

Valsts, pašvaldību aģentūru Cilvēku ar invaliditāti integrācijas

Rīcības plāns

2009. gads



**norway
grants**

**eea
grants**
Iceland liechtenstein norway



1

„Konsolidētais „Invaliditātes dimensijas” monitorings”
Nr. 2007.NVOF3.1./18/01

Saturs

Principi	3
Tiesiskais pamatojums un aktuālā likumdošana.....	3
Termini un definīcijas	5
Redzes traucējumi	6
Dzirdes traucējumi	7
Runas traucējumi.....	7
Psihiskie traucējumi	8
Intelektuālās attīstības traucējumi	8
Kustību traucējumi	9
Vispārīgas saslimšanas.....	10
Multiinvaliditāte.....	10
Rīcības plāna izstrādes struktūra	11
Monitoringa kritēriji situācijas analīzei.....	16
Rīcības plāna darbības stratēģijas uzmetums	20
Noslēgums.....	20



norway
grants

eea
grants
Iceland liechtenstein norway



Mērķis: veicināt, aizsargāt un nodrošināt to, lai personas ar invaliditāti varētu pilnībā un vienlīdzīgi izmantot visas cilvēktiesības un pamatbrīvības un veicināt tām piemītošās cieņas ievērošanu.

Principi

- *Cilvēki ar invaliditāti var būt ne tikai aģentūras klienti, bet arī darbinieki*
- Cieņa pret personas cieņu, autonomiju, tostarp brīvību pašam pieņemt lēmumus un neatkarību no citām personām;
- Nediskriminēšana;
- Pilnvērtīga un efektīva līdzdalība un iekļaušana sabiedrībā;
- Atšķirību respektēšana un personu ar invaliditāti atšķirību pieņemšana kā daļa no humānisma un atšķirīgā cilvēkos;
- Iespēju vienlīdzība;
- Pieejamība;
- Vienlīdzība vīriešu un sieviešu starpā;
- Cieņa pret bērnu ar invaliditāti attīstības iespējām un viņu tiesībām saglabāt savu identitāti.

Tiesiskais pamatojums un aktuālā likumdošana

Likumi	MK noteikumi
<ul style="list-style-type: none"> * Sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības likums * Bezdarbnieku un darba meklētāju atbalsta likums * Sauszemes transporta līdzekļu īpašnieku civiltiesiskās atbildības obligātās apdrošināšanas likums * Likums "Par transportlīdzekļu ikgadējo nodevu" * Likums "Par vieglo automobiļu un motociklu nodokli" Likums „Par invalīdu medicīnisko un sociālo aizsardzību” Valsts sociālo pabalstu likums Likums „Par sociālo drošību” 	<ul style="list-style-type: none"> * Ministru kabineta 2009.gada 30.jūnija noteikumi nr.700 „Noteikumi par pasažieru kategorijām, kam ir tiesības izmantot braukšanas maksas atvieglojumus maršrutu tīkla maršrutos” * 2009.gada 31.marta Ministru kabineta noteikumi Nr.279 “Noteikumi par kārtību, kādā personas saņem sociālās rehabilitācijas pakalpojumus sociālās rehabilitācijas institūcijās, un prasībām sociālās rehabilitācijas pakalpojumu sniedzējiem” * Ministru kabineta 2009.gada 12.maija Noteikumi nr. 424 „Tehnisko palīgīdzekļu noteikumi” * 1998.gada 30.jūnija noteikumi Nr. 233 „Noteikumi par dokumentiem, kas apliecina personas (ģimenes) tiesības īrēt sociālo dzīvokli, un dzīvokļa kopējās platības normām” * Ministru kabineta 2007.gada 18.decembra noteikumi nr.891 “Bezdarbnieka un darba meklētāja statusa piešķiršanas kārtība un statusa piešķiršanai nepieciešamie dokumenti ” * Ministru kabineta 2003.gada 20.janvāra noteikumi nr.25 “Kārtība, kādā piešķirama stipendija un īres un transporta izdevumu kompensācija bezdarbnieka profesionālās apmācības, pārkvalifikācijas un kvalifikācijas paaugstināšanas



norway grants



	<p>laikā un nosakāms stipendijas un kompensācijas apmērs”</p> <ul style="list-style-type: none"> * Ministru kabineta 1997.gada 8.aprīļa noteikumi nr.138 “Noteikumi par iedzīvotāju ienākuma nodokļa papildu atvieglojumiem invalīdiem, politiski represētajām personām un nacionālās pretošanās kustības dalībniekiem” * Ministru kabineta 1997. gada 15.jūlija noteikumi Nr.250 “Noteikumi par kredīta procenta segšanu invalīdiem, kuri saņēmuši kredītu mājokļa pielāgošanu” * Ministru kabineta 2001.gada 23.janvāra noteikumi Nr.28 „Noteikumi par valsts nodevu par notariālo darbību izpildi un īpašuma tiesību un ķīlas tiesību nostiprināšanu zemesgrāmatā” * Ministru kabineta 2006.gada 4.jūlija noteikumi Nr.561 “Noteikumi par valsts nodevu par kadastra izziņu” * Ministru kabineta 2006.gada 19.oktobra noteikumi Nr. 1059 „Noteikumi par valsts nodevu par personas apliecību un pasu izsniegšanu” * Ministru kabineta 2007.gada 11.decembra Noteikumi nr.844 „Noteikumi par valsts nodevu par informācijas saņemšanu no Iedzīvotāju reģistra” * Ministru kabineta 2001.gada 5.jūnija. noteikumi nr.234 „Noteikumi par valsts nodevu par naturalizācijas iesnieguma iesniegšanu” * Ministru kabineta 2000.gada 28.novembra noteikumi Nr. 410 „Noteikumi par valsts nodevu par atteikšanās no Latvijas pilsonības un pilsonības atjaunošanas dokumentēšanu” * Ministru kabineta 2000.gada 22. augusta noteikumi Nr. 289 „Noteikumi par valsts nodevu par valsts valodas prasmes atestāciju profesionālo un amata pienākumu veikšanai” * Ministru kabineta 2006.gada 19.decembra. noteikumi Nr.1046 „Veselības aprūpes organizēšanas un finansēšanas kārtība” * 12.10.2004. Nr.851 Noteikumi par valsts sociālo pabalstu Černobiļas atomelektrostacijas avārijas seku likvidēšanas dalībniekiem un mirušo Černobiļas atomelektrostacijas avārijas seku likvidēšanas dalībnieku ģimenēm * 25.02.2003. Nr.97 Kārtība, kādā ģimene vai atsevišķi dzīvojoša persona atzīstama par trūcīgu * 21.04.2008. Nr.288 "Sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības saņemšanas kārtība * 12.12.2000. Nr.431 Higiēnas prasības sociālās aprūpes institūcijām
--	--



norway grants



Termini un definīcijas

Personai invaliditāti nosaka ņemot vērā viņas fizisko vai psihisko spēju ierobežojuma pakāpi, kas apgrūtina viņas sociālo integrāciju. Atkarībā no minēto ierobežojumu smaguma pakāpes nosaka smagu invaliditāti (pirmā un otrā invaliditātes grupa) vai mēreni izteiktu invaliditāti (trešā invaliditātes grupa):

Pirmo invaliditātes grupu nosaka personai:

1. kurai ir ļoti izteikti iedzimti vai iegūti organisma sistēmu funkciju traucējumi vai anatomiskie defekti, kuru dēļ viņas darba un sevis apkopšanas spējas ir ļoti ierobežotas;
2. kuras sociālā integrācija bez personas vajadzībām atbilstošas pastāvīgas palīdzības un kopšanas, nav iespējama, bet kompensējot organisma funkciju traucējumus vai anatomiskos defektus, persona var veikt neliela apjoma darbu viņas vajadzībām individuāli pielāgotos apstākļos.

Otro invaliditātes grupu nosaka personai:

1. kurai ir izteikti iedzimti vai iegūti organisma sistēmu funkciju traucējumi vai anatomiskie defekti, kuru dēļ viņas darba un sevis apkopšanas spējas ir izteikti ierobežotas;
2. kuras sociālā integrācija bez personas vajadzībām atbilstošas pastāvīgas vai ilgstošas palīdzības nav iespējama, bet kompensējot organisma funkciju traucējumus vai anatomiskos defektus, persona var strādāt viņas vajadzībām pielāgotos apstākļos savā profesijā ar individuālu darba režīmu vai pēc pārkvalifikācijas citā profesijā.

Trešo invaliditātes grupu nosaka personai:

1. kurai ir mēreni izteikti iedzimti vai iegūti organisma sistēmu funkciju traucējumi vai anatomiskie defekti, kuru dēļ viņas darba un sevis apkopšanas spējas ir mēreni ierobežotas;
2. kuras sociālā integrācija bez viņas vajadzībām atbilstošas palīdzības ir apgrūtināta, bet kompensējot organisma funkciju traucējumus vai anatomiskos defektus, persona var strādāt savā profesijā vai pēc pārkvalifikācijas citā profesijā.



norway
grants



iceland liechtenstein norway



Redzes traucējumi

Iedala divās grupās – **stipri bojājumi** (aklums, redzes asums līdz 0.05 dioptriju vai redzes lauks mazāks par 10 grādiem) un **vāja redze** (redzes asums no 0.05 līdz 0.3 dioptriju).

Iemesli: acs ābola, redzes nerva vai redzes centra bojājumi.

Redzes funkcijas definētas šādi:

1. *Redzes asums* – detaļu saskatīšana
2. *Redzes lauks* – orientējoša redze
3. *Kontrastu jutīgums* – atšķirību saskatīšana uz dažādām virsmām gaismā
4. *Adaptācijas spēja* – acs piemērošanās dažādiem gaismas līmeņiem
5. *Krāsu izšķiršana* – spēja atšķirt dažādas krāsas un to nianšes
6. *Akomodācija* – attēla asums atbilstoši priekšmetu attālumam
7. *Koordinācija* – viena attēla veidošanās, triju dimensiju uztvere

Cilvēkam ar redzes bojājumu **nepieciešami:**

1. Laiks, lai cilvēks var justies droši .
2. Tausti ir liela nozīme – jāļauj aptaustīt priekšmetus, telpu.
3. Nav ieteicamas vides maiņas, katrai lietai jābūt savā vietā.
4. Labs apgaismojums.
5. Pēc skaņām un telpas akustikas var orientēties.

Palīgīdzekļi un vides adaptācija:

1. Brilles.
2. Braila šrifts.
3. Baltais spieķis.
4. Margas, atbalsta rokturi.
5. Celiņi, kur iekārtotas „vadlīnijas”.
6. Pašaprūpes un citiem bieži izmantojamām ierīcēm priekš vājredzīgiem jābūt gaišos toņos.

Kad cilvēkiem ar redzes bojājumiem nepieciešams pavadonis, viņam jāsatver pavadona augšdelms virs elkoņa locītavas un jāseko pavadonim pussoli aiz tā. Vajadzētu atcerēties, ka vairumam invalīdu ar redzes bojājumiem ir normāla dzirde un ar viņiem nav skaļi jārunā.



norway
grants



eea
grants
Iceland Liechtenstein Norway



Dzirdes traucējumi

Viegli dzirdes traucējumi – nekavē spontāno valodas un runājspējas attīstību, bet izraisa grūtības saprast, ko citi saka.

Vidēji stipri dzirdes traucējumi – kavē spontāno valodas un runājspējas attīstību, bet tā tomēr ir iespējama.

Stipri dzirdes bojājumi un kurlums – spontānā valodas un runājspējas attīstība tiek nopietni kavēta vai pilnīgi izpaliek.

Iemesli: iedzimtība, dzirdes kanāla patoloģiski veidojumi, defekti vidusausī, hroniski vidusauss iekaisumi, smadzeņu iekaisumi, galvas traumas, dzemdību traumas vai skābekļa trūkums grūtniecības laikā, infekciju slimības grūtniecības laikā.

Nedzirdēšanai var būt dažādas sekas - tiem, kam stipri dzirdes bojājumi no dzimšanas vai agrīnas bērības, un tiem, kas atbilstošo bojājumu ieguvuši pieaugušā vecumā. Pēdējiem, protams, ir psiholoģiski smagi nesaprast, ko citi saka, un nereti tikt izslēgtiem no kopības un pārējiem cilvēkiem. Savukārt sekas iedzimtajiem dzirdes traucējumiem ir daudz nopietnākas, jo sliktas dzirdes spējas stipri kavē cilvēka iespējas pārvaldīt valodu un runu.

Liela nozīme ir **alternatīvajām komunikācijas metodēm** – tiek izmantota neverbāla valoda – žesti, mīmika, zīmju valoda, simboli, piktogrammas, rakstu valoda.

Palīgīdzekļi un vides adaptācija:

1. Auss dobumā ievietojami dzirdes aparāti
2. Aizauss dzirdes aparāti
3. Savienotājvienības ar TV un radio, induktīvas spoles
4. Telefona aksesuāri – skaņu pastiprinātāji
5. Indikatori ar signālu, vizualizāciju
6. Laikrāži – piemēram, modinātāji – pulksteni ar vibrozvanu.

Runas traucējumi

Bieži cieši saistīti ar dzirdes traucējumiem, jo nedzirdot valodu, nav iespējams pašam mācīties runāt. Tam ir liela nozīme mūsu jūtu un sociālajā attīstībā, un tas lielā mērā nosaka pozitīvu personības attīstību.

Bērni, kam ir dzirdes traucējumi, no agras bērības jāatrodas kopā ar sava vecuma dzirdīgajiem. Ja šāds cilvēks saņem uzmundrinājumu un atbalstu, viņš jūtas drošs pieaug viņa pašapziņa un ticība sev. Taču šāda kopība nesīs vēlamus rezultātus tādā gadījumā ja dzirdīgie bērni pārvaldīs zīmju valodu.

Svarīgi arī saprast atšķirību starp **valodu, runu un komunikāciju**.



norway
grants



Iceland liechtenstein norway



Ar **valodu** saprot likumību kopu, kas nosaka *kuri vārdi* lietojami, *ko vārdi nozīme*, kā vārdi *saistās teikumos*.

Ar **runu** saprotam dažādas kustības, ko izdarām ar lūpām, mēli, aukslēju utt., lai veidotos skaņas un vārdi – atbilstoši mūsu valodas likumībām.

Komunikācija savukārt ir vismaz divu personu saruna. Saruna ir mainīga saziņa, kurā visu laiku runāšana mijas ar klausīšanos. Svarīgākais tajā ir padarīt sevi saprotamu.

Komunikācijas veidošanā liela nozīme ir **alternatīvajām komunikācijas metodēm** – tiek izmantota neverbāla valoda – žesti, mīmika, zīmju valoda, simboli – arī Bliss sistēma (drukāto simbolu sistēma), piktogrammas, rakstu valoda.

Psihiskie traucējumi

Psihiskie traucējumi ir saistīti ar uztveres, uzmanības, gribas un kustību sfēra, atmiņas, domāšanas, apziņas, intelekta un personības traucējumiem. Tie ir:

- Organiskie psihiskie traucējumi
- Cerebrālie atrofiskie procesi
- Šizofrēnija un šizotipiskie traucējumi
- Neirotiskie un somatomorfie traucējumi
- Psihoaktīvo vielu izraisītie psihiskie un uzvedības traucējumi
- Personības uz uzvedības traucējumi

Zīmes, kas norāda uz psihisku neveselību:

- Problēmas ar ēšanu, miegu, urinēšanu un defekāciju
- Noslēdzas sevī un izvairās no kontaktiem
- Neselektīvi, t.i. neatšķir dažādas personas, bet virspusēji kontaktējas ar visiem vienādi
- Fantazē un zaudē realitātes izjūtu
- Nespēj stabili sazināties ar citiem cilvēkiem
- Izrāda pašdestruktīvas tieksmes
- Ir pasīvi vai pārlieku aktīvi
- Izrāda pārspīlētas bailes
- Ir uzmācīgi un pretojas pārmaiņām

Svarīgi ir izveidot atbalstošu mierīgu vidi. Slikti, ja cilvēkam ar psihiskiem traucējumiem bieži mainās vide un aprūpētāji. Ja ir nepieciešama medikamentu lietošana – jānodrošina pareizu medikamentu lietošanas režīmu. Jāpievērš uzmanību arī drošības noteikumu ievērošanai.

Intelektuālās attīstības traucējumi

Diagnosticē parasti pēc intelekta koeficienta:

1. viegla (C) – 52-72% IQ – paši tiek ar sevi galā, ir nodarbināti, apmeklē skolas, nepieciešams sociālais atbalsts.
2. vidēja (B) – 36-51% IQ – nepieciešama atbalstīšana, var dzīvot ģimenēs vai institūcijās. Spēj runāt, vārdu krājums ierobežots.



norway
grants



Iceland Liechtenstein Norway



3. smaga (A) – 20-35% IQ – nepieciešama pārraudzība, atbalsts. Jābūt stingri strukturētai videi. Atkarīgi no aprūpētāja. Bieži nespēj runāt, taču izmanto signālus ķermeņa valodas un skaņu veidā.
4. dziļa (A) – 0-19% IQ – pilnīgi atkarīgi no aprūpētāja.

Kustību traucējumi

Raksturīgi kustību traucējumu simptomi:

Spasticitāte – patoloģiski paaugstināts muskulatūras tonuss.

Ataksija – līdzsvara un koordinācijas traucējumi.

Atetoze – patoloģiskās, nemērķtiecīgas, nekontrolētas kustības.

Hipotonija – pazemināts muskulatūras tonuss.

Paralīzes vai ***parēzes*** vai ***plēģijas*** var izpausties sekojoši:

1. ***Tetraplēģija, tetraparēze*** - skartas gan rokas, gan kājas
2. ***Paraplēģija, paraparēze*** - var būt gan apakšējā (kājas) - biežāk, gan augšējā (rokas)
3. ***Hemiplēģija, hemiparēze*** - roka un kāja vienā ķermeņa pusē
4. ***Monoplēģija, monoparēze*** - atsevišķa ekstremitāte.

Iespējamās komplikācijas:

Kontraktūras – kustību ierobežojums locītavās (nepieļaut pārāk straujas kustības, jo var traumēt locītavu!).

Osteoporoze – kaulu trauslums. Kauli nav tik izturīgi, sakarā ar slodzes trūkumu, tāpēc viegli lūzt (izvairīties no triecieniem!).

Izgulējumi – audu bojājumi, dziļākie var būt pat līdz kaulam. Bieži astes kaula rajonā (izvairīties no skrumbām un sasitumiem, izsargāties no asām konstrukcijās, sturiem!).

Samaņas zudums – var rasties, ja trauma ir bijusi nesen un nav īsti notikusi organisma adaptācija vertikālam stāvoklim (atgāzt ratiņkrēslu, novietot horizontālā pozīcijā!).



norway
grants



iceland liechtenstein norway



Vispārīgas saslimšanas

- Sirds asinsvadu sistēmas saslimšanas
- Elpošanas sistēmas saslimšanas
- Gremošanas sistēmas saslimšanas
- Izvadsistēmu saslimšanas
- Balsts-kustību aparāta saslimšanas
- Nervu sistēmas saslimšanas

Multiinvaliditāte

Daži invaliditātes veidi var kombinēties savā starpā (piemēram, cerebrālas triekas gadījumā var kombinēties kustību traucējumi ar sensoriem traucējumiem – redzes vai dzirdes invaliditāti, garīgu atpalcību utt.)

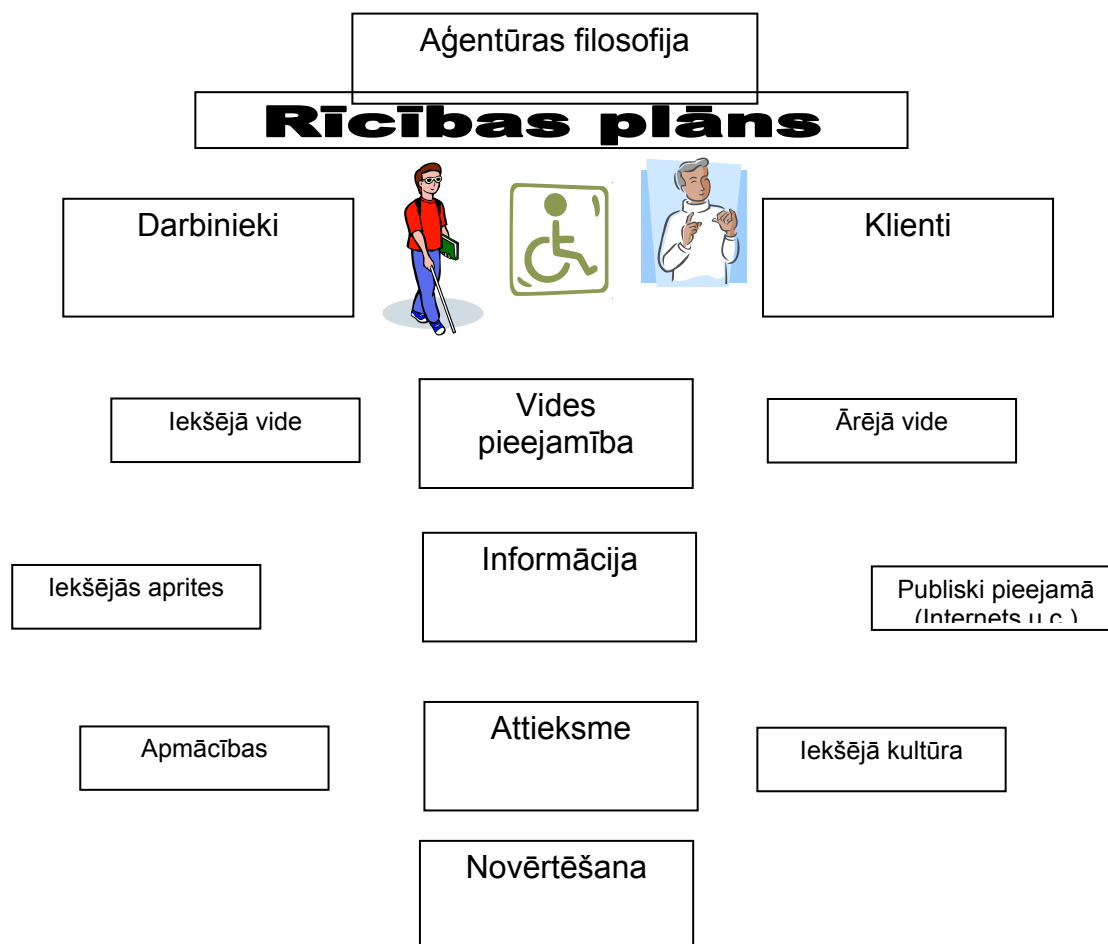


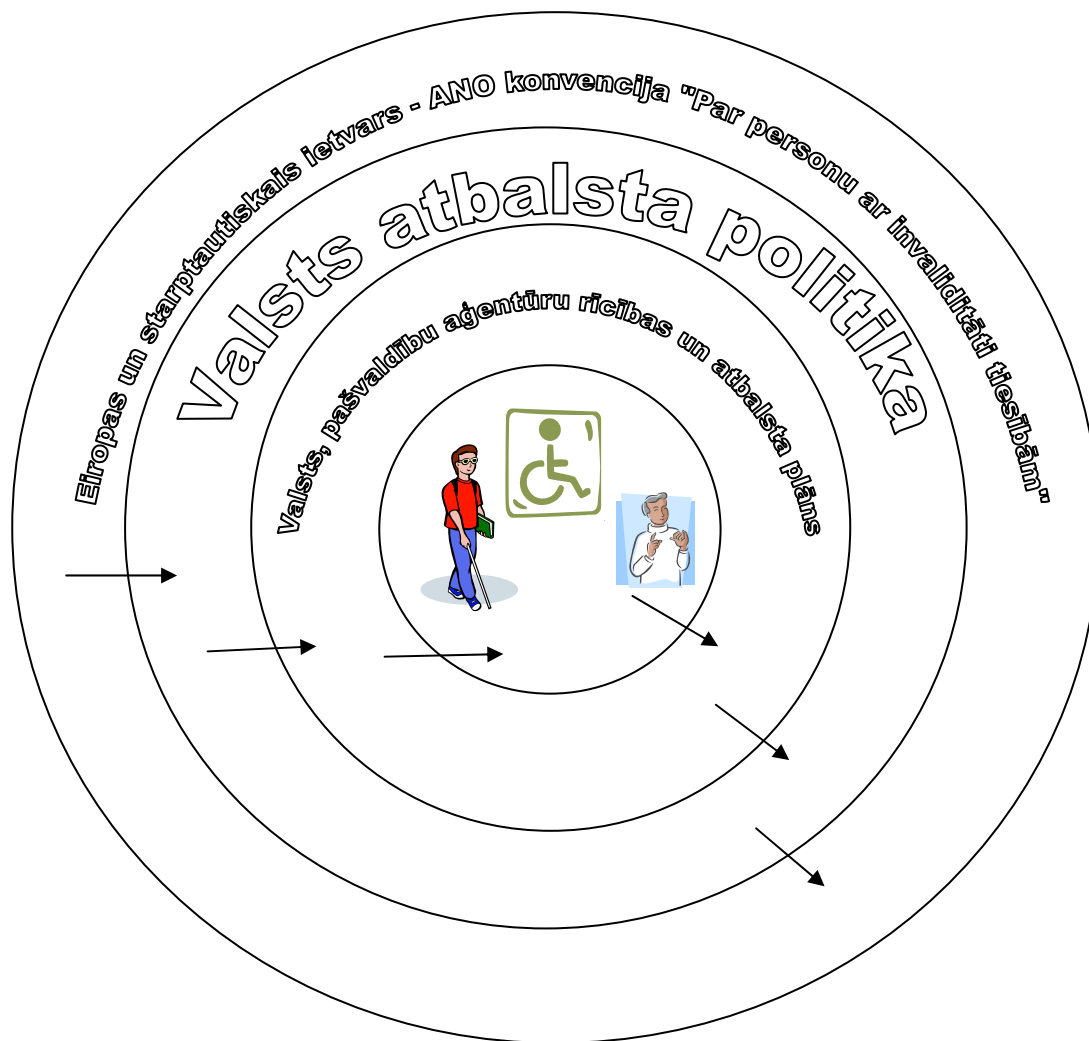
norway
grants

eea
grants
Iceland liechtenstein norway



Rīcības plāna izstrādes struktūra





norway grants



iceland liechtenstein norway



Rīcības plāna izstrādes struktūra (turpinājums)

1. Cilvēki

Neapšaubāmi, ka cilvēki ir pati lielākā ikvienas iestādes vērtība, tomēr gan vadības stils, gan organizācijas tradīcijas ietekmē cilvēku komunikāciju, savstarpējās attiecības un beigu beigās arī pakalpojumu sniegšanas kultūru. Tomēr vērtējot cilvēcisko faktoru ANO konvencijas kontekstā ir jāņem vērā, ka cilvēki ar invaliditāti var būt ne tikai iestādes klienti, bet arī darbinieki.

1.1. Darbinieki

Bieži vien vadība pieņemot darbā darbiniekus, neaizdomājas par cilvēkiem ar invaliditāti. Nostrādā stereotipi un aizspriedumi un tad jau pieņemot lēmumu un iedomājoties par saviem darbiniekiem, cilvēki ar invaliditāti automātiski tiek izslēgti. Tomēr cilvēki ar invaliditāti bieži ir daudz uzcītīgāki un uzticamāki darbinieki par pārējiem. Pētījumi rāda, ka cilvēki ar invaliditāti nemaina darba vietas un parāda daudz lielāku lojalitāti. Tomēr ir jāņem vērā arī vairāki aspekti pieņemot darbā cilvēkus ar invaliditāti. Ir jāpadomā par ērtu darba vietu, par pieejamām tualetēm un atpūtas vietām. Ir jāņem vērā pieejamas vides aspekti, kā arī tas kā iespējama darbinieks nokļūs līdz darba vietai. Latvijā ir izplatīta prakse, ka cilvēki ar invaliditāti tiek nodarbināti mājās, tomēr, uzskatam, ka katram cilvēkam ir daudz ražīgāks un produktīvāks darbs tieši kolektīvā. Rīcības plāna izveidē noteikti ir jāņem vērā daudz un dažādi aspekti, tomēr gribam uzsvērt, ka nekas tāds, kas ir vajadzīgs cilvēkam ar invaliditāti nav pretrunā ar pārējo darbinieku ērtībām un tiesībām. Kā vislabāko ekspertu savas situācijas apzināšanā un noteikšanā ir jāmin pats cilvēks, tomēr var piesaistīt arī Apeirona speciālistus, lai noteiktu nepieciešamos pielāgojumus.

1.2. Klienti

Gandrīz ikvienas aģentūras klienti var būt cilvēki ar invaliditāti. Tāpēc īpašu uzmanību jāpievērš tam, lai iestādes potenciālie klienti justu labi un ērti un neizjustu kāda veida diskomfortu, apmeklējot iestādi. Jāņem vērā, ka invaliditāti mēdz būt visdažādākā un kā klienti var būt gan cilvēki ar redzes, dzirdes, gan arī kustību traucējumiem. Tas nozīmē, ka klientu zonā strādājošajiem darbiniekiem ir jābūt spējīgiem ne tikai saprasties ar iespējamajiem klientiem, bet vajadzības gadījumā arī viņiem palīdzēt. Tāpat arī jāparedz vieta, kur klienti var atpūsties, jābūt saprotamām norādēm, kā arī pieejamām sanitāri higiēniskajām telpām.

2. Vides pieejamība

Pieejama vide ir viens no svarīgākajiem aspektiem cilvēku ar invaliditāti integrācijā, tādējādi arī valsts un pašvaldību institūcijām vajadzētu būt kā paraugam un piemēram pieejamas un integratīvas vides veidošanā.



2.1. Ārējā vide

Svarīgi ir ņemt vērā to kā cilvēks ar invaliditāti, neatkarīgi klients vai darbinieks, var nokļūt līdz iestādei. Vai ir pieejams sabiedriskais transports, nobrauktuves trotuāriem, skaidras norādes, apgaisme un viss pārējais, kas attiecas uz pilsētas infrastruktūru. Tāpat jāpārlicinās vai iestāde atrodas visiem saprotamā vietā un līdz tai var nokļūt. Tāpat pie ārējās vides pieder autostāvvietas, apgaismojums.

2.2. Iekšējā vide

Arī iekšējās vides nozīme ir ārkārtīgi liela un nozīmīga. Vai ir pieejama tualete un atpūtas telpa, ir tikai daži no svarīgiem jautājumiem. Vai darbinieks un klients var brīvi pārvietoties visās telpās? Vai nav kādi nenozīmīgi šķēršļi, kas cilvēkam ratiņkrēslā var būt ārkārtīgi liels traucēklis? Vai ir norādes, telpu apgaismojums? Tie ir jautājumi, kas ikdienā ir jārisina un jāatrisina..

3. Informācija

Informācija ir vara, ar kuru jārikojas ļoti uzmanīgi un pārdomāti. Ir jāpārdomā vai tā informācija, kuru sniedzam ir visiem saprotama un pieejama. Ne vienmēr izlikts informatīvs paziņojums, spēj sasniegt mērķauditoriju.

3.1. Iekšējā aprīte

Iekšējās aprītes dokumentācijai ir pamats savstarpējo uzdevumu sapratnei un kopējai darbībai, tāpēc, j iestādē strādā cilvēks ar invaliditāti, tad jāpārdomā kādā veidā mēs pasniedzam informāciju. Ja cilvēkam ir redzes traucējumi, tad noteikti varbūt pirms tam ir nepieciešama individuāla saruna, vai arī nepieciešama izdruka ar palielinātiem burtiem. Tāpat arī jāpārdomā vai informāciju sagatavot vieglajā valodā, jo bieži vien ir novēroti gadījumi, kad iestādes vadība darba uzdevumus pasniedz tik sarežģīta formā, ka darbinieki to īsti neizprotot arī uzdevumus veic neprecīzi.

3.2. Publiski pieejamā informācija

Viena no iestādes vizītkartēm ir publiski pieejamā informācija. Pirmkārt, tā ir informācija Internetā. Pastāv vairāki starptautiski standarti, kurus veidojot aģentūras mājas lapu ir jāievēro. Apvienība Apeirons ir veikusi valsts iestāžu mājas lapu monitoringu un pēc pieejamajiem datiem tikai ļoti mazs procents mājas lapu atbilst šiem standartiem. Tāpat arī Latvijas likumdošanā ir noteikts, ka katrā mājas lapā ir jābūt atsevišķai sadaļai vieglajā valodā, kur saprotamā veidā tiek aprakstīta institūcijas darbība, kā arī būtu vēlams, ka šajā sadaļā parādītos jaunumi vieglajā valodā. Tāpat arī rakstveida informācijai ir jābūt novietotai un sagatavotai tādā formātā, lai ikviens no iespējamajiem klientiem to varētu iegūt un arī saprast.

4. Attieksme

Viens no svarīgākajiem šķēršļiem cilvēku ar invaliditāti integrācijā ir attieksme. Mēs negribam ņemt invalīdus darbā, jo ir liela ķēpa, ir jāiegulda daudz papildus resursu, lai pielāgotu vidi, invalīdiem vajag papildus



norway
grants



eea
grants
Iceland Liechtenstein Norway



SABIEDRĪBAS INTEGRĀCIJAS FONDS

apmācības. Tie ir tikai daži negatīvas attieksmes piemēri no kuriem būtu jāizvairās.

4.1. Apmācības

Viens no veidiem kā veidot darba kolektīvā normālu attieksmi ir apmācības pieaicinot cilvēkus ar invaliditāti pārstāvošās nevalstiskās organizācijas. Tā ir laba prakse un to iesaka ar ANO konvencija „Par personu ar invaliditāti tiesībām.” Tādējādi arī darbinieki daudz labāk iepazīs cilvēkus ar invaliditāti viņu tiesības, iespējas un grūtības ikdienā, kā arī iespējamus risinājumus

4.2. Iekšējā kultūra

Savukārt iekšējās kultūras veidošanā var piedalīties ikviens iestādes darbinieks. Veidojot korporatīvos pasākums, jāatceras par pieejamības jautājumiem. Atcerēties, ka ne visās aktivitātēs var piedalīties cilvēki ar invaliditāti. Padomāt, kā labāk iesaistīt tos, kas tik labi nedzird, neredz, vai nespēj pārvietoties. Pārdomāt par sapulču telpām. Būt iecietīgākiem un saprotošākiem. Reizēm tās ir ikdienas situācijas, tomēr skatoties caur cilvēka vērtību prizmu, tās ir cilvēktiesības un brīvības, kuras īstenojot mēs patiesi jūtamies Cilvēki.

5. Novērtēšana

Protams, ka arī novērtēšana ir svarīgs posms rīcības plānā. Ir saprotams, ka visus kritērijus un visas aktivitātes nevar izveidot vienas dienas vai mēneša laikā, tomēr būtu ļoti svarīgi, lai novērtējot mēs saprastu vai notiek pozitīva virzība un kas vēl ir nepieciešamas, lai aģentūra atbilstu ANO konvencijas garam un labas pārvaldības principiem.



norway
grants



eea
grants
Iceland Liechtenstein Norway



Monitoringa kritēriji situācijas analīzei

Tālāk piedāvātie kritēriji ir ieteicami, lai izveidotu kvalitatīvu rīcības politiku. Rīcības politikas pamatam izmantot ANO konvenciju „Par personu ar invaliditāti tiesībām ir laba prakse un izstrādātie kritēriji palīdz identificēt problēmas un piefiksēt jaunus izaicinājumus. Atbildot uz jautājumiem ar „jā” vai „nē” mēs iegūsim konkrētu pārskatu par veicamajiem darbiem un aktuālajām cilvēku ar invaliditāti vajadzībām. Vislabāk šāda plāna padziļinātu izstrādāšanu paredzēt deleģēt nevalstiskajām organizācijām vai arī kādai NVO kopā ar aģentūras atbildīgo dienestu.

Kritēriji Valsts aģentūru izvērtēšanai par konvencijā „Par personu ar invaliditāti tiesībām” noteikto tiesību ievērošanu

Vispārējie kritēriji	
Vai valsts aģentūras klienti ir invalīdi Vai valsts aģentūras potenciālie klienti var būt invalīdi Vai valsts aģentūrā strādā invalīdi Vai invalīdi var būt potenciālie valsts aģentūras darbinieki Vai valsts aģentūrā ir izstrādāta vidējā termiņa darbības stratēģija	
Konvencijas pants	Kritēriji
4.pants. Vispārējās saistības	Vai valsts aģentūras izstrādātajās stratēģijās un programmās ir ņemtas vērā invalīdu intereses Vai izstrādājot stratēģijas un programmas tiek ņemts vērā Konvencijā noteiktais Vai valsts aģentūras darbinieki tiek apmācīti darbam ar invalīdiem Cik darbinieki ir apmācīti – dinamika Vai darbinieki tiek apmācīti par Konvencijā noteikto
5.pants. Vienlīdzība un diskriminācijas aizliegums	Vai pastāv īpašas programmas/pasākumi invalīdu aizsardzībai (pozitīvā diskriminācija) Vai valsts aģentūrā tiek nodrošināts vienlīdzības princips Vai valsts aģentūrā tiek ievērots diskriminācijas aizlieguma princips Vai valsts aģentūra ir atteikusi darba attiecības pamatojoties uz iespējamā darbinieka invaliditāti Vai pret darbiniekiem ar invaliditāti izturas tāpat kā citiem darbiniekiem Vai tiek ievērotas darbinieku ar invaliditāti vajadzības – konkrētu gadījumu piemēri un analīze
6.pants. Sievietes ar invaliditāti	Vai ir konstatēti fakti par sieviešu ar invaliditāti diskrimināciju (nav apkalpotas kā klientes, atteikums



norway grants



	pieņemt darbā, darba attiecību pārtraukšana invaliditātes dēļ utml.)
8.pants. Izpratnes veidošana	<p>Vai un kādi stereotipi pastāv valsts aģentūrā (intervijas ar personāla daļas darbiniekiem, vadītājiem, vai ierindas darbiniekiem)</p> <p>Vai masu medijos ir informācija par valsts aģentūras pieredzi un attieksmi (pozitīvā vai negatīvā informācija) attiecībā pret invalīdiem klientiem</p> <p>Vai masu medijos ir informācija par valsts aģentūras pieredzi un attieksmi (pozitīvā vai negatīvā informācija) attiecībā pret darbiniekiem invalīdiem</p>
9.pants. Pieejamība	<p>Vai valsts aģentūras vidēja termiņa darbības stratēģijā ir paredzēta valsts aģentūras ārējās un iekšējās vides pielāgošana invalīdu vajadzībām</p> <p>Kādi pasākumi tiek veikti, skaits, dinamika, pozitīvie piemēri</p> <p>Vai valsts aģentūra ir pielāgota invalīdu vajadzībām (kāpnes, lifti, sanitārās telpas, apgaismojums, krāsu kontrasti u.c. pielāgotas vides kritēriji)</p> <p>Invalīdiem pielāgoto darba vietu skaits valsts aģentūrā</p> <p>Vai invalīdiem klientiem ir pieejama informācija, sakari un citi pakalpojumi par valsts aģentūras sniegtajiem pakalpojumiem</p> <p>Vai invalīdiem ir pieejama informācija par valsts aģentūru internetā</p> <p>Vai internetā pieejamā informācija ir vieglajā valodā</p> <p>Vai invalīdiem darbiniekiem ir pieejama informācija par avārijas situācijām un avārijas dienesti</p> <p>Vai invalīdiem darbiniekiem ir iespējams izmantot alternatīvās komunikācijas līdzekļus (palielināta druka, Brails)</p>
14.pants. Personas brīvība un neaizskaramība	<p>Vai ir gadījumi, kad darbinieki invalīdi tiek aizskarti savas invaliditātes dēļ</p> <p>Sūdzību skaits</p> <p>Konkrēto gadījumu analīze / rezultāti</p>
16.pants. Tiesības netikt pakļautam ekspluatācijai, vardarbībai un ļaunprātīgai izmantošanai	<p>Vai ir konstatēti konkrēti gadījumi darbinieku invalīdu ekspluatēšanai</p> <p>Vai ir konstatēti vardarbības gadījumi pret darbinieku invalīdu no citu darbinieku puses</p> <p>Sūdzību skaits</p> <p>Identificēto ekspluatācijas un ļaunprātīgas izmantošanas gadījumu skaits</p> <p>Izmeklēto ekspluatācijas un ļaunprātīgas izmantošanas gadījumu skaits</p> <p>Konkrēto gadījumu analīze / rezultāti</p> <p>Vai ir nodrošināta apmācība personāla speciālistiem par</p>



norway grants



	<p>eksploatācijas, vardarbības un ļaunprātīgas izmantošanas jautājumiem (gadījumu identificēšana, rīcība)</p> <p>Vai ir izstrādātas konkrētas apmācību programmas (skaits)</p>
20.pants. Individuālā pārvietošanās	<p>Vai valsts aģentūras telpās invalīdi var brīvi pārvietoties</p> <p>Vai apkārtējais ielu segums ir drošs un invalīdiem atpazīstams</p> <p>Vai ir izveidoti informācijas centri, lai sniegtu invalīdiem saprotamā veidā informāciju par valsts aģentūru (vizuālā, audio, Braila rakstā, vieglā valodā)</p> <p>Vai valsts aģentūras darbiniekiem ir pieejami tehniskie palīgīdzekļi</p> <p>Tehnisko palīgīdzekļu skaits (dinamika)</p> <p>Vai valsts aģentūrā tiek nodrošināts atbalsta personu, asistentu pakalpojumi klientiem (skaits, dinamika)</p> <p>Vai ir speciālas apmācību programmas valsts aģentūras darbiniekiem</p> <p>Veikto apmācību skaits</p>
22.pants. Privātās dzīves neaizskaramība	<p>Vai tiek ievērotas invalīdu tiesības uz privātās dzīves neaizskaramību</p> <p>Konfidencialitātes neievērošanas gadījumu skaits</p>
24.pants. Izglītība	<p>Vai invalīdiem ir iespējas turpināt izglītoties visu mūžu, kādās programmās</p> <p>Vai darbiniekiem invalīdiem ir iespējams pilnveidoties profesionālajā ziņā</p> <p>Vai darbiniekiem invalīdiem ir iespējams saņemt mācību kompensācijas</p> <p>Vai un kādi kvalifikācijas kursus ir iespējams apmeklēt darbiniekiem ar invaliditāti</p>
25.pants. Veselība	<p>Vai valsts aģentūras darbiniekiem ar invaliditāti ir iespējams saņemt veselības apdrošināšanas pakalpojumus</p> <p>Vai valsts aģentūrā ir atpūtas telpas, paredzētas darbinieku ar invaliditāti vajadzībām</p>
27.pants. Darbs un nodarbinātība	<p>Vai valsta aģentūrā strādā darbinieki ar invaliditāti</p> <p>Darbinieku skaits / tendences skaita izmaiņās</p> <p>Vai valsts aģentūrā ir izstrādāti un apstiprināti pasākumu plāns invalīdu nodarbinātības veicināšanai valsts aģentūrā</p> <p>Vai valsts aģentūra sniedz informāciju par brīvajām darba vietām invalīdiem pieejamā veidā</p> <p>Vai valsts aģentūra sadarbojas ar pašvaldībām, Nodarbinātības valsts aģentūru invalīdu nodarbinātības veicināšanai</p> <p>Vai profesionālās pārkvalifikācijas pakalpojumu kompleksā valsts aģentūrā tiek ievērots vispārējās</p>



norway grants



	<p>iekļaušanas princips (integrēta apmācība)</p> <p>Vai valsts aģentūra saņem informāciju par invalīdu nodarbinātības atbalsta pasākumiem (piemēram, subsidētās darba vietas)</p> <p>Vai invalīdiem ir iespējams saņemt apmācību konkrētā darba vietā</p> <p>Vai valsts aģentūra izmanto atbalsta vienību pakalpojumus invalīdu iekārtošanai darbā</p> <p>Vai invalīdi, invalīdu NVO ir iesaistītas valsts aģentūras konsultatīvajā padomē</p> <p>Vai ir identificēti invalīdu diskriminācijas gadījumi nodarbinātības jomā – atteikšanās pieņemt darbā, darba uzteikumi, karjeras ierobežojumi utml. invaliditātes dēļ</p> <p>Vai valsts aģentūras darbinieku invalīdu darba vietas tiek pielāgotas</p> <p>Pielāgoto darba vietu skaits (statistika, tendences)</p> <p>Vai ir paredzēti finansu līdzekļi darba vietu pielāgošanai</p> <p>Vai ir atteikumi pielāgot darba vietas</p> <p>Vai valsts aģentūras darbinieku invalīdu darba samaksa atšķiras no citu darbinieku darba samaksas</p> <p>Vai ir konstatēti uzņēmējdarbības gadījumi darba vietā</p> <p>Masu mediju publikāciju par valsts aģentūru analīze</p> <p>Nelaiemes gadījumu skaits darba vietās, kad rezultātā ir iestājusies invaliditāte, tendences</p> <p>Vai invalīdiem ir brīvas iespējas darboties arodbiedrībās</p> <p>Statistika (invalīdu skaits konkrētās biedrībās)</p> <p>Vai invalīdiem ir pieejam profesionālās orientācijas pakalpojumi</p> <p>Vai pārkvalifikācijas kursus ir iespējams mācīties visiem invalīdiem, kuri to vēlas</p> <p>Vai valsts aģentūras darbinieki ir apmācīti darbam ar invalīdiem</p> <p>Vai valsts aģentūrā invalīdi var saņemt pieejamā veidā informāciju par pārkvalificēšanās iespējam</p> <p>Vai valsts aģentūrā invalīdi var saņemt pieejamā veidā informāciju par brīvajām darba vietām</p> <p>Vai invalīdiem ir iespējama profesionālās karjeras izvēle</p> <p>Vai invalīdiem ir pieejamas konsultācijas darba attiecību jautājumos</p>
<p>30.pants. Līdzdalība kultūras dzīvē, atpūta, brīvā laika</p>	<p>Vai invalīdiem ir iespējams piedalīties valsts aģentūras organizētajos kultūras, sporta vai citos izklaides pasākumos</p> <p>Vai valsts aģentūras darbinieki invalīdi tiek iesaistīti pasākumu organizēšanā</p>



norway grants



Rīcības plāna darbības stratēģijas uzmetums

N.p.k.	Aktivitātes	Resursi	Atbildīgie	Laika periods
1	Interneta mājas lapa pilnveidošana vieglajā valodā	Nav nepieciešami	Komunikāciju departaments	2009. gada novembris
2.				

Noslēgums

Cilvēku ar invaliditāti tiesības nav īpaša iegriba. Tās ir tās pašas tiesības kā ikvienam cilvēkam, tomēr cilvēkiem ar invaliditāti reizēm tās ir grūtāk realizēt, tāpēc arī tiek veidota atsevišķa politika, tiesību realizācijai. Reizēm tie nav finansiāli ietilpīgi pasākumi, bet pietiek tikai reorganizēt darbu un iestāde kļūst pieejama un draudzīga ikvienam cilvēkam. Ir svarīgi atcerēties, ka tas, kas ir vajadzīgs cilvēkiem ar invaliditāti ir vajadzīgs sabiedrībai kopumā. Šāda rīcības plāna izveidošana patiešām ir laba un draudzīga prakse, kas noder ikvienam un valsts pārvaldes institūcijām ir jārada piemērs un paraugs sabiedrībai cilvēku ar invaliditāti jautājumos.



norway grants



Iceland liechtenstein norway

