un pieejami. Tas attiecas gan uz darbiniekiem ar redzes daļēju zaudējumu, gan arī uz ikvienu citu darbinieku.

- Norādes vajag novietot vietās, kur tās ir viegli pamanīt.
- Tām nevajadzētu būt tuvu skapjiem vai plauktiem, aiz iekštelpu noformējuma elementiem, neapgaismotās vietās utt.
- Salasīt norādes palīdz norādes lielums, informatīvā materiālā izmantoto burtu lielums, uzrakstītā un uzzīmētā krāsu kontrasts pret fona krāsu uz kā tās ir uzzīmētas un norādes krāsu kontrasts attiecībā pret sienas vai ziņojuma dēļa krāsu, uz kura tā ir novietota.
- Glancētas norādes nozīmē, ka apgaismojuma atspīdums var ļoti traucēt saskatīt tajā attēloto informāciju.

- Savukārt norāžu pieejamība nozīmē, ka ikviens cilvēks var pieiet attiecīgajai norādei vai informācijai tik tuvu, cik nepieciešams, lai to skaidri saskatītu un saprastu tās atainoto informāciju.
- Vislabāk, ja norādes atrodas vidēja auguma cilvēka auguma augstumā (1,50 m - 1,60 m), jo tad ikviens var pieiet tām pavisam tuvu un patstāvīgi iepazīties ar tām.

Nodrošināt darbu ar informāciju un dokumentiem digitālajā vidē. Datori dod cilvēkiem lielisku iespēju ar speciālu rīku palīdzību saskatīt un salasīt jebkuru attiecīgi sagatavotu dokumentu.

- Darbinieks ar daļēju redzes zudumu darbam ar datoru var efektīvi izmantot gan Windows³², gan Apple³³ operētājsistēmās iestrādātos **bezmaksas vizuālās pieejamības** uzlabošanas iestatījumus (krāsu kontrasta saasināšana, ekrāna lupas izmantošana, ekrāna izšķirtspējas palielināšana, peles “bultiņas” un kursora pielāgošana utt.).

³² Microsoft Windows Accessibility. Pieejams: <<https://www.microsoft.com/en-us/Accessibility/windows>>

³³ Apple Accessibility. Pieejams: <<https://www.apple.com/accessibility/mac/>>

- Darbiniekam ar lielāku redzes zudumu darbam ar datoru ir nepieciešama **ekrāna lasīšanas programma**, kas verbāli izskaidro datora ekrānā redzamo informāciju. Ja darbiniekam ir redzes invaliditāte, tad darba nepieciešamībai ar **darba devēja izziņas** palīdzību Latvijas Neredzīgo biedrības Tehnisko palīglīdzekļu centrā ir iespējams iegūt šādu programmu. Ja kaut kādu iemeslu dēļ cilvēks šo atbalstu nevar izmantot, ir iespējams izmantot **brīvi izmantojamas alternatīvas**.³⁴

Lai atbalstītu darbinieka ar daļēju redzes zudumu **spēju strādāt ar drukātiem un parakstītiem dokumentiem vai informatīvajiem materiāliem**, ir nepieciešams tos izdrukāt ar palielināta fonta iestatījumiem. Visvieglāk saredzamais ir 14 fonta lielums.

- Lai drukātu tekstu no papīra formāta pārvērstu elektroniskā, cilvēkiem ar redzes invaliditāti nepieciešams skeneris ar speciālu skenētā materiāla apstrādes optiskās rakstzīmju atpazīšanas programmu, piemēram Abby Finereader, OmniPage utt.

³⁴ 10 Free Screen Readers For Blind Or Visually Impaired Users. Pieejams: <<http://usabilitygeek.com/10-free-screen-reader-blind-visually-impaired-users/>>

- Ja darba pienākumi ir saistīti ar ātru pierakstu vešanu vai tiešu darbu ar klientiem, darbiniekam ar lielu redzes zudumu ļoti noderīgs ir diktofons, kas palīdz saglabāt gan citu cilvēku teikto, gan paša izteiktos secinājumus.
- Darba iekšējo noteikumu (vai jebkuru citu ar darbu saistītu dokumentu) noformēšana digitālā dokumenta versijā (ieteicams Word formātā) un/vai, ja darbinieks vēlas, audio formātā (CD, MP3 vai citā viegli atskaņojamā audio formā).
- Iespēja strādāt attālināti.
- Iespēja strādāt nepilnu darba laiku.
- Var būt nepieciešama darba pienākumu pārdale starp darbiniekiem, ar minēto nav jāsaprot papildu uzdevumu deleģēšana darbiniekam bez redzes grūtībām, bet gan darbinieks bez redzes grūtībām var darīt noteiktus pienākumus, kuri darbiniekam ar redzes grūtībām var būt par sarežģītu; savukārt darbinieks ar redzes grūtībām var pārņemt tos darbinieka bez redzes grūtībām pienākumus, kuru izpildei nav nepieciešama laba redze.
- Darbiniekam var būt nepieciešama tiflotehnika (tehniskie palīglīdzekļi). Vienam var palīdzēt baltais spieķis, citam elektriskā lupa, kas spēj mainīt gan kontrastu, gan arī palielināt gan tuvumā,

gan tālumā esošus tekstus un norādes. To darbinieks pats var saņemt tiftelohnikas izsniegšanas vietās Latvijas Nereditāgo biedrības reģionālajās organizācijās. Ir atsevišķi palīglīdzekļi (piemēram, tekstu lasošā datorprogramma), kuras iegūšanai ir nepieciešama izziņa no darba devēja. Vairāk informāciju par tehniskajiem palīglīdzekļiem un to izsniegšanas noteikumiem var uzzināt Latvijas Nereditāgo biedrības interneta vietnē.³⁵

▼ **Mentors:**³⁶ Pieņemot darbā cilvēku ar redzes invaliditāti, jābūt saprotošiem. Uzsākot darbu, cilvēkam ar redzes invaliditāti ir ne vien jāparāda sevi kā darbiniekam, bet arī jāiemācās orientēties jaunā vietā. Pēc jaunās darba vides iepazīšanas ir svarīgi, lai cilvēks ar redzes invaliditāti strādātu konkrētā vietā.

Līdz ar to darbiniekiem ar redzes invaliditāti, atkarībā no invaliditātes smaguma, mentors/asistents nepieciešams vismaz pusi no pārbaudes laika. Vislabāk, ja mentors būtu kāds no attiecīgās darba vietas kolēģiem, kas var iepazīstināt gan ar darba vidi, gan

³⁵ Latvijas Nereditāgo biedrības Tiftelohnikas kabinets. Pieejams: <<http://www.lnbiedriba.lv/lnb-tifl>>

³⁶ Darba devēja nodrošināts darbinieks, kas jauno darbinieku iepazīstina ar darba vidi.

ar pašu darba procesu un ieteikt labus darba veikšanas procesus.

Personām ar daļēju redzes zudumu palīdzība būtu nepieciešama situācijās, kad darba pienākumi liek ātri iepazīties ar rokrakstā rakstītu vai izdrukātu tekstu. Drošā, samērīgi pielāgotā un iepazītā vidē šiem darbiniekiem asistents nav nepieciešams. Var būt nepieciešama palīdzība, ja pakalpojums tiek sniegts nepilngadīgām personām.

2.3. Saprātīgs pielāgojums darbam pakalpojumu un tirdzniecības jomā

👉 **Fiziskās darba vides pielāgošana:**³⁷ Fiziskās vides pielāgojumi, kas saistīti ar iekļūšanu un pārvietošanos darba vietā katrā gadījumā jāievieš individuāli vai saskaņā ar šo vadlīniju 2.2.sadaļā norādīto.

Fiziskās darba vides pielāgojumi pakalpojumu un tirdzniecības jomā darbiniekiem ar redzes invaliditāti ir tieši atkarīgi no sniedzamā pakalpojuma:

- Ja pakalpojums tiek sniegts attālināti, piemēram,

³⁷ Papildus skatīt nodaļu "Papildus informācija".

pārdošana pa telefonu vai tīkla mārketingu, darbiniekam būs nepieciešami pielāgojumi darbam birojā (skatīt 2.2.sadaļu).

- Sniedzot mūziķa pakalpojumus, darbiniekam ar redzes invaliditāti nepieciešamas notis palielinātā drukā, audioformātā vai speciālā nošu pieraksta datorprogrammā ar iespēju atskaņot, kā arī savlaicīgi iepazīties ar darba materiālu.
- Sniedzot masiera pakalpojumus, jā rūpējas, lai dažādas ķīmiskās vielas – higiēnas un dezinfekcijas līdzekļi, masāžas eļļas atrastos dažādas formas traukos konkrētās vietās, ar darba vietas organizāciju izslēgt iespēju sajaukt tīro veļu ar netīro.
- Konsultatīvo un izglītības pakalpojumu sniegšana iespējama individuāli vai nelielām pieaugušu personu grupām.
- Ja pakalpojums tiek sniegts nepilngadīgām personām, darbiniekam ar redzes invaliditāti nepieciešams asistents.
- Ja cilvēks ar redzes invaliditāti strādā apkalpojošajā sfērā par palīgstrādnieku (nepieciešams pārvietot smagus priekšmetus), darbinieks pats var informēt darba devēju par pieļaujamo smagumu.
- Ja par pastnieku vai kurjeru strādā vājredzīgs cilvēks, jānodrošina darba soma uz riteniem vai

arī nogādājami sūtījumi jāsadala mazākās daļās.

- Cilvēkiem ar redzes invaliditāti var būt pastiprināta vajadzība pēc apgaismojuma, piemēram, galda lampas un nepieciešams nodrošināt vienmērīgu apgaismojumu visās darba telpās.

✚ **Darba procesa pielāgošana:** Darba iekšējo noteikumu (vai jebkuru citu ar darbu saistītu dokumentu) noformēšana digitālā dokumenta versijā (ieteicams Word formātā) un/vai, ja darbinieks vēlas, audio formātā (CD, MP3 vai citā viegli atskaņojamā audio formā).

- Iespēja strādāt attālināti.
- Iespēja strādāt nepilnu darba laiku.
- Var būt nepieciešama darba pienākumu pārdale starp darbiniekiem, ar minēto nav jāsaprot papildu uzdevumu deleģēšana darbiniekam bez redzes grūtībām, bet gan darbinieks bez redzes grūtībām var darīt noteiktus pienākumus, kuri darbiniekam ar redzes grūtībām var būt par sarežģītu; savukārt darbinieks ar redzes grūtībām var pārņemt tos darbinieka bez redzes grūtībām pienākumus, kuru izpildei nav nepieciešama laba redze.
- Darbiniekam var būt nepieciešama tiftotehnika

(tehniskie palīgīdzekļi). To darbinieks pats var saņemt Tiflotehnikas izsniegšanas vietās Latvijas Neredzīgo biedrības reģionālajās organizācijās. Ir atsevišķi palīgīdzekļi (piemēram, tekstu lasošā datorprogramma), kuras iegūšanai ir nepieciešama izziņa no darba devēja.

- Vairāk informāciju par tehniskajiem palīgīdzekļiem un to izsniegšanas noteikumiem var uzzināt Latvijas Neredzīgo biedrības interneta vietnē.³⁸

👉 **Mentors:**³⁹ Pieņemot darbā cilvēku ar redzes invaliditāti, jābūt saprotošiem. Uzsākot darbu, cilvēkam ar redzes invaliditāti ir ne vien jāparāda sevi kā darbiniekam, bet arī jāiemācās orientēties jaunā vietā. Pēc jaunās darba vides iepazīšanas ir svarīgi, lai cilvēks ar redzes invaliditāti strādātu konkrētā vietā.

Līdz ar to darbiniekiem ar redzes invaliditāti, atkarībā no invaliditātes smaguma, mentors/asistents nepieciešams vismaz pusi no pārbaudes laika. Vislabāk, ja mentors būtu kāds no attiecīgās darba vietas kolēģiem, kas var iepazīstināt gan ar darba vidi, gan ar

³⁸ Latvijas Neredzīgo biedrība. Tiflotehnikas kabinets. Pieejams: <<http://www.lnbiedriba.lv/lnb-tifl>>

³⁹ Darba devēja nodrošināts darbinieks, kas jauno darbinieku iepazīstina ar darba vidi.

pašu darba procesu un ieteikt labus darba veikšanas procesus.

Ja pakalpojums tiek sniegts nepilngadīgām personām, darbiniekam ar redzes invaliditāti nepieciešama palīdzība.

2.4. Saprātīgs pielāgojums darbam rūpnīcās

✎ **Fiziskās darba vides pielāgošana:**⁴⁰ Fiziskās vides pielāgojumi, kas saistīti ar iekļūšanu un pārvietošanos darba vietā katrā gadījumā jāievieš individuāli vai saskaņā ar šo vadlīniju 2.2.sadaļā norādīto.

- Darba vides pielāgojumi cilvēkiem ar redzes invaliditāti rūpniecībā ir tieši atkarīgi no ražošanas norises. Darbinieki ar redzes invaliditāti var veikt ar tieši no labām redzes spējām neatkarīgus darba uzdevumus, piemēram, kartona izstrādājumu locīšana, komplektēšana un pakošana ar taustes palīdzību utml., pinumu, adījumu, filcētu rotaļlietu veidošana.

⁴⁰ Papildus skatīt nodaļu "Papildus informācija".

- Cilvēkiem ar redzes invaliditāti var būt pastiprināta vajadzība pēc apgaismojuma, piemēram, vienlīdzīgi spilgta apgaismojuma visās darba telpās.

✎ **Darba procesa pielāgošana:** Darba iekšējo noteikumu (vai jebkuru citu ar darbu saistītu dokumentu) noformēšana digitālā dokumenta versijā (ieteicams Word formātā) un/vai, ja darbinieks vēlas, audio formātā (CD, MP3 vai citā viegli atskaņojamā audio formātā).

- Iespēja strādāt nepilnu darba laiku.
- Var būt nepieciešama darba pienākumu pārdale starp darbiniekiem, ar minēto nav jāsaprot papildu uzdevumu deleģēšana darbiniekam bez redzes grūtībām, bet gan darbinieks bez redzes grūtībām var darīt noteiktus pienākumus, kuri darbiniekam ar redzes grūtībām var būt par sarežģītu; savukārt darbinieks ar redzes grūtībām var pārņemt tos darbinieka bez redzes grūtībām pienākumus, kuru izpildei nav nepieciešama laba redze.
- Darbiniekam var būt nepieciešama tiflotehnika (tehniskie palīglīdzekļi). To darbinieks pats var saņemt tiflotehnikas izsniegšanas vietās Latvijas Neredzīgo biedrības reģionālajās organizācijās.

Ir atsevišķi palīg līdzekļi (piemēram, tekstu lasošā datorprogramma), kuras iegūšanai ir nepieciešama izziņa no darba devēja.

- Vairāk informāciju par tehniskajiem palīg līdzekļiem un to izsniegšanas noteikumiem var uzzināt Latvijas Neredzīgo biedrības interneta vietnē.⁴¹

▼ **Mentors:**⁴² Pieņemot darbā cilvēku ar redzes invaliditāti, jābūt saprotošiem. Uzsākot darbu, cilvēkam ar redzes invaliditāti ir ne vien jāparāda sevi kā darbiniekam, bet arī jāiemācās orientēties jaunā vietā. Pēc jaunās darba vides iepazīšanas ir svarīgi, lai cilvēks ar redzes invaliditāti strādātu konkrētā vietā.

Līdz ar to darbiniekiem ar redzes invaliditāti, atkarībā no invaliditātes smaguma, mentors/asistents nepieciešams vismaz pusi no pārbaudes laika. Vislabāk, ja mentors būtu kāds no attiecīgās darba vietas kolēģiem, kas var iepazīstināt gan ar darba vidi, gan ar pašu darba procesu un ieteikt labus darba veikšanas veidus.

⁴¹ Latvijas Neredzīgo biedrība. Tiflotehnikas kabinets. Pieejams: <<http://www.lnbiedriba.lv/lnb-tifl>>

⁴² Darba devēja nodrošināts darbinieks, kas jauno darbinieku iepazīstina ar darba vidi.

2.5. Saprātīgs pielāgojums darbam lauksaimniecībā, mežsaimniecībā un zivsaimniecībā

✎ Fiziskās darba vides pielāgošana:⁴³

- Ja cilvēki ar redzes invaliditāti strādā ražas novākšanā (ogu lasīšana), atkarībā no veselības stāvokļa var būt ierobežojumi smagumu celšanā.
- Darbiniekiem ar redzes invaliditāti var būt pastiprināta vajadzība pēc apgaismojuma.
- Angāros, garāžās, noliktavās un citās iekšējās ir jānodrošina vienmērīgi labs apgaismojums.

✎ **Darba procesa pielāgošana:** Darba iekšējo noteikumu (vai jebkuru citu ar darbu saistītu dokumentu) noformēšana digitālā dokumenta versijā (ieteicams Word formātā) un/vai, ja darbinieks vēlas, audio formātā (CD, MP3 vai citā viegli atskaņojamā audio formātā).

- Iespēja strādāt nepilnu darba laiku.

⁴³ Papildus skatīt nodaļu "Papildus informācija".

- Var būt nepieciešama darba pienākumu pārdale starp darbiniekiem, ar minēto nav jāsaprot papildu uzdevumu deleģēšana darbiniekam bez redzes grūtībām, bet gan darbinieks bez redzes grūtībām var darīt noteiktus pienākumus, kuri darbiniekam ar redzes grūtībām var būt par sarežģītu; savukārt darbinieks ar redzes grūtībām var pārņemt tos darbinieka bez redzes grūtībām pienākumus, kuru izpildei nav nepieciešama laba redze.
- Darbiniekam var būt nepieciešama tiftotehnika (tehniskie palīglīdzekļi). To darbinieks pats var saņemt tiftotehnikas izsniegšanas vietās Latvijas Neredzīgo biedrības reģionālajās organizācijās.
- Ir atsevišķi palīglīdzekļi (piemēram, tekstu lasošā datorprogramma), kuras iegūšanai ir nepieciešama izziņa no darba devēja.
- Vairāk informāciju par tehniskajiem palīglīdzekļiem un to izsniegšanas noteikumiem var uzzināt Latvijas Neredzīgo biedrības interneta vietnē.⁴⁴

 **Mentors:**⁴⁵ Pieņemot darbā cilvēku ar redzes in-

⁴⁴ Latvijas Neredzīgo biedrība. Tiftotehnikas kabinets. Pieejams: <<http://www.lnbiedriba.lv/lnb-tifl>>

⁴⁵ Darba devēja nodrošināts darbinieks, kas jauno darbinieku iepazīstina ar darba vidi.

validitāti, jābūt saprotošiem. Uzsākot darbu, cilvēkam ar redzes invaliditāti ir ne vien jāparāda sevi kā darbiniekam, bet arī jāiemācās orientēties jaunā vietā. Pēc jaunās darba vides iepazīšanas ir svarīgi, lai cilvēks ar redzes invaliditāti strādātu konkrētā vietā.

Līdz ar to darbiniekiem ar redzes invaliditāti, atkarībā no invaliditātes smaguma, mentors/asistents nepieciešams vismaz pusi no pārbaudes laika. Vislabāk, ja mentors būtu kāds no attiecīgās darba vietas kolēģiem, kas var iepazīstināt gan ar darba vidi, gan ar pašu darba procesu un ieteikt labus darba veikšanas veidus.

2.6. Populārākās profesijas darbiniekiem ar redzes grūtībām⁴⁶

Darbinieki ar redzes grūtībām spēj veikt visdažādākos darba uzdevumus gandrīz visās nodarbinātības nozarēs, neskaitot darba pienākumus, kas tieši ir atkarīgi no kvalitatīvas redzes un spējas ātri reaģēt

⁴⁶ Minētās profesijas ir norādītas, lai dotu ieskatu darba devējiem par dažādām iespējām nodarbināt darbiniekus redzes grūtībām, nevis lai segregētu darbiniekus ieņemt amatus tikai konkrētās jomās.

uz vizuāliem signāliem (auto vadītājs, pilots, ķirurgs utt.).

Tāpat kā ikvienam citam darbiniekam, arī darbiniekam ar redzes zudumu darba spējas vistiešāk ir atkarīgas nevis no viņa samazinātās spējas redzēt, bet gan no viņa rakstura iezīmēm, izglītības, prasmēm un darba pieredzes.

Pasaulē personas ar redzes grūtībām pilda dažādu jomu specialitāšu darba pienākumus: sekretāres, automehāniķi, zinātnieki, parlamenta deputāti, ministri, žurnālisti, brokeri, programmētāji un pasniedzēji.

Tāpat darbinieki ar redzes invaliditāti var strādāt:

- **profesijās, kurās dominē tauste:**

- masieris;
- pinumu, adījumu un citu amatniecības izstrādājumu radītājs;
- palīgstrādnieks darbos, kuros dominē tauste, piemēram, locīšana, pakošana;
- ogu lasītājs (nepieciešams arī redzes atlikums);
- palīgstrādnieks darbos, kas nav saistīti ar smagumu celšanu (nepieciešams arī redzes atlikums);

- **profesijās, kur dominē dzirde un verbālā komunikācija:**
 - telemārketinga vai tīkla mārketinga speciālists;
 - mūziķis - koncertmeistars,
 - mūziķis sabiedriskās vietās un izklaides pasākumos;

- **profesijās, kurās dominē zināšanas, asistīvo tehnoloģiju izmantošana un lēnāks darba temps kādā no veicamā darba posmiem neietekmē darba rezultātu**
 - jurists;
 - ārstata žurnālists;
 - ārstata tulks;
 - pedagogs individuālā apmācībā vai pieaugušo izglītībā nelielām grupām;
 - kapelāns;
 - pastnieks/kurjers (labi jāpārziņa un jāprot orientēties apkalpojamajā apvidū, jābūt redzes atlikumam, lai spētu lasīt vismaz ar lupu).

Atkarībā no individuālajām spējām, cilvēkam ar redzes grūtībām var pastiprināti attīstīties dzirde, tādējādi darbinieki, izmantojot ekrāna lasītāja program-

mas, ātrāk nekā personas bez redzes grūtībām var iepazīties ar liela apjoma tekstiem.

Tāpat atkarībā no individuālajām spējām, cilvēkam ar redzes grūtībām var būt labāka atmiņa, kas ir īpaši svarīgi strādājot pirmās palīdzības dispečeru centros.

Līdz ar to darbinieki ar redzes grūtībām, atbilstoši individuālajam izvērtējumam un darba vides un/vai darba pienākumu pielāgojumam, var strādāt Profesiju klasifikatora pielikuma 1.-9. pamatgrupā norādītajās profesijās.

Labās prakses piemēri:

Karina Skalbe

Strādā par pastnieci VAS “Latvijas Pasts” septiņus – astoņus gadus.

Darbā ļoti aktīvi izmanto dažādus tehniskos palīgglīdzekļus, piemēram, lupu ar gaismu, lai tumšākās kāpņu telpās redzētu pastkastīšu numurus un vēstules. Tāpat izmanto kameru telefonā, lai pievilktu tuvāk attēlu ar ēkas adresi un numuru. Ļoti pozitīvi vērtē kolēģus un darba devēju, jo darba devējs, stājoties darbā, ļāva izvēlēties apkalpojamo rajonu, un šis rajons netiek mainīts – nav jāpielāgojas jaunai videi. Tāpat netiek uzspiests papildu darbs citu darbinieku slimības gadījumos vai institūcijas iekšējo reformu rezultātā.

Darba devējs piešķir krēslu ar maināmo augstumu, kas atvieglo rakstīšanas procesu, lai nav jāpiepūlē mugurkauls. Savukārt kolēģi neaizrāda un neapsmej, ja nepieciešams pieliekties

tuvāk, lai izlasītu vai parakstītos. Informācija par aktualitātēm tiek izlikta uz ziņojuma dēļa, tomēr K.Skalbi kolēģi mutiski informē par aktualitātēm, jo zina, ka viņa nevar iepazīties ar minēto. Tāpat ir svarīgi, ka darbā ir jānēsā atstarojošā veste, jo, ja K.Skalbe kādu neredz, piemēram, velosipēdistus, tad viņa tiek pamanīta. Ja nepieciešams nogādāt smagākus pasta sūtījumus adresātam, tad darba vieta nodrošina ratiņus. Līdz ar to ļoti svarīga ir darba devēja un kolēģu izpratne.

Rinalds Krēgers

Strādā savā profesijā par masieri SIA „Rīgas veselības centrs” filiālē „Imanta” kopš 2016. gada decembra.

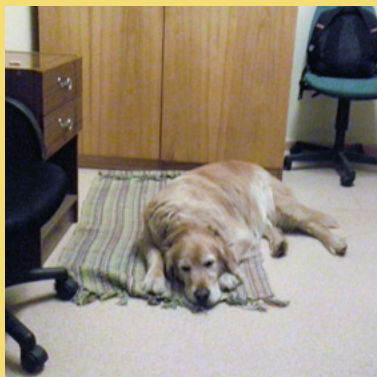
Veselības centrā ir pielāgota vide – ir Braila raksts, liftā pogas ir Braila rakstā, ir divas norādes par to, ka masierim ir suns – pavadonis. Tāpat ir atsevišķa telpa sunim – pavadonim, kur uzgaidīt. Arī veselības centra apkaime ir pielāgota,

lai var neatkarīgi pārvietoties. Kā vienu no pozitīvākajiem aspektiem darba vietā R.Krēgers dēvē savu priekšnieci, kas vienmēr ir atsaucīga, un savus kolēģus, kas informē par aktuālāko informāciju, kā arī palīdz aizpildīt nepieciešamos dokumentus. Kā vienu no lielākajiem šķēršļiem R.Krēgers min datorprogrammas “Ārsta birojs” nesavienojamību ar personu ar redzes invaliditāti nepieciešamajām programmām (ekrāna lasītājiem).



Attēls Nr.2

Ārstniecības iestādes darbinieks ar redzes invaliditāti un suni – pavadoni



Attēls Nr.3

Sunim – pavadonim paredzēta vieta saimnieka darba vietā

Anna Dubovika

Divus gadus strādāja par mūzikas pedagoģi bērnodārzā, drīzumā uzsāks darbu SIA “Exceed” tiftotehnikas veikalā kā projekta vadītāja un Braila raksta lietošanas instrukciju rakstītāja.

Bērnodārzā strādājot, tika ieejas kods uztaisīts Braila rakstā, tāpat atzīmju žurnāls tika izveidots elektroniskā formātā, lai pedagoģe pati varētu to aizpildīt.

Svarīgs bija citu kolēģu atbalsts, kas palīdzēja sameklēt mūzikas repertuāru, pavadīja no kabineta uz kabinetu. Bērni bija informēti par skolo-tājas redzes traucējumiem, tāpēc bija izprotoši.

Pašlaik mācās par bērnu ar īpašām vajadzībām pedagoģi un vēlētos savu profesionālo karjeru nākotnē saistīt ar darbu speciālās izglītības iestādē, jo tajā ir mazākas klases, un bērni nav tik kustīgi.

Ja tiek nodrošināts pavadonis, kas pavada uz/ no darba vietas, tad vispār nav problēmu strādāt.

Artūrs Līvmanis

Atbilstoši savai profesijai strādā par gidu Liepājā, Liepājas tūrisma informācijas birojā četrus gadus. Lai veiktu darbu, ir nepieciešamas labas runas dāvanas, zināšanas par vēsturi un labas komunikāciju prasmes.

Liepājas pilsētas pašvaldība sadarbībā ar Liepājas Neredzīgo biedrību ir nodrošinājusi vides pieejamību, lai A.Līvmanis varētu veikt savus darba pienākumus - pilsētā ir ieviests universālā dizaina princips, ir luksofori ar audio signālu, ir vadlīnijas uz ielām, kā arī taktilās kartes pilsētas centrā un pie promenādes.

Līdz ar to A.Līvmanis nodrošina gida pakalpojumus visiem interesentiem, un ir izveidojis speciālu maršrutu interesentiem ar redzes grūtībām.

Savukārt Liepājas tūrisma informācijas birojā ir ļoti atsaucīgi kolēģi, kas visu aktuālāko darba informāciju sūta uz e-pastu un par klientiem informē pa telefonu.

3.

DARBINIEKI AR DZIRDES ZUDUMU (PILNĪGS DZIRDES ZUDUMS)

**Saprātīgs pielāgojums – individuāls
pielāgojums konkrētam darbiniekam ar
invaliditāti, ja tas neuzliek nepamatotu
vai nesamērīgu slogu.**

3.1. Saskarsmes kultūra

Pieņemiet cilvēkus ar invaliditāti kā personības. Cilvēkiem ar invaliditāti var būt kopīgs traucējums, taču viņu invaliditātes sekas atšķirsies ļoti lielā apmērā, t.i., traucējuma apmērs, ilgums, individuālās problēmu pārvērtēšanas stratēģijas un stili, personības iezīmes.

Neizdariat plašus pieņēmumus par visiem cilvēkiem ar invaliditāti, balstoties uz Jūsu pieredzi ar atsevišķiem gadījumiem.⁴⁷

- **Neizdariat pieņēmumus.** Darbinieki ar invaliditāti vislabāk spēj novērtēt to, ko viņi spēj un nespēj izdarīt. Neizdariat izvēli viņu vietā par piedalīšanos aktivitātēs.⁴⁸

⁴⁷ Invaliditātes ētikas etiķete. Erasmus +; Integration through learning. Projekta numurs: 2014-1-ESO-1_KA204-004715. Finansēts ar Eiropas Savienības atbalstu.

⁴⁸ Turpat.

- **Pievērsiet darbinieka ar dzirdes zudumu uzmanību**, pirms sākt runāt: viegls uzsitiens uz pleca vai rokas vai žests gaisā viņa/ viņas virzienā, lai pievērstu uzmanību.⁴⁹
- **Stāviet** darbinieka ar dzirdes zudumu **priekšā** un palieciet viņa tuvumā visu laiku, kad runājat.⁵⁰
- Ja runājat ar darbinieku, kuram ir dzirdes zudums un kuru pavada zīmju valodas tulks (surdotulks), uzturiet **acu kontaktu tieši ar personu ar dzirdes traucējumiem**, nevis ar tulku.⁵¹
- Pievērsiet uzmanību, lai sarunas laikā starp Jums un sarunu biedru nebūtu neviena objekta, lai **netiktu traucētu redzamība**.
- Nestāviet vietās, kur gaisma spīd Jums aiz muguras, piemēram, loga priekšā vai slikti apgaismotās vietās. Nekošļājjiet, nesmēķējiet un neturiet sejai priekšā rokas.⁵²

⁴⁹ Invaliditātes ētikas etiķete. Erasmus +; Integration through learning. Projekta numurs: 2014-1-ESO-1_KA204-004715. Finansēts ar Eiropas Savienības atbalstu.

⁵⁰ Turpat.

⁵¹ Turpat.

⁵² Turpat.

- **Lūpu kustību pastiprināšana nav noderīga.** Patiesībā tas tikai pasliktina uztveršanu. Arī runāšana skaļākā balsī nav ieteicama, runājot ar cilvēku, kuram ir dzirdes zudums, jo šāda rīcība izmaina Jūsu normālās lūpu kustības.
- **Izmantojiet sejas un ķermeņa izteiksmes,** lai padarītu ziņojumu skaidrāku.⁵³
- Sarunājoties ar nedzirdīgu personu, runājiet pēc iespējas vienkāršākā un **saprotamā valodā.**⁵⁴
- **Saskarsmes laikā runājiet lēnām, nemainot tempu.**⁵⁵
- Sazinoties ar nedzirdīgu darbinieku, **var izmantot sarakstīšanos uz lapas vai digitālajām ierīcēm.** Tikai atcerieties, ka arī sarakstoties, valodai ir jābūt pēc iespējas konkrētākai un vieglāk saprotamai.

⁵³ Personas ar dzirdes traucējumiem un nedzirdīgas personas. Latvia- Lithuania Cross Border Cooperation programme 2007-2013. Project LLIV-322 My social responsibility – My response. Invalīdu un viņu draugu apvienība “Apeironis”.

⁵⁴ Turpat.

⁵⁵ Turpat.

- **Nekliedzat.** Kad Jūs kliedzat, persona ar dzirdes zudumu Jūs sapratīs vēl mazāk, jo kliedzot mainās balss artikulācija, lūpu kustības, mīmika.⁵⁶
- Saskarsmē ar citiem kolēģiem, lai **izvairītos no pārpratumiem**: ja darba biedri, sastājušies bariņā, kaut ko pārrunā un jautri smejas, reizēm pametot skatienus uz sava nedzirdīgā kolēģa pusi, tam var šķīst, ka smejas par viņu. Kolēģi ar dzirdes zudumu nevajadzētu atstāt malā, bet censties iesaistīt sarunās, paskaidrot, par ko tiek runāts.⁵⁷
- Ja darbinieks ar dzirdes zudumu nav Jūs sapratīs, **esiet pacietīgi**. Atkārtojiet vēlreiz, ja nepieciešams vienkāršākiem un biežāk lietotiem vārdiem.⁵⁸

⁵⁶ Rokasgrāmata darba devējiem par nedzirdīgo darbinieku adaptāciju darbavietā. Pieejams: <https://www.Ins.lv/public/userimages/ROKASGRAMATA_darba_devejiem.pdf>

⁵⁷ Turpat. Pieejams: https://www.Ins.lv/public/userimages/ROKASGRAMATA_darba_devejiem.pdf

⁵⁸ Turpat. Pieejams: https://www.Ins.lv/public/userimages/ROKASGRAMATA_darba_devejiem.pdf

3.2. Saprātīgs pielāgojums darbam birojā

▼ Fiziskās darba vides pielāgošana:⁵⁹

- Nodrošiniet, lai skaņas signāli (trauksmes, zvana, u.tml.) tiktu dublēti ar gaismas vai vibrācijas signālu.
- Pārveidojiet iekšējo balsu telefonu pie ieejas durvīm, lai atļautu nedzirdīgiem cilvēkiem ieiet pa apsargātas ēkas durvīm (nepieciešamība sazināties ar apsargu/ dežurantu, lai iekļūtu telpās). Var būt zvana poga un kamera pie durvīm, lai apsargs redzētu nācēju.
- Izvietojiet norādes – pie kabinetu durvīm par kolēģiem konkrētā kabinetā; par labierīcībām; saņēmēju zāli un citām nepieciešamām telpām.

▼ Darba procesa pielāgošana:

- Darba uzdevumi dodami rakstveidā, norīkojiet kādu cilvēku, kurš informēs darbiniekus ar dzirdes zudumu par svarīgiem paziņojumiem.

⁵⁹ Papildus skatīt nodaļu "Papildus informācija".

- Ir iespēja izmantot intranetu, saziņu sms vai e-pasta veidā.
- Darba sapulcēs nepieciešams zīmju valodas tulks.
- Sapulcēs ļaujiet darbiniekiem ar dzirdes zudumu noteikt labāko sēdvietas izvietojumu, lai viņi varētu redzēt gan runātāju, gan tulku.
- Ir nepieciešams, lai sapulces notiktu klusā telpā (tulks varētu labi dzirdēt runātāju un netraucētu ārējie trokšņi).
- Nepieciešams nodrošināt, lai būtu labs apgaismojums un neitrāls vai tumšs fons aiz tulka (ja tulkam aizmugurē ir logs vai arī raibs fons, tad darbiniekam ar dzirdes traucējumiem ir grūti uztvert tulkojumu).
- Surdotulkam ir nepieciešama glāze ūdens, ērts un taisns krēsls. Var izmantot surdotulka pakalpojumus attālināti, ja darba vietā pieejams internets un var sazināties, izmantojot datorprogrammas, piemēram, Skype).
- Ja pasākums (sapulce, seminārs utt.) ilgst vairāk nekā pusotru stundu, tad vajadzētu nolīgt divus tulkus.
- Uzstāšanās laikā iekļaujiet vizuālos materiālus, izdales materiālus, tāfeli, rakstisku darba kārtību.

- Pārlicinieties, ka sapulces laikā sapulces dalībnieki runā pa vienam, pretējā gadījumā tulkam var būt grūtības nodot nepieciešamo informāciju darbiniekam ar dzirdes zudumu.
- Var būt nepieciešama darba pienākumu pārdale starp darbiniekiem, ar minēto nav jāsaprot papildu uzdevumu deleģēšana darbiniekam bez dzirdes zuduma, bet gan darbinieks bez dzirdes zuduma var darīt noteiktus pienākumus, kuri darbiniekam ar dzirdes zudumu var būt par sarežģītu; savukārt darbinieks ar dzirdes zudumu var pārņemt tos darbinieka bez dzirdes zuduma pienākumus, kuru izpildei nav nepieciešama laba dzirde.

▼ **Mentors:**⁶⁰ Darba tiesisko attiecību nodibināšanas sākumā tāpat kā citiem darbiniekiem ir nepieciešams mentors. Turpmāko pienākumu izpildē (sānāksmju laikā) ir nepieciešams zīmju valodas tulks (surdotulks).

⁶⁰ Darba devēja nodrošināts darbinieks, kas jauno darbinieku iepazīstina ar darba vidi.

3.3. Saprātīgs pielāgojums darbam pakalpojumu un tirdzniecības jomā

▼ Fiziskās darba vides pielāgošana:⁶¹

- Nodrošiniet, lai skaņas signāli (trauksmes, zvana, u.tml.) tiktu dublēti ar gaismas vai vibrācijas signālu.
- Pārveidojiet iekšējo balsu telefonu pie ieejas durvīm, lai atļautu nedzirdīgiem cilvēkiem ieiet pa apsargātas ēkas durvīm (nepieciešamība sazināties ar apsargu/ dežurantu, lai iekļūtu telpās). Var būt zvana poga un kamera pie durvīm, lai apsargs redzētu nācēju.
- Izvietojiet norādes – pie kabinetu durvīm par kolēģiem konkrētā kabinetā; par labierīcībām; saņēmēju zāli un citām nepieciešamām telpām.

▼ Darba procesa pielāgošana:

- Darba uzdevumi dodami rakstveidā, norīkojiet kādu cilvēku, kurš informēs nedzirdīgos darbinie-

⁶¹ Papildus skatīt nodaļu "Papildus informācija".

kus par svarīgiem paziņojumiem. Ir iespēja izmantot intranetu vai saziņu sms vai e-pasta veidā.

- Darba sapulcēs nepieciešams zīmju valodas tulks. Sapulcēs ļaujiet nedzirdīgiem darbiniekiem noteikt labāko sēdvietas izvietojumu, lai viņi varētu redzēt gan runātāju, gan tulku.
- Ir nepieciešams, lai sapulces notiktu klusā telpā (tulks varētu labi dzirdēt runātāju un netraucētu ārējie trokšņi).
- Nepieciešams nodrošināt, lai būtu labs apgaismojums un neitrāls vai tumšs fons aiz tulka (ja tulkam aizmugurē ir logs vai arī raibs fons, tad darbiniekam ar dzirdes traucējumiem ir grūti uztvert tulkojumu). Surdotulkam ir nepieciešama glāze ūdens, ērts un taisns krēsls.
- Var izmantot surdotulka pakalpojumus attālināti, ja darba vietā pieejams internets un var sazināties, izmantojot datorprogrammas, piemēram, Skype).
- Ja pasākums (sapulce, seminārs utt.) ilgst vairāk nekā pusotru stundu, tad vajadzētu nolīgt divus tulkus.
- Uzstāšanās laikā iekļaujiet vizuālos materiālus, izdales materiālus, tāfeli, rakstisku darba kārtību.
- Pārliedziniet, ka sapulces laikā sapulces dalībnieki runā pa vienam, pretējā gadījumā tulkam var

būt grūtības nodot nepieciešamo informāciju darbiniekam ar dzirdes zudumu.

- Ja darbinieks strādā tirdzniecības zālē, tad darbiniekam var būt piespraude “Man ir dzirdes grūtības, jautāriet maniem kolēģiem.”
- Ja darbinieks strādā par kasieri, tad pie kases var būt norāde, ka ar darbinieku ir jākomunicē rakstiski. Pie kases var būt pierakstu lapiņas ar pildspalvu, tāpat jau var būt iepriekš sagatavotas kartītes ar populārākajiem jautājumiem pircējiem (piemēram, “Vai Jums ir mūsu veikala atlaižu karte?”).
- Ja darbinieks strādā par taksometra šoferi, darbinieks saņem informāciju par izsaukumu un galamērķi elektroniski, taksometrā ir norāde par komunikēšanas veidu rakstiski.
- Var būt nepieciešama darba pienākumu pārdale starp darbiniekiem, ar minēto nav jāsaprot papildu uzdevumu deleģēšana darbiniekam bez dzirdes zuduma, bet gan darbinieks bez dzirdes zuduma var darīt noteiktus pienākumus, kuri darbiniekam ar dzirdes zudumu var būt par sarežģītu; savukārt darbinieks ar dzirdes zudumu var pārņemt tos darbinieka bez dzirdes zuduma pienākumus, kuru izpildei nav nepieciešama laba dzirde.

▼ **Mentors:**⁶² Darba tiesisko attiecību nodibināšanas sākumā tāpat kā citiem darbiniekiem ir nepieciešams mentors. Turpmāko pienākumu izpildē (sānāksmju laikā) ir nepieciešams zīmju valodas tulks (surdotulks).

3.4. Saprātīgs pielāgojums darbam rūpnīcās

▼ **Fiziskās darba vides pielāgošana:**⁶³

- Nodrošiniet, lai skaņas signāli (trauksmes, zvana, u.tml.) tiktu dublēti ar gaismas vai vibrācijas signālu.
- Pārveidojiet iekšējo balsu telefonu pie ieejas durvīm, lai atļautu nedzirdīgiem cilvēkiem ieiet pa apsargātas ēkas durvīm (nepieciešamība sazināties ar apsargu/ dežurantu, lai iekļūtu telpās). Var būt zvana poga un kamera pie durvīm, lai apsargs redzētu nācēju.

⁶² Darba devēja nodrošināts darbinieks, kas jauno darbinieku iepazīstina ar darba vidi.

⁶³ Papildus skatīt nodaļu "Papildus informācija".

- Izvietojiet norādes – pie kabinetu durvīm par kolēģiem konkrētā kabinetā; par labierīcībām; saņēmēju zāli, izeju un ieeju ražošanas zālēs un citām nepieciešamām telpām.

