****

****

**Процедурата се осъществява с финансовата подкрепа на**

**Европейския социален фонд**

**BG05M9OP001-2.005-0116-C01 “ Иновативни интегрирани услуги за подкрепена заетост за лица с увреждания”**

**Съвети и добри практики за предоставяне на информация за аварийно реагиране на работното място**

Съответствие на мерките за спешна реакция на нуждите на служителя

Служител може да се нуждае от помощ по време на спешна ситуация поради: временна или трайна инвалидност. Например, една организация може да използва звукова аларма, която не може да бъде чута от служител със загуба на слуха, за да сигнализира за необходимостта от евакуация на сграда. В този случай мениджърът и служителят биха обсъдили евакуация и други аварийни ситуации и съвместно предлагат подходящ отговор. Тази информация за аварийно реагиране на работното място след това се записва официално и се включва в план за настаняване на лицето, ако е приложимо.

Освен това, служителите с увреждания могат да се сблъскат с нови бариери по време на спешен случай. Например асансьорите може да не функционират. Може би разумно за работодателя е да извърши анализ на работното място, за да идентифицира тези потенциални опасности преди възникване на спешна ситуация.

Попитайте всички служители за нуждата им за помощ

Работодателите са длъжни да предоставят индивидуална спешна помощ на служители с временни увреждания (например служителка, която е счупила крака си и може да изисква помощ за бързо евакуиране на сградата) на работното място. Може да е много трудно за организациите да идентифицират всички свои служители, които изискват помощ, така че е добра идея за тях да помолят всички свои служители, ако се нуждаят от помощ при спешни случаи да го оповестят. Работодател може да направи това в меморандум за всички служители и по време на ориентацията на нови служители. Важно е да се уверят служителите, че не им се налага да разкриват подробности за тяхното медицинско състояние или увреждане; те трябва да осигурят информация само за вида помощ или настаняване, необходими за спешен случай.

Посочване на подходящо настаняване и настаняване резервен план

В конкретни случаи, най-подходящото настаняване по време на спешни случаи може да е наличие на сътрудник, който да помага на служителя с увреждане. Например служител с тревожно разстройство може става тревожен по време на спешна ситуация и да има затруднения в следването процедурите за евакуация. Може да се поиска като подходящо настаняване сътрудник, който да си партнира със служителя по време на извънредна ситуация, така че те да напускат сградата заедно. Работодателят също трябва да има резервен план, в случай, че колегата е извън офиса, когато е спешен случай и става евакуация.

В такава ситуация мениджърът се нуждае от съгласието на служителя да сподели тази лична информация с колега, така че настаняването да може да се реализира. Ако служителят не е съгласен да споделя информация, работодателят трябва да намери друга мярка за настаняване, която ще работи.

**Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз**