

An Cód Cleachtais maidir le Daoine faoi Mhíchumas a Fhostú i BOO Átha Cliath agus Dhún Laoghaire

Deireadh Fómhair 2021

Comhlíonann an Cód Cleachtais:

- Na hAchtanna um Chomhionannas Fostaíochta, 1998-2015;
- Na hAchtanna um Stádas Comhionann, 2000-2008;
- An tAcht um Shábháilteacht, Sláinte agus Leas ag an Obair, 2005; agus
- An tAcht um Míchumas, 2005.

*Leagan
2.0*

*Dáta
DF 21*

*Stádas
Críochnaitheach*

*Tráchtanna
Le faomhadh ag an
mBord.*

CLÁR NA nÁBHAR

CUID 1 CÓD CLEACHTAIS

Réamhrá

Na hAchtanna um Chomhionannas Fostaíochta, 1998-2015

Beartas

Earcaíocht

Lánpháirtiú san Ionad Oibre

Forbairt Gairme

Coinneáil i bhFostaíocht

Socrúithe agus Trealamh

Sábháilteacht, Sláinte agus Leas ag an Obair

An Cód seo a chur i bhfeidhm

CUID 2 PACÁISTE ACMHAINNÍ MÍCHUMAIS

Réamhrá

Ábhar an Phacáiste

An fáth le dul i mbun gníomhaíochta

Bacainní

Reachtaíocht

Tacaíocht

Seicliosta Inrochtaineachta

Cuid 1. CÓD CLEACHTAIS

Réamhrá

1. Ní mór do BOO Átha Cliath agus Dhún Laoghaire, mar fhostóirí, na hAchtanna um Chomhionannas Fostaíochta, 1998 - 2015 a chomhlíonadh. Cuireann BOO Átha Cliath agus Dhún Laoghaire beartas comhionannas deiseanna i bhfeidhm don fhoireann uile. Is é cuspóir an Chóid Chleachtais seo ná ráiteas soiléir a sholáthar ar an mbeartas seo maidir le daoine faoi míchumas agus treoir a sholáthar do BOOanna maidir lena bhfostaíocht. Baineann an Cód le gach ball foirne atá fostaithe sna Boird Oideachais agus Oiliúna.

Na hAchtanna um Chomhionannas Fostaíochta, 1998-2015

2. Sna hAchtanna um Chomhionannas Fostaíochta, sainmhínítear “míchumas” mar seo a leanas:

ciallaíonn “míchumas”-

- (a) feidhmeanna coirp nó meabhrach duine a bheith in easnamh go hiomlán nó go páirteach, lena n-áirítear cuid de chorp duine a bheith in easnamh,
- (b) orgánaigh atá nó is dóigh a bheidh ina dtrúig galair nó tinnis ainsealaigh a bheith sa chorp,
- (c) mífheidhmiú, anchuma nó máchailiú cuid de chorp duine,
- (d) riocht nó mífheidhmiú a bhfuil de thoradh air go bhfoghlaímíonn duine ar shlí éagsúil le duine nach bhfuil an riocht nó an mífheidhmiú air nó uirthi, nó
- (e) riocht, tinneas nó galar a fhearann ar phróisis smaointe duine, ar aireachtáil na réaltachta ag duine, ar mhothúcháin nó ar bhreithiúnas duine nó a bhfuil iompraíocht shuaite de thoradh air,

agus measfar go bhfolaíonn sé míchumas atá ann faoi láthair, a bhí ann cheana ach nach bhfuil ann a thuilleadh, nó a fhéadfaidh a bheith ann amach anseo, nó a

chuirtear i leith duine”.

3. Foráiltear in alt 16 den Acht —

Alt 16 (3)

- (a) Chun críocha an Achta seo, tá duine faoi mhíchumas láninniúil, agus lánábailta aon dualgais a ghabháil air féin nó uirthi féin más rud é, le socruithe réasúnta (dá dtagraítear mar ‘bhearta iomchuí’ san fhomhír seo) a bheith á soláthar ag fostóir an duine, go mbeadh an duine láninniúil agus lánábailta aon dualgais a ghabháil air féin. nó uirthi féin.

- (b) Déanfaidh an fostóir bearta iomchuí nuair is gá i gcás áirithe chun a chumasú do dhuine atá faoi mhíchumas –
 - (i) rochtain a bheith aige ar fhostaíocht,
 - (ii) páirt a ghlacadh i bhfostaíocht nó dul ar aghaidh san fhostaíocht nó
 - (iii) dul faoi oiliúint.Mura gcuirfeadh na bearta ualach díreireach ar an bhfostóir.

- (c) Agus cinneadh á dhéanamh an gcuirfeadh na bearta ualach den sórt sin ar an bhfostóir, cuirfear san áireamh, go háirithe-
 - (i) na costais airgeadais agus eile a bheadh i gceist,
 - (ii) scála agus acmhainní airgeadais ghnó an fhostóra, agus
 - (iii) an fhéidearthacht cistiú poiblí nó cúnamh eile a fháil

Alt 16 (4)

I bhfo-alt (3) –

ciallaíonn “bearta cuí” i ndáil le duine faoi mhíchumas –

- (a) bearta éifeachtacha agus praiticiúla, nuair is gá i gcás áirithe, chun áit ghnó an fhostóra a oiriúnú don mhíchumas i gceist,
- (b) gan dochar do ghinearáltacht mhír (a), foláíonn sé áitribh agus trealamh a oiriúnú, patrúin ama oibre, dáileadh cúraimí, nó soláthar acmhainní oiliúna nó lánpháirtithe, ach
- (c) ní fholaíonn sé aon chóireáil, saoráid nó rud a d’fhéadfadh an duine a sholáthar dó nó di féin de ghnáth nó le réasún.

4. Tabharfar faoi deara go gcumhdaíonn an sainmhíniú raon an-leathan míchumas, chomh leathan sin, go deimhin, go bhfágann sé gur mhíthreorach iad na ráitis nó na toimhdí is ginearálta maidir le cumais nó teorainneacha daoine faoi mhíchumas san fhostaíocht. Cé gur shoiléir iad roinnt míchumas (e.g. i gcás úsáideoirí cathaoir rothaí), níl cinn eile chomh follasach céanna (e.g. titimeas nó droch-mheabhairshláinte). Ina theannta sin, féadtar tionchar éagsúil agus éifeacht dhifriúil a bheith ag an míchumas céanna ar dhaoine éagsúla. Ar deireadh, cé go bhféadfadh cúnamh agus/nó trealamh speisialta a bheith ag teastáil ó roinnt daoine faoi mhíchumas chun a lánacmhainneacht a bhaint amach, is féidir leis an gcuid is mó díobh a bheith ina bhfostaithe lán-éifeachtacha gan cúnamh speisialta. Dá réir sin, ba cheart go seachnófaí úsáid steiréitíopaí i mbeartais agus ina gcur i bhfeidhm agus ba cheart go gcaithfí i gcónaí le gach duine, cibé a bhfuil nó nach bhfuil sé faoi mhíchumas, mar dhuine aonair a bhfuil cearta comhionanna aige. Aon cheist maidir le daoine faoi mhíchumas a fhostú, ba cheart í a bhreithniú ag glacadh leis go bhfuil na daoine sin cumasach.
5. Ba cheart do BOOnna a thabhairt ar aird go bhfuil raon leathan tacaíochtaí airgeadais agus comhairleacha ar fáil ó ghníomhaireachtaí stáit eile. I gcomhthéacs an Chóid, ba cheart do BOOnna iad féin a choinneáil ar an eolas maidir leis an raon seirbhísí atá ar fáil mar acmhainn agus ba cheart go mbeadh faisnéis dá leithéid ar fáil d'aon bhall foirne atá faoi mhíchumas.

Ráiteas Beartais

6. Tá BOOnna tiomanta do bheartas comhdheiseanna a chur i bhfeidhm do dhaoine faoi mhíchumas agus, go háirithe, tá siad tiomanta a chinntiú
 - gur cheart go mbeadh rochtain ag daoine faoi mhíchumas, mar dhaoine le cumas, ar an raon iomlán deiseanna earcaíochta agus forbartha gairme atá ar fáil sna Boird Oideachais agus Oiliúna,
 - go n-éascaítear daoine faoi mhíchumas chun feidhmíocht éifeachtach a dhéanamh sna poist atá acu nó a bhfuil dúil acu iontu agus nach bhfuil siad faoi mhíbhuntáiste mar gheall ar mhíchumas a bheith orthu, agus
 - go ndéantar gach socrú réasúnach chun freastal ar na riachtanais a eascraíonn as roinnt míchumas chun rochtain ar fhostaíocht sna Boird Oideachais agus Oiliúna

do dhaoine faoi mhíchumas a uasmhéadú agus chun a chumasú don fhoireann go léir an rannchuidiú is mó is féidir a dhéanamh le hobair an Bhoird Oideachais agus Oiliúna arb é a bhfostóir é.

7. Tá cuspóir leagtha síos ag an Rialtas go bhfostófaí daoine faoi mhíchumas sa tseirbhís phoiblí ar ráta ar a laghad 3% den fhoireann iomlán. Tá gach Bord Oideachais agus Oiliúna tiomanta a chion iomlán féin a dhéanamh lena chinntiú go mbainfear amach agus go gcoimeádfar an cuspóir seo.
8. Chun cuspóirí an chóid chleachtais agus an bheartais seo a bhaint amach tá sé rithábhachtach go dtabharfaidh an BOO aird chuí ar na nithe seo a leanas.
 - **An beartas a scaipeadh:** ba cheart an doiciméad a scaipeadh ar an mbainistíocht agus ar na fostaithe agus ba cheart go ndíreofaí air san oiliúint inseirbhíse agus san oiliúint ionduchtaithe.
 - **Míchumas / Comhionannas a Dhíonadh:** Is tábhachtach go ndéantar príomhchinntí BOO a “dhíonadh” nó a sheiceáil lena chinntiú go bhfuil difríocht curtha san áireamh acu agus nach mbíonn drochthionchar acu ar dhaoine faoi mhíchumas. Tarlóidh an díonadh míchumais sin mar chuid de dhíonadh comhionannais níos leithne lena mbreathnófar ar na naoi bhforas go léir. Chun díonadh míchumais a dhéanamh, is gá monatóireacht a dhéanamh agus sonraí a bhailiú chun breathnú ar thorthaí na bpríomhchinntí sin.
 - Le cleachtais dhoiciméadaithe um meastóireacht agus athbhreithniú, cinntítear go ndéantar taifeadadh agus meastóireacht ar thacaíochtaí chun daoine faoi mhíchumas a fhostú agus chun socruithe réasúnacha a sholáthar dóibh. Ciallaíonn sin go bhféadtar monatóireacht a dhéanamh ar an dul chun cinn i ngach réimse, éachtaí a cheiliúradh agus athruithe a dhéanamh i réimsí ina bhfuil dul chun cinn mall
 - **Idirchaidreamh a dhéanamh le fostóirí eile trí na fóraim chomhpháirtíochta chun dea-chleachtas a roinnt.** Fostóirí a bhfuil taithí acu ar Chód Cleachtais maidir le Daoine faoi Mhíchumas a Fhostú a dhréachtú agus ar fhéachaint lena chinntiú go gcuirtear i bhfeidhm go héifeachtach é, féadfaidh siad a bheith ina bhfoinse eolais agus inspioráide úsáideach.

- **Éagsúlacht:** Ba cheart go gcuirfí san áireamh sa phleanáil agus sa bheartas na féiniúlachtaí iolracha atá ag daoine faoi mhíchumas mar fhir agus mar mhná, mar dhaoine aeracha agus lespiacha, mar dhaoine scothaosta agus óga agus mar dhaoine a bhaineann le mionlaigh eitneacha, lena n-áirítear an Lucht Siúil.

Earcaíocht

9. Tá daoine faoi mhíchumas i dteideal, mar cheart, iarratas a dhéanamh ar aon phost sa BOO a bhfuil siad cáilithe chuige agus go mbreithneofaí a n-iarratais ar bhonn a gcumas, a gcáilíochtaí agus a n-oiriúnacht don obair atá i gceist. Ina theannta sin, maidir le daoine faoi mhíchumas a mheasfaí san am a chuaigh thart nach raibh siad oiriúnach d'aon chineál fostaíochta nó don chuid is mó d'fhostaíocht, aithnítear go bhféadfaidh siad anois, trí úsáid a bhaint as ardteicneolaíocht agus modhanna eile, na srianta de thoradh a míchumas agus na timpeallachta ina gcónaíonn siad agus ina n-oibríonn siad a shárú agus dul i mbun raon i bhfad níos leithne fostaíochta. Ba cheart do Bhoird Oideachais agus Oiliúna fanacht i dteagmháil le heagraíochtaí a dhéanann ionadaíocht ar dhaoine faoi mhíchumas chun a chinntiú go bhfuil ardleibhéal feasachta ar dheiseanna fostaíochta ar fáil sa BOO.
10. Sula ndiúltaítear fostaíocht sa BOO do dhuine faoi mhíchumas ar fhorais a mhíchumais agus ar an bhforas sin amháin tar éis scrúdú leighis, tá sé/sí i dteideal tuairim eile a lorg ó speisialtóir leighis a cheapadh agus a d'íocadh an BOO chun na críche sin. Ba cheart a t(h)eidlíocht a chur in iúl don iarrthóir agus ba cheart tréimhse réasúnta ama a cheadú don phróiseas sin.
11. Agus cinneadh á dhéanamh an gcomhlíonann iarrthóirí na ceanglais sláinte a shonraítear i gcáilíochtaí do phoist BOO, ba cheart do Bhoird Oideachais agus Oiliúna agus don Choimisiún um Cheapacháin Áitiúla (LAC), i gcás inarb infheidhme, a chinntiú go mbunaítear cinntí ar bhreithnithe oibiachtúla a bhaineann le croí-riachtanais fheidhmiúla an phoist lena mbaineann agus leo sin amháin, seachas ar thiomhdí maidir leis na teorainneacha a chuireann míchumas ar leith i bhfeidhm.
12. Tá feidhm ag na treoirlínte seo a leanas maidir le hearcaíocht —
 - Níor cheart aon chonstaic a chur ar dhaoine faoi mhíchumas ó thaobh iarratas a dhéanamh ar phoist san BOO.

- Déan anailís poist: faigh amach go díreach cad iad na scileanna atá ag teastáil chun an post áirithe a dhéanamh. An bhfuil na scileanna/cáilíochtaí ar fad atá liostaithe san fhógra poist riachtanach i ndáiríre don phost? An bhféadfaí gnéithe áirithe den phost a athrú chun freastal ar dhuine faoi mhíchumas nó an bhféadfaí obair iomchuí éigin eile a chur ina n-áit? An bhféadfaí an obair a dhéanamh ar bhonn páirtaimseartha nó ar bhonn solúbtha éigin eile?
- Trí theagmhálacha le heagraíochtaí a dhéileáil le míchumas, ba cheart do Bhoird Oideachais agus Oiliúna daoine faoi mhíchumas a spreagadh go gníomhach chun breathnú ar an BOO mar rogha gairme.
- Ba cheart go ndéanadh na Boird Oideachais agus Oiliúna agus an LAC gach iarracht réasúnach chun cibé áiseanna agus trealamh is gá a sholáthar chun go bhféadfaidh iarratasóirí faoi mhíchumas a bheith rannpháirteach i gcomórtais do phoist.
- Ba cheart monatóireacht a dhéanamh ar fhógraí, ar thuiriscí poist, ar shonraíochtaí duine agus ar fhoirmeacha iarratais chun a chinntiú nach ndéanann siad idirdhealú i gcoinne daoine faoi mhíchumas.
- Ba cheart faisnéis, foirmeacha iarratais agus tuairiscí poist i gcló agus i bhformáidí eile a sholáthar ar bhealach a spreagann iarratasóirí ionchasacha faoi mhíchumas.
- Fógraíocht: Déan fógraíocht ar bhealaí malartacha amhail an t-idirlíon, raidió, foilseacháin speisialaithe etc. lena chinntiú go sroichtear daoine faoi mhíchumas. Cuir d'eagraíocht chun cinn mar fhostóir comhdheiseanna agus cuir in iúl go bhfuil fáilte roimh dhaoine faoi mhíchumas cur isteach ar phoist.
- Smaoinigh ar chomórtais earcaíochta ar leith a reáchtáil: dírithe ar dhaoine faoi mhíchumas, b'fhéidir i gcomhcheangal le heagraíochtaí eile atá gníomhach sna láithreacha geografacha céanna.
- Ba cheart boird agallaimh a chur ar an eolas faoi fheasacht ar mhíchumas, faoi bheartas comhdheiseanna na mBord Oideachais agus Oiliúna agus faoin Acht um

Chomhionannas Fostaíochta, 1998 agus 2004 agus ba cheart cóip den Chód seo a thabhairt dóibh. Cuir ceisteanna íogaire i gcomhthéacs comhdhiseanna dearfacha agus sin amháin

- Cinntigh go bhfuil an t-ionad le haghaidh agallaimh áisiúil do dhaoine faoi mhíchumas. Déan éascaíocht ar riachtanais daoine faoi mhíchumas sa phróiseas agallaimh/roghnúcháin e.g. ateangairí teanga chomharthaíochta, ceadaigh am breise nuair is gá etc. Fiafraigh de na hiarratasóirí go léir an bhfuil aon riachtanais speisialta acu tamall maith sula bhfreastalaíonn siad ar agallamh
- Agus dualgais phoist oifigigh agus neamh-oifigigh á sonrú níor cheart don Aire Oideachais agus Eolaíochta ná do na Boird Oideachais agus Oiliúna ceanglais neamhriachtanacha a shonrú, rud a d'fhéadfadh eisiáimh daoine faoi mhíchumas a bheith mar thoradh air. Sa chás go bhfuil ceist faoi oiriúnacht iarrthóra faoi leith faoi mhíchumas, ba cheart go mbeadh aird ag Boird Oideachais agus Oiliúna ar aon solúbthacht a d'fhéadfaí a úsáid le réasún chun éascaíocht a dhéanamh don duine faoi mhíchumas i gceist, e.g. cúraimí áirithe a ath-leithdháileadh i gcás nach mbeadh duine faoi mhíchumas. in ann feidhmeanna áirithe a bhaineann leis an bpost atá i gceist a chomhlíonadh.
- I gcás go dtagann BOO nó an LAC ar an tuairim tosaigh nach bhfuil iarrthóir in ann, de bhua míchumais, dualgais an phoist a chomhlíonadh i gceart, tabharfar deis don iarrthóir i gceist freagra a thabhairt ar an tuairim tosaigh sin sula ndéantar cinneadh críochnaitheach.

Lánpháirtíú san Ionad Oibre

13. Ní mór a aithint go bhféadfadh deacrachtaí níos mó a bheith ag daoine áirithe faoi mhíchumas ná mar a bheadh ag baill eile den fhoireann dul i dtáithí ar ionad oibre nua. Dá réir sin, is gá aird ar leith a thabhairt nuair a shocraítear baill foirne faoi mhíchumas i bpost agus nuair a dhéantar monatóireacht ar a bhfeidhmíocht sna céimeanna tosaigh den fhostaíocht. Ba cheart a thabhairt faoi deara go mbaineann éagsúlacht le míchumas ó thaobh méide agus cineáil de agus d'fhéadfadh go gciallódh cóireáil speisialta, i gcás daoine a bhfuil deacrachtaí meabhairshláinte acu mar shampla, tacaíocht shíceasóisialta a sholáthar, go háirithe le linn na tréimhse tosaigh fostaíochta, trí theagmháil idir an duine agus an Bord Oideachais agus Oiliúna. Chomh maith leis sin, chuirfeadh forbairt seirbhísí

cúnaimh phearsanta (e.g. cúntóirí pearsanta, cóitseálaithe poist) ar chumas daoine faoi mhíchumas áirithe lánpháirtiú níos iomláine san fhórsa saothair agus d'fhéadfadh sé cabhrú le feabhas a chur ar a sástacht agus ar a bhfeidhmíocht sa phost.

