

Su kolegomis ir kolegėmis darbe praleidžiame, ko gero, ne mažiau laiko nei su artimaisiais. Ne tik kartu dirbame, bet ir pietaujame, geriamo kavą, dalijamės džiauugsmu ir rūpesčiais. Štai Petras grįžo iš slidinėjimo atostogų ir visus vaišina austrišku šokoladu. Daiva ruošiasi vestuvėms ir su visomis aptarinėja suknelės modelį. Pasitaiko ir liūdnescnių temų: Antanas neteko keturkojo draugo, kurį vis atsivesdavo į biurą. Visas buhalterijos skyrius renka pinigus laidotuvių vainikui, nes mirė kolegės Dalios tėtis. Tos kava kvepiančios kasdienės emocijos ir patirtys mus sujungia.

Tačiau kartais pokalbiai virsta šnabždesiais prie to paties kavos aparato. Jau ne kalbame su kolegomis, o apšnekame juos:

– Girdėjai, kad Milda ten ne vitaminus, o antidepresantus geria?

– Nesuprantu, kodėl Julija po tos nugaros operacijos grįžta į darbą, – gal jau eitų anksčiau į pensiją? Dar turėsime ir už ją dirbti.

– Poliklinikoje nugirdau, kad mūsų vadovės sūnui diagnozavo autizmą. Nu ir ji pati tokia keistoka...

– Klausyk, Mariaus mėnesį nebus darbe – girdėjau, jam skrandžio vėžys.

Į negalią, jeigu ji mūsų nepaliečia tiesiogiai, Lietuvoje dažnai dar žvelgiama per morališkai pasenusį, apdulkėjusį atskirties filtrą: „mes“ ir „jie“, „normalūs“ ir „nenormalūs“, „sveiki“ ir „nesveiki“. Nepagalvojame, kad ir negalią turintis žmogus gali ir nori dirbti, kad kiekvieną dieną šalia esantis kolega gali turėti nematomą negalią ir ją slėpti, kad negalia gali pasibelsti ir į mūsų ar artimųjų gyvenimą – kaip liga, trauma ar psichikos sveikatos iššūkiai.

Noriu pabrėžti, kad žodis „negalia“ šioje knygoje pasitelkiamas kaip platesnė sąvoka, apimanti skirtingus žmonių iššūkius, o ne vien kaip sveikatos ir socialinės apsaugos sistemos priskirtas statusas. Pavyzdžiui, kolega gali turėti disleksiją – negali skaityti taip pat kaip visi, tačiau dėl to nebūtinai turi įformintą negalią bei sumažintą dalyvumą (anksčiau vartotas terminas „neįgalumas“). Kolegė gali turėti autizmo diagnozę ir patirti tam tikrų iššūkių dėl savo neuroskirtingumo, tačiau, sistemos požiūriu, tų iššūkių nepakaks negaliai dokumentuoti, dalyvumo lygiui sumažinti.

2024 m. pabaigoje, LR socialinės apsaugos ir darbo ministerijos duomenimis, Lietuvoje gyveno 231 tūkst. žmonių, turinčių oficialiai pripažintą negalią. Tai sudaro 8,5 proc. mūsų šalies gyventojų skaičiaus¹.

Nors negalios simboliu esame įpratę laikyti baltą žmogeliuką vežimėlyje profiliu su mėlynu fonu, o pačią negalią dažnai suprantame kaip vizualiųjų išorės požymių turintį reiškinį, didžiuma negalios formų nėra matomos – tai dėl vidaus organų ligų ir kitų sveikatos sutrikimų, intelekto ar psichikos sutrikimų atsirandanti negalia. Fizinė bei sensorinė – klausos ir regos – negalia sudaro tik maždaug trečdalį visų negalios atvejų. Prie didžiojo „pyrago diagramos“ gabalo – šimtų tūkstančių žmonių su nematoma negalia – dar turėtume pridėti tuos, kurie neturi nustatytos negalios, dalinio dalyvumo arba pasirenka to nedokumentuoti, bet dėl tam tikros diagnozės turi individualių pagalbos poreikių.

Darbingo amžiaus asmenys su negalia sudaro net 66 proc. asmenų su negalia, tačiau tik kas trečias jų dirba². Lietuvoje net 38,2 proc. žmonių su negalia priskiriami skurdo rizikos lygiui. Tai aukščiausias rodiklis Europos Sąjungoje, kur šalių vidurkis siekia 20,7 proc., bei didžiausias žmonių su negalia skurdo rizikos lygis Lietuvoje per pastaruosius 20 metų. Kodėl taip yra? Problemos priežastys daugialypės ir sisteminės, bet pagrindinė yra ribota žmonių su negalia galimybė dalyvauti darbo rinkoje.

Pasak Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos 2024 m. atliktos reprezentatyvios visuomenės nuomonės apklausos „Žmogaus teisių supratimas Lietuvoje“, beveik 4 iš 10 respondentų mano, kad labiausiai diskriminuojamos grupės Lietuvoje yra žmonės su fizine ar psichikos negalia. 60 proc. respondentų bei respondenčių daugiausia diskriminacijos išvelgia darbo rinkoje³.

Kalbėti darbe apie savo negalią žmonės dažnai tiesiog bijo: „tai pakenks mano karjerai“, „nenoriu būti nuvertinama(s)“, „bijau apkalbų“, „bus pagrindas mane atleisti“. Anot „Accenture“ 2021 m. atlikto tyrimo, 67 proc. iš 1750 apklaustų verslo vadovų teigė, kad jų įmonės palaiko darbuotojus su negalia. Tačiau net 76 proc. iš 5870 apklaustų tų įmonių darbuotojų, turinčių negalią, prisipažino, kad apie ją nesakė vadovui, personalo skyriui ar kolegoms.

Nesakė – ir nereikia, atrodytų. Tačiau tyrimai rodo, kad apie savo negalią pasakę darbuotojai tampa trečdaliu labiau įsitraukę bei motyvuoti. Įmonės, kuriose dirba skirtingos patirties ir gebėjimų turintys žmonės, gali būti produktyvesnės, kūrybingesnės, efektyviau spręsti problemas ir valdyti riziką⁴.

Pastaraisiais metais negalios įtraukties srityje atsirado net keletas svarbių naujovių. 2024 m. sausį Lietuvoje įsigaliojo darbuotojų su negalia 5 proc. kvota viešojo sektoriaus organizacijoms; šią kvotą svarstoma taikyti ir verslo įmonėms. 2025 m. birželį visose Baltijos šalyse įsigaliojo Europos Sąjungos direktyva, įpareigojanti svarbiausias paslaugas ir produktus padaryti prieinamus įvairių tipų negalią turintiems žmonėms. Kilo daug šurmulio: ką tai reiškia? Kokių pritaikymų reikia? Kur rasti tų darbuotojų ar paslaugų vartotojų su negalia?

Atrodo, ledai pajudėjo. Vis dažniau skaitome žmonių su negalia istorijas žiniasklaidoje, kartais juos užjaučiame, kartais žavimės, tačiau dažnai neįsivaizduojame, kokių kliūčių jiems ir joms tenka įveikti, kad galėtų ne tik pasinaudoti banko paslaugomis, patekti į gydymo įstaigą, bet ir... tapti mūsų kolegomis.

Šioje knygoje susipažinsite su dvidešimčia žmonių, turinčių skirtingų tipų negalią. Tai tiesiog kolegos ir kolegės, o ne superherojai, „įveikę savo negalią“, kaip dažnai girdima žiniasklaidoje. Dalies net nereikėjo ieškoti: vienas buvo vaikystės draugas, su kitu kartu studijavau ar dirbau, trečias mane aptarnavo kavinėje. Turbūt kiekvienas statistinis Lietuvos gyventojas ir gyventoja savo aplinkoje rastų ne mažiau herojų, vertų pakliūti į šią knygą. Istorijos nėra anoniminės. Be galo dėkoju šiems drąsiems žmonėms, kurie man ir jums atvėrė duris į savo asmeninį bei profesinį gyvenimą.

Dešimt knygos skyrių išdėlioti siekiant perteikti kuo platesnį negalios spektrą. Tai ne oficiali negalios klasifikacija – tiesiog mano pasirinkimas. Kiekviename skyriuje rasite po dvi herojų istorijas, nes net ta pati negalia gali įgyti įvairiausių formų, kiekvienas atvejis unikalus. Kaip ir skirtingas kiekvienas kelias į gyvenimą su negalia, patiriami iššūkiai, net paties asmens požiūris.

Knygoje rasite ne tik patarimų, kaip būti negaliai draugišku kolega ar kolege, bet ir organizacijos „SOPA“, nuo 2006 m. dirbančios žmonių su negalia įdarbinimo srityje, komandos įžvalgų, skirtų vadovams bei personalo specialistams ir padėsiančių priimti žmones su negalia į savo įmonę, atliepti individualius poreikius. Šias įžvalgas rasite kiekviename skyriuje po žmonių istorijų. Rengiant knygą mane konsultavo Lietuvos negalios srityje veikiančių organizacijų atstovai ir atstovės – visiems ir visoms esu be galo dėkinga už pastabas bei patarimus.

Vienuoliktame knygos skyriuje pateikiami keturi pokalbiai su negalios temos ekspertėmis. Šios moterys, prieš kurias žemai lenkiu galvą, jau daugybę metų siekia, kad žmonės su negalia būtų orūs ne tik visuomenės, bet ir darbo rinkos nariai: Jurgita Kuprytė yra įdarbinimo tarpininkų „SOPA“ vadovė, Vaida Kaikarienė – „Rimi Baltic Group“ Lietuvos skyriaus personalo vadovė, Simona Aginskaitė – Lietuvos negalios organizacijų forumo Advokacijos ir komunikacijos projektų vadovė, Karilė Levickaitė – organizacijos „Psichikos sveikatos perspektyvos“ direktorė.

Tikiuosi, jų mintys padrąsins mus visus ir visus: darbdavius – tapti atviresnius kandidatams su negalia; jau dirbančius žmones su negalia – drąsiau prabilti apie savo istorijas, patirtį, nesigėdyti prašyti tiek valstybės, tiek darbdavio, tiek kolegų pagalbos; dar ieškančius darbo žmones su negalia – patikėti savo jėgomis; visus kieno nors kolegas ir koleges – išgirsti bei klausytis negalios patirties, iš jos mokytis.

Kad pokalbiai prie kavos netaptų šnabždesiais ar „mūsų“ pokalbiais apie „juos“, visus mus jungiantį kavos gėrimo ritualą pavaizdavo šios knygos iliustracijos, sukurtos mano kolegės – iliustratorės Tatjanos Sofijos Pleskevičienės, turinčios autizmo spektro sutrikimą. Gerdamos kavą su ja diskutavome: kaip atrodytų kavos puodelis skirtingų kolegų rankose, o kaip – ant darbo stalo? Kas, jeigu kolega su regos negalia nemato kavos puodelio, o jis karštas? Kokių gestų kolega su klausos negalia kviestų išgerti kavos? Kas suskaičiuos pusiau nugertus ir pamirštus puodelius ant kolegos, turinčio aktyvumo ir dėmesio sutrikimą, stalo?

Gal ir jūs, kartu gerdami kavą, išvysite, kad visi turime daugiau panašumų nei skirtumų. Juk, nepaisant mūsų negalių, visi esame tiesiog kolegos.

[1 Statistiniai duomenys apie negalią Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos int. svetainėje.](#)

[2 Statistiniai duomenys apie negalią Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos int. svetainėje.](#)

[3 Tyrimas Žmogaus teisių supratimas Lietuvoje: reprezentatyvi visuomenės nuomonės apklausa PDF formatu int. svetainėje lygybe.lt.](#)

[4 Straipsnis Make Things Work: Epilepsy Discrimination in the Workplace PDF formatu int. svetainėje hbr.org.](#)