

KOHTUULLINEN MUKAUTTAMINEN KÄYTÄNNÖSSÄ

LUPAAVIA KÄYTÄNTÖJÄ



TYÖNTEKIJÄN
OIKEUDET

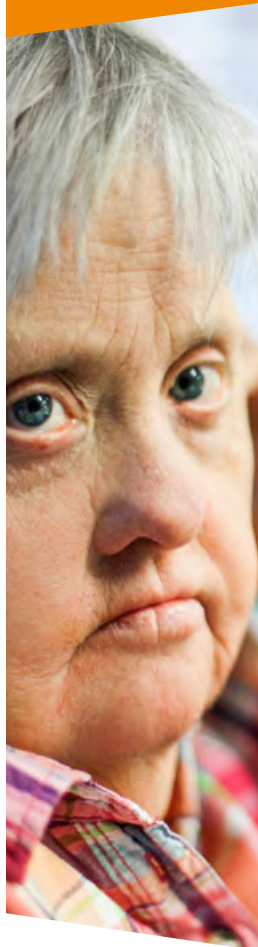
#EUvsDiscrimination

Tässä oppaassa esitetyt tiedot on kerätty suoraan kansallisen tason työnantajilta. Ne perustuvat vastauksiin, joita EUvsDiscrimination-kampanjan yhteydessä laadittuun kyselylomakkeeseen saatiin. Oppaan tiedot työllistämiskäytännöistä, vammaisten työntekijöiden määristä tai kohtuullista mukauttamista koskevista toimenpiteistä ovat siis subjektiivisia eikä Euroopan komissio ole vastuussa niiden paikkansapitävyydestä.

Oppaan on laatinut EUvsDiscrimination-kampanjavastaava tri Magdi Birtha, joka työskentelee tutkijana Euroopan sosiaalipolitiikan ja tutkimuksen keskuksessa (European Centre for Social Welfare Policy and Research).

Euroopan komissio ja sen nimissä toimivat henkilöt eivät vastaa siitä, miten tämän julkaisun tietoja käytetään. Lisätietoa Euroopan unionista on saatavilla internetissä (<http://www.europa.eu>).





EUvsDISCRIMINATION-KAMPANJA	06
TAUSTA	08
MITÄ ON KOHTUULLINEN MUKAUTTAMINEN?	12
LUPAAVIA KÄYTÄNTÖJÄ, JOILLA VAMMAISET HENKILÖT OVAT TYÖLLISTYNEET AVOIMILLE TYÖMARKKINOILLE	14
A • ESIMERKKEJÄ JULKISELTA SEKTORILTA	15
▶ Vammaisten henkilöiden palkkaaminen Brysselin ympäristövirastoon (Bruxelles Environnement, Belgia)	16
▶ Kehitysvammaisten palkkaaminen Biskajan aluehallinnon virkoihin (Espanja)	18
▶ Autismin kirjoon kuuluvien henkilöiden palkkaaminen kansalliseen tuomioistuinvirastoon (Unkari)	20
▶ Brysselin pääkaupunkialueen palo- ja pelastuslaitoksen (SIAMU) monimuotoisuussuunnitelma (Belgia)	22
▶ Monimuotoisuussuunnitelman toteuttaminen Ucclen kunnassa (Belgia)	24
▶ Työvoimatoimiston tilojen mukauttaminen vammaisen työntekijän tarpeisiin (Ranska)	26
B • ESIMERKKEJÄ YKSITYISELTÄ SEKTORILTA	29
▶ Osallistava esteettömyysluettelo – Shell Global / Shell Bulgaria EAD (Bulgaria)	30
▶ Ammatillinen kuntoutus henkilöstöosaston tuella – E.ON Hungária Zrt. (Unkari)	32
▶ Vammaisille työntekijöille tarkoitettu etupaketti – ING Bank Śląski S.A. (Puola)	34
▶ Muotoilu ja suunnittelun hyödyntäminen kehitysvammaisten henkilöiden työllisyyden tukemisessa – Le Reflet ravintola (Nantes, Ranska)	36
▶ Vammaisten henkilöiden kouluttaminen ja työllistäminen web-ohjelmointiin erikoistuneessa uusyrietyksessä – Domino Dizajn d.o.o. (Kroatia)	38
▶ Vammaisten henkilöiden osallistaminen kaikilla paperitehtaan osastoilla, JSC SMILTANIS IR KO (Liettua)	40
▶ Yhteiskunnallinen yrittäjyys stereotyyppien torjumiseksi ja avoimilla työmarkkinoilla työllistymisen tukemiseksi – Etincelle o.s. (Tšekki)	42
▶ Menestyvä yhteiskunnallinen yritys, joka kouluttaa vammaisia henkilöitä avoimille työmarkkinoille – Grupo SIFU (Espanja)	44
C • ESIMERKKI KANSALAI SYHTEISKUNNAN TOIMINNASTA	46
▶ “Valueable Network” verkosto kehitysvammaisten henkilöiden osallisuuden lisäämiseksi majoitus- ja ravintola-alalla (Italia, Espanja, Portugali, Unkari, Saksa, Turkki)	47
MISTÄ APUA OMISTA OIKEUKSISTA HUOLEHTIMISEEN?	48

EUvsDISCRIMINATION- KAMPANJA

**Euroopan komissio
käynnisti toukokuussa 2019
#EUvsDiscrimination-kampanjan,
jonka tarkoituksena oli lisätä EU:n
kansalaisten tietoisuutta heidän
oikeudestaan syrjimättömyyteen.**

Kampanjaa varten perustettiin oma verkkosivusto, laadittiin esite ja tehtiin videoita kaikilla EU:n virallisilla kielillä. Lisäksi laadittiin erityinen sosiaalisen median strategia. EU:n perustamalla verkkosivustolla annettiin kansalaisille tietoa eri maiden kansallisista tasa-arvoelämästä, jotta he voivat hankkia lisätietoa omista oikeuksistaan ja niiden käyttämisestä.

Yksi kampanjan teemoista oli **kohtuulliset mukautukset vammaisille henkilöille**. Euroopan komissio järjestikin toukokuun 2019 ja maaliskuun 2020 välisenä aikana useita kohtuullista mukauttamista käsitteleviä tapahtumia jäsenvaltioissa, joissa vammaisten henkilöiden ja muiden henkilöryhmien väliset työllisyserot ovat EU:n suurimmat. Toiminnalla pyrittiin lisäämään tietoisuutta niiden EU:n työnantajien ja kansalaisten keskuudessa, jotka eivät olleet tietoisia EU:n lainsäädäntöön perustuvista mahdollisuuksista torjua työpaikkasyrjintää.

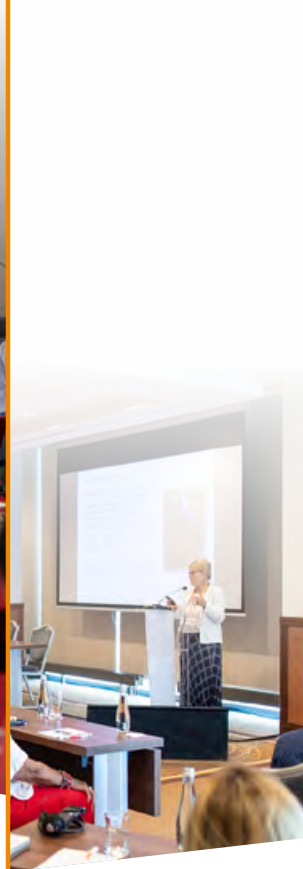
Tapahtumat tarjosivat erinomaisen tilaisuuden tavata työnantajia ja keskustella suoraan heidän kanssaan siitä, mitä hyötyä vammaisten henkilöiden palkkaamisesta on. Työnantajille voitiin myös esitellä kokemuksia vammaisia henkilöitä varten tehdystä kohtuullisesta mukauttamisesta.



BRYSSEL



BUKAREST



VARSOVA

**Tapahtumat järjestettiin
seuraavissa jäsenvaltioissa:**

15.5.2019



BRYSSEL

BELGIA

7.6.2019



BUKAREST

ROMANIA

27.6.2019



VARSOVA

PUOLA



SOFIA



PRAHA



VILNA



ZAGREB



BUDAPEST

18.10.2019



SOFIA
BULGARIA

6.12.2019



PRAHA
TŠEKKI

15.1.2020



VILNA
LIETTUA

24.1.2020



ZAGREB
KROATIA

24.2.2020



BUDAPEST
UNKARI

► YHDENVERTAISTA KOHTELUA TYÖSSÄ KOSKEVASSA EU:N DIREKTIIVISSÄ 2000/78/EY¹ KIELLETÄÄN SYRJINTÄ TYÖPAIKALLA IÄN, SUKUPUOLEN, VAMMAISUUDEN, ETNISEN ALKUPERÄN, RODUN, USKONNON TAI VAKAUMUKSEN TAI KOKO SEKSUAALISEN SUUNTAUTUMISEN PERUSTEELLA.

Yhdenvertaista kohtelua koskevassa EU:n lainsäädännössä on vuodesta 2000 lähtien vahvistettu suojelun vähimmäistaso kaikille EU:ssa työskenteleville.

Lainsäädännössä kielletään työnantajia syrjimästä ketään työssä ja turvataan työnteekijöiden oikeus syrjimättömyyteen.

EU:n lainsäädännössä taataan siis EU:ssa työskenteleville ihmisille oikeus yhdenvertaiseen kohteluun työhönotossa sekä työoloissa ja ehdoissa, uralla etenemisessä, palkkauksessa, ammatilliseen koulutukseen pääsyssä ja irtisanomisen yhteydessä.

Kaikki EU:n jäsenvaltiot ovat ottaneet direktiivin osaksi kansallista lainsäädäntöään jo kauan sitten. Silti liian moni ei vielä tiedä siinä säädetystä oikeuksista ja suojelusta. Vuonna 2014 julkaistussa yhteisessä kertomuksessa rotusyrjintädirektiivin ja työsyryntädirektiivin täytäntöönpanosta todettiin, että ”suurin haaste on tehdä nykyinen suoja paremmin tunnetuksi ja varmistaa, että direktiivin käytännön täytäntöönpano ja soveltaminen sujuu paremmin”². Erityiseurobarometrin ”Syrjintä EU:ssa 2015”³ mukaan lähes puolet ihmisistä ei tunne

oikeuksiaan mahdollisessa syrjintätapauksessa. Erilaiset kyselyt osoittavat myös, että noin joka kahdeksas eurooppalainen katsoo kuuluvansa ryhmään, joka on vaarassa tulla syrjityksi rodun, etnisen alkuperän, vammaisuuden, sukupuolen, seksuaalisen suuntautumisen, iän tai uskonnon ja/ tai vakaumuksen perusteella.

Syrjintä, vihapuhe ja vähemmistöihin kohdistuvat hyökkäykset koskettavat valitettavasti edelleen päivittäin monia ihmisiä Euroopan unionissa.

Esimerkiksi työllisyydessä on edelleen merkittävä ero (24,2 prosenttiyksikköä) vammaisten henkilöiden ja muiden henkilöryhmien välillä⁴. Tämä tarkoittaa, että **vammaisilla henkilöillä on muita henkilöitä pienempi todennäköisyys saada työpaikka**. Vaikeasti vammaisten henkilöiden osalta ero on vielä suurempi. Vammaiset henkilöt ovat perinteisesti jääneet työmarkkinoiden ulkopuolelle, mikä on johtanut heidän kohdallaan sosiaaliseen syrjäytymiseen ja huono-osaisuuteen. Tilanne on myös altistanut

heidät suuremmalle köyhyysriskille ja aiheuttanut merkittäviä esteitä heidän osallisuudelleen yhteiskunnassa. Työllisyys on kuitenkin keskeisessä asemassa sosiaalisen osallisuuden varmistamisessa, köyhyyden vähentämisessä ja epätasa-arvon torjumisessa kaikkialla unionissa.

Työllisyyseroa ei ole vielä saatu kurottua umpeen, vaikka EU ja kaikki sen jäsenvaltiot ovat ratifioineet **YK:n yleissopimuksen vammaisten henkilöiden oikeuksista (YK:n vammaisyleissopimus)**, jossa nimenomaisesti kielletään vammaisuuteen perustuva syrjintä työmarkkinoilla sekä kehoitetaan sopimuspuolia varmistamaan **kohtuullinen mukauttaminen työpaikalla**. Kohtuullisella mukauttamisella tarkoitetaan tarpeellisia ja asianmukaisia järjestelyjä sen varmistamiseksi, että vammaisten henkilöiden ihmisoikeudet toteutuvat. Kohtuullisella mukauttamisella parannetaan vammaisten pääsyä avoimille työmarkkinoille.



LIIKETOIMINNAN NÄKÖKULMASTA

VAMMAISTEN HENKILÖIDEN TYÖLLISTÄMINEN ON MYÖS LIIKETOIMINNAN NÄKÖKULMASTA JÄRKEVÄÄ

- ▶ Työntekijöitä voidaan palkata laajemmasta osaajajoukosta
- ▶ Työntekijöiden vaihtuvuus vähenee
- ▶ Työterveyskustannukset pienenevät
- ▶ Työntekijöiden poissaolot vähenevät
- ▶ Työntekijöiden työmoraali paranee
- ▶ Ymmärrys eri asiakasryhmistä paranee, mikä puolestaan tuo lisää asiakkaita
- ▶ Vaikuttaa myönteisesti yrityskuvaan
- ▶ Vähentää oikeudellisia riskejä
- ▶ Jokainen käytetty euro tuottaa 1,48 euroa
- ▶ On yhä useammin kumppaniorganisaatioiden vaatimuksena
- ▶ Kyseessä on kasvava työmarkkinoiden osa-alue, sillä joka kolmas ihminen vammautuu jonkinasteisesti 50–65-vuotiaana.

1 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FI/TXT/?uri=CELEX:32000L0078>; <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FI/TXT/?uri=CELEX%3A32000L0043>

2 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FI/TXT/?uri=celex:52014DC0002>

3 <https://ec.europa.eu/commfrontoffice/publicopinion/index.cfm/Survey/getSurveyDetail/instruments/SPECIAL/surveyKy/2077>

4 ANEDin analyysi Eurostatin laatimista EU:n tulo- ja elinolotilastoista: <https://www.disability-europe.net/downloads/1045-europe-2020-data-people-with-disabilities-tables-eu-silc-2017>

2017
tilastot.

Tietojen lähde:

ANEDin analysoimat EU:n tulo- ja elinolotilastot.

JOKIN VAMMA				JOKIN VAMMA			
	KYLLÄ	EI	Ero		KYLLÄ	EI	Ero
	%	%	(prosenttiyksikköä)		%	%	(prosenttiyksikköä)
AT	56,3	76,9	20,6	IE	32,2	74,3	42,2
BE	42,5	74,4	31,8	IT	51,8	65,5	13,7
BG	39,5	73,7	34,2	LT	47,3	79,2	31,9
CY	47,3	71,0	23,7	LU	53,0	68,9	16,0
CZ	49,4	79,1	29,7	LV	61,8	78,9	17,1
DE	51,8	79,4	27,7	MT	37,2	73,6	36,5
DK	57,7	80,8	23,1	NL	58,5	81,5	23,0
EE	62,2	83,0	20,8	PL	42,5	74,5	32,0
EL	36,7	59,7	23,0	PT	56,1	75,0	18,9
ES	40,1	67,6	27,5	RO	43,7	74,3	30,6
FI	54,4	74,4	20,0	SE	52,6	83,5	30,9
FR	55,5	74,0	18,6	SI	53,7	73,5	19,8
HR	33,8	65,9	32,2	SK	57,7	80,0	22,4
HU	46,7	76,1	29,5	UK	52,9	83,4	30,5

Työllisyysaste

EU: ssa



JOKIN VAMMA

KYLLÄ

50,6

Ero (prosenttiyksikköä)

EI

74,8

24,2

Tämän oppaan tarkoituksena on **parantaa yleisen tason käsitystä siitä, mitä kohtuullisella mukauttamisella tarkoitetaan ja miten se voidaan toteuttaa käytännössä**. Oppaassa keskitytään erityisesti vammaisuuteen liittyvään kohtuulliseen mukauttamiseen. Lisäksi tuodaan esiin etuja, joita saavutetaan vammaisten henkilöiden työllistämisestä avoimilla työmarkkinoilla. Opas toimii myös eräänlaisena myytinmurtajana, sillä sen tarkoituksena on kumota yleisimpiä stereotyyppioita ja väärinkäsityksiä, jotka liittyvät vammaisia henkilöitä varten tehtävän kohtuullisen mukauttamisen kustannuksiin ja hankaluuteen.

Oppaassa esitellään lupaavia käytäntöjä, joita toimintansa parantamiseen sitoutuneet julkisen ja yksityisen sektorin työnantajat ovat kehittäneet eri puolilla EU:ta. Kyseiset työnantajat tukevat jo nyt vammaisten henkilöiden osallistamista työmarkkinoille erilaisilla toimenpiteillä, ja heillä on merkittävä visio siitä, miten työympäristöstä saadaan joustava ja erilaisuutta sietävä. Kaikki ovat yhtä mieltä yhdestä asiasta: vammaisten henkilöiden läsnäolo toimistoissa ja yrityksissä on hyödyttänyt kaikkia osapuolia. Toivottavaa on, että opas innoittaa myös muita työnantajia palkkaamaan enemmän vammaisia henkilöitä ja löytämään ratkaisuja heitä varten tehtävään kohtuulliseen mukauttamiseen.



► MILLAISTA SYRJINTÄÄ TYÖPAIKOILLA ESIINTYY?

EU:N LAINSÄÄDÄNTÖ KATTAU USEITA ERILAISIA TILANTEITA:

- **Välitöntä syrjintää** on se, että työnantaja kohtelee sinua huomattavasti enemmän kuin jotakin toista samanlaisessa tilanteessa olevaa iän, sukupuolen, vammaa, etnisen alkuperän, rodun, uskonnon tai vakaumuksen taikka seksuaalisen suuntautumisen perusteella. *Näin on esimerkiksi silloin, kun työnantaja kieltäytyy palkkaamasta yli 50-vuotiaasta henkilöä iän perusteella.*
- **Välillistä syrjintää** on se, että jokin yleisesti sovellettava käytäntö, toimintapolitiikka tai sääntö vaikuttaa kielteisesti tiettyihin henkilöihin. Toimenpiteet näyttävät silloin ensi näkemältä neutraaleilta, mutta tosiasiaa niillä syrjitään tiettyjä henkilöitä. *Esimerkiksi osa-aikatyöntekijöiden kannalta epäsuotuisat soveltamissäännökset saattavat syrjiä välillisesti naisia, koska enemmistö osa-aikatyöntekijöistä on naisia.*
- **Häirintä** on yhdenlaista työpaikkasyrjintää. Kyse on haitallisesta käytöksestä, kiusaamisesta tai muusta toiminnasta, jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai hyökkäävä ilmapiiri. *Häirintää on esimerkiksi se, että esimies tai työkaveri kertoo seksuaaliseen suuntautumiseen liittyviä vitsejä työkaverilleen, joka on homo tai lesbo.*
- **Käskeytys tai ohje** harjoittaa syrjintää on sitä, että henkilö kehottaa toista syrjimään jotakuta. *Näin tapahtuu esimerkiksi tilanteissa, jossa työnantaja pyytää henkilöstöpalveluyritystä palkkaamaan vain alle 40-vuotiaita työntekijöitä.*
- **Vastatoimenpiteillä** viitataan tilanteeseen, jossa henkilö joutuu kärsimään kielteisiä seurauksia, koska on tehnyt syrjintää koskevan kantelun. *Näin voi käydä esimerkiksi silloin, kun henkilö irtisanotaan tai häntä ei yllennetä siksi, että hän on kannellut esimiehensä harjoittamasta syrjinnästä.*

▶ MITÄ ON KOHTUULLINEN MUKAUTTAMINEN?

Kohtuullisella mukauttamisella tarkoitetaan kaikkia työpaikalla tai työympäristössä tehtäviä muutoksia, jotka ovat tarpeen, jotta vammaisilla henkilöillä olisi samat mahdollisuudet kuin muilla hakea töitä, suorittaa työtehtävät, edetä uralla ja osallistua koulutukseen. Kohtuullisen mukauttamisen tarkoituksena on mahdollistaa vammaisille henkilöille työnteko tai työssä yleneminen. Kun asiat tehdään hieman toisin, vammaisten työntekijöiden työn tuottavuus voi olla yhtä hyvää ja heillä voi olla yhtäläiset mahdollisuudet ei-vammaisiin työntekijöihin verrattuna.

Kohtuullinen mukauttaminen koskee kaikkia vammaisia työntekijöitä. Oikeus kohtuulliseen mukauttamiseen kattaa kaiken EU:n lainsäädännön soveltamisalaan kuuluvan työhön liittyvän toiminnan aina työnhausta irtisanomiseen. Sitä sovelletaan myös työoloihin ja ehtoihin sekä luontoisetuihin. Jos sinulla on jokin vamma tai rajoite ja katsot tarvitsevasi mukautuksia työssäsi tai työpaikallasi, voit pyytää kohtuullista mukauttamista.

MITÄ SANOTAAN LAISSA?

EU:n työelämän yleisessä tasa-arvodirektiivissä edellytetään, että työnantajat tekevät vammaisia työntekijöitä varten kohtuullista mukauttamista, **kunhan siitä ei aiheudu työnantajalle kohtuutonta rasitetta**. Tämä periaate määrittää kohtuullisen mukauttamisen velvoitteita, joihin voi sisältyä muun muassa teknisiä ratkaisuja, kuten erilaisten apuvälineiden järjestämistä. Työelämän yleisessä tasa-arvodirektiivissä määritellään kohtuullinen mukauttaminen seuraavasti:

“Työnantajan on toteutettava asianmukaiset ja kulloistenkin tarpeiden mukaiset toimenpiteet, jotta vammaiset voivat päästä johonkin toimeen, harjoittaa sitä ja edetä urallaan tai saada koulutusta, jollei näistä toimenpiteistä aiheudu työnantajalle kohtuutonta rasitetta. Tätä rasitetta ei pidetä kohtuuttomana, jos se riittävässä määrin korvautuu jäsenvaltiossa toteutetuilla vammaispolitiikan toimenpiteillä.
(Neuvoston direktiivin 2000/78/EY 5 artikla.)

Velvollisuus kohtuulliseen mukauttamiseen on sisällytetty myös **Yhdistyneiden kansakuntien yleissopimukseen vammaisten henkilöiden oikeuksista (YK:n vammaisyleissopimus)**, jonka sopimuspuolia ovat sekä EU että kaikki sen jäsenvaltiot. Vammaisyleissopimuksessa määritetään kohtuullinen mukauttaminen näin:

”kohtuullinen mukauttaminen’ tarkoittaa tarpeellisia ja asianmukaisia muutoksia ja järjestelyjä, joilla ei aiheuteta suhteetonta tai kohtuutonta rasitetta ja joilla varmistetaan vammaisten henkilöiden mahdollisuus nauttia tai käyttää kaikkia ihmisoikeuksia ja perusvapauksia yhdenvertaisesti muiden kanssa.” (YK:n vammaisyleissopimuksen 2 artikla.)

► MILLAISIA MUKAUTUKSIA VOIDAAN TEHDÄ?

Pääasiallisia kohtuullisen mukauttamisen tapoja ovat tekniset ratkaisut, työjärjestelyt, koulutus ja asenteisiin vaikuttaminen.

Esimerkkejä **teknisistä ratkaisuista**:

- Asennetaan hissejä ja rampppeja.
- Valitaan toimistokalusteita, jotka voidaan säätää sopivalle korkeudelle.
- Hyödynnetään näytönlukijoiden ja suurentajien tai puheentunnistusohjelmien kaltaisia tietokoneohjelmistoja.
- Hankitaan pistekirjoituspäätteitä.
- Järjestetään reaaliaikainen tulkkaus verkon välityksellä.

On tärkeää muistaa, että **kohtuullisella mukauttamisella täydennetään esteettömyyteen liittyviä toimenpiteitä** ja että esimerkiksi teknisten laitteiden avulla tehtävä kohtuullinen mukauttaminen on paljon helpompaa ja edullisempaa, jos esteettömyyspuoli on jo kunnossa.

Kohtuullinen mukauttaminen voi liittyä myös seuraaviin näkökohtiin:

- **Työjärjestelyt**, kuten joustava työaika, etätyö ja lomat sekä toimistotilan tai työtehtävän vaihtaminen työntekijän pyynnöstä.
- **Koulutus**, jolla tuetaan työntekijöitä apuvälineteknologian käytössä työpaikalla, **sekä ohjaus**, jotta työntekijät oppivat selvittämään työpaikalla mahdollisesti kohtaamansa esteet.
- **Menettely- ja toimintatapojen muuttaminen** esimerkiksi siten, että työntekijät voivat pyytää keskitetyn järjestelmän kautta apua esteettömyysasioissa.
- **Vaikuttamistoimet**, joilla pyritään varmistamaan vammaisille henkilöille mahdollisuus työskennellä kannustavassa ilmapiirissä.

KOHTUULLISEEN MUKAUTTAMISEEN LIITTYVIÄ MYYTTEJÄ

- Maksaa usein paljon.
- Mukautusten järjestäminen vammaisia työntekijöitä varten on hankalaa.
- Kohtuullisten mukautusten suunnittelussa ja toteuttamisessa tarvitaan aina erityistä asiantuntemusta.
- Yhtiön ylimmän johdon ensisijainen tavoite ei ole vammaisten henkilöiden palkkaaminen.
- Vammaisten henkilöiden palkkaaminen lisää terveys- ja turvallisuusriskejä.



AVUKSI TOIMENPITEIDEN VALINNASSA: MILLAINEN ON ”KOHTUULLINEN” MUKAUTUS?

- Onko se toimiva? Vastaako se vammaisen työntekijän erityistarpeita?
- Onko se käytännöllinen?
- Aiheutuuko siitä työnantajalle kestämättömiä välittömiä tai välillisiä kustannuksia?
- Jos mukautuksista aiheutuu kustannuksia, onko työnantajan mahdollista saada ulkopuolista tukea (kuten rahallista avustusta tai asiantuntija-apua)?
- Häiritseekö se muiden työntekijöiden työnteoa?
- Voidaanko se toteuttaa ilman terveyteen ja turvallisuuden kohdistuvia vaikutuksia?

► LUPAAVIA KÄYTÄNTÖJÄ, JOILLA VAMMAISET HENKILÖT OVAT TYÖLLISTYNEET AVOIMILLE TYÖMARKKINOILLE

Oppaan tässä osassa esitellään lupaavia käytäntöjä, joita kerättiin #EUvsDiscrimination-kampanjan yhteydessä. Työnantajat osallistuivat innokkaasti keskusteluun kampanjan kansallisissa tiedotustapahtumissa.

Esiteltävien käytäntöjen valinnassa pidettiin tärkeänä sitä, että mukana on sekä julkisen että yksityisen sektorin työnantajia. Kyse on työnantajista, jotka ovat sitoutuneet palkkaamaan vammaisia henkilöitä avoimilta työmarkkinoilta ja siten osoittaneet erinomaista johtajuutta toteuttamalla vammaisten työntekijöiden tarvitsemaa kohtuullista mukauttamista erilaisissa työympäristöissä.

Näistä lupaavista käytännöistä ilmenee selvästi, että monet työnantajat eri puolilla Eurooppaa ovat jo sitoutuneet tekemään työpaikastaan osallistavan ja toteuttamaan sitä varten tarvittavat järjestelyt, koska heidän mielestään vammaisen henkilöstön palkkaaminen on parantanut työympäristöä ja yrityksen tulosta.

A● ESIMERKKEJÄ JULKISELTA SEKTORILTA

-  Vammaisten henkilöiden palkkaaminen Brysselin ympäristövirastoon (Bruxelles Environnement, Belgia)
-  Kehitysvammaisten palkkaaminen Biskajan aluehallinnon virkoihin (Espanja)
-  Autismin kirjoon kuuluvien henkilöiden palkkaaminen kansalliseen tuomioistuinvirastoon (Unkari)
-  Brysselin pääkaupunkialueen palo- ja pelastuslaitoksen (SIAMU) monimuotoisuussuunnitelma (Belgia)
-  Monimuotoisuussuunnitelman toteuttaminen Ucclen kunnassa (Belgia)
-  Työvoimatoimiston tilojen mukauttaminen vammaisen työntekijän tarpeisiin (Ranska)





BELGIA



VAMMAISTEN HENKILÖIDEN PALKKAAMINEN BRYSSELIN YMPÄRISTÖVIRASTOON (BRUXELLES ENVIRONNEMENT, BELGIA)

▶ KUVAUS LUPAAVASTA KÄYTÄNNÖSTÄ

Brysselin ympäristövirasto Bruxelles Environnement on tammikuusta 2018 alkaen pyrkinyt rekrytoimaan vammaisia henkilöitä kaikkiin työtehtäviin (suorittavan tason tehtäviin, hallintoon, johtotehtäviin ja muihin toimiin) erilaisilla sopimuksilla, kuten vakituisilla ja määräaikaaisilla sopimuksilla. Virastossa on toteutettu useita konkreettisia toimenpiteitä vammaisten työntekijöiden onnistuneen rekrytoinnin ja sopeutumisen varmistamiseksi.

- ▶ Hakulomakkeissa on selkeä maininta ja valintaruutu, joilla korostetaan sitä, että Brysselin ympäristövirasto on halukas rekrytoimaan erilaisen taustan omaavia henkilöitä ketään syrjimättä ja että vammaiset henkilöt voivat pyytää kohtuullista mukauttamista.
- ▶ Rekrytointimenettelyä voidaan sopeuttaa vammaisten henkilöiden tarpeisiin (esim. järjestämällä viittomakielen tulkkaus tai mukauttamalla testejä).
- ▶ Viraston toimiloissa on tehty kattavan esteettömyystarkastuksen pohjalta tarvittavat mukautukset, joilla varmistetaan vammaisten työntekijöiden sujuva integrointi.

- ▶ Virasto on myös vaihtanut kokemuksia muiden viranomaisten kanssa