14. Is bunriachtanas é cumarsáid mhaith chun aon deacrachtaí a d'fhéadfadh teacht chun cinn a shárú. Is fíric shoiléir é, ach rud a d'fhéadfaí dearmad a dhéanamh air i gcleachtas, gurb é an duine faoi mhíchumas an fhoinse eolais is fearr faoi mhíchumas agus faoi na himpleachtaí a d'fhéadfadh a bheith aige sin san ionad oibre. Ba cheart daoine faoi mhíchumas a aithint mar shaineolaithe ina saol féin. Dá réir sin, tá sé rithábhachtach go ndéanfaí plé iomlán agus macánta ar aon fhadhbanna a d'fhéadfadh a bheith ag roinnt ball foirne faoi mhíchumas san ionad oibre má tá deacrachtaí le réiteach go sásúil. Is tábhachtach, mar sin, go sáródh ceannairí agus oifigigh i Rannóga Pearsanra a dhéileálann le baill foirne faoi mhíchumas aon neirbhís nó drogall a d'fhéadfadh siad a mhothú maidir le riachtanais duine a eascraíonn as míchumas a phlé go díreach leis nó léi.
15. **Tá feidhm ag na treoirlínte seo a leanas maidir le baill foirne faoi mhíchumas a lánpháirtiú san ionad oibre -**

- Iniúchadh a dhéanamh ar an ionad oibre: chun timpeallacht an ionaid oibre agus leagan amach an ionaid oibre a mheas agus chun aon fheabhsuithe is gá chun cóir a chur ar dhaoine faoi mhíchumas a shainaithint
- Nuair is eol don Rannóg AD go bhfuil míchumas ar bhall foirne nua, ba cheart cruinniú a shocrú chun a socrúchán tosaigh a phlé, chomh maith le haon fhadhbanna a d'fhéadfadh a bheith aige/aici mar gheall ar an míchumas agus aon chóir réasúnach a d'fhéadfadh a bheith ag teastáil le go bhféadfaidh an ball foirne an fheidhmíocht is fearr is féidir a bhaint amach sa phost.
- Agus chinneadh á dhéanamh faoi shocrúchán ball foirne nua faoi mhíchumas, ba cheart aird a thabhairt ar aon saincheistanna ar leith is gá aghaidh a thabhairt orthu. Mar shampla, ba cheart, nuair is féidir, baill foirne a bhfuil fadhbanna soghluaisteachta acu a lonnú gar do leithris inrochtana agus bealaí isteach le rampaí.
- Ba cheart an duine a bheidh ina mhaoirseoir ar an mball foirne nua a chur ar an eolas go hiomlán faoi chúinsí an bhaill foirne a bhaineann lena c(h)uid oibre agus

ba cheart go mbeadh sé nó sí páirteach in aon phlé maidir le haon deacrachtaí a d'fhéadfadh teacht chun cinn agus cóir réasúnach a mbeadh gá léi. (Ní mór, ar ndóigh, an ceart chun rúndachta leighis a urramú.)

- Ba cheart go mbeadh ábhar ar shaincheisteanna míchumais san ionad oibre i gcúrsaí oiliúna don fhoireann mhaoirseachta. Ba cheart oiliúint ghinearálta a sholáthar mar chuid den chlár oiliúna leanúnach do gach grád den fhoireann chun tuiscint níos fearr ar gach cineál míchumas coirp, céadfach agus meabhrach a chothú, mar bhonn taca le cultúr dearfach. Féadfar cúnamh a lorg ó ghníomhaireacht sheachtrach ó ghníomhaireachtaí seachtracha iomchuí, e.g. an Bord Náisiúnta Athshlánúcháin, Comhairle na hÉireann um Dhaoine faoi Mhíchumas, etc., de réir mar is gá.
- Tá comhoibriú agus tacaíocht comhoibrithe riachtanach chun ionduchtú agus lánpháirtiú rathúil aon bhall foirne nua. Ba cheart go gcuirfeadh an Rannóg Pearsanra agus maoirseoirí líne tacaíocht piaraí dhearfach chun cinn do bhaill foirne faoi mhíchumas.
- Ba chóir don Rannóg AD/Maoirseoir teagmháil rialta a choinneáil leis an mball foirne nua chun a lánpháirtiú san fhórsa saothair a éascú, go háirithe ag céimeanna tosaigh na fostaíochta.
- Faigh amach faoi theicneolaíochtaí cúnta agus conas is féidir leo seo tacú le fostú daoine faoi mhíchumas.

Forbairt Gairme

16. Ní mór na deiseanna céanna a bheith ag baill foirne faoi mhíchumas agus a bhíonn ag baill foirne eile chun gairmeacha iomlána agus fiúntacha a fhorbairt sa BOO.

17. Tá feidhm ag na treoirlínte seo a leanas maidir le forbairt gairme -

- Tá ról tábhachtach ag Cláir Ionduchtúcháin maidir le cabhrú le fostaithe nua socrú isteach agus tuiscint a fháil ar an gcaoi a bhfeidhmíonn an BOO.

- Agus dualgais á shannadh do bhaill foirne faoi mhíchumas, ba cheart cúram a ghlacadh, a mhéid is féidir, go dtugtar na deiseanna céanna dóibh agus a thugtar do bhaill foirne eile chun an raon scileanna agus taithí atá riachtanach d'fhorbairt gairme amach anseo a fháil.
- Cé go n-aithnítear go mb'fhéidir nach mbeadh roinnt ball foirne faoi mhíchumas in ann dualgais na bpost ar fad ina ngrád a chomhlíonadh, ba cheart gach iarracht a dhéanamh na deiseanna céanna a thabhairt dóibh agus a thugtar do bhaill foirne eile chun a dtaithí a leathnú amach trí shocrúithe soghluaisteachta foirne agus cóir réasúnach a sholáthar.
- Ba cheart an rochtain chéanna ar oiliúint a thairiscint do bhaill foirne faoi mhíchumas agus a thairgtear do bhaill foirne eile agus ba cheart bearta a dhéanamh lena chinntiú nach gcuirtear bac orthu leas a bhaint as deiseanna den sórt sin mar gheall ar fhadhbanna a bhaineann le rochtain fhisiciúil nó chéadfach ar ionaid oiliúna nó ar sheomraí comhdhála nó trí fhormáid na n-ábhar oiliúna, etc.
- Féadann rothlú post a bheith ina cheist thábhachtach maidir le hiarratas a dhéanamh ar ardú céime agus scileanna a fhorbairt. Ba chóir fostaithe faoi mhíchumas a spreagadh chun dúshlán a chur rompu féin trí réimsí nua oibre a thriail agus a gcuid buanna agus saineolais a fhorbairt
- Ba cheart tairfead ar choigeartuithe a dhéantar d'fhostaithe faoi mhíchumas a choinneáil mar bhonn faisnéise do ghníomhartha sa todhchaí agus chun míthuiscintí a sheachaint mar gheall ar athrú pearsanra etc.
- Ba cheart spreagadh dearfach a thabhairt do bhaill foirne faoi mhíchumas iarratas a dhéanamh ar ardú céime nuair is cosúil go bhfuil leisce orthu déanamh amhlaidh mar gheall ar a míchumas.
- Níor cheart baill foirne faoi mhíchumas a eisiamh ó ardú céime mar gheall go bhféadfadh a míchumas cosc a chur orthu an raon iomlán dualgas sa ghrád níos airde a chomhlíonadh agus mar gheall air sin amháin; ba cheart a úsáid mar chritéar cibé an mbeadh siad in ann dualgais líon réasúnta de na poist sa ghrád níos airde a chomhlíonadh go rathúil.

Coinneáil i bhFostaíocht

18. Féadfaidh ball foirne ar bith míchumas a fháil ag am ar bith dá s(h)haol oibre nó d'fhéadfadh míchumas forchéimnitheach a bheith air/uirthi. I gcás go dtagann míchumas ar bhall foirne nó go bhfuil míchumas forchéimnitheach ar bhall foirne, ba cheart gach iarracht réasúnach a dhéanamh an duine sin a choinneáil i bhfostaíocht. I gcás go dtagann míchumas ar fhostaí, téigh i gcomhairle leis/léi agus leis an mbainistíocht/ maoirseoirí maidir leis an tslí a ndéanfar an cás a bhainistiú. D'fhéadfadh a áireamh leis sin bearta amhail athstruchtúró post, athshlánú, athoiliúint, athlonnú agus socruithe solúbtha oibre. Féadfaidh eagraíochtaí míchumais comhairle agus tacaíocht a sholáthar freisin. I measc na gceisteanna nach mór a chur san áireamh tá:

- An féidir an obair a athstruchtúró chun cóir a chur ar an bhfostaí?
- An gcabhródh sé dá n-aistreo faí an fostaí chuig an urlár na talún, dá n-oibreodh sé ón mbaile nó dá mbeadh uaireanta níos solúbtha aige nó aici? An féidir postroinnt nó obair pháirtaimseartha a shocrú más gá?
- An bhféadfaidh an fostaí 'banc ragoibre' a chruthú a thabharfadh deis dóibh am oibre a chardadh ar feadh tréimhse le húsáid dá mbeadh orthu am saor a ghlacadh le haghaidh cóireála nó scíthe?
- An gcabhróidh oiliúint/scileanna nua leis an bhfostaí a c(h)uid dualgas a chomhlíonadh?
- An bhféadfadh faisnéis ón eagraíocht ionadaíochta míchumais chuí cabhrú lena fháil amach cén raon tacaíochtaí a d'fhéadfadh a bheith ar fáil agus a d'fhéadfaí a chur i bhfeidhm i gcás ar leith?

Cóir agus Trealamh

19. Tá sé mar bheartas ag an BOO a chinntiú, chomh fada agus is praiticiúil, go socrófar an timpeallacht oibre ar bhealach a dhéanadh fadhbanna a bheadh ag baill foirne faoi mhíchumas a íoslaghdú. Cé go bhféadfaidh formhór na mball foirne faoi mhíchumas oibriú go héifeachtach gan ghá le mionathruithe ar a dtimpeallacht oibre, d'fhéadfaidh go mbeadh áiseanna speisialta ag teastáil ó roinnt daoine. Mar sin féin, fiú nuair nach bhfuil gá le feistí cúnta, féadtar cur go mór le compord, le héifeachtúlacht agus le sástacht poist na mball foirne lena mbaineann ach feistí den sórt sin a sholáthar.
20. Is é an rud a chumasaíonn dul chun cinn i ndáil leis sin ná tuiscint ar na bacainní a chuireann timpeallachtaí fisiceacha ar leith ar dhaoine atá faoi mhíchumais áirithe agus cur chuige pleanáilte chun iad a bhaint de réir a chéile. Tá tábhacht ar leith ag baint le rochtain a sholáthar do dhaoine a bhfuil fadhbanna soghluaisteachta nó céadfacha acu ach, ar ndóigh, tá dearcadh daoine, seirbhísí agus saincheistanna cumarsáide san áireamh sna bacainní freisin.
21. Ba cheart go gcuirfeadh Boird Oideachais agus Oiliúna iad féin ar an eolas faoin raon feistí agus trealamh cúnta atá ar fáil chun cabhrú le daoine faoi mhíchumas. Áirítear ar na feistí sin, mar shampla, gutháin a dhéanann splancáil agus a bhfuil rialtán fuaime orthu, bogearraí sintéiseora guthghníomhachtaithe, bogearraí a mhéadaíonn scáileáin ríomhaire agus stáisiúin oibre saincheaptha.
22. **Tá feidhm ag na treoirlínte seo a leanas maidir le cóir agus trealamh**
 - Ba cheart do Bhoird Oideachais agus Oiliúna riachtanais daoine faoi mhíchumas a chur san áireamh go hiomlán agus iad ag measúnú áitribh chun críocha cíosa.
 - Ba cheart do Bhoird Oideachais agus Oiliúna machnamh a dhéanamh ar na hathruithe a d'fhéadfaí a dhéanamh le réasún ar a n-áitreabh chun inrochtaineacht a fheabhsú. Aithnítear, áfach, go bhféadfaidh dul chun cinn a bheith srianta ag éagsúlachtaí móra sna háitribh ina bhfuil na Boird Oideachais Oiliúna agus ag cúinsí airgeadais.
 - Agus iad ag tabhairt faoi aon athrú struchtúrach suntasach ar fhoirgnimh atá ann cheana féin, ba cheart do Bhoird Oideachais agus Oiliúna a chinntiú go n-áireofar

leis na hoibreacha cibé athruithe is gá chun na foirgnimh i gceist a thabhairt chuig an gcaighdeán inrochtaineachta is gá do dhaoine faoi mhíchumas, agus go soláthrófar áiseanna dóthanacha dóibh, mar a cheanglaítear le Cuid M de na Rialacháin Foirgníochta.

- Ba cheart do na hOifigigh sna Boird Oideachais agus Oiliúna a bhfuil freagracht orthu as cóiríocht aird shonrach a thabhairt, le linn a ngnáthdualgas, ar aon fhadhbanna rochtana nó ar aon ghnéithe eile den áitreabh ina bhfuil a gcuid foirne a d'fhéadfadh fadhbanna a chruthú do dhaoine faoi mhíchumas, le súil agus deireadh forchéimnitheach a chur le fadhbanna den sórt sin.
- Ba cheart do Bhoird Oideachais agus Oiliúna dul i gcomhairle le baill foirne faoi mhíchumas maidir le feistí cúnta a d'fhéadfadh cur lena n-éifeachtúlacht agus a n-éifeachtacht i gcomhlíonadh a ndualgas agus cur chuige dearfach a ghlacadh i leith iarratais réasúnacha ar threalamh den sórt sin.

Sábháilteacht, Sláinte agus Leas ag an Obair

23. Tá gá le soláthar sonrach sa BOO. Tá an Ráiteas Sábháilteachta chun aghaidh a thabhairt ar riachtanais sábháilteachta dhaoine faoi mhíchumas.
24. Caithfidh BOO oiliúint a chur ar fáil don fhoireann maidir le cúrsaí sláinte agus sábháilteachta. Caithfidh oiliúint den sórt sin cumais aonair agus riachtanais ghrúpaí riosca atá thar a bheith íogair a chur san áireamh.
25. D'fhéadfadh daoine faoi mhíchumas a bheith i mbaol faoi leith i ndálaí áirithe oibre. Caithfidh BOO gach cosaint chuí a ghlacadh chun sábháilteacht, sláinte agus leas na mball foirne atá faoi mhíchumas a chosaint. Ba cheart go n-eagrófaí áiteanna oibre go ginearálta chun baill foirne faoi mhíchumas a chur san áireamh. Ní mór aird a thabhairt ar dhoirse, pasáistí agus staighrí, soláthairtí sláintíochta chomh maith le láithreacha oibre a úsáideann baill foirne faoi mhíchumas go díreach.
26. Tá dualgas ar BOO an seans go dtarlódh éigeandálaí a chur san áireamh, e.g. dóiteáin, agus frithbhearta, socruithe, áiseanna agus pearsanra oilte a sholáthar i gcomhréir leis an riosca a chuirtear i láthair.. Ba cheart don BOO cóip dá Ráiteas Sábháilteachta ina dtugtar breacchuntas ar a gclár bainistíochta sábháilteachta a sholáthar do gach ball foirne faoi

mhíchumas. Mar ábhar dea-chleachtais ba cheart dul i gcomhairle le baill foirne faoi mhíchumas agus an clár á fhorbairt. Ba cheart don BOO faisnéis a sholáthar freisin maidir leis na rioscaí sábháilteachta agus sláinte, torthaí an mheasúnaithe riosca agus na bearta cosanta agus coisctheacha a ghlactar san ionad oibre.

27. Ba cheart don BOO athmheasúnú a dhéanamh ar na rioscaí sa timpeallacht oibre do gach ball foirne faoi mhíchumas lena n-áirítear iad siúd a bhfuil míchumas faighte acu. Ní mór don mheasúnú riosca a fháil amach an bhféadfadh míchumas ar leith a bheith guaiseach don duine féin nó dá chomhoibrithe agus iad ag obair nó aon chúram ar leith á chomhlíonadh acu san ionad oibre agus an bhfuil aon riosca do dhuine faoi mhíchumas i gceist leis an bpost. Má aimsítear go bhfuil rioscaí i gceist ní mór don BOO

- deireadh a chur leis na rioscaí sin, agus
- bearta a chur i bhfeidhm chun sláinte agus sábháilteacht an bhaill foirne a chosaint.

D'fhéadfadh na nithe seo a leanas a bheith i gceist le bearta chun an ball foirne a chosaint

- athrú ar an gcineál oibre;
- an ball foirne a aistriú chuig obair, láthair nó timpeallacht oibre eile atá níos sábháilte.

Nósanna Imeachta Aslonnaithe

28. D'fhéadfadh fadhbanna ar leith a bheith ag baill foirne faoi mhíchumas maidir le nósanna imeachta aslonnaithe. Mar shampla, baineann deacrachtaí ar leith le daoine a bhfuil fadhbanna soghluaisteachta acu a aslonnú i gcás nach féidir ardaitheoirí a úsáid. D'fhéadfadh go mbeadh socrú sonrathach de dhíth ar dhaoine a bhfuil deacrachtaí éisteachta acu lena chinntiú go mbeadh a fhios acu gur cuireadh an t-aláram ar siúl. Is ríthábhachtach fadhbanna dá leithéid a shainaithint agus socrúithe cuí aláraim agus aslonnaithe a chur i bhfeidhm.

29. **Tá feidhm ag na treoirlínte seo a leanas maidir le nósanna imeachta sábháilteachta agus aslonnaithe -**

- Ba cheart don Rannóg Acmhainní Daonna, ar duine faoi mhíchumas a shannadh

chuig limistéar ar leith, é sin a chur in iúl don bhainisteoir líne ábhartha agus don Oifigeach Sábháilteachta, agus ba cheart don bhainisteoir líne agus don Oifigeach Sábháilteachta bualadh leis an duine faoi mhíchumas chun a riachtanais sábháilteachta uile a phlé.

- Bainisteoirí líne a shainaithníonn baill foirne ina limistéir a bhfuil sainriachtanais acu i ndáil leis sin, ba cheart dóibh, i gcomhairle leis an Oifigeach Sábháilteachta agus leis na daoine eile lena mbaineann, modhanna a cheapadh, cibé acu trí threalamh ar leith nó eile, lenar féidir na riachtanais sin a chomhlíonadh ar an mbealach is fearr is féidir.
- Níor cheart baill foirne faoi mhíchumas a eisiamh ó dhruileanna aslonnaithe riamh; ina ionad sin ba cheart go mbeadh sé mar chúram tosaíochta ag na hOifigigh Sábháilteachta a chinntiú go ndéantar tástáil iomlán ar aon socrúithe ar leith a d'fhéadfadh a bheith ag teastáil chun an fhoireann sin a aslonnú agus go n-úsáidtear iad ag gach druil.

An Cód seo a chur i bhfeidhm

30. Tá ról ag gach ball foirne sa BOO maidir lena chinntiú go gcloítear le forálacha an Chóid seo.
31. Agus forálacha an Chóid seo á gcur i bhfeidhm, is dócha go mbeidh comhairle agus cúnaimh ag teastáil ó Bhoird Oideachais agus Oiliúna ar raon leathan saincheistean. Cuirfidh an Roinn Oideachais agus Eolaíochta comhairle orthu faoi cheistean a bhaineann le léirmhíniú an Chóid seo. Ba cheart fiosrúcháin i ndáil leis sin a chur chuig Rannóg Pearsanra an Rialtais Áitiúil den Roinn Oideachais agus Eolaíochta, Riarachán Iar-Bhunoideachais, Bóthar Phort Laoise, Tulach Mhór, Co. Uíbh Fhailí.
32. Maidir le ceistean a dteastaíonn sainchomhairle ina leith, ar leibhéal na hearcaíochta agus na fostaíochta araon (mar shampla, feistí cúnata a bheith ar fáil i gcúinsí ar leith), ba cheart do Bhoird Oideachais Oiliúna, tar éis dul i gcomhairle leis an duine faoi mhíchumas, dul i dteagmháil go díreach leis an eagraíocht atá ag déileáil leis an míchumas, áit is dóichí go bhfaighfear an saineolas atá ag teastáil. Chun cabhrú leis na Boird Oideachais Oiliúna i ndáil leis sin, tá liosta eagraíochtaí ábhartha (nach bhfuil uileghabhálach) mar aon le hainmneacha teagmhála ceangailte mar Aguisín leis an gCód seo. Ba cheart do gach BOO

cur leis an liosta sin le hainmneacha teagmhála agus seoltaí ar an leibhéal áitiúil.

33. Déanfaidh gach BOO monatóireacht ar chur i bhfeidhm an Chóid seo ar bhonn leanúnach i gcomhairle lena Ghrúpa Comhpháirtíochta áitiúil.
34. Léirmhíniú Dlíthiúil:

I gcás aon débhrí nó neamhréireachta nó coibhleachta a eascraíonn idir aon cheann d'fhorálacha an bheartais seo agus aon cheann d'fhorálacha na nAchtanna um Chomhionannas Fostaíochta, 1998 - 2015, is iad forálacha an Achta a bheidh i réim.

Is ionann an beartas seo agus ráiteas intinne thar ceann an BOO. Mar sin féin, ní bheidh a fhorálacha, ach amháin a mhéad is gá de réir dlí, ina gceangaltas, ina gconradh ná ina gcomhaontú a bheidh ceangailteach nó infhorfheidhmithe le dlí, cibé acu sainráite nó intuigthe.

Chun a dhualgais reachtúla a chomhlíonadh déanfaidh an BOO na fostaithe sin atá faoi mhíchumas a thairfeadh ar thairfid phearsanra, mar a shainmhínítear faoi na hAchtanna um Chomhionannas Fostaíochta, 1998 - 2015.

CUID 2. PACÁISTE ACMHAINNÍ MÍCHUMAIS

RÉAMHEOLAS FAOIN bPACÁISTE ACMHAINNÍ MÍCHUMAIS

Tá an pacáiste acmhainní ar cheann de thionscnaimh an BOO chun gníomh iomchuí a dhéanamh lena chinntiú go mbainfear amach an sprioc 3% maidir le daoine faoi mhíchumas a fhostú san earnáil BOO.

Dírítear sa phacáiste acmhainní seo ar riachtanais agus ar chás daoine faoi mhíchumas má tá an sprioc 3% le baint amach. Tá sé tábhachtach a admháil, áfach, go ndéanfar an pacáiste acmhainní a chur i bhfeidhm i gcomhthéacs tiomantais níos leithne do na naoi bhforas den chlár oibre comhionannais. Leis sin, is féidir cur chuige comhleanúnach cuimsitheach a ghlacadh i leith an chomhionannais san ionad oibre.

AIDHM AN PHACÁISTE ACMHAINNÍ

- Cabhrú le BOOnna an sprioc 3% a bhaint amach maidir le daoine faoi mhíchumas a fhostú.
- 'Gníomh dearfach' a mhíniú agus roinnt samplaí praiticiúla a thabhairt.
- Feasacht a ardú ar shaincheisteanna míchumais agus ar an reachtaíocht um chomhionannas fostaíochta.
- Treoir a thabhairt do BOOnna ar na tionscnaimh éagsúla is féidir a dhéanamh chun tacú le clár earcaíochta.
- Feasacht a ardú ar na buntáistí a bhaineann le straitéis a bhunú chun daoine faoi mhíchumas a fhostú.

ÁBHAR AN PHACÁISTE

Réimse iatán a mhíniú cúlra agus cuspóir an phacáiste agus faisnéis phraiticiúil atá riachtanach chun na **BOOnna** a threorú

an sprioc 3% a bhaint amach. Tá faisnéis sna hiatáin ar na hábhair seo a leanas:

- An fáth le dul i mbun gníomhaíochta
- Bacainní
- Reachtaíocht
- Tacaíocht
- Seicliosta Inrochtaineachta
- Teagmhálaithe agus Foilseacháin Úsáideacha

AN FÁTH LE DUL I mBUN GNÍOMHAÍOCHTA

Is iomaí cúis mhaith le beart a dhéanamh chun daoine faoi mhíchumas a fhostú. Má ghlactar céimeanna dearfacha chun daoine faoi mhíchumas a fhostú, cabhrófar leis na BOOnna:

- **Baill foirne ar ardchaighdeán a mhealladh agus a choinneáil** – trí fhéachaint go gníomhach le daoine faoi mhíchumas a fhostú, seolfaidh eagraíocht an teachtaireacht gur áit fhorásach dhearfach í le bheith ag obair inti.
- **Cleachtais fostaíochta a fheabhsú** – eagraíocht atá tiomanta do chomhdheiseanna a sholáthar agus atá saor ó chiapadh agus idirdhealú, bainfidh sí tairbhe as meanma níos airde i measc a cuid fostaithe agus seachnóidh sí fadhbanna caidrimh thionsclaíoch nach bhfuil gá leo.
- **Líon níos leithne fostaithe ionchasacha as a dtig leat tarraingt** – dá leithne an linn is ea is leithne an raon daoine, taithí agus buanna atá ar fáil duit. Ná cuir teorainn le do roghanna trí fhostaithe ionchasacha a eisiamh.
- **Bonn custaiméirí ilghnéitheach a mhealladh agus a choinneáil** – tá custaiméirí faoi mhíchumas feasach ar a gcearta faoin reachtaíocht comhionannais anois agus éilíonn siad seirbhísí a oireann dá gcuid riachtanas. Beidh tuiscint níos fearr ag eagraíocht a fhostaíonn daoine faoi mhíchumas ar na riachtanais sin agus beidh sí in ann déileáil leo níos fearr.
- **Bítear ag súil níos mó agus níos mó san earnáil phoiblí agus phríobháideach le freagracht shóisialta chorparáideach.** Léiríodh roinnt ceannaireachta i ndáil leis sin leis an sprioc 3% maidir le daoine faoi mhíchumas a fhostú san earnáil phoiblí. Is léiriú tábhachtach ar an bhfreagracht sin é dul i ngleic leis an dífhostaíocht mhórscála i measc daoine faoi mhíchumas.
- **Idirdhealú mídhleathach, táillí dlí costasacha agus drochphoiblíocht a sheachaint** - fostóirí a sholáthraíonn comhdheiseanna maidir le rochtain ar fhostaíocht, ardú céime agus oiliúint, is lú seans go dtabharfar os comhair cúirte iad ar chúiseanna idirdhealaithe.
- **Nuáil a spreagadh** – ionad oibre agus eagraíocht oibre a bhfuil an tsolúbthacht aici freastal ar riachtanais oibrithe faoi mhíchumas, féadfaidh siad cruthaitheacht a spreagadh i gcleachtais oibre lena gcuirtear tuilleadh feabhais ar tháirgiúlacht agus ar cháilíocht.

FOSTAITHE

- **Meascán maith daoine agus taithí** – soláthraíonn meascán den sórt sin na gnéithe a theastaíonn le haghaidh ionad oibre spreagúil agus nuálach ina bhféadfaidh smaointe nua agus bealaí nua smaointeoireachta teacht faoi bhláth.
- **Timpeallacht oibre** – ina bhfreastalaítear go héifeachtach ar dhaoine faoi mhíchumas, léiríonn sí inniúlacht luachmhar ó thaobh meas a léiriú d’fhostaithe as a gcumais agus ó thaobh solúbthacht a bheith ann lena chinntiú go gcuirfear na cumais sin in iúl go hiomlán.
- **Glacadh le difríocht** – rud a rachaidh chun tairbhe gach fostaí. Beidh daoine ag iarraidh oibriú i dtimpeallacht ina nglactar le difríochtaí pearsanta agus ina léirítear meas orthu.
- **Ionad oibre solúbtha** – ina gcuirtear cóir ar dhaoine faoi mhíchumas, léireoidh sé inniúlacht níos leithne ó thaobh difríochtaí a chur san áireamh agus luach a bheith aige orthu, rud a rachaidh chun tairbhe gach fostaí. Is féidir le fostaí faoi mhíchumas féiniúlachtaí iolracha a bheith acu, mar fhir agus mar mhná atá faoi mhíchumas nó mar dhaoine a bhaineann le mionlaigh eitneacha atá faoi mhíchumas. Beidh réimse leathan solúbthachta agus freastal ar dhifríochtaí i gceist le daoine faoi mhíchumas a chuimsiú go hiomlán.

BACAINNÍ

DEARCAIDH

Míthuiscintí faoi Dhaoine faoi Mhíchumas

Is féidir le dearcadh a bheith ina bhac suntasach maidir le daoine faoi mhíchumas a fhostú. Go minic, bíonn tuairimí ag daoine ar dhaoine faoi mhíchumas agus ar a n-inniúlachtaí gan mórán fianaise nó gan fianaise ar bith chun tacú leo. Lena leithéid de dhearcadh, ní ghlactar le daoine faoi mhíchumas agus seans go ndiúltofar dóibh rochtain a fháil ar na réimsí den saol agus ar na deiseanna sásaimh a nglacann formhór na ndaoine leis go mbeidh siad acu.

Féadfaidh oiliúint i saincheisteanna míchumais míniú a thabhairt ar eispéiris agus ar chásanna éagsúla daoine faoi mhíchumas agus ar na fadhbanna praiticiúla a bhíonn le sárú acu ó lá go lá. Tabharfaidh eolas agus tuiscint nua dúshlán do mhiotais agus do steiréitíopaí. Tá tábhacht ag baint le dearcthaí; eascraíonn rialacha, rialacháin agus iompar ó dhearcadh. Dearcthaí atá bunaithe ar mhíthuiscintí agus ar easpa eolais, cothaíonn siad idirdhealú agus ní mór agóid a dhéanamh ina gcoinne.

Cultúr an Ionaid Oibre

Tá cultúr an ionaid oibre in eagraíocht ar bith an-tábhachtach. Leagtar síos leis na cineálacha iompair agus na dearthaí nglacfar leo. Tá ról an-tábhachtach ag an mbainistíocht maidir le cultúr an ionaid oibre a chinneadh agus ní mór di oibriú go leanúnach lena chinntiú gur chultúr ina ndéantar breithiúnas ar dhaoine mar gheall ar a mbuanna agus a gcumais agus sin amháin atá i gcultúr an BOO. Ba cheart go mbeadh tuiscint ag gach ball foirne ar shaincheisteanna míchumais. Ba cheart go mbeadh a fhios acu cé hiad na daoine san eagraíocht atá freagrach as na saincheisteanna sin. Ba cheart go mothóidís go bhfuil meas agus luach ar gach ball foirne beag beann ar a bhféiniúlacht. Ba cheart go mbeadh muinín ag daoine go gcuirfear difríocht san áireamh ar bhealach dearfach ionas go bhféadfaidh an fhoireann ar fad rannchuidiú go hiomlán.

TIMPEALLACHT

Rochtain ar fhoirgnimh agus áiseanna

Rochtain cheart ar fhoirgnimh agus ar shaoráidí a sholáthar is ea ceann de na bealaí is éasca chun fáilte a chur roimh dhaoine faoi mhíchumas, bíodh siad ina bhfostaithe nó ina gcustaiméirí. Comhlíonann **ár bhfoirgnimh agus ár n-áiseanna** na rialacháin tógála.

Ceaintín agus Áiseanna Sláintíochta

Déantar **ár gCeaintín agus ár n-áiseanna** leithris agus sláintíochta a sholáthar ar bhealach a oireann don éagsúlacht iomlán daoine faoi mhíchumas.

Signage

Ba cheart go mbeadh treoracha agus comharthaíocht soiléir agus inrochtana do chách. Ba cheart go mbeadh limistéir taobh istigh agus oifigí marcáilte go soiléir agus inrochtana.

SEACHTRACH

Íocaíochtaí Leasa Shóisialaigh agus Boird Sláinte

D'fhéadfadh easpa eolais faoin gcaoi a n-oibríonn íocaíochtaí ón Roinn Gnóthaí Sóisialacha agus Teaghlaigh mearbhall a chur ar fhostóirí agus ar fhostaithe ionchasacha ar mian leo dul i mbun fostaíochta. Tá scéimeanna ann amhail an Scéim Liúntais um Fhilleadh ar Obair a ligeann do dhaoine glacadh le fostaíocht agus cuid dá n-íocaíochtaí a choinneáil chomh maith le haon sochair thánaisteacha (cosúil le cárta leighis) a d'fhéadfadh a bheith acu cheana féin. Tá Éascaitheoir Post i ngach Oifig Áitiúil Leasa Shóisialaigh a bhfuil sé mar fheidhm aige/aici

comhairle agus cúnaimh a thabhairt d'fhostóirí agus d'iarratasóirí poist maidir le teidlíochtaí agus filleadh ar an obair.

Iompar

Féadfaidh easpa iompair a bheith ina chonstaic thromchúiseach do dhaoine faoi mhíchumas maidir le fostaíocht a fháil. Féadfaidh uaireanta oibre solúbtha cabhrú le daoine nach mór dóibh brath ar iompar poiblí nó ar sheirbhís tacsáí.

REACHTAÍOCHT

NA hACHTANNA UM CHOMHIONANNAS FOSTAÍOCHTA, 1998-2015

Eisreachtaíonn na hAchtanna um Chomhionannas Fostaíochta, 1998-2015 cuirtear cosc ar idirdhealú fostaíochta ar naoi bhforas ar leith, is iad sin:

Míchumas, chomh maith le hInscne, Stádas Sibhialta, Stádas Teaghlaigh, Gnéaschlaonadh, Creideamh, Aois, Cine, nó bheith ar Dhuine den Lucht Siúil.

Cé hiad na daoine a chumhdaítear leis an Acht?

Cumhdaítear fostaithe san earnáil phoiblí agus san earnáil phríobháideach (faoi réir roinnt díolúintí) leis an Acht. Leis an Acht, cuirtear cosc ar idirdhealú ar aon cheann de na forais idirdhealaithe i ngach réimse a bhaineann le fostaíocht mar a leanas:

- **Idirdhealú ag fostóirí:** i ndáil le rochtain ar fhostaíocht, coinníollacha fostaíochta, oiliúna agus ardú céime
- **Idirdhealú i gcomhaontuithe comhchoiteanna:** i ndáil le rochtain ar obair agus coinníollacha fostaíochta agus pá comhionann ar obair chomhchosúil.
- **Fógraíocht idirdhealaitheach:** a thugann le fios go bhfuil sé ar intinn idirdhealú a dhéanamh nó fógraíocht a d'fhéadfaí a thuiscint le réasún mar fhógraíocht a thugann le fios go bhfuil sé ar intinn idirdhealú a dhéanamh
- **Idirdhealú ag gníomhaireachtaí fostaíochta:** i gcoinne aon duine a bhfuil fostaíocht nó seirbhísí eile de chuid na gníomhaireachta á lorg aige (m.sh. gairmthreoir nó oiliúint)
- **Idirdhealú sa ghairmoiliúint:** idirdhealú i soláthar na gairmoiliúna.
- **Idirdhealú ag comhlachtaí áirithe:** Idirdhealú ag ceadchumann, comhlachais ghairmiúla agus trádála i ndáil le ballraíocht agus sochair eile.

Tá an chumhacht ag an Údarás Comhionannais, i measc cumhachtaí eile, Athbhreithnithe Comhionannais agus Pleananna Gníomhaíochta a dhéanamh. Féadfaidh an tÚdarás Comhionannais iarraidh ar eagraíocht Athbhreithniú Comhionannais a dhéanamh ar bhonn deonach agus tá an chumhacht aige féin Athbhreithnithe Comhionannais a dhéanamh in eagraíochtaí a fhostaíonn os cionn 50 duine. De ghnáth, breithnítear beartais, nósanna imeachta agus cleachtais reatha sna na hathbhreithnithe sin, d'fhonn tionscnaimh agus athruithe ar chleachtais a shainaithint a d'fhéadfadh cur chun cinn an chomhionannais san earcaíocht agus san fhostaíocht a bheith mar thoradh orthu agus a d'fhéadfadh dea-chleachtas ó thaobh leas a bhaint as lánacmhainneacht gach duine san ionad oibre a chur chun cinn.

Cineálacha Idirhealaithe

Déantar foráil do chineálacha éagsúla idirdhealaithe sna hAchtanna um Chomhionannas agus tá caighdeáin éagsúla ann maidir le foras na hinscne:

Idirdhealú díreach Tarlaíonn sin nuair a chaitear le duine amháin ar bhealach níos lú fabhar ná duine eile go sonrach mar gheall ar a mhíchumas nó ar aon cheann de na naoi bhforas

Idirdhealú indíreach Idirhealú trí thionchar nó trí éifeacht. Tarlaíonn sé nuair a bhíonn ceanglais nó cleachtais ann ar cosúil go bhfuil feidhm acu maidir le gach duine ach a fheidhmíonn i ndáiríre ar bhealach atá míbhuntáisteach do ghrúpa amháin thar ghrúpa eile. Beidh cleachtas nó ceanglas den sórt sin idirdhealaitheach go hindíreach ach amháin i gcás go bhféadfaidh an fostóir údar a thabhairt leis mar chleachtas réasúnach i ngach cás.

Ciapadh Gnéasach agus Ciapadh Cuireann na hAchtanna um Chomhionannas cosc ar chiapadh gnéasach agus ar chiapadh ar aon cheann de na forais idirdhealaitheacha eile, mar shampla ar fhoras míchumais. Is féidir le ceachtar den dá chineál ciaptha eascirt as iompar comhfhostaí, fostóra, nó cliaint/custaiméara nó teagmhálaí gnó an fhostóra. Ba cheart go mbeadh beartais chuimsitheacha, inrochtana, éifeachtacha i bhfeidhm ag BOOnna maidir le ciapadh ghnéas agus ciapadh a dhíríonn ar chosc agus ar dhea-chleachtas agus ar ghníomh feabhais.

Faisnéis Chun cabhrú le fostaí cinneadh a dhéanamh cibé an ndéanfaidh nó nach ndéanfaidh sé/sí gearán faoin Acht, féadfaidh sé/sí faisnéis a iarraidh ar an bhfostóir maidir leis an idirdhealú líomhnaithe. Ní cheanglaítear ar an bhfostóir, áfach, faisnéis rúnda a thabhairt. I gcás go dteipeann ar an bhfostóir freagra a thabhairt ar iarraidh ar fhaisnéis, nó i gcás go dtugtar faisnéis atá bréagach nó míthreorach, féadfaidh an comhlacht nó an chúirt a éistfidh leis an ngearán pé tátail a bhaint a mheasfar a bheith iomchuí

Bearta um Ghníomhaíocht Dhearfach Leis na hAchtanna um Chomhionannas Fostaíochta, ceadáítear d'fhostóir bearta áirithe um ghníomhaíocht dhearfach a chur i bhfeidhm maidir le mná agus fir, daoine faoi mhíchumas, daoine scothaosta (daoine os cionn 50) nó daoine den Lucht Siúil.

Socrúithe Réasúnacha

Forchuirtear dualgas breise ar fhostóirí maidir le daoine faoi mhíchumas sna hAchtanna um Chomhionannas Fostaíochta. Ní mór d'fhostóir gach rud atá réasúnta a dhéanamh chun freastal ar riachtanais duine faoi mhíchumas, ach amháin i gcás nach bhféadfaidh an fostóir a thaispeáint go mbeadh an costas ina ualach díréireach air

Níl fostóir faoi oibleagáid duine a earcú, ná oiliúint nó athoilúint a chur air, i gcás nach bhfuil an duine sin láninniúil ná lánábaltá na dualgais a ghabhann leis an post a chomhlíonadh. Mar sin féin, measfar duine faoi mhíchumas a bheith láninniúil agus lánábaltá na dualgais a ghabhann le post a chomhlíonadh más rud é, le cóir nó áiseanna speisialta a bheith á soláthar, go mbeadh an fostaí lán inniúil agus lánábaltá. Agus cinneadh á dhéanamh cibé a bhfuil nó nach bhfuil fostaí láninniúil nó lánábaltá dualgais a c(h)uid fostaíochta a chomhlíonadh, caithfidh fostóir gníomhú go réasúnach agus go hoibiachtúil. D'fhéadfadh roinnt céimeanna a bheith i gceist leis sin, amhail cumarsáid a dhéanamh leis an bhfostaí, tuairiscí leighis eile a fháil, agus measúnú sábháilteachta a dhéanamh.

Díolúintí ar fhoras míchumais

Leis na hAchtanna um Chomhionannas Fostaíochta, ceadáítear roinnt díolúintí maidir le hiompar a bheadh ina n-idirdhealú ar fhoras an mhíchumais murach iad.

- I gcás, mar gheall ar fhiseolaíocht nó inchreidteacht chun críche siamsaíochta, go dteastódh saintréith ar leith agus go mbeadh an post difriúil go hábhartha dá huireasa.
- Fostaíocht in Óglaigh na hÉireann, sa Gharda Síochána, nó sa tSeirbhís Phríosúin.
- I gcás go mbeadh fianaise shoiléir achtúireach nó eile ann go mbeadh ardú suntasach ar chostais mura gceadófaí idirdhealú.
- Fostaíocht i dteaghlach príobháideach.

Pá Leis na hAchtanna, ceadáítear d'fhostóir ráta speisialta pá a sholáthar d'fhostaí faoi mhíchumas, i gcás go bhfuil srian ar an bhfostaí ina c(h)umas an méid céanna oibre a dhéanamh nó an méid céanna uaireanta oibre a oibriú, agus a dhéanfadh duine gan míchumas.

Leis na hAchtanna, ceadaítear d'fhostóirí cóir/áiseanna speisialta a sholáthar freisin, lena chur ar chumas an duine faoi mhíchumas tabhairt faoi ghairmoiliúint, páirt a ghlacadh i bpróiseas roghnúcháin, nó timpeallacht oibre a oireann don mhíchumas a bheith aige.

AN tACHT UM SHÁBHÁILTEACHT, SLÁINTE AGUS LEAS AG AN OBAIR, 2015

Is é cuspóir an Achta a chinntiú go bhfuil gach fostaí cosanta ar thimpistí agus ar easláinte ag an obair. Tugtar tagairt speisialta san Acht do dhaoine faoi mhíchumas maidir le hoiliúint i saincheisteanna sláinte agus sábháilteachta. Sonraítear san Acht freisin go 'socrófar áiteanna oibre chun daoine faoi mhíchumas a chur san áireamh'. Is iad na príomhriachtanais

- Nach mór don oiliúint i sláinte agus sábháilteachta a chuirtear ar fáil d'fhostaithe a gcumas chun tabhairt faoi chúram ar leith a chur san áireamh
- Nach mór nósanna imeachta aslonnaithe do dhaoine faoi mhíchumas i gcás éigeandála a bhreithniú
- Gur cheart cúnaimh leordhóthanach a sholáthar chun daoine faoi mhíchumas a aslonnú go sábháilte i gcás éigeandála

RIALACHÁIN FOIRGNÍOCHTA, 2000

Déantar foráil shonrach i gCuid M de na Rialacháin Foirgníochta, (Rochtain do Dhaoine faoi Mhíchumas) eagrán 2000, do dhaoine faoi mhíchumas a chur san áireamh agus foirgnimh nua á dtógáil lena n-áirítear áitribh, nó síntí/athruithe ar fhoirgnimh atá ann cheana féin. Is é is aidhm do na rialachán, a chinntiú go bhfuil foirgnimh inrochtana agus inúsáidte ag daoine faoi mhíchumas.

Chun riachtanais Chuid M a shásamh, ba cheart foirgnimh a dhearadh agus a thógáil

- Le go bhféadfaidh daoine faoi mhíchumas druidim isteach leis an bhfoirgneamh agus rochtain a fháil air go sábháilte agus go neamhspleách
- Ar bhealach nach guais mhíchuí iad gnéithe den fhoirgneamh do dhaoine faoi mhíchumas lena n-áirítear iad siúd a bhfuil lagú radhairc orthu
- Le go bhféadfaidh daoine faoi mhíchumas bogadh timpeall laistigh den fhoirgneamh agus úsáid a bhaint as áiseanna an fhoirgnimh (lena n-áirítear cóiríocht sláintíochta, suíocháin sheasta le haghaidh lucht féachana etc.)
- Le go mbeidh áiseanna oiriúnacha cumarsáide ar fáil do dhaoine a bhfuil lagú éisteachta nó radhairc orthu

TACAÍOCHT

AN COIMISIÚN UM CHAIDREAMH SAN ÁIT OIBRE

Is comhlacht neamhspleách é an Coimisiún a bunaíodh faoin Acht um Chaidreamh san Áit Oibre, 2015. Tá sainordú aige comhionannas a chur chun cinn agus idirdhealú a chomhrac sna réimsí a chumhdaítear faoin reachtaíocht seo. Cumhdaítear na naoi bhforas; inscne, stádas pósta, stádas teaghlaigh, aois, míchumas, gnéaschlaonadh, creideamh nó a bheith ar dhuine den Lucht Siúil. Tá baint ag an gCoimisiún le hobair forfheidhmithe agus le hobair forbartha.

Faisnéis

Cuirfidh an Coimisiún faisnéis ar fáil d'eagraíochtaí ar na hAchtanna um Chomhionannas Fostaíochta 1998-2015 agus ar an Acht um Stádas Comhionann, 2000.

AN tÚDARÁS NÁISIÚNTA MÍCHUMAIS NDA)

Bunaíodh an tÚdarás Náisiúnta Míchumais chun caighdeán na seirbhísí do dhaoine faoi mhíchumas a fhorbairt agus monatóireacht a dhéanamh orthu agus chun cabhrú le forbairt beartas agus cleachtas míchumais.

Déanfaidh an tÚdarás Náisiúnta Míchumais:

- Cabhrú le forbairt agus le comhordú beartas agus cleachtas míchumais
- Comhairle a thabhairt agus monatóireacht a dhéanamh ar chur i bhfeidhm na gcaighdeán do chláir agus do sheirbhísí
- Comhionannas, rannpháirtíocht agus cuimsiú a chur chun cinn
- Cóid chleachtais a ullmhú
- Taighde a dhéanamh agus a choimisiúnú
- Faisnéis a bhailiú agus a scaipeadh

AN ROINN COIMIRCE SÓISIALAÍ

Liúntas um Fhilleadh ar an Obair

Leis an Liúntas um Fhilleadh ar an Obair, cuirtear ar chumas faighteoirí áirithe Leasa Shóisialaigh dul i mbun fostaíochta agus cuid dá n-íocaíocht leasa shóisialaigh a choinneáil thar thréimhse 3 bliana. Níl faighteoirí an Liúntais um Fhilleadh ar Obair faoi dhliteanas i leith cánach ioncaim ná asbhaint ÁSPC.

An Scéim um Dhíolúine ÁSPC

Ciallaíonn an Scéim um Dhíolúine ó ÁSPC d'Fhostóirí go mb'fhéidir nach mbeidh ort cuid an fhostóra den ranníocaíocht ÁSPC a íoc don chéad dá bhliain nuair a fhostaíonn tú oibríthe breise. Tá coinníollacha áirithe i gceist.

An Forlíonadh Ioncam Teaghlaigh (FIT)

Is liúntas seachtainiúil é an Forlíonadh Ioncaim Teaghlaigh chun cabhrú le teaghlaigh ar phá íseal. Is ar ghlanphá a bhunaítear an teorainn ioncaim. Níl sé faoi réir ag cáin ioncaim agus níl tionchar aige ar theidlíocht do Chárta Leighis. Féadfaidh fostaithe atá i bhfostaíocht lánaimseartha a mheastar a mhairfidh ar feadh 3 mhí cáiliú don liúntas. Ní mór d'fhostaithe ar a laghad 19 uair an chloig sa tseachtain nó 38 uair sa choicís a oibriú chun cáiliú. Féadtar na huaireanta a oibríonn céile/páirtí a chomhcheangal chun na huaireanta riachtanacha a dhéanamh suas. Bunaítear an íocaíocht bunaithe ar líon na leanaí incháilithe sa teaghlach.

COMHAIRLE

Is í Comhairle an ghníomhaireacht náisiúnta atá freagrach as tacú le soláthar faisnéise, comhairle agus abhcóideachta maidir le seirbhísí sóisialta. Tá sainchúram ar leith aici tacú le daoine faoi mhíchumas rochtain a fháil ar a dteidlíochtaí agus bunaíodh í mar chuid de ghealltanas an rialtais chun seirbhísí do dhaoine faoi mhíchumas a phríomhshruthú.

Tá eolas fíorluachmhar ar shaincheistanna a bhaineann le míchumas **ag EAGRAÍOCHTAÍ NÁISIÚNTA AGUS ÁITIÚLA DAOINE FAOI MHÍCHUMAS.**

Is minic a bhíonn siad in ann:

- A bheith an-chabhrach maidir le ceistanna a fhreagairt agus le cúnaimh a sholáthar
- Ainmneacha na n-oiliúnoirí féideartha a d'fhéadfadh oiliúint um fheasacht ar mhíchumais a dhéanamh i d'eagraíocht a thabhairt duit.
- Iarrthóirí ar fholúntais a sholáthar.
- Oiliúnoirí poist a sholáthar chun cabhrú le fostaithe faoi mhíchumas agus chun tacú leo socrú isteach san ionad oibre. Féadfaidh cóitseálaithe poist cabhrú freisin le réiteach a fháil ar aon fhadhbanna tosaigh a d'fhéadfadh teacht chun cinn.
- Comhairle a sholáthar maidir leis an gcineál teicneolaíochta atá ar fáil chun cabhrú lena gcomhaltaí san ionad oibre.
- Comhairle a chur ar eagraíochtaí maidir le litríocht etc. atá inrochtana do dhaoine faoi mhíchumas a fhorbairt.

I measc na n-eagraíochtaí náisiúnta tá Fóram na nDaoine faoi Mhíchumas, Daoine faoi Mhíchumas in Éirinn (PWDI), Ionchuimsiú Éireann (ar a dtugtaí NAMHI), Cónaidhm na hÉireann um Míchumas (DFI) agus Cumann Cathaoireacha Rothaí na hÉireann.

(Chun seoltaí agus sonraí teagmhála gach ceann de na heagraíochtaí a liostaítear thuas a fháil, ceadaiigh

an t-iatán Teagmhálaithe agus Foilseacháin Úsáideacha.)

SEICLIOSTA INROCHTAINÉACHTA

Ní thagraíonn inrochtaineacht don timpeallacht fhisiciúil amháin, ach do dhearccháí i leith daoine faoi mhíchumas, don chaoi a gcaitear leo agus do chleachtas agus nósanna imeachta san ionad oibre. Ní liosta cuimsitheach é seo d'athruithe atá le déanamh ach d'fhéadfadh sé aird a tharraingt ar réimsí ina bhféadfar feabhsúcháin a dhéanamh. Is féidir comhairle a fháil ón Údarás Náisiúnta Míchumais maidir le caighdeáin cheadaithe, go háirithe maidir le rochtain ar fhoirgnimh agus spásanna oibre.

Roinnt céimeanna bunúsacha is féidir leat a ghlacadh chun timpeallacht shábháilte agus inrochtana a chruthú do do chuid fostaithe.

- Faigh amach faoin bhfostaí aonair agus faoina mhíchumas.
- Breathnaigh ar riachtanais an duine aonair.
- Scrúdaigh an socrú oibre atá déanta maidir leis na riachtanais sin.
- Scrúdaigh na cúraimí atá le déanamh ag an duine aonair agus faigh amach cé na tascanna a bhféadfadh fadhbanna a bheith ag baint leo.
- Faigh amach cad is féidir a dhéanamh chun cabhrú leis an duine oibriú de réir a lánacmhainneachta. D'fhéadfadh athrú ar chleachtas oibre, athrú ar an timpeallacht oibre nó/agus úsáid na teicneolaíochta cúnata a bheith i gceist leis sin.

Mura bhfuil tú cinnte cad atá le déanamh, iarr comhairle. Beidh riachtanais éagsúla ag gach duine, fiú amháin daoine éagsúla a bhfuil an cineál céanna lagaithe acu.

Bunús lárnach don inrochtaineacht is ea iniúchadh san ionad oibre. Leis sin, dhéanfaí athbhreithniú agus scrúdú ar áitribh, ar chleachtas agus nósanna imeachta agus ar dhearccháí ó thaobh na hinrochtaineachta de, agus chinnfí aon athruithe a bheadh de dhíth. Ba cheart go gcuideodh an t-iniúchadh san ionad oibre le socrú réasúnta a dhéanamh do dhaoine faoi mhíchumas.

Seo roinnt pointí ginearálta le breithniú agus ionad oibre inrochtana a chruthú:

ÁITRIBH INROCHTANA

- An bhfuil rampa ag an mbealach isteach chuig d'fhoirgneamh?

- An bhfuil do dheasc fáiltithe ag an leibhéal ceart do chuairoteoirí a úsáideann cathaoir rothaí?
- Má tá idirchum/dordánaí agat ag an mbealach isteach chuig d'fhoirgneamh, an féidir le duine a úsáideann cathaoir rothaí teacht air?
- Ar smaoinigh tú ar rochtain mhalartach do dhaoine a bhfuil lagú éisteachta orthu?
- An bhfuil lúbchóras i bhfeidhm agat do chuairoteoirí/fostaithe a bhfuil lagú éisteachta orthu?
- An bhfuil ardaitheoir agat chun cuairteoirí/fostaithe ionchasacha a thabhairt chuig na hurláir uachtaracha?
- An bhfuil sintéiseoir gutha ag an ardaitheoir ag fhógraíonn teacht ar gach urlár? An bhfuil na cnaipí ag airde inrochtana? An bhfuil cnaipí coibhéiseacha Braille ann?
- An bhfuil leithris Inrochtana ann? An bhfuil na táirgí sláintíochta a bheadh ar fáil de ghnáth sna leithris sin? An bhfuil scáthán ann agus seilf/crúca ar an airde cheart?
- An bhfuil rochtain ag daoine faoi mhíchumas ar áiseanna ceaintín? An dtugann boird spás do dhaoine a úsáideann cathaoireacha rothaí? An bhfuil troscán greamaithe den urlár nó an féidir é a bhogadh?
- An bhfuil comharthaí infheicthe go soiléir agus éasca le léamh do dhaoine a bhfuil lagú amhairc orthu? An bhfuil comharthaí Braille ann?
- An bhfuil áiseanna páirceála in aice lámhe atá curtha in áirithe do dhaoine faoi mhíchumas? An mbeifeá in ann faisnéis den sórt sin a sholáthar do chuairoteoir dá n-iarrfaí í?
- An bhfuil an láthair oibre deartha agus eagraithe chun inrochtaineacht do chách a uasmhéadú?

CLEACHTAIS AGUS NÓSANNA IMEACHTA INROCHTANA

Earcaíocht

- An luann d'eagraíocht go bhfáiltíonn sí roimh iarratais ó dhaoine faoi mhíchumas?
- An mbreathnaíonn tú ar riachtanais daoine faoi mhíchumas agus agallaimh á socrú agat?
- An bhfuil na cáilíochtaí sonraithe a theastaíonn don phost riachtanach i ndáiríre? An bhfuil na cáilíochtaí ina mbac míréasúnta do dhuine faoi mhíchumas?
- An bhfuil agallóirí ar an eolas faoi na hinniúlachtaí iarbhír a theastaíonn chun gach gné den phost a dhéanamh? An bhfuil na ceistanna a chuirtear ag an agallamh ábhartha lena fháil amach cibé a bhfuil nó nach bhfuil duine oiriúnach don fhostaíocht?
- Ar cuireadh an oiliúint cheart ar agallóirí? An bhfuil siad ar an eolas faoi reachtaíocht comhionannais?
- An bhfiafraítear d'agallaithe roimh an agallamh an bhfuil aon riachtanais speisialta acu chun freastal ar agallamh, amhail sínitheoir, ateangaire, am breise etc.?

Solúbthacht

- An bhféadfadh uaireanta solúbtha cabhrú le fostaí faoi mhíchumas obair níos éifeachtaí a dhéanamh? An dteastaíonn uaireanta solúbtha ó fhostaithe chun a gcúramóir nó cúntóir pearsanta a éascú nó ar chúiseanna iompair?
- An bhféadfaidh fostaí a fhaigheann míchumas aistriú chuig post oiriúnach eile laistigh den eagraíocht?
- An bhféadfaí dualgais a d'fhéadfadh a bheith deacair ag duine faoi mhíchumas a chomhlíonadh a mhalartú le roinnt dualgais oiriúnacha fostaí eile? Bealach amháin is ea athdhearadh poist chun socrú réasúnach a sholáthar d'fhostaí faoi mhíchumas.
- An bhféadfaidh fostaí am saor a fháil le haghaidh athshlánúcháin nó cóireálacha?
- An bhfuil nósanna imeachta i bhfeidhm chun aon riachtanais maidir le socrú réasúnach a phlé agus a chur i bhfeidhm?
- An bhfuil oifigeach Idirchaidrimh do Dhaoine faoi Mhíchumas i d'eagraíocht nó duine a bhfuil freagrachtaí comhchosúla orthu lena chinntiú go gcuirtear tacaíochtaí ar fáil d'fhostaí faoi mhíchumas amhail cóitseálaí poist, léitheoir nó comharthóir pearsanta agus chun cabhrú le haon chineál socrú réasúnach eile a theastaíonn?

Beartais

- An bhfuil Beartas Comhionannais Fostaíochta ag d'eagraíocht?
- An bhfuil Oifigeach Comhionannais agat a bhfuil aithne ag gach fostaí air agus atá oilte chun cabhrú le déileáil le saincheistanna idirdhealaithe?
- I gcás go bhfuil Beartas Comhionannais Fostaíochta agat, ar míníodh é do gach fostaí agus ar scaipeadh é ar gach fostaí? An gcuirtear a leithéid de bheartas san áireamh in oiliúint ionduchtúcháin d'fhostaithe nua nó do bhainisteoirí a fhaigheann ardú céime?
- An ndéanann d'eagraíocht monatóireacht ar a cleachtais agus ar a nósanna imeachta fostaíochta ionas go bhféadfaidh sí aon chleachtas nó nós imeachta a fhaightear a bheith idirdhealaitheach a shaináithint agus a réiteach?

Ardú Céime

- An spreagtar fostaí faoi mhíchumas iarratas a dhéanamh ar ardú céime? An gcuirtear oiliúint chuí nó taithí oibre ar fáil dóibh? An leagtar amach spriocanna chun ardú céime a thabhairt do dhaoine? An ndéanann d'eagraíocht monatóireacht ar láithreacht, ar thaithí agus ar dhul chun cinn fostaí faoi mhíchumas?

Teicneolaíocht Chúnta

- An bhfuil duine éigin i d'eagraíocht atá eolach ar an gcineál teicneolaíochta cúnata atá ar fáil agus ar an gcaoi a bhféadtar í a úsáid?
- An gá duit oiliúint in úsáid saintrealaimh a eagrú?
- An gá duit trealamh speisialta a sholáthar nó modhnuithe a dhéanamh ar na stáisiúin oibre nó ar an trealamh atá ann cheana féin?

Ginearálta

- Ar chuir tú san áireamh go bhféadfadh daoine faoi mhíchumas a bheith i láthair i gcás éigeandála? An bhfuil nósanna imeachta i bhfeidhm chun duine faoi mhíchumas a aslonnú? Ar cuireadh oiliúint in úsáid trealamh aslonnaithe ar oifigigh sábháilteachta? An ndéantar aon trealamh dá leithéid a sheiceáil ar bhonn rialta? An gcoimeádtar dorchlaí agus cosáin glan agus saor ó ghuaiseacha féideartha? An bhfuil na haláiraim dóiteáin inrochtana ag daoine faoi mhíchumas?
- An gcuireann d'eagraíocht daoine faoi mhíchumas san áireamh ag céim na pleanála den oiliúint, den eagrú oibre, de thurais shóisialta, de chomórtais ardú céime, etc.?
- An bhfuil an ceantín, an láthair caite tobac, an seomra scíthe agus áiteanna eile le haghaidh gníomhaíochta sóisialta inrochtana?

DEARCTHAÍ I LEITH NA hINROCHTAINÉACHTA

- An léiríonn dearadh/maisiúchán d'oifige éagsúlacht an fhórsa saothair? An gcintíonn tú go léirítear daoine faoi mhíchumas ar bhealach dearfach? An gcuireann tú íomhánna dearfacha de dhaoine faoi mhíchumas san áireamh in aon saothar ealaíne atá ar taispeáint, i bhfógraí oifige nó i litríocht na heagraíochta?
- An gcuireann tú pictiúir d'fhostaithe faoi mhíchumas san áireamh i do thuarascáil bhliantúil nó i do nuachtlitreacha inmheánacha?
- An ndéanann tú ríomhphoist nó scéalta grinn idirdhealaitheacha a d'fhéadfadh a bheith díobhálach do dhaoine faoi mhíchumas a dhíspreagadh go gníomhach?
- An soláthraíonn tú Oiliúint i bhFeasacht faoi Mhíchumas don bhainistíocht agus don fhoireann?