



UŽDUOTIES PAVADINIMAS: Aš ginu savo teises

Užduoties tipas: intrapersonalinis

Dalyvių skaičius: 10

Dalyvių akademinis (-iai) profilis (-iai): trečiosios pakopos ir vidurinės mokyklos

Dalyvių amžiaus vidurkis: ≥18 metų

Trukmė: 40 min.

Reikalinga medžiaga:

Užsiėmimo aprašyme pateiktas situacijas galima išdalinti grupėms naudojant popierines korteles.

Mokymų vadovas (koordinadorius) gali naudoti baltąją lentą situacijoms užrašyti.

Situacijas taip pat galima rodyti naudojant vaizdo projektorius.

Tikslas arba siekiamybė:

Padėti jaunuoliams suprasti:

- kokios yra jų darbo teisės.
- kas yra pagrįsti darbo vietos pritaikymai.
- kas yra pateisinamas neatvykimas į darbą.
- kas yra diskriminacija dėl negalios.
- kurie subjektai teikia konsultacijas ir paramą.

Laukiami rezultatai

Pagrindinės sąvokos apie:

- darbo teises.
- pagrįstą darbo vietos pritaikymą.
- pateisinamą neatvykimą į darbą.
- diskriminavimą dėl negalios.
- subjektus, teikiančius konsultacijas ir paramą darbuotojams.

Kompetencijos, kurios bus ugdomos:

Išmanyti darbuotojo teises.

Žinoti, kaip pateikti skundą dėl diskriminacijos dėl negalios.

Žinoti apie subjektus, teikiančius konsultacijas ir patarimus darbo teisių klausimais.





Atpažinti pagrindus darbo vietos pritaikymus.

Žinoti, kokiais atvejais darbuotojas gali pateisinamai neatvykti į darbą.

Įgūdžiai, kurie bus ugdomi:

Gebėti:

- pasinaudoti pagrindinėmis darbuotojų teisėmis.
- ginti savo, kaip darbuotojo, teises.
- kreiptis į darbuotojus konsultuojančius ir patarimus teikiančius subjektus.

Pagrindinės sąvokos/specialūs terminai apie/užsiėmimų metu:

- patarimai ir parama
- būti tvarkingam ir punctualiam
- konfidenciali informacija
- diskriminacija
- pateisinamas neatvykimas į darbą
- darbo vieta būtų pritaikyta jo/jos poreikiams
- nutraukti sutartį
- dirbti kvalifikuotą darbą

Pasirengimas (ką reikia paruošti iš anksto, kad užsiėmimas būtų sėkmingai įgyvendintas):

Prieš atlikdami šią užduotį dalyviai turėtų perskaityti 3 modulio 2 ir 3 skyrius, kuriuose jie ras informacijos apie darbo teises, pareigas, patarimus ir paramą.

Užsiėmimo aprašymas žingsnis po žingsnio:

1. Mokymų dalyviai turėtų būti suskirstyti į mažas grupes.
 2. Kiekvienai grupei reikėtų išdalinti korteles su viena iš toliau nurodytų situacijų.
 3. Kiekviena grupė turėtų paaiškinti, ką galima padaryti, ir nurodyti, kur darbuotojai galėtų ieškoti paramos ar patarimų.
- a) Joana, Melisa ir Antanas dirba prekybos centre, kur papildo lentynas trūkstamais produktais. Joana turi klausos sutrikimą, kuris neturi jokios įtakos jos profesinei veiklai. Bendraudama su dviem kolegomis Joana suprato, kad negauna tokio paties atlyginimo, nors dirba lygiai tiek pat valandų ir atlieka tokias pačias darbo užduotis. Ką turėtų daryti Joana?
- b) Ana sėdi neįgaliojo vežimėlyje ir dirba nekilnojamojo turto valdymo įmonėje administratoriaus asistente. Tačiau Anos stalas neleidžia jai tinkamai dirbti. Jai reikia aukštesnio ir platesnio stalo, kad tilptų jos neįgaliojo vežimėlis. Kita vertus, Anai sunku naudotis biuro tualetu, nes jis nepritaikytas judėjimo negalių turintiems žmonėms. Ką Ana gali padaryti?
- c) Filipas 4 metus dirba sandėlyje. Tačiau jo darbdavys įsigijo naują modernią įrangą lengvai pažeidžiamoms prekėms pakuoti. Filipas pasakė darbdaviui, kad jis nežino, kaip naudotis tokia modernia įranga. Darbdavys pasakė, kad jis taip pat nežino, kaip naudotis ta įranga, ir kad Filipas turės išsiaiškinti, kaip tai padaryti, nes kitaip negalės toliau dirbti sandėlyje. Ką gali padaryti Filipas?

Project implemented by:





- d) Melisa dėl ligos turėjo praleisti dvi dienas namuose. Kai tik pasijuto negalinti eiti į darbą, ji pranešė darbdaviui, kad negalės dėl ligos atvykti į darbą. Darbdavys buvo nepatenkintas ir pranešė jai, kad laikys jos neatvykimą į darbą nepateisinamu ir išskaičiuos tas dienas iš jos atlyginimo. Ką gali daryti Melisa?
- e) Mikas įgijo administratoriaus padėjėjo kvalifikaciją. Mokydamasis administratoriaus padėjėjo specialybės, jis atliko praktiką prekybos įmonėje, kur gavo labai gerą įvertinimą. Tuo tarpu jis kartu su kitais kandidatais nuvyko į darbo pokalbį miesto rotušėje. Tačiau, nepaisant jo išsilavinimo, praktikos metu įgytos patirties ir to, kad jis buvo pasirengęs dirbti, darbdavys jo nepriėmė, nes, pasak darbdavio, Mikas turi autizmo spektro sutrikimą, o tai gali pakenkti jo darbui rotušėje. Ką Mikas gali padaryti?
- f) Teresė dirba restorano virtuvėje, kur ruošia pietus ir vakarienes. Teresė turi pažintinės kompetencijos sutrikimą. Ji labai darbšti ir atsidavusi savo darbui. Tačiau restorano šefas nuolat šaukia ant jos kolegų akivaizdoje, sakydamas, kad ji nesupranta nieko, ką jis sako, ir dėl to Teresė labai sutrinka ir nervinasi. Ką Teresė gali dėl to padaryti?

Rekomendacijos (kaip naudotis priemone ir (arba) ištekliais)

Galimi 5 užduties sprendimai:

Preliminari informacija mokymų vadovui ir (arba) koordinatoriui:

Neįgaliųjų teisių konvencija

27 straipsnis

Darbas ir užimtumas

1. Valstybės, šios Konvencijos Šalys, pripažįsta neįgaliųjų teisę dirbti lygiai su kitais asmenimis; tai apima teisę į galimybę užsidirbti pragyvenimui laisvai pasirinktu ar priimtiniu darbu darbo rinkoje ir darbo aplinkoje, kuri yra atvira, integracinė ir prieinama neįgaliesiems. Valstybės, šios Konvencijos Šalys, saugo ir skatina teisės į darbą įgyvendinimą, įskaitant asmenų, kurie neįgalumą įgyja dirbdami, imdamosi atitinkamų priemonių, įskaitant teisės aktus, inter alia, kad

- Uždrausti diskriminaciją dėl negalios visais klausimais, susijusiais su visomis įdarbinimo formomis, įskaitant atrankos, įdarbinimo ir darbo sąlygas, darbo santykių tęstinumą, karjeros galimybes ir saugias bei sveikas darbo sąlygas;
- Ginti neįgaliųjų teises lygiai su kitais asmenimis dirbti palankiomis ir vienodomis sąlygomis, įskaitant lygias galimybes ir vienodą atlygį už vienodos vertės darbą, saugias ir sveikas darbo sąlygas, įskaitant apsaugą nuo priekabiavimo, ir skundų nagrinėjimą;
- Užtikrinti, kad neįgalieji galėtų naudotis savo darbo ir profesinių sąjungų teisėmis lygiai su kitais asmenimis;
- Sudaryti sąlygas neįgaliesiems veiksmingai naudotis bendrojo techninio ir profesinio orientavimo programomis, įdarbinimo paslaugomis ir profesiniu bei tęstiniu mokymu;
- Skatinti neįgaliųjų įsidarbinimo galimybes ir profesinį tobulėjimą darbo rinkoje, taip pat pagalbą ieškant, įgyjant, išlaikant ir grįžtant į darbą;
- Skatinti savarankiško užimtumo, verslumo, kooperatyvų plėtros ir nuosavo verslo pradžios galimybes;
- Įdarbinti neįgaliuosius viešajame sektoriuje;





- h) Skatinti neįgaliųjų įdarbinimą privačiame sektoriuje taikant atitinkamą politiką ir priemones, kurios gali būti vykdomos pagal pozityvių veiksmų programas, skatinamąsias ir kitas priemones;
- i) Užtikrinti, kad neįgaliesiems darbo vietoje būtų sudarytos tinkamos sąlygos.
- j) Skatinti neįgaliuosius įgyti darbo patirties atviroje darbo rinkoje.
- k) Skatinti neįgaliųjų profesinės ir dalykinės rehabilitacijos, darbo vietų išsaugojimo ir grįžimo į darbą programas

2. Valstybės, šios Konvencijos Šalys, užtikrina, kad neįgalieji nebūtų laikomi vergijoje ar nelaisvėje ir lygiai su kitais asmenimis būtų apsaugoti nuo priverstinio ar privalomojo darbo.

- a) Pirmiausia Joana turėtų pasikalbėti su savo darbdaviu ir išsiaiškinti, kodėl skiriasi atlyginimai. Jei ji prieis išvadą, kad atlyginimų skirtumui nėra jokio pagrįsto pagrindo, o darbdavys nenori ištaisyti atlyginimo skirtumo, Joana gali kreiptis pagalbos į ACT - Darbo sąlygas prižiūrinčią instituciją, kuriai priskirta darbo ginčų prevencija, darbo sąlygų tikrinimas ir kontrolė, darbo įstatymų laikymosi priežiūra.

Papildoma informacija mokymų vadovui ir (arba) koordinatoriui:

Portugalijos Respublikos Konstitucijos 59 straipsnio 1 dalies a punkte įtvirtintas vienodo užmokesčio už vienodą darbą principas, draudžiantis diskriminaciją ir nepagrįstą skirstymą remiantis vien subjektyviais kriterijais. Šis principas numato, kad žmonės turi teisę į tokį patį darbo užmokestį kaip ir visi, dirbantys tą patį arba turintys tokios pat vertės darbą, ir neturėtų būti jokios diskriminacijos, susijusios su darbuotojų darbo užmokesčiu, kuri nebūtų pagrįsta objektyviais veiksniais, pavyzdžiui, darbo stažu, profesine kategorija ir pan. Tas pats principas įtvirtintas Portugalijos darbo kodekso 270 straipsnyje.

Portugalijos darbo kodekso 85 straipsnyje taip pat nustatyta, kad neįgalus arba lėtinėmis ligomis sergantis darbuotojas turi tas pačias teises ir tas pačias pareigas kaip ir kiti darbuotojai, kad galėtų įsidarbinti, mokytis, būti paaukštintas arba siekti profesinės karjeros ir darbo sąlygų, neatsižvelgiant į jų padėties ypatumus.

- b) Ana turėtų pasikalbėti su savo darbdaviu ir informuoti jį apie būtinybę įsigyti reikiamą įrangą, taip pat pasiūlyti darbdaviui kreiptis į Užimtumo centrą ir prašyti finansinės paramos pagrįstam darbo vietos pritaikymui ir architektūrinių kliūčių šalinimui. Jei darbdavys kategoriškai atsisako įsigyti bet kokios rūšies įrangą ir prašyti finansavimo, Ana gali kreiptis į ACT - Darbo sąlygas prižiūrinčią instituciją, kuri yra atsakinga už darbo įstatymų vykdymo kontrolę. Ana taip pat gali kreiptis į INR - Nacionalinį rehabilitacijos institutą, kuris prižiūri, kaip taikomi teisės aktai, susiję su neįgaliųjų teisėmis.

Papildoma informacija mokymų vadovui ir (arba) koordinatoriui:

Portugalijos darbo kodekso 86 straipsnyje nustatyta, kad darbdavys imasi tinkamų priemonių, kad neįgalus ar lėtinėmis ligomis sergantis asmuo galėtų dirbti, siekti darbo arba mokytis profesijos, išskyrus atvejus, kai tokios priemonės yra pernelyg didelė našta. Tai apima ir darbo vietos pritaikymą.





Mokesčiai netaikomi neproporcingais, kai juos kompensuoja valstybės skiriama parama vadovaujantis konkrečiais teisės aktais.

- c) Filipas turėtų dar kartą pakartoti savo poziciją darbdaviui, kad jam reikia tinkamos informacijos ir specialių mokymų, kad galėtų tinkamai naudotis nauja įranga, ir įspėti darbdavį apie galimą saugos riziką ir netinkamo naujos įrangos naudojimo pasekmes. Filipas gali kreiptis į ACT - Darbo sąlygas prižiūrinčią instituciją, kuri yra atsakinga už darbo įstatymų laikymosi priežiūrą.

Papildoma informacija mokymų vadovui ir (arba) koordinatoriui:

Portugalijos darbo kodekso 127 straipsnio 1 dalies d punkte nustatyta, kad darbdavys prisideda prie darbuotojo darbo našumo ir galimybių įsidarbinti didinimo, visų pirma suteikdamas jam tinkamą profesinį mokymą, kad jis galėtų tobulinti savo kvalifikaciją, į kurią įeina ir profesinis mokymas, atitinkantis pokyčius darbo vietoje. Kita vertus, to paties straipsnio i punkte nustatyta, kad darbdavys turi suteikti darbuotojui tinkamą informaciją ir mokymą, kad būtų išvengta nelaimingo atsitikimo ar ligos rizikos.

- d) Melisa turėtų pateikti darbdaviui ligą įrodančią pažymą arba medicininę pažymą ir, jei darbdavys mano, kad neatvykimas į darbą yra nepateisinamas, ir išskaičiuoja tas dienas iš jos mėnesinio atlyginimo, Melisa gali kreiptis į ACT - Darbo sąlygas prižiūrinčią instituciją, kuri yra atsakinga už darbo įstatymų laikymosi priežiūrą.

Papildoma informacija mokymų vadovui ir (arba) koordinatoriui:

Portugalijos darbo kodekso 249 straipsnio 2 dalies d punkte nustatyta, kad neatvykimas į darbą laikomas pateisinamu, kai jis motyvuojamas negalėjimu dirbti dėl nuo darbuotojo nepriklausančio fakto, t. y. dėl to, kad darbuotojas laikosi gydytojo nurodymų dėl ligos.

- e) Mikas gali kreiptis į INR - Nacionalinį reabilitacijos institutą, kurio funkcijos apima teisės aktų dėl neįgalųjų teisių taikymo stebėseną ir administracinių teisės pažeidimų bylų nagrinėjimą neįgalųjų teisių srityje pagal pateiktą skundą dėl diskriminacijos.

Papildoma informacija mokymų vadovui ir (arba) koordinatoriui:

Darbdavys gali laisvai samdyti darbuotojus pagal savo pageidavimus. Vis dėlto jis negali pateisinti neįdarbinimo dėl negalios, kai asmuo, turintis gebėjimų dirbti, yra neįgalus.

Rugpjūčio 28 d. Įstatymo Nr. 46/2006 1 straipsnio 1 dalyje nustatytas visų formų tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos dėl negalios draudimas ir sankcijos už veiksmus, dėl kurių pažeidžiamos pagrindinės teisės, neleidžiama ar nesudaromos sąlygos naudotis ekonominėmis, socialinėmis, kultūrinėmis ar kitomis teisėmis asmenims dėl jų negalios. Tai reiškia, kad darbdavys tiesiogiai arba duodamas nurodymus savo darbuotojams ar įdarbinimo agentūrai patvirtina procedūrą, priemones ar kriterijus, dėl kurių nutraukiama darbo sutartis arba atsisakoma priimti į darbą atsižvelgiant į fizinius, jutiminius ar psichinius veiksnius.





- f) Theresa turėtų pasikalbėti su savo darbdaviu ir pasakyti, kad daugiau netoleruos netinkamo virtuvės šefo elgesio, o jei darbdavys nesiims jokių veiksmų, kad šis elgesys pasikeistų, Theresa turėtų kreiptis į INR - Nacionalinį reabilitacijos institutą, kuris, remdamasis jam pateiktais skundais, kontroliuoja teisės aktų, susijusių su neįgaliųjų teisėmis, taikymą ir duoda nurodymus imtis teisinių veiksmų neįgaliųjų teisių srityje bei perduoda juos kompetentingoms institucijoms.

Papildoma informacija mokymų vadovui ir (arba) koordinatoriui:

Rugpjūčio 28 d. Įstatymo Nr. 46/2006 1 straipsnio 1 dalyje nustatytas visų formų tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos dėl negalios draudimas ir sankcijos už veiksmus, dėl kurių pažeidžiamos pagrindinės teisės, neleidžiama ar nesudaromos sąlygos naudotis ekonominėmis, socialinėmis, kultūrinėmis ar kitomis teisėmis asmenims dėl jų negalios. Ji taip pat apima darbdavio taikomą praktiką ar priemones, diskriminuojančias darbuotoją vykdant darbo santykius.

Kita vertus, Portugalijos darbo kodekso 29 straipsnio 1 ir 2 dalyse nurodyta, kad priekabiavimas yra draudžiamas. Priekabiavimas suprantamas kaip netyčinis elgesys, įskaitant diskriminaciją dėl galimybių įsidarbinti ar dirbti, gauti darbą ar profesinį mokymą, apibrėžiamas kaip priekabiavimas, kurio tikslas ar poveikis - sutrikdyti ar pažeisti žmogaus orumą arba sukurti bauginančią, priešišką, žeminančią, menkinančią ar trikdančią aplinką.

Be to, draudžiama atleisti neįgalų darbuotoją iš darbo, taikyti jam sankcijas ar kitaip pakenkti dėl to, kad jis naudojami savo teise, arba imtis teisinių veiksmų prieš diskriminacinę praktiką (rugpjūčio 28 d. Įstatymo Nr. 46/2006 5 straipsnio 2 dalis).

Vertinimas:

Mokymų vadovas gali užduoti keletą papildomų klausimų, kad apibendrintų ir įvertintų veiklos rezultatus:

- Ką sužinojote per užsiėmimą?
- Ar sužinojote ką nors naujo?
- Ar galite nustatyti pagrindus darbo vietos pritaikymus?
- Ar galite atpažinti diskriminacijos dėl įdarbinimo ir negalios atvejus?

Project implemented by:





Project implemented by:

