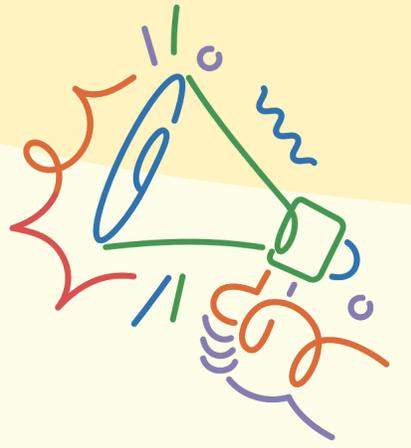


無障礙 不代表 無阻礙

共融職場從「合理調整」開始

當我們在找工作或剛進入職場時，可能會擔心需要花多久時間熟悉職務、同事和上司是否好相處等，然而對身心障礙者而言，經常需面對更多的擔憂，例如：辦公空間有無障礙措施嗎？我如果忘記複雜的工作步驟怎麼辦？

大家一定都有聽過「無障礙設施」，這是指日常生活各種層面，需要考慮到不同需求的人，來配置的相關措施。臺灣已經在2014年通過「身心障礙者權利公約施行法（CRPD施行法）」，只要身心障礙者認為在行使權利義務時，遇到「有障礙」的狀況，都有權利根據自己的特殊情況和需求請求調整。讓我們一起來支持職場中的身心障礙同事，這不只是正確的事，也是美好的事！



步驟1

了解需求：面對面討論
找出最好的調整辦法

步驟2

討論方法：多元的調整
方式視個別需求而定

步驟3

尋求資源：尋求相關
評估資源或經費補助

迷思①：身心障礙者產能低？

落實合理調整，重新安排障礙者在工作內容、流程、時間、輔具或設備的需求，能讓一個人透過適當的調整，發揮最大潛能。



迷思③：合理調整很花錢？

多數的合理調整都不必花大錢，當然有些是需要專業人員協助評估，可以善用勞動部及臺中市政府勞工局 (04-2228-9111 分機 35426) 提供的職務再設計資源。



迷思②：有無障礙設施了，還想要更多？

身心障礙不只一種樣貌，個別化的調整並不是刁難，而是讓每個身心狀況不同、限制和困難也不同的障礙者，都能減緩工作時遇到的阻礙、提升效能。

迷思④：會不會被索求無度？

不用無條件接受過度負擔的調整，替代方案也可以。