▼ **Darba procesa pielāgošana:**

- Darba uzdevumi dodami rakstveidā, norīkojiet kādu cilvēku, kurš informēs nedzirdīgos darbiniekus par svarīgiem paziņojumiem. Ir iespēja izmantot intranetu vai saziņu sms vai e-pasta veidā.
- Darba sapulcēs nepieciešams zīmju valodas tulks. Sapulcēs ļaujiet nedzirdīgiem darbiniekiem noteikt labāko sēdvietas izvietojumu, lai viņi varētu redzēt gan runātāju, gan tulku. Ir nepieciešams, lai sapulces notiktu klusā telpā (tulks varētu labi dzirdēt runātāju un netraucētu ārējie trokšņi); nepieciešams nodrošināt, lai būtu labs apgaismojums un neitrāls vai tumšs fons aiz tulka (ja tulkam aiz mugurē ir logs vai arī raibs fons, tad darbiniekam ar dzirdes traucējumiem ir grūti uztvert tulkojumu). Surdotulkam ir nepieciešama glāze ūdens, ērts un taisns krēsls.
- Var izmantot surdotulka pakalpojumus attālināti, ja darba vietā pieejams internets un var sazināties,

- izmantojot datorprogrammas, piemēram, Skype).
- Ja pasākums (sapulce, seminārs utt.) ilgst vairāk nekā pusotru stundu, tad vajadzētu nolīgt divus tulkus.
 - Uzstāšanās laikā iekļaujiet vizuālos materiālus, izdales materiālus, tāfeli, rakstisku darba kārtību.
 - Pārliedzinieties, ka sapulces laikā sapulces dalībnieki runā pa vienam, pretējā gadījumā tulkam var būt grūtības nodot nepieciešamo informāciju darbiniekam ar dzirdes zudumu.
 - Var būt nepieciešama darba pienākumu pārdale starp darbiniekiem, ar minēto nav jāsaprot papildu uzdevumu deleģēšana darbiniekam bez dzirdes zuduma, bet gan darbinieks bez dzirdes zuduma var darīt noteiktus pienākumus, kuri darbiniekam ar dzirdes zudumu var būt par sarežģītu; savukārt darbinieks ar dzirdes zudumu var pārņemt tos darbinieka bez dzirdes zuduma pienākumus, kuru izpildei nav nepieciešama laba dzirde.

▼ **Mentors:**⁶⁴ Darba tiesisko attiecību nodibināšanas sākumā tāpat kā citiem darbiniekiem ir nepie-

⁶⁴ Darba devēja nodrošināts darbinieks, kas jauno darbinieku iepazīstina ar darba vidi.

ciešams mentors. Turpmāko pienākumu izpildē (sannāksmju laikā) ir nepieciešams zīmju valodas tulks (surdotulks).

3.5. Saprātīgs pielāgojums darbam lauksaimniecībā, mežsaimniecībā un zivsaimniecībā

▼ Fiziskās darba vides pielāgošana:⁶⁵

- Nodrošiniet, lai skaņas signāli (trauksmes, zvana, u.tml.) tiktu dublēti ar gaismas vai vibrācijas signālu.

▼ Darba procesa pielāgošana:

- Darba uzdevumi dodami rakstveidā, norīkojiet kādu cilvēku, kurš informēs nedzirdīgos darbiniekus par svarīgiem paziņojumiem. Ir iespēja izmantot intranetu vai saziņu sms vai e-pasta veidā.
- Darba sapulcēs nepieciešams zīmju valodas

⁶⁵ Papildus skatīt nodaļu "Papildus informācija".

tulks. Sapulcēs ļaujiet nedzirdīgiem darbiniekiem noteikt labāko sēdvietas izvietojumu, lai viņi varētu redzēt gan runātāju, gan tulku.

- Ir nepieciešams, lai sapulces notiktu klusā telpā (tulks varētu labi dzirdēt runātāju un netraucētu ārējie trokšņi); nepieciešams nodrošināt, lai būtu labs apgaismojums un neitrāls vai tumšs fons aiz tulka (ja tulkam aizmugurē ir logs vai arī raibs fons, tad darbiniekam ar dzirdes traucējumiem ir grūti uztvert tulkojumu).
- Surdotulkam ir nepieciešama glāze ūdens, ērts un taisns krēsls.
- Var izmantot surdotulka pakalpojumus attālināti, ja darba vietā pieejams internets un var sazināties, izmantojot datorprogrammas, piemēram, Skype).
- Ja pasākums (sapulce, seminārs utt.) ilgst vairāk nekā pusotru stundu, tad vajadzētu nolīgt divus tulkus.
- Uzstāšanās laikā iekļaujiet vizuālos materiālus, izdales materiālus, tāfeli, rakstisku darba kārtību.
- Pārlicinieties, ka sapulces laikā sapulces dalībnieki runā pa vienam, pretējā gadījumā tulkam var būt grūtības nodot nepieciešamo informāciju darbiniekam ar dzirdes zudumu.
- Darba drošība transportlīdzekļu un lielas tehnikas

tuvumā – uzstādiet mirgojošas gaismas un spoguļus pie autoiekrāvējiem un transportlīdzekļiem. Piedāvājiēt cilvēkiem ar dzirdes traucējumiem valkāt ķiveri vai krāsainu vesti.

- Var būt nepieciešama darba pienākumu pārdale starp darbiniekiem, ar minēto nav jāsaprot papildu uzdevumu deleģēšana darbiniekam bez dzirdes zuduma, bet gan darbinieks bez dzirdes zuduma var darīt noteiktus pienākumus, kuri darbiniekam ar dzirdes zudumu var būt par sarežģītu; savukārt darbinieks ar dzirdes zudumu var pārņemt tos darbinieka bez dzirdes zuduma pienākumus, kuru izpildei nav nepieciešama laba dzirde.

▼ **Mentors:**⁶⁶ Darba tiesisko attiecību nodibināšanas sākumā tāpat kā citiem darbiniekiem ir nepieciešams mentors. Turpmāko pienākumu izpildē (sānāksmju laikā) ir nepieciešams zīmju valodas tulks (surdotulks).

⁶⁶ Darba devēja nodrošināts darbinieks, kas jauno darbinieku iepazīstina ar darba vidi.

3.6. Populārākās profesijas darbiniekiem ar dzirdes zudumu⁶⁷

Darbinieki ar dzirdes traucējumiem spēj veikt visdažādākos darba uzdevumus gandrīz visās nodarbinātības nozarēs, neskaitot darba pienākumus, kas tieši ir atkarīgi no kvalitatīvas dzirdes.

Tāpat kā ikvienam citam darbiniekam, arī darbiniekam ar dzirdes zudumu darba spējas vistiešāk ir atkarīgas nevis no viņa samazinātās spējas dzirdēt, bet gan no viņa rakstura iezīmēm, izglītības, prasmēm un darba pieredzes.

Darbinieki ar dzirdes traucējumiem visbiežāk strādā: celtniecības darbos, kokapstrādē, metālapstrādē, apģērbu/ apavu izgatavošanā un labošanā; automašīnu remontā un apkopē; lauksaimniecības darbos; biroja darbos; sociālo pakalpojumu sniegšanās; pedagoģijā un dizaina veidošanā.

Tomēr darbinieki ar dzirdes invaliditāti, atbilstoši individuālajām prasmēm un nepieciešamībai, kā arī pielāgotai darba videi, var strādāt Profesiju klasifika-

⁶⁷ Minētās profesijas ir norādītas, lai dotu ieskatu darba devējiem par dažādām iespējām nodarbināt darbiniekus dzirdes zudumu, nevis lai segregētu darbiniekus ieņemt amatus tikai konkrētās jomās.

tora pielikuma 1.-9. pamatgrupās norādītajās profesijās. Īpaši svarīgi ir ņemt vērā, ka darbiniekiem ar dzirdes zudumu ir **ļoti laba realitātes sajūta** – viss tiek uztverts caur praktiskuma prizmu. Darbinieki ar dzirdes traucējumiem daudz labāk nekā personas bez traucējumiem **orientējas svešā vidē**.⁶⁸

Darbinieki ar dzirdes zudumu **nemaskē savas emocijas** – interesi, attieksmi. Pasaka atklāti tieši to, ko domā un jūt, jautā tieši to, kas viņu interesē, nevis cenšas to noskaidrot aplinkus.⁶⁹

Darbinieki ar dzirdes zudumu ir **izcili ķermeņa valodas uztvērēji**. Jums reti izdosies viņu apmānīt, ja runāsi vienu, bet domāsi citu.⁷⁰

Darbiniekiem ar dzirdes traucējumiem ir **saasināta vizuālā uztvere**: ievēros gan atšķirības šķietami vienādos krāsu toņos, gan neprecīzi nostrādātu detaļu, gan to, ka Jums vienai kurpei padilis papēdis.⁷¹

⁶⁸ Rokasgrāmata darba devējiem par nedzirdīgo darbinieku adaptāciju darbavietā. Pieejams: <https://www.Ins.lv/public/userimages/ROKASGRAMATA_darba_devejiem.pdf>

⁶⁹ Turpat. Pieejams: <https://www.Ins.lv/public/userimages/ROKASGRAMATA_darba_devejiem.pdf>

⁷⁰ Turpat. Pieejams: <https://www.Ins.lv/public/userimages/ROKASGRAMATA_darba_devejiem.pdf>

⁷¹ Turpat. Pieejams: <https://www.Ins.lv/public/userimages/ROKASGRAMATA_darba_devejiem.pdf>

Labās prakses piemēri:

Andris Cvetkovs

Strādā atbilstoši savai izglītībai par autovadītāju SIA “Madara 89.”

Komunikācija ar darba devēju, kolēģiem un klientiem ir bez problēmām, jo runāto var nolasīt no lūpām, sazināties ar žestiem vai arī sarakstoties uz lapiņas. Darbā saziņai tiek izmantotas īsziņas vai mobilās aplikācijas (Whatsapp). Darba devējs rūpējas par drošību, izmantojot dažādas tehnoloģijas, tāpat mašīnā ir iespējams izmantot GPS. Ir atsaucīgs darba devējs un kolēģi.

4.

DARBINIEKI AR DZIRDES ZUDUMU (DAĻĒJS DZIRDES ZUDUMS)

**Saprātīgs pielāgojums – individuāls
pielāgojums konkrētam darbiniekam ar
invaliditāti, ja tas neuzliek nepamatotu
vai nesamērīgu slogu.**

4.1. Saskarsmes kultūra

Pieņemiet cilvēkus ar invaliditāti kā personības. Cilvēkiem ar invaliditāti var būt kopīgs traucējums, taču viņu invaliditātes sekas atšķirsies ļoti lielā apmērā, t.i., traucējuma apmērs, ilgums, individuālās problēmu pārvērtēšanas stratēģijas un stili, personības iezīmes.

Neizdariat plašus pieņēmumus par visiem cilvēkiem ar invaliditāti, balstoties uz Jūsu pieredzi ar atsevišķiem gadījumiem.⁷²

- **Neizdariat pieņēmumus.** Darbinieki ar invaliditāti vislabāk spēj novērtēt to, ko viņi spēj un nespēj izdarīt. Neizdariat izvēli viņu vietā par piedalīšanos aktivitātēs.⁷³

⁷² Invaliditātes ētikas etiķete. Erasmus +; Integration through learning. Projekta numurs: 2014-1-ESO-1_KA204-004715. Finansēts ar Eiropas Savienības atbalstu.

⁷³ Turpat.

- **Pievērsiet darbinieka ar dzirdes traucējumiem uzmanību**, pirms sākt runāt: viegls uzsitiens uz pleca vai rokas vai žests gaisā viņa/ viņas virzienā, lai pievērstu uzmanību.⁷⁴
- Stāviet darbinieka ar dzirdes traucējumiem priekšā un **palieciet viņa tuvumā** visu laiku, kad runājat.⁷⁵
- Pievērsiet uzmanību, lai sarunas laikā starp Jums un sarunu biedru **nebūtu neviena objekta**, lai netiktu traucētu redzamība.
- Nestāviet vietās, kur gaisma spīd Jums aiz muguras, piemēram, loga priekšā vai slikti apgaismotās vietās.
- Nekošļājiet, nesmēķējiet un neturiet sejai priekšā rokas.⁷⁶
- Lūpu kustību pastiprināšana var nebūt noderīga. **Ieteicams ir runāt lēnāk.**

⁷⁴ Invaliditātes ētikas etiķete. Erasmus +; Integration through learning. Projekta numurs: 2014-1-ESO-1_KA204-004715. Finansēts ar Eiropas Savienības atbalstu.

⁷⁵ Turpat.

⁷⁶ Turpat.

- **Izmantojiet sejas un ķermeņa izteiksmes**, lai padarītu ziņojumu skaidrāku.⁷⁷
- Kad tas ir iespējams, **samaziniet fona trokšņus**.⁷⁸
- Sarunājoties ar vārdzirdīgu personu, runājiet pēc iespējas **vienkāršākā un saprotamā valodā**. Ja vārdzirdīgs cilvēks neuztver, pasakiet savu domu citiem vārdiem, lietojot sinonīmus.
- **Saskarsmes laikā runājiet lēnām, nemainot tempu.**
- Ir labi, ja vārdzirdīgais cilvēks jau zina, **par kādu tēmu būs saruna**. Tas viņam palīdz labāk uztvert runāto.

⁷⁷ Personas ar dzirdes traucējumiem un nedzirdīgas personas. Latvia- Lithuania Cross Border Cooperation programme 2007-2013. Project LLIV-322 My social responsibility – My response. Invalīdu un viņu draugu apvienība “Apeirons.”

⁷⁸ Turpat.

4.2. Saprātīgs pielāgojums darbam birojā

✎ Fiziskās darba vides pielāgošana:⁷⁹

- Nodrošināt, lai skaņas signāli (trauksmes, zvana, u.tml.) tiktu dublēti ar gaismas vai vibrācijas signālu.
- Sapulču telpu nepieciešams aprīkot ar indukcijas cilpu/ telecilpu (*teleloop*). Sapulcēs un konferencēs, kur ir plaša telpa ar blakus trokšņiem un runātājs atrodas tālu no vārdzirdīgā cilvēka, var noderēt FM sistēma.⁸⁰
- Darba telpā ir nepieciešama akustiskā cilpa, kas palīdz labāk dzirdēt tiem, kas lieto dzirdes aparātus.⁸¹
- Jebkurā gadījumā (neatkarīgi no dzirdes aparāta lietošanas) vēlams pēc iespējas novērst blakus trokšņus darba telpā (ielas troksnis, trokšņi, ko rada ventilatori, kondicionieri u.tml.).
- Tāpat arī piemērotāks būs nevis milzīgs atvērtā

⁷⁹ Papildus skatīt nodaļu "Papildus informācija".

⁸⁰ Skatīt nodaļā "Papildus informācija".

⁸¹ Skatīt nodaļā "Papildus informācija".

plānojuma birojs (jo tādā neizbēgami rodas fona trokšņi), bet gan atsevišķs darba kabinets, kurā strādā ne vairāk kā 3-4 cilvēki.

📌 Darba procesa pielāgošana:

- Pēc iespējas lielāka daļa komunikācijas – e - pastā vai sms. Sakārtot darba procesu tā, lai nav nepieciešams runāt pa telefonu, jo vairumam vājdzirdīgo tas sagādā grūtības, turklāt komunikācijas procesā var rasties pārpratumi.
- Mūsdienīgāk būtu **izmantot planšetdatoru**, ja saruna notiek klātienē. Vairumā gadījumu tiem vājdzirdīgajiem, kas dzirdes traucējumus ieguvuši pēc 5-7 gadu vecuma, kā arī mācījušies vispārizglītojošajās mācību iestādēs, rakstīt un lasīt prasme ir ļoti labi attīstīta, viņi spēj izlasīt un saprast lasīto pat ātrāk par vidusmēra cilvēku. Tāpēc, ja vājdzirdīgais ierosina komunicēt rakstiski, dariet to.
- Ja runa ir par fizisku darbu (uz lauka, ražošanā u.tml.), tad būtu labi nodrošināt, lai darbiniekam ir iespēja lietot saziņai viedtālruni.
- Ja tiek rīkota kopsapulce, tad apspriežamo jautājumu kopsavilkumu var uzrakstīt un nosūtīt vājdzirdīgajam darbiniekam e-pastā.

- Lielos uzņēmumos parasti gan ir intranets, kurā tiek publicētas visas uzņēmuma aktualitātes – tad speciāli informēt tieši vājdzirdīgo darbinieku pat nav nepieciešams.

SVARĪGI! Ja saruna notiek mutiski un tiek teikts, ka nepieciešams nosūtīt dokumentus tam un tam, tad adresāta vārdu un adresi uzrakstīt uz lapiņas. Vairums vājdzirdīgo spēj labi sarunāties, jo atpazīst pazīstamus un jau zināmus vārdus, taču sveši, iepriekš nesastapti uzvārdi, skaitļi un nosaukumi sagādā lielas grūtības. Svarīgi ir turēt gatavībā noplēšamās lapiņas un pildspalvu, lai, gadījumā, ja kāds nāk un prasa aizsūtīt kaut ko kādam klientam, uzreiz varētu nolikt priekšā lapiņu un palūgt uzrakstīt svešo vārdu. Cilvēki to uztver pavisam normāli, tas nešķiet apgrūtinoši.

- Iespēja strādāt attālināti, jo, kopš pieejams ātrs un stabils internets, atrašanās birojā vairs nav nepieciešama. Persona ar vājdzirdību mājās jūtas arī psiholoģiski labāk, jo uzturēšanās birojā ir ļoti nogurdinoša.

- Vādzirdīgs cilvēks bieži vien spēj komunicēt ļoti labi, tā, ka apkārtējie var pat nenojaust par viņa dzirdes problēmu, taču tas no viņa prasa milzīgu koncentrēšanos, un tāpēc viņš daudz ātrāk nogurst. Vādzirdīgam cilvēkam ir daudz lielāks risks piedzīvot izdegšanu.
- Sapulces organizēt tā, lai vairāki cilvēki nerunātu vienlaicīgi, jo tad darbiniekam ar dzirdes traucējumiem ir grūtības saprast.

📖 **Mentors:**⁸² Sākot darbu jaunā darba vietā, ir labi, ja kāds no kolēģiem palīdz iejusties jaunajos pienākumos un darba vidē, paturot prātā vādzirdīgā cilvēka specifiskās vajadzības. Piemēram, darba kolēģiem, stādoties priekšā jaunajam darbiniekam ar dzirdes grūtībām, vajadzētu uzrakstīt savus vārdus/ uzvārdus uz lapiņas vai pasniegt vizītkartes, lai Sandris netiktu sajaukts ar Andri, Sigita ar Ligitu utt. Tāpat ir iespējams uzrakstīt uz papīra vai e-pastā darbinieku vārdus/ uzvārdus; izvadāt pa darba telpām un izrādīt darba vietu, nepieciešamības gadījumā, atkārtojot vai uzrakstot nepieciešamo informāciju.

⁸² Darba devēja nodrošināts darbinieks, kas jauno darbinieku iepazīstina ar darba vidi.

4.3. Saprātīgs pielāgojums darbam pakalpojumu un tirdzniecības jomā

✎ Fiziskās darba vides pielāgošana:⁸³

- Nodrošināt, lai skaņas signāli (trauksmes, zvana, u.tml.) tiktu dublēti ar gaismas vai vibrācijas signālu.

✎ Darba procesa pielāgošana:

- Svarīgi, lai darbiniekam būtu iespēja nēsāt līdzī viedtālruni vai planšeti, kurā rakstiski saņemt darba uzdevumus.
- Var būt nepieciešamība darbiniekam nēsāt zīmīti, ka ir dzirdes grūtības, lai klienti saprot, ka jautājumus iespējams ir jāuzdod skaidrāk vai jāvēršas pie cita darbinieka. (Skatīt sadaļu par darbiniekiem ar pilnīgu dzirdes zudumu un papildus 4.2.sadaļu).

✎ Mentors:⁸⁴ Skatīt sadaļu 4.2.

⁸³ Papildus skatīt nodaļu "Papildus informācija".

⁸⁴ Darba devēja nodrošināts darbinieks, kas jauno darbinieku iepazīstina ar darba vidi.

4.4. Saprātīgs pielāgojums darbam rūpnīcās

✎ Fiziskās darba vides pielāgošana:

- Nodrošināt, lai skaņas signāli (trauksmes, zvana, u.tml.) tiktu dublēti ar gaismas vai vibrācijas signālu.
- Uzlabot redzamību, samazināt vibrāciju un traucējošus trokšņus.
- Sagādājiet skaņu absorbējošus paneļus un grīdsegas, nodaliet darba vietu no trokšņainas aparātūras.

✎ Darba procesa pielāgošana: Skatīt 4.2. sadaļu.

- Svarīgi, lai darbiniekam būtu iespēja nēsāt līdzī viedtālruni vai planšeti, kurā rakstiski saņemt darba uzdevumus.
- Tāpat būtu nepieciešams nodrošināt visiem darbiniekiem pieeju intranetam, lai arī darbinieki ar dzirdes traucējumiem varētu saņemt informāciju par darba vietas aktualitātēm.

▼ **Mentors:**⁸⁵ Skatīt sadaļu 4.2.

4.5. Saprātīgs pielāgojums darbam lauksaimniecībā, mežsaimniecībā un zivsaimniecībā

▼ **Fiziskās darba vides pielāgošana:**⁸⁶

- Nodrošināt, lai skaņas signāli (trauksmes, zvana, u.tml.) tiktu dublēti ar gaismas vai vibrācijas signālu.
- Sagādājiet skaņu absorbējušus paneļus un grīdsegas, nodaliet darba vietu no trokšņainas aparatūras.

▼ **Darba procesa pielāgošana:**

- Darba drošība transportlīdzekļu un lielas tehnikas tuvumā – uzstādiet mirgojošas gaismas un spoguļus pie autoiekrāvējiem un transportlīdzekļiem.

⁸⁵ Darba devēja nodrošināts darbinieks, kas jauno darbinieku iepazīstina ar darba vidi.

⁸⁶ Papildus skatīt nodaļu "Papildus informācija".

- Piedāvājiēt cilvēkiem ar dzirdes traucējumiem valkāt ķiveri vai krāsainu vesti.
- Svarīgi, lai darbiniekam būtu iespējams nēsāt līdzī viedtālruni vai planšeti, kurā rakstiski saņemt darba uzdevumu.
- Sanāksmju gadījumā skatīt 4.2. sadaļu.

▼ **Mentors:**⁸⁷ Skatīt sadaļu 4.2.

4.6. Populārākās profesijas darbiniekiem ar daļēju dzirdes zudumu⁸⁸

Darbinieks ar daļēju dzirdes zudumu var darīt visu to pašu, ko cilvēks bez īpašām vajadzībām, ja nu vienīgi izņemot specifiskas profesijas, kur nepieciešama komunikācija balsī stipru fona trokšņu apstākļos (piemēram, viesmīļi bāros un klubos, kur skan skaļa mūzika, aviodispečeri, telemārketinga darbinieki,

⁸⁷ Darba devēja nodrošināts darbinieks, kas jauno darbinieku iepazīstina ar darba vidi.

⁸⁸ Minētās profesijas ir norādītas, lai dotu ieskatu darba devējiem par dažādām iespējām nodarbināt darbiniekus ar dzirdes zudumu, nevis lai segregētu darbiniekus ieņemt amatus tikai konkrētās jomās.

orķestra mūziķi) vai kur galvenais “darba instruments” ir tieši dzirde (klavieru skaņotāji, piemēram). Starp citu, šeit arī ir izņēmumi, sastopami arī vājdzirdīgi mūziķi.

Tomēr prakse rāda, ka psiholoģiski komfortablāk vājdzirdīgas personas jūtas darbos, kur nav nepieciešama intensīva mutiska komunikācija ar kolēģiem. Vājdzirdīgajiem bieži vien ir ļoti labas vizuālās informācijas uztveres spējas, vizuālā domāšana. Pastāv stereotips, ka vājdzirdīgs cilvēks var būt sētnieks, apkopēja, trauku mazgātājs, dzīvokļu remontētājs, laukstrādnieks u.tml. Taču tas ir tāpēc, ka vājdzirdīgie bieži vien nevar atrast cita veida darbus nevis tāpēc, ka slikti dzird, bet gan tāpēc, ka viņiem trūkst izglītības un pārlicēbas par sevi komunikācijā – tas attiecas galvenokārt uz speciālo skolu beidzējiem. Tie, kas mācījušies vispārizglītošajās skolās, integrējas sabiedrībā un spēj iegūt arī augstāko izglītību – un tad parasti var arī atrast darbu atbilstoši savām interesēm un spējām.

- Pašlaik darbinieki ar daļēju dzirdes zudumu visbiežāk strādā jomās, kur komunikācija iespējama tikai rakstiski, kā arī iespējams darbs no mājām – IT, datorgrafika, grāmatvedības pakalpojumi, lo-

ģistika, dažādu tekstu rakstīšana, rediģēšana un rakstiska tulkošana, dizains (sākot no portretu gleznošanas, beidzot ar skatlogu un automašīnu dizainu; visdažādākie vizuālās reklāmas darbi – gan digitālajā vidē, gan poligrāfijai), floristika un dārza dizains.

- Līdz ar to, nodrošinot individuālu pielāgojumu un individuālu darbinieka spēju izvērtējumu, darbinieki ar daļēju dzirdes zudumu var strādāt Profesiju klasifikatora pielikuma 1.-9. pamatgrupas norādītajās profesijās.
- Ir nepieciešams ņemt vērā, ka personas ar dzirdes traucējumiem daudz labāk nekā personas bez traucējumiem uztver vides vizuālos orientierus, vides topogrāfiju.
- Vājdzirdīgajiem parasti ir izteikta redzes atmiņa – tekstus viņi iegaumē izlasot, nevis noklausoties, tāpat arī vājdzirdīgie ir vērīgi pret vizuālām detaļām.
- Tā kā vājdzirdīgie, skatoties kino vai televīziju, dod priekšroku subtitriem, nevis dzirdes uztverei, tad viņiem parasti piemīt prasme ļoti ātri lasīt un uztvert lasīto.
- Vājdzirdīgie cilvēki mēdz būt arī ļoti uzmanīgi un rūpīgi sarunu biedri un uzklaustāji, jo lai saprastu,

ko otrs saka, vādzirdīgajam ir jāiedziļinās arī sarunu biedra neverbālajos signālos, jāizveido sava veida psiholoģiska saikne, pilnībā jākoncentrējas uz sarunu biedru.

- Personas ar dzirdes grūtībām ir izcili ķermeņa valodas uztvērēji. Jums reti izdosies viņu apmānīt, ja runāsi vienu, bet domāsi citu.

Labās prakses piemēri:

Rūta Mežavilka

(IV pakāpes (smaga vādzirdība)) – strādā savā profesijā; darba joma ir preses izdevumu un citu iespieddarbu dizains un maketēšana.

Ir strādājusi vairākās laikrakstu un žurnālu izdevniecībās gan kā darba ņēmējs, gan kā ārštata darbinieks pašnodarbinātas personas statusā. Šobrīd sadarbojas ar vairākiem uzņēmumiem un organizācijām, no kuriem galvenais darba devējs ir A/S Latvijas Mediji.

Pārsvārā strādā no mājām, uz redakciju braucot tajos gadījumos, kad nepieciešams klātienē saskaņot reklāmas maketus vai paņemt kādus materiālus. Tā kā darbs pārsvārā notiek datorā un saziņa – elektroniski, nekādi īpaši pielāgojumi nav nepieciešami.

Par pielāgojumu varētu nosaukt to, ka, ja atrodas redakcijā, pie redakcijas datora, katram gadījumam tur blakus arī piezīmju lapiņas ar zīmuli, lai kolēģi varētu uzrakstīt kādu svešāku vārdu vai adresi, ko nesaklausa. No telefonsarunām cenšas maksimāli izvairīties. Daļa žurnāla līdzstrādnieku atrodas citās pilsētās un pat valstīs, tāpēc visa saziņa tik un tā notiek elektroniski rakstiskā veidā. Patlaban pieejamais interneta ātrums ļauj strādāt ļoti operatīvi un pārsūtīt arī liela apjoma bildes. Ir ļoti apmierināta ar šo darbavietu un kolēģiem.

5.

DARBINIEKI AR AUTISKĀ SPEKTRA TRAUCĒJUMIEM

Saprātīgs pielāgojums – individuālu pārrunu un pielāgojumu rezultāts konkrētam darbiniekam ar invaliditāti.

5.1. Saskarsmes kultūra

Mūsu vidū un kolektīvos strādā daudz cilvēku ar autiskā spektra traucējumiem (turpmāk – AST), kaut mēs to nemaz nenojaušam.

Bieži, paralēli dažādām grūtībām, kas skar šos cilvēkus, viņi **var būt neparasti apdāvināti**, spēj paveikt **lielu darba apjomu** u.c. no turpmāk minētā, tāpēc, pielāgojot darba vidi un piedomājot pie komunikācijas aspektiem, **darba devēji** darba attiecībās ar šiem cilvēkiem noteikti būs **ieguvēji**, izņemot varbūt īpaši smagas situācijas.

- **Pieņemiet cilvēkus ar invaliditāti kā personības.** Cilvēkiem ar invaliditāti var būt kopīgs traucējums, taču viņu invaliditātes sekas atšķirsies ļoti lielā apmērā, t.i., traucējuma apmērs, ilgums, individuālās problēmu pārvarēšanas stratēģijas un stili, personības iezīmes. Neizdariet plašus pieņēmumus par visiem cilvēkiem ar invaliditāti,

balstoties uz Jūsu pieredzi ar atsevišķiem gadījumiem.⁸⁹

- **Neizdariat pieņēmumus.** Darbinieki ar invaliditāti vislabāk spēj novērtēt to, ko viņi spēj un nespēj izdarīt. Neizdariat izvēli viņu vietā par piedalīšanos aktivitātēs.⁹⁰
- AST raksturo dažādība, sākot no viegliem (Aspergera sindroms vai augsti funkcionējošs autisms) līdz smagiem (Kannera sindroms jeb tā dēvētais klasiskais autisms). Piemēram, dažiem cilvēkiem būs izteikti aizkavēta runas attīstība, savukārt citiem var būt vien **nelielas saskarsmes grūtības**, dažiem var būt intelekts zem vidēja, citiem **ģeniāls intelekts**, vieniem līdz mūža galam ir atkarīgi no aprūpētāja, citiem ir vajadzīgs tikai neliels atbalsts un sapratne no citu puses.⁹¹

⁸⁹ Invaliditātes ētikas etiķete. Erasmus +; Integration through learning. Projekta numurs: 2014-1-ESO-1_KA204-004715. Finansēts ar Eiropas Savienības atbalstu.

⁹⁰ Turpat.

⁹¹ Vadlīnijas cilvēku ar autiskā spektra traucējumiem iekļaušanai darba tirgū. Latvijas Autisma biedrība. Ziemeļu Ministru padomes finansiāls atbalsts. 2016.gads. Pieejams: <<http://autisms.lv/index.php/lv/2016-darbatirgus>>

- Asperģera sindroms ir autisma paveids, jeb, varētu teikt, stāvoklis, kas ietekmē to, kā cilvēks sazinās un saprotas ar apkārtējiem. Tam ir raksturīgas trīs pazīmes: grūtības sazināties, grūtības savstarpējās attiecībās, iztēles un radošās darbības trūkums. Cilvēkiem ar **Asperģera sindromu** intelektuālās spējas parasti ir vidējas vai paaugstinātas, tādēļ šo sindromu mēdz saukt par “slēptajām grūtībām”, jo parasti šiem cilvēkiem nav izteiktas mācīšanās grūtību, kā arī ārēji nekas par to neliecina.⁹² AST mēdz būt izmainīts (paaugstināts vai pazemināts) sensorais jutīgums – cilvēks savādāk izjūt dzirdes, redzes, taustes, ožas un garšas sajūtas, tāpat var būt atšķirīgāka (paaugstinātāka vai pazeminātāka) koordinācijas, sīkās motorikas u.c. prasmes.
- Darbiniekiem ar AST ir **grūtāk atpazīt citu cilvēku un savas sajūstās emocijas**; grūtāk izprast, ko domā vai jūt citi cilvēki, tādēļ var būt grūtāk izrādīt empātiju un sapratni. Dažkārt var pārprast citu teikto vai darīto, uztverot to burtiski, var būt

⁹² Kas ir Asperģera sindroms. Latvijas Autisma apvienība. Pieejams: <<http://www.autisms.lv/index.php/lv/asperger/11-kas-ir-asperģera-sindroms>>

grūtības saprast daudzus “nerakstītus” sociālos noteikumus. Iespējams, darba vietā **vēlēsies būt viens pats** un negribēs piedalīties kolēģu savstarpējā komunikācijā par sadzīviskiem sīkumiem/notikumiem (viens vai otrs), kā arī var būt grūtības, strādājot komandā. Atsevišķos gadījumos vēlas iesaistīties sarunās vai kopīgās nodarbēs, taču trūkst izpratnes, kā uzsākt šāda veida komunikāciju.⁹³

- Savstarpējā komunikācijā jāņem vērā, ka darbinieks ar AST **var izmantot literāri pareizu valodu** un sākotnēji neizprast tādas valodas lietojuma nianšes kā pārnestā nozīme (piemēram, “Tsa saruna”, “pārmīt pāris vārdus,” humors, ironija vai sarkasms. Tā teikt viņiem būs grūtāk „lasīt starp rindiņām” un „runāt caur puķēm”).⁹⁴
- Var neizprast **subordināciju** – atšķirības, kā jārunā ar augstākstāvošām darba vietas amatpersonām, ar kuriem kolēģiem var runāt kā ar sev līdzīgiem.

⁹³ Vadlīnijas cilvēku ar autiskā spektra traucējumiem iekļaušanai darba tirgū. Latvijas Autisma biedrība. Ziemeļu Ministru padomes finansiāls atbalsts. 2016.gads. Pieejams: <<http://autisms.lv/index.php/lv/2016-darbatirgus>>

⁹⁴ Turpat.

- Var izvairīties no acu kontakta un var nesmaidīt; var būt grūtības savaldīt dusmas vai vilšanos; var pabeigt sarunu vienkārši pagriežoties un aizejot prom; var **nākt klajā ar tiešiem paziņojumiem**, kas netīšām var aizvainot citus darbabiedrus; uzdot pārāk daudz jautājumus, nejūtot, ka šādi uzvedas kaitinoši.⁹⁵
- Darbinieki ar AST var uztvert situācijas savādāk, tādēļ **var rast unikālus problēmas risinājumus un dot labus ieteikumus un norādes**, šādās situācijās ir nozīmīgi uz klausīt darbinieka viedokli un priekšlikumus.
- Tāpat darbiniekam var būt pašam savs priekšstats, kā ir jāveic darba uzdevumu izpilde, ja nepieciešamais mērķis tiek sasniegts un tas neapgrūtina citus darbiniekus, ļaut darbiniekam veikt darba izpildi pēc paša iecerēm.⁹⁶

⁹⁵ Vadlīnijas cilvēku ar autiskā spektra traucējumiem iekļaušanai darba tirgū. Latvijas Autisma biedrība. Ziemeļu Ministru padomes finansiāls atbalsts. 2016.gads. Pieejams: <<http://autisms.lv/index.php/lv/2016-darbatirgus>>

⁹⁶ Turpat.

5.2. Saprātīgs pielāgojums darbam birojā

▼ **Fiziskās darba vides pielāgošana:**⁹⁷ Var nebūt nepieciešama, bet jāņem vērā, ka darbiniekam ar AST var būt paaugstināts jutīgums pret gaismu, telpas temperatūru, trokšņiem, smaržām un virsmas apdares materiāliem. Tāpēc vēlams noskaidrot darbinieka vēlmes saistībā ar darba vides pielāgošanu, piedāvājot šādus (un ne tikai) paņēmienus:

- iekārtot darbiniekam darbavietu telpā ar vismazāko iespējamo darbinieku skaitu vai piešķirt darba telpu vienam pašam;
- piedāvāt izmantot trokšņus slāpējošas „austiņas”;
- izmantot mobilas trokšņus mazinošas sienas/ starpsienas paneļus;
- iekārtot telpu tā, lai citi tajā strādājošie darbinieki ar savu pārvietošanos pēc iespējas mazāk traucētu kolēģi ar AST, un telpa nebūtu caurstaigājama;

⁹⁷ Skatīt visu apakšsadaļu: Vadlīnijas cilvēku ar autiskā spektra traucējumiem iekļaušanai darba tirgū. Latvijas Autisma biedrība. Ziemeļu Ministru padomes finansiāls atbalsts. 2016.gads. Pieejams: <<http://autisms.lv/index.php/lv/2016-darbatirgus>>

- samazināt dažādu vizuālo interjera priekšmetu daudzumu telpā (gleznas, fotogrāfijas, vāzes, skulptūras u.c.);
- aicināt citus telpā esošos darbiniekus uzturēt kārtību savās darbavietās un neradīt lieku haosu ar izmētātiem dokumentiem u.c.;
- ja iespējams, iekārtot jauno darbinieku pēc iespējas tālāk no citiem kolēģiem, lai nebūtu jāveido pārāk ciešs kontakts;
- brīdināt pārejos darbiniekus jauno kolēģi nepārsteigt ar negaidītiem pieskārieniem, apkampieniem, uzrunāšanu no aizmugures u.c.;
- novietot jaunā darbinieka galdu pēc iespējas tuvāk logam vai vietā, kur ir visvairāk dabīgās gaismas;
- piedāvāt izmantot tā dēvētos stresa noņēmējus, piemēram, antistresa bumbiņas.

▼ Darba procesa pielāgošana:⁹⁸

- Pēc nepieciešamības, sagatavojiet visas darba uzdevumu veikšanai nepieciešamās instrukcijas

⁹⁸ Skatīt visu apakšsadaļu: Vadlīnijas cilvēku ar autiskā spektra traucējumiem iekļaušanai darba tirgū. Latvijas Autisma biedrība. Ziemeļu Ministru padomes finansiāls atbalsts. 2016.gads. Pieejams: <<http://autisms.lv/index.php/lv/2016-darbatirgus>>

rakstiskā formā. Mutiskās instrukcijas atkārtojiet rakstiski caur e-pastu. Ja nepieciešams, jādod tieši un konkrēti uzdevumi; instrukcijām ir jābūt vienkāršām (bez pārnestas nozīmes izmantošanas). Piemēram, nevis “vai esi gatavs sākt darbu pie datu bāzēm?,” bet gan “Lūdzu, sāc darbu pie datu bāzēm.”

- Pēc nepieciešamības, sagatavojiet detalizētu darba izpildes grafiku un aprakstu, kādā jābūt noformētam gatavajam darba rezultātam. Sagatavojiet instrukciju, kā konkrētā uzdevuma veikšanā sazināties ar vadību un kolēģiem (e-pasta veidā, personiski) un cik bieži. Piedāvājiet arī alternatīvas komunikācijas formas, piemēram, saziņu caur čatu, īsziņām, īpaši ja darbiniekam ar AST nepatīk komunicēt pa telefonu.
- Darba organizācijai var izmantot krāsainus kodus vai piktogrammas.
- Var izmantot sienas kalendārus, kuros skaidri iezīmēts darba izpildes grafiks. Nodrošini, lai darbiniekam ar AST būtu sagatavots kalendārs ar atzīmētiem termiņiem, līdz kuram jāizpilda katrs uzdotais uzdevums. Uzticiet nākamās uzdevumus tikai tad, kad paveikti visi iepriekšējie.
- Izstrādājiet īstermiņa un ilgtermiņa mērķus, kas

darbiniekam ar AST palīdzēs vieglā izprast veicamo darbu laika grafiku. Jaunus uzdevumus dodiet sistemātiski un paredzami. Apmācība jauniem pienākumiem un informēšana par tiem jāveic pakāpeniski un savlaicīgi.

- Var būt nepieciešams ilgāks paskaidrošanas laiks, vairākkārt atkārtojot vienus un tos pašus jēdzienus, teikumus, formulējumus.
- Skaidri definējiet pieņemtos produktivitātes standartus, piemēram, izpildes laiku un izpildes precizitātes līmeni.
- Ja neapmierina darbinieka sniegums, precīzi noformulējiet, ko vēlaties.
- Var būt nepieciešami pārtraukumi, lai izvairītos no psiholoģiskas pārslodzes.
- Ņemot vērā darbinieka prasmes un spējas, komunikācijā būs jālieto tieša runa, ņemot vērā, ka darbinieks var neuztvert žestus, mīmikas un citiem neverbālās komunikācijas veidus. Tomēr neatsākaties no to lietošanas, jo tas veicinās darbinieka izaugsmi komunikācijā.
- Ja nepieciešams, ļaujiet darbiniekam ar citiem kolēģiem sazināties virtuāli, vai kā citādi distancēti, ja tas ir iespējams.
- Sagatavojiet detalizētus norādījumus par to, kā

kolēģiem komunicēt ar jauno darbinieku un kā rīkoties iespējamu problēmu gadījumos. Izsūtiet šos norādījumus pa e-pastu visiem darbiniekiem.

- Nepieprasiet no darbinieka obligātu saviesīgu vai korporatīvu pasākumu apmeklēšanu.
- Ja vien iespējams, ļaut darbiniekam strādāt mājās, iepriekš vienojoties par termiņiem un uzturot atgriezenisko saiti.
- Labs darba organizēšanas instruments ir pulkstenis ar vibrējošo atgādināšanas funkciju vai iestatīts atgādinājums mobilajā telefonā, vai datora kalendārā. Tāds palīglīdzeklis noder darbiniekam ar AST, kuri bieži kavē, jo neuztver laika ritējumu.

▼ **Mentors:**⁹⁹ No esošo darbinieku vidus jāizvēlas mentors, kas jaunajam darbiniekam sākuma posmā palīdzēs izprast uzņēmumā esošos noteikumus un sociālo kultūru.

Var arī izstrādāt grafisku shēmu, kurā būs vizuāli saprotama iestādes darbinieku hierarhija, jo darbiniekam būs grūti uztvert vienkārši darbinieku sarakstu. Mentora uzdevumā ietilpst arī jaunā darbinieka

⁹⁹ Darba devēja nodrošināts darbinieks, kas jauno darbinieku iepazīstina ar darba vidi.

iepazīstināšana ar pārējiem kolēģiem, jo pašiem uz-
sākt socializēšanos ir grūti.

- Apspriediet ar jauno darbinieku uzvedības nor-
mas, kas pieņemtas darba vietā. Norādiet konkrē-
ti, kādu uzvedību jūs sagaidāt no darbinieka, pa-
stāstiet par sekām, ja uzņēmuma noteikumi tiks
pārkāpti.
- Stresa menedžmentam – nodrošiniet kolēģiem ar
AST pozitīvus un atbalstošus palīgus.
- Ir ļoti svarīgi sekot līdzi, lai darbinieks ar AST dar-
ba vietā nepiedzīvotu mobingu no citu darbinieku
puses. Daudzos gadījumos darbinieks AST neiz-
pratīs, ka tiek izsmiets, aprunāts vai kaitināts, to-
mēr tam būs negatīvas sekas uz viņa emocionālo
pašsajūtu, kas atsauksies uz darba kvalitāti.
- Ievērojot darbinieku ar AST īpašās vajadzības vai
īpatnības, darba devējs var iegūt tiešām labu, pro-
duktīvu darbinieku. Atšķirībā no darbiniekiem bez
traucējumiem, darbinieks ar AST minimāli patērē
darba laiku socializācijai un komunikācijai, bet to
izmanto tieši darba pienākumu izpildei.

5.3. Saprātīgs pielāgojums darbam pakalpojumu un tirdzniecības jomā

▼ **Fiziskās darba vides pielāgošana:**¹⁰⁰ Var nebūt nepieciešama, bet jāņem vērā, ka darbiniekam ar AST var būt paaugstināts sensorais jutīgums. Tāpēc vēlams noskaidrot darbinieka vēlmes saistībā ar darba vides pielāgošanu, piedāvājot šādus (un ne tikai) paņēmienus:

- iekārtot darbiniekam darbavietu telpā ar vismazāko iespējamo darbinieku skaitu vai piešķirt darba telpu vienam pašam;
- piedāvāt izmantot trokšņus slāpējošas „austiņas”;
- izmantot mobilas trokšņus mazinošas sienas/starpsienas paneļus.

▼ **Darba procesa pielāgošana:**¹⁰¹ Var būt nepiecie-

¹⁰⁰ Skatīt visu apakšsadaļu: Vadlīnijas cilvēku ar autiskā spektra traucējumiem iekļaušanai darba tirgū. Latvijas Autisma biedrība. Ziemeļu Ministru padomes finansiāls atbalsts. 2016.gads. Pieejams: <<http://autisms.lv/index.php/lv/2016-darbatirgus>>

¹⁰¹ Vadlīnijas cilvēku ar autiskā spektra traucējumiem iekļaušanai darba tirgū. Latvijas Autisma biedrība. Ziemeļu Ministru padomes finansiāls atbalsts. 2016.gads. Pieejams: <<http://autisms.lv/index.php/lv/2016-darbatirgus>>

šams izvairīties no tādiem darba pienākumiem, kur ir nepieciešams nodrošināt tiešu klientu apkalpošanu.

- Papildus tam, sagatavojiet visas darba uzdevumu veikšanai nepieciešamās instrukcijas rakstiskā formā. Mutiskās instrukcijas atkārtojiet rakstiski caur e-pastu. Jādod tieši un konkrēti uzdevumi; instrukcijām ir jābūt vienkāršām (bez pārnestas nozīmes izmantošanas).
- Pēc nepieciešamības, sagatavojiet detalizētu darba izpildes grafiku un aprakstu, kādā jābūt noformētam gatavajam darba rezultātam. Sagatavojiet instrukciju, kā konkrētā uzdevuma veikšanā sazināties ar vadību un kolēģiem (e-pasta veidā, personiski) un cik bieži.
- Jaunus uzdevumus dodiet sistemātiski un pareizi. Apmācība jauniem pienākumiem un informēšana par tiem jāveic pakāpeniski un savlaicīgi.
- Skaidri definējiet pieņemtus produktivitātes standartus, piemēram, izpildes laiku un izpildes precizitātes līmeni.
- Ja neapmierina darbinieka sniegums, precīzi noformulējiet, ko vēlaties.
- Var būt nepieciešami pārtraukumi, lai izvairītos no psiholoģiskas pārslodzes.
- Ļaujiet darbiniekam ar citiem kolēģiem sazināties

- virtuāli vai kā citādi distancēti, ja tas ir iespējams.
- Darba organizācijai izmantot krāsainus kodus vai piktogrammas.
 - Izmantot sienas kalendārus, kuros skaidri iezīmēts darba izpildes grafiks.
 - Ja vien iespējams, ļaut darbiniekam strādāt mājās, iepriekš vienojoties par termiņiem un uzturot atgriezenisko saiti.

▼ **Mentors:**¹⁰² Skatīt sadaļu 5.2.

5.4. Saprātīgs pielāgojums darbam rūpnīcās

▼ **Fiziskās darba vides pielāgošana:** Var nebūt nepieciešama, bet jāņem vērā, ka darbiniekam ar AST var būt paaugstināts sensorais jūtīgums. Tāpēc vēlams noskaidrot darbinieka vēlmes saistībā ar darba vides pielāgošanu, piedāvājot šādu (un ne tikai) paņēmieni:

¹⁰² Darba devēja nodrošināts darbinieks, kas jauno darbinieku iepazīstina ar darba vidi.

- piedāvāt izmantot trokšņus slāpējošas „austiņas”.

▼ **Darba procesa pielāgošana:** Sagatavojiet visas darba uzdevumu veikšanai nepieciešamās instrukcijas rakstiskā formā. Mutiskās instrukcijas atkārtojiet rakstiski (var izmantot telefonu vai citas tehnoloģijas). Jādod tieši un konkrēti uzdevumi; instrukcijām ir jābūt vienkāršām (bez pārnestas nozīmes izmantošanas).

- Pēc nepieciešamības, sagatavojiet detalizētu darba izpildes grafiku un aprakstu, kādā jābūt noformētam gatavajam darba rezultātam. Sagatavojiet instrukciju, kā konkrētā uzdevuma veikšanā sazināties ar vadību un kolēģiem.
- Jaunus uzdevumus dodiet sistemātiski un paredzami. Apmācība jauniem pienākumiem un informēšana par tiem jāveic pakāpeniski un savlaicīgi.
- Skaidri definējiet pieņemtus produktivitātes standartus, piemēram, izpildes laiku un izpildes precizitātes līmeni.
- Ja neapmierina darbinieka sniegums, precīzi noformulējiet, ko vēlaties.
- Var būt nepieciešami pārtraukumi, lai izvairītos no psiholoģiskas pārslodzes.

- Darba organizācijai izmantot krāsainus kodus vai piktogrammas.
- Izmantot sienas kalendārus, kuros skaidri iezīmēts darba izpildes grafiks.

▼ **Mentors:**¹⁰³ Skatīt sadaļu 5.2.

5.5. Saprātīgs pielāgojums darbam lauksaimniecībā, mežsaimniecībā un zivsaimniecībā

▼ **Fiziskās darba vides pielāgošana:** Var nebūt nepieciešama, bet jāņem vērā, ka darbiniekam ar AST var būt paaugstināts sensorais jūtīgums. Tāpēc vēlams noskaidrot darbinieka vēlmes saistībā ar darba vides pielāgošanu, piedāvājot šādus (un ne tikai) paņēmienus:

- piedāvāt izmantot trokšņus slāpējošas „austiņas”.¹⁰⁴

¹⁰³ Darba devēja nodrošināts darbinieks, kas jauno darbinieku iepazīstina ar darba vidi.

¹⁰⁴ Vadlīnijas cilvēku ar autiskā spektra traucējumiem iekļaušanai darba tirgū. Latvijas Autisma biedrība. Ziemeļu Ministru padomes finansiāls atbalsts. 2016. gads. Pieejams: <<http://autisms.lv/index.php/lv/2016-darbatirgus>>

▼ **Darba procesa pielāgošana:**¹⁰⁵ Sagatavojiet visas darba uzdevumu veikšanai nepieciešamās instrukcijas rakstiskā formā. Mutiskās instrukcijas atkārtojiet rakstiski.

- Pēc nepieciešamības, sagatavojiet detalizētu darba izpildes grafiku un aprakstu, kādā jābūt noformētam gatavajam darba rezultātam. Sagatavojiet instrukciju, kā konkrētā uzdevuma veikšanā saziņāties ar vadību un kolēģiem.
- Jaunus uzdevumus dodiet sistemātiski un paredzami. Apmācība jauniem pienākumiem un informēšana par tiem jāveic pakāpeniski un savlaicīgi.
- Skaidri definējiet pieņemtos produktivitātes standartus, piemēram, izpildes laiku un izpildes precizitātes līmeni.
- Ja neapmierina darbinieka sniegums, precīzi noformulējiet, ko vēlaties.
- Var būt nepieciešami pārtraukumi, lai izvairītos no psiholoģiskas pārslodzes.
- Darba organizācijai izmantot krāsainus kodus vai piktogrammas.
- Izmantot kalendārus, kuros skaidri iezīmēts darba izpildes grafiks.

¹⁰⁵ Turpat.

▼ **Mentors:**¹⁰⁶ Skatīt sadaļu 5.2.

5.6. Populārākās profesijas darbiniekiem ar autiskā spektra traucējumiem¹⁰⁷

Lai arī AST izpausmes un to izteiktības pakāpes ir atšķirīgas, tomēr var teikt, ka optimāli amati vai darba apstākļi varētu būt tie, kuros ir iespējas koncentrēties uz vienu uzdevumu ilgstošu laiku; pieprasa precizitāti un kvalitāti, bet ne ātrumu; piedāvā strukturētību un skaidrus norādījumus izpildei; satur rutīnas elementus; ietver minimālu sociālo mijiedarbību, tā notiek attālināti vai arī mijiedarbība norit pēc skaidra scenārija.

Var būt grūtības, ja nav skaidri definēti uzdevumi, vai to ir par daudz; bieži jāpārslēdz uzmanība vai pat jāpārtrauc darbs; lēmumi jāpieņem ātri; ir augsts

¹⁰⁶ Darba devēja nodrošināts darbinieks, kas jauno darbinieku iepazīstina ar darba vidi.

¹⁰⁷ Minētās profesijas ir norādītas, lai dotu ieskatu darba devējiem par dažādām iespējām nodarbināt darbiniekus rīterņkrēslā, nevis lai segregētu darbiniekus ieņemt amatus tikai konkrētās jomās.

stresa līmenis; notiek ātras un nestrukturētas izmaiņas; pieprasa daudzus sociālos kontaktus; jāvada citi cilvēki; pieprasa ātru darbības tempu.

Daudzos gadījumos cilvēkiem ar AST piemīt pastiprināta **tendence uz konkrētu domāšanu**. Piemīt **spēja pamanīt pat nelielas vizuālas izmaiņas**, piemēram, savādāku galda piederumu izvietojumu kā parasti. Tie darbinieki, kam piemīt šī īpašā spēja, elementāri, bez grūtībām **spēj izpildīt sarežģītus**, detalizētus uzdevumus, kas vairumam cilvēku prasītu lielu laika patēriņu, sevis piespiešanu un koncentrēšanos. Īpaši šīs spējas noder darba pienākumu veikšanā, kas saistīti ar informācijas tehnoloģijām, grāmatvedību, pētniecību u.tml.¹⁰⁸

Var būt grūtības veltīt savu uzmanību vairāk nekā vienam objektam vai procesam. Visa **koncentrēšanās tiek veltīta vienai lietai**, aizmirstot un nejutot to, kas notiek apkārt. Šis aspekts ļoti noder darba jomās, kur detaļām, precizitātei un uzmanībai ir ļoti liela nozīmē. Tomēr var arī būt tieši pretēji, ka darbinieks nespēj ilgstoši darīt vienu lietu un viņš vēlēsies pārslēgties no vienas lietas pie citas. Šādās si-

¹⁰⁸ Vadlīnijas cilvēku ar autiskā spektra traucējumiem iekļaušanai darba tirgū. Latvijas Autisma biedrība. Ziemeļu Ministru padomes finansiāls atbalsts. 2016.gads. Pieejams: <<http://autisms.lv/index.php/lv/2016-darbatirgus>>

tuācijās darbiniekam ir jāuztic vairāki uzdevumi, kur darbinieks pēc paša iniciatīvas var pāriet no viena pienākuma pie cita. Vai arī darbiniekam būs nepieciešami papildus atpūtas brīži, kuros viņš pārdomā darba procesa problēmas (piemēram, darbinieks var šķietami bezjēdzīgi spēlēt datorspēli, kamēr, patiesībā, viņš pārdomā un risina problēmu). Darbiniekam ar AST **var būt izmainīts (paaugstināts vai pazemināts) sensorais jutīgums** - cilvēks savādāk izjūt dzirdes, redzes, taustes, ožas un garšas sajūtas, līdz ar to pat ikdienišķas situācijas viņi var izjust lielākas bailes, stresu, uztraukumu vai pat panikas lēkmes, kam citiem grūti saprast iemeslu.¹⁰⁹

Tāpat var būt grūtības secības uztverē, viņiem var būt grūtības izprast seku un likumsakarību izpausmes.

Darbinieki ar vieglas formas AST parasti **ir erudīti, labi izglītoti**; viņiem var būt lieliska ilglaicīga atmiņa, ar spēju atcerēties pārsteidzošu daudzumu detaļu; ļoti augsta rutinēta (rutīnai ir jābūt atbilstošai intelekta līmenim) darba tolerance, kas ir noderīga visās darba jomās. Augsti funkcionējošam cilvēkam ar autismu ir **izcili attīstītas loģiskās un analītiskās spē-**

¹⁰⁹ Vadlīnijas cilvēku ar autiskā spektra traucējumiem iekļaušanai darba tirgū. Latvijas Autisma biedrība. Ziemeļu Ministru padomes finansiāls atbalsts. 2016.gads. Pieejams: <<http://autisms.lv/index.php/lv/2016-darbatirgus>>.

jas. Uzticamība; godīgums; **distancēsies no intrigu vērpšanas**; kolēģu aprunāšanas; **produktivitāte visas dienas garumā**, neizniekojot darba devēja laiku savu personīgo lietu kārtošanai; nemēģinās ar viltu delegēt savus darba pienākumus citam darbiniekam; neatlaidība; **milzīga pašatdeve**, strādājot ar patiesu interesi un iedziļināšanos darba uzdevumā “līdz saknei,” ja vien šis uzdevums atbilst viņa interešu lokam vai viņš ir atbilstoša motivācija un iedrošinājums to darīt (par to jārūpējas darba devējam). Eksperts ar padziļinātām zināšanām kādā šaurā jomā. Ja ir atbilstošs darbs, tad darba devējs **var rēķināties ar ļoti lojālu darbinieku**. Darba efektivitāte konkrēta uzdevuma veikšanai ir nesalīdzināmi augstāka nekā pārējiem kolēģiem. Var rēķināties, ka darbinieks būs tiešs.¹¹⁰

Būs gadījumi, kad cilvēkam ar AST intelektuālais līmenis var būt zem vidējā, vai ir aizkavēta valodas attīstība, šajās situācijās vispiemērotākās būs darba jomas, kur darbinieks var darīt savām spējām atbilstošu darbu, t.i. kur nepieciešams īpašs vērīgums un precizitāte, kur darbiniekam nav nepieciešama

¹¹⁰ Vadlīnijas cilvēku ar autiskā spektra traucējumiem iekļaušanai darba tirgū. Latvijas Autisma biedrība. Ziemeļu Ministru padomes finansiāls atbalsts. 2016.gads. Pieejams: <<http://autisms.lv/index.php/lv/2016-darbatirgus>>

komunikācija ar plašu cilvēku loku, bet citu kolēģu atbalsts nepieciešamības gadījumā. Piemēram, neviens pārdevējs veikalā neizkārtos produktus tik precīzi un simetriski, kā to izdarīs cilvēks ar AST.¹¹¹

Populārākās profesijas: IT speciālists; IT sistēmu tehniķis; datu ievadītājs; programmētājs; topogrāfijas inženieris; griešanas mašīnu operators; elektronisko iekārtu apkalpotājs; meteorologs; biroja administrācijas palīgs; valsts pārvaldes darbinieks; galdnieks, namdaris; dārznieks; palīgs lauksaimniecībā; florists; sabiedriskās ēdināšanas speciālists; pavāra asistents; virtuves strādnieks; šuvējs; pastnieks; mazumtirdzniecības darbinieks; ķīmiskās tīrītavas darbinieks; lakotājs; sētnieks; sargs; noliktavas darbinieks; palīgs ražotnēs; viesmīlības, viesnīcu jomu darbinieks; rokdarbnieks (sveču, ziepju izgatavotājs); arhitekta palīgs zīmēšanas darbos; ekonomikas speciālists; gleznotājs; zīmētājs; maketētājs; ķīmiķis.

¹¹¹ Vadlīnijas cilvēku ar autiskā spektra traucējumiem iekļaušanai darba tirgū. Latvijas Autisma biedrība. Ziemeļu Ministru padomes finansiāls atbalsts. 2016.gads. Pieejams: <<http://autisms.lv/index.php/lv/2016-darbatirgus>>.

Papildu informācija

1. **Vizuāls materiāls par vides pieejamību:** <http://www.videspieejamiba.lv/>
2. **Vadlīnijas būvnormatīvu piemērošanai attiecībā uz vides pieejamību personām ar funkcionāliem traucējumiem.** Latvijas Republikas Labklājības ministrija. 2011. gads. http://www.liaa.gov.lv/files/liaa/attachments/vadlinijas_buvnormativu_piemerosanai_0.pdf
3. **Personas ar redzes grūtībām:**
 - 3.1. Digitālu dokumentu pieejamības nodrošināšana: <http://adod.idrc.ocad.ca/>
 - 3.2. Informācija gan darba devējiem, gan darba kolēģiem, kā nodarbināt un sastrādāties ar personu ar redzes zudumu: <http://www.rnib.org.uk/practical-help-employment-and-work/working-with-blind-and-partially-sighted-colleagues>

3.3. Vides pieejamības ieteikumi personām ar redzes grūtībām: <http://www.redzigaismu.lv/lat/vides-pieejamiba/>

4. Papildu informācija par darbinieku ar dzirdes traucējumiem vajadzībām: https://www.lns.lv/public/userimages/ROKASGRAMATA_darba_devejiem.pdf

4.1. Informācija par vides pieejamību un akustisko cilpu darbiniekiem ar dzirdes traucējumiem:

http://bvkb.gov.lv/sites/default/files/9_apeirons_jurgis_briedis.pdf

<https://www.hearinglink.org/>

<http://www.ampetronic.co/Home>

4.2. Informācijas pieejamība personām ar dzirdes traucējumiem; FM sistēmas:

<http://www.widexlatvia.lv/site/fm-sistemas/>

<http://global.widex.com/en/hearing-aids/hearing-aid-accessories/scola-fm-system>

<http://www.asha.org/public/hearing/FM-Systems/>

4.3. Informācijas pieejamība personām ar dzirdes traucējumiem (bezvadu mikrofons, kuru pavērš pret runātāju):

<https://www.phonak.com/us/en/hearing-aids/accessories/roger-pen.html>

<https://www.phonakpro.com/us/en/products/wireless-accessories/roger-pen/overview-roger-pen.html>

<http://www.connevans.co.uk/product/6002943-PRPEN/Phonak-Roger-Pen-transmitter>

4.4. Mākslīgā intelekta programmas, kas runu pārveido rakstītā tekstā (pašlaik Latvijas Universitāte un Tilde izstrādā šādas programmas, tomēr tās ir nepieciešams pilnveidot). Citur pasaulē ir teksta pierakstīšanas programmas, kas atšķiras savā starpā ar to, cik ļoti šķiro runāto tekstu:

- C-Print ir programma, kura pārvērš runātu tekstu rakstītā.
- Typewell atsijā nevajadzīgas frāzes, ievadus, nevajadzīgas skaņas. Tā ir vieglāk izlasīt drukāto tekstu.
- CHART drukā visu teikto.

- Katrai programmai ir savi plusi un mīnusi, tomēr vairāk plusu ir CHART.

4.5. Ir mobilas aplikācijas, kas ļauj **runāto tekstu lasīt**, piemēram, mobilajā telefonā vai planšetē.

<http://www.livecaptionapp.com/>

<https://www.captel.com/>

<http://www.healthyhearing.com/report/47850-The-best-phone-captioning-apps-for-the-hearing-impaired>

4.6. Teksta pierakstītāja pakalpojumi, kas ir **alternatīva surdotulkam**. Vārdzirdīgie citās valstīs šo pakalpojumu izmanto, teksts tiek pierakstīts un radīts vai nu uz liela ekrāna, vai arī noraidīts uz klienta datoru (viedtālruni, planšeti). Igaunija jau četrus teksta pierakstītājus sagatavojusi, Latvijā nav neviena šāda profesionāļa.

<http://www.icommunicator.com/>

4.7. Subtitrēšana kā palīglīdzeklis **cilvēkiem ar dzirdes grūtībām**:

http://www.academia.edu/11060954/Subtitling_for_the_Deaf_and_Hard_of_Hearing_A_

Corpus-based_Methodology_for_the_Analysis_of_Subtitles_with_a_Focus_on_Segmentation_and_Deletion

<http://www.btistudios.com/closed-captioning.html>

4.8. Cita informācija par **personu ar dzirdes grūtībām vajadzībām**:

<https://www.nidcd.nih.gov/health/captions-deaf-and-hard-hearing-viewers>

<http://www.hearingloss.org/content/video-series-hearing-assistive-technology>

<http://www.betterhearing.org/hearing-loss-children/hearing-loss-classroom>

<http://www.asha.org/public/hearing/Hearing-Assistive-Technology-for-Children/>

4.9. Personu ar invaliditāti **pārstāvošās nevalstiskās organizācijas**, kuras var sniegt konsultāciju par dažādiem darbinieku ar invaliditāti atbalsta mehānismiem:

- Invalīdu un viņu draugu apvienība “Apeirons” – www.apeirons.lv
- Latvijas Nedzirdīgo savienība – www.lns.lv

- Rīgas Vājredzīgo un Neredzīgo biedrība “Redzi mani” - <http://redzimani.mozello.lt/>
- Latvijas Vājdzirdīgo atbalsta asociācija “Sadzirdi.lv” - <http://www.sadzirdi.lv/lv>
- “Latvijas Autisma apvienība - <http://www.autisms.lv/index.php/lv/>”

Vienlaikus tiesībsargs aicina vērsties arī pie citām Latvijas personu ar invaliditāti pārstāvošajām organizācijām.

Izmantotā literatūra

Tiesību avoti:

1. ANO Konvencija par personu ar invaliditāti tiesībām. Pieņemta Apvienoto Nāciju organizācijā 13.12.2006. Latvijas Republika pievienojusies 01.03.2010., stājās spēkā Latvijas Republikā 31.03.2010. 27.pants. Pieejama: <<https://likumi.lv/ta/lv/starptautiskie-ligumi/id/1630>>
2. Darba likums. Pieņemts 20.06.2001., stājās spēkā 01.06.2002. Pieejams:< <https://likumi.lv/doc.php?id=26019>>
3. Ministru kabineta 2017.gada 23.maija noteikumi Nr.264 “Noteikumi par Profesiju klasifikatoru, profesijai atbilstošajiem pamatzdevumiem un kvalifikācijas pamatprasībām”. Pieejams: <<https://likumi.lv/doc.php?id=291004>>

Literatūra:

1. Invaliditātes ētikas etiķete. Erasmus +; Integration through learning. Projekta numurs: 2014-1-ESO-1_KA204-004715. Finansēts ar Eiropas Savienības atbalstu.
2. Kas ir Aspergera sindroms. Latvijas Autisma apvienība. Pieejams: <<http://www.autisms.lv/index.php/lv/asperger/11-kas-ir-aspergera-sindroms>>
3. Latvijas iedzīvotāju aptauja par personu ar invaliditāti tiesībām. 2014. Latvijas Republikas tiesībsargs. Pieejams: <http://www.tiesibsargs.lv/uploads/content/legacy/ANO_invaliditates_konvencija_Latvijas_iedzivotaju_aptauja_2014.pdf>
4. Latvijas Nedzirdīgo savienība. Rokasgrāmata darba devējiem par nedzirdīgo darbinieku adaptāciju darbavietā. Pieejams: <https://www.lns.lv/public/userimages/ROKASGRAMATA_darba_devejiem.pdf>

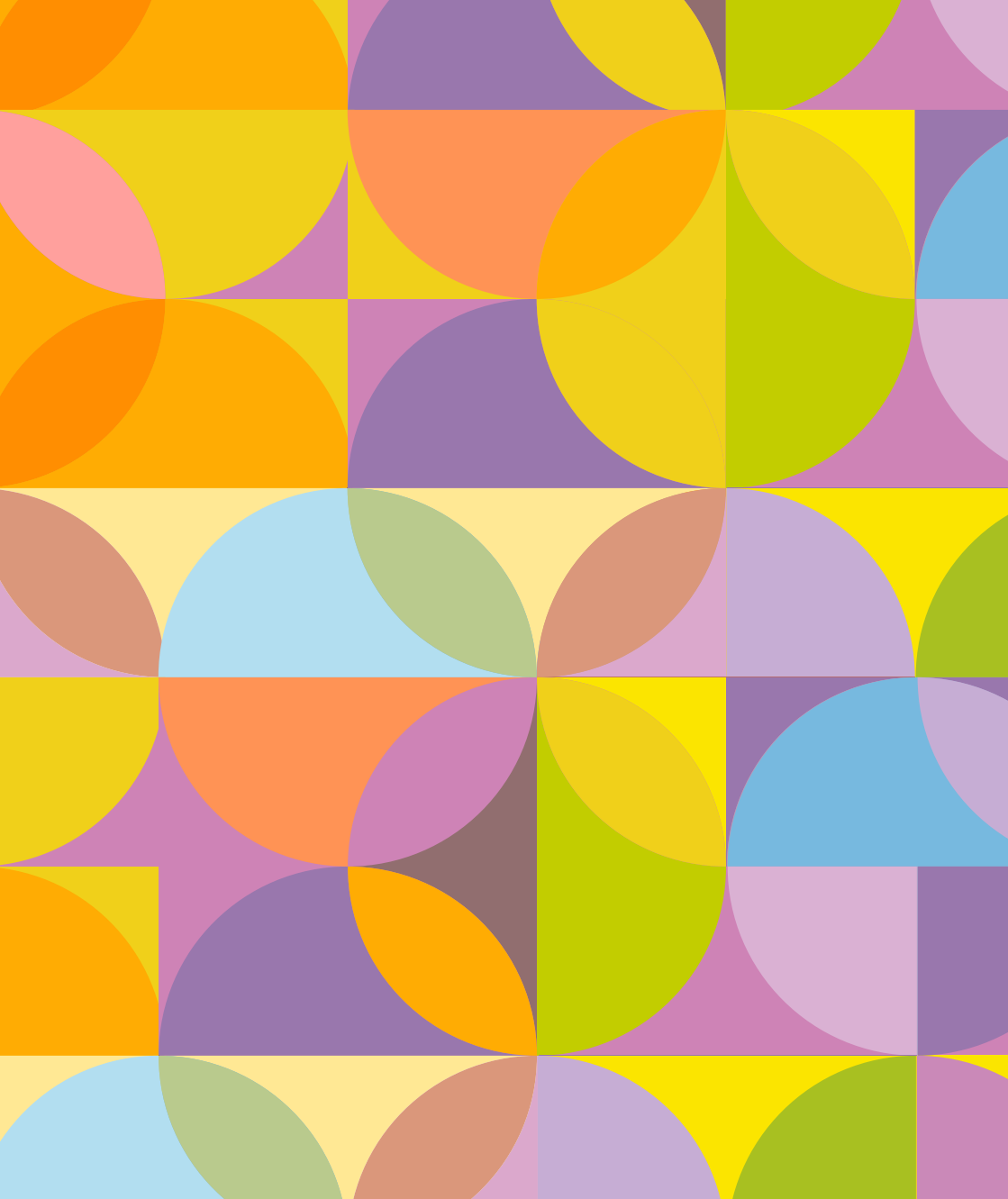
5. Latvijas Neredzīgo biedrība. Tiflotehnikas kabinets. Pieejams: <<http://www.Inbiedriba.lv/Inb-tifl>>
6. Personas ar dzirdes traucējumiem un nedzirdīgas personas. Latvia-Lithuania Cross Border Cooperation programme 2007-2013. Project LLIV-322 My social responsibility – My response. Invalīdu un viņu draugu apvienība “Apeirons.”
7. Personas ar kustību traucējumiem. Latvia-Lithuania Cross Border Cooperation programme 2007-2013. Project LLIV-322 My social responsibility – My response. Invalīdu un viņu draugu apvienība “Apeirons.”
8. Personas ar redzes traucējumiem un neredzīgas personas. Latvia- Lithuania Cross Border Cooperation Programme 2007-2013. Project LLIV-322 My Social responsibility. Invalīdu un viņu draugu apvienība “Apeirons”.
9. Vadlīnijas cilvēku ar autiskā spektra traucējumiem iekļaušanai darba tirgū. Latvijas Autisma biedrība. Ziemeļu Ministru padomes finansiāls

atbalsts. 2016.gads. Pieejams: <<http://autisms.lv/index.php/lv/2016-darbatirgus>>”

10. Apple Accessibility. Pieejams: <<https://www.apple.com/accessibility/mac/>>
11. Equality Bodies Supporting Good practice on Making Reasonable accommodation for Persons with Disabilities by Employers and Service Providers. An Equinet good practice guide. Equinet European network of equality bodies. 2013.
12. Free Screen Readers For Blind Or Visually Impaired Users. Pieejams: <<http://usabilitygeek.com/10-free-screen-reader-blind-visually-impaired-users/>>
13. Microsoft Windows Accessibility. Pieejams: <<https://www.microsoft.com/en-us/Accessibility/windows>>
14. United Nations. Convention on the Rights of Persons with Disabilities. Committee on the Rights of Persons with Disabilities. General comment No. 2 (2014). Article 9: Accessibility. Adopted 11

April. 2014. Pieejams: <<http://www.ohchr.org/EN/HRBodies/CRPD/Pages/GC.aspx>>

15. United Nations. Convention on the Rights of Persons with Disabilities. Committee on the Rights of Persons with Disabilities. General Comment No 4 (2016) article 24: the right to inclusive education. 2 September 2016. Pieejams: <<http://www.ohchr.org/EN/HRBodies/CRPD/Pages/CRPDIndex.aspx>>



**PIELĀGOTA DARBA
VIDE DARBINIEKIEM
AR INVALIDITĀTI**