

Réttindi fatlaðs fólks á vinnumarkaði Landssamtökin Þroskahjálp 2021

Viðeigandi aðlögun

Mismunun fólks á grundvelli fötlunar og/eða skertrar starfgetu er bönnuð samkvæmt lögum nr. 86/2018, um jafna meðferð á vinnumarkaði.

Í 1. gr. laganna segir:

*Lög þessi gilda um jafna meðferð einstaklinga á vinnumarkaði óháð kynþætti, þjóðernisuppruna, trú, lífsskoðun, **fötlun, skertri starfsgetu, aldri, kynhneigð, kynvitund, kyneinkenum eða kyntjáningu, svo sem hvað varðar:***

- a. aðgengi að störfum, sjálfstæðri atvinnustarfsemi eða starfsgreinum, þ.m.t. við ráðningar og framgang í starfi,*
- b. aðgengi að náms- og starfsráðgjöf, starfsmenntun og starfsþjálfun,*
- c. ákvarðanir í tengslum við laun, önnur starfskjör og uppsagnir og*
- d. þátttöku í samtökum launafólks eða atvinnurekenda, þ.m.t. þau hlunnindi sem þau veita félagsmönnum.*

Í 7. gr. laganna segir:

Atvinnurekendur, stéttarfélög og samtök þeirra skulu vinna markvisst að jafnri meðferð á vinnumarkaði í samræmi við markmið laga þessara. Atvinnurekendur skulu sérstaklega vinna að jafnri meðferð starfsmanna innan fyrirtækis síns eða stofnunar og koma í veg fyrir mismunun vegna einhverra þeirra þátta sem um getur í 1. mgr. 1. gr.

Í samningi Sameinuðu þjóðanna um réttindi fatlaðs fólks, sem Íslenska ríkið fullgilti árið 2016 og skuldbatt sig þar með til að framfylgja er kveðið á um réttindi fatlað fólk í 27. gr. sem hefur yfirskriftina „Vinna og starf“. Þar segir m.a.:

*Aðildarríkin viðurkenna rétt fatlaðs fólks, til jafns við aðra, til vinnu; í því felst réttur til að fá tækifæri til að afla sér lífsviðurværis með vinnu að eigin vali eða samþykki á vinnumarkaði og í vinnuumhverfi sem fötluðu fólki stendur opið, er án aðgreiningar og er því aðgengilegt. Aðildarríkin skulu tryggja og stuðla að því að rétturinn til vinnu verði að veruleika, einnig fyrir þau sem verða fötluð meðan þau gegna starfi, með því að gera viðeigandi ráðstafanir, þ.m.t. með lagasetningu, til þess meðal annars að **tryggja að fatlað fólk fái viðeigandi aðlögun á vinnustað.***

Réttur fatlaðs fólk og fólks með skerta starfsgetu til **viðeigandi aðlögunar** á vinnumarkaði er tryggður í 10 gr. laga nr. 86/2018. Þar segir:

*Atvinnurekandi skal gera **viðeigandi ráðstafanir**, sé þeirra þörf í sérstöku tilviki, til að gera fötluðum einstaklingi eða einstaklingi með skerta starfsgetu kleift að eiga aðgengi að og taka þátt í starfi, njóta framgangs í starfi eða fá þjálfun, enda séu þær ráðstafanir ekki of íþyngjandi fyrir atvinnurekandann.*

Í samningi SP um réttindi fatlaðs fólks er viðeigandi aðlögun skilgreind svo:

*„**Viðeigandi aðlögun**“ merkir nauðsynlegar og viðeigandi breytingar og lagfæringar, sem eru ekki umfram það sem eðlilegt má teljast eða of íþyngjandi, þar sem þeirra er þörf í sérstöku tilviki, til þess að tryggja sé að fatlað fólk fái notið eða geti nýtt sér, til jafns við aðra, öll mannréttindi og grundvallarfrelsi.*

Eins og fram kemur í 1. gr. laga nr. 86/2018 á bann við mismunun á vinnumarkaði og réttur fatlaðs fólks og fólks með skerta starfsgetu til **viðeigandi aðlögunar á vinnumarkaði** m.a. við um:

- Aðgengi að störfum, sjálfstæðri atvinnustarfsemi eða starfsgreinum, þ.m.t. við ráðningar og framgang í starfi.
- Aðgengi að náms- og starfsráðgjöf, starfsmenntun og starfsþjálfun.
- Ákvarðanir í tengslum við laun, önnur starfskjör og uppsagnir.
- Þátttöku í samtökum launafólks eða atvinnurekenda, þ.m.t. þau hlunnindi sem þau veita félagsmönnum.

Viðeigandi aðlögun er algjör forsenda þess að fatlað fólk og/eða fólk með skerta starfsgetu eigi raunhæfan möguleika á að njóta jafnréttis og jafnra tækifæra á vinnumarkaði, eins og það á að njóta samkvæmt íslenskum lögum og fjölþjóðlegum mannréttindasamningum sem íslenska ríkið hefur skuldbundið sig til að framfylgja. Ef viðeigandi aðlögun er ekki veitt þegar við á telst vera um mismunun á grundvelli fötlunar að ræða. Það er alvarlegt brot gegn íslenskum lögum og alþjóðalega viðurkenndum mannréttindum.

Viðeigandi aðlögun er **einstaklingsbundinn réttur** þess fatlaða einstaklings sem hlut á að máli hverju sinni og ræðst af einstaklingsbundnum þörfum hans. Skyld er að veita viðeigandi aðlögun frá þeim tíma sem fatlaður einstaklingur þarf aðgang að aðstæðum eða umhverfi sem ekki er aðgengilegt fyrir hann. Skylda til viðeigandi aðlögunar er til staðar þó að fatlaður einstaklingur sem á hlut að máli hafi ekki óskað eftir henni. Hvernig viðeigandi aðlögun er veitt á að ákveða og framkvæma í samráði við þann fatlaðra einstakling sem í hlut á.

Hér á eftir fara til skýringar nokkur dæmi um viðeigandi aðlögun gagnvart fötluðu fólki almennt á vinnumarkaði og einnig nokkur dæmi um þarfir fólks með þroksahömlun og/eða einhverfu eða skyldar raskanir m.t.t. viðeigandi aðlögunar á vinnumarkaði og hvernig má bregðast við þeim.

Dæmi um viðeigandi aðlögun

Viðeigandi aðlögun á vinnustað

- Aðgengi að vinnustað.
- Stuðningur á vinnustað.
- Tæknilausnir sem gera viðkomandi mögulegt að sinna starfi sínu.
- Sveigjanlegur vinnutími.

Viðeigandi aðlögun þegar störf eru auglýst

- Mikilvægt er að gera ekki kröfu um tiltekna hæfni eða getu nema starfið krefjist þess í raun og sann.
- Dæmi:
 - Auglýst er starf á lager sem ekki krefst mikils samneytis við viðskiptavini eða samstarfsfólk. Hér er óþarfi að gera kröfu um mikla hæfni í mannlegum samskiptum.
 - Auglýst er starf aðstoðarmanns á skrifstofu. Ef viðkomandi fær tengilið sér til stuðnings og mögulegt er að skilgreina starfið á einfaldan og myndrænan hátt í starfslýsingu og leiðbeiningum er óþarfi að gera kröfu um skipulagshæfileika eða sjálfstæð vinnubrögð.
 - Auglýst er starf verkefnastjóra sem getur ráðið vinnutíma sínum sjálfur. Hér er óþarfi að gera fasta viðveru á skrifstofu á fyrirfram ákveðnum tímum að ófrávíkjanlegu skilyrði.
 - Auglýst er starf móttökuritari sem mögulegt væri að skipta upp í tvö hlutastörf. Hér er óþarfi að gera 100% starfshlutfall að skilyrði.

Hvers kyns aðlögun gæti verið nauðsynleg fyrir fólk með þroskahömlun og/eða einhverfu í umsóknarferli?

- Umorðun eða þýðing umsóknargagna á auðlesið mál fyrir einstakling með skerðingu sem gerir það að verkum að viðkomandi á erfitt með að tileinka sér flóknar upplýsingar.
- Sýna verklega, frekar en útskýra með orðum í hverju starfið felst.
- Umsækjandi fái að hafa aðstoðarmann að eigin vali með sér í starfsviðtali.

Dæmi um viðeigandi aðlögun fyrir fólk með þroskahömlun og/eða einhverfu

- Aðlaga starfsþjálfun og fyrirmæli, til dæmis með því að hafa efni og starfslýsingar á auðlesnu máli, í formi mynda eða þannig að hægt er að hlusta í stað þess að lesa.
- Einfalda verkefni.
- Sveigjanlegur vinnutími.
- Fella út úr starfslýsingu flókin verkefni sem ekki eru nauðsynleg.
- Sjá til þess að vinnuaðstæður henti viðkomandi, þ.á.m. fólk með ódæmigerða skynjun (neurodivergent).

Hvað gæti viðeigandi aðlögun falið í sér fyrir starfsfólk með þroskahömlun og/eða einhverfu?

- Endurúthluta einstaka flóknum verkefnum til annarra starfsmanna.
- Tilnefna tengilið sem aðstoðar viðkomandi í starfi og er stuðningur á vinnustað.
- Gefa góðan tíma til að tileinka sér leiðbeiningar.
- Gefa viðbótartíma til að ljúka þjálfun og/eða endurmenntun.
- Brjóta verkefni niður og setja þau upp í tímaröð til að einfalda vinnuskipulag.
- Nota töflur, myndir eða liti í vinnuskipulagi.
- Veita aðstoð og handleiðslu í samskiptum á vinnustað.
- Skipuleggja vinnuumhverfi þannig að henti viðkomandi.

Dæmi um viðeigandi aðlögun á vinnustað

- Starfsmaður með þroskahömlun vinnur í blómabúð og ber ábyrgð á því að taka á móti sendingum og flokka blómin. Hver blómategund á sinn sérstaka stað en starfsmaðurinn á það til að ruglast og flokkar ekki rétt. Vinnuveitandi setur þá límmiða með mynd af hverju blómi á vasana til að einfalda starfið.
- Starfsmaður með þroskahömlun sér um að hella upp á kaffi og hefur umsjón með kaffiaðstöðu. Hann lætur þann sem almennt sér um innkaup og aðföng vita þegar vantar kaffi eða annað slíkt í stað þess að bera ábyrgð á því að kaupa inn eða panta sjálfur.
- Starfsmaður í hjólastól er ráðinn á vinnustað. Til að mæta þörfum hans er hjólastólalyfta sett upp í húsnæðinu.
- Starfsmaður með NPA þjónustu er ráðinn á vinnustað. Gert er ráð fyrir dvöl aðstoðarmanneskju með viðkomandi á vinnustaðnum og útbúin aðstaða fyrir hann.
- Starfsmaður með einhverfu og ódæmigerða skynjun (neurodivergent) er ráðinn til starfa. Vinnustaður sér til þess að viðkomandi fái heyrnartól sem útiloka umhverfishljóð og geti farið afsíðis í stutta stund þegar skynáreiti verður yfirþyrmandi og aðstæður óþægilegar (quiet room).
- Fatlaður einstaklingur sem er misupplagður til vinnu fær sveigjanlegan vinnutíma þannig að hann geti sinnt verkefnum sínum þegar hentar honum best.
- Einstaklingur með sjónskerðingu er ráðinn í ritarastarf. Hann á erfitt með að slá texta inn í lítil textabok á eyðublöðum. Í þeim tilvikum sem fylla þarf út slík eyðublöð er einhverjum öðrum á vinnustaðnum úthlutað því verkefni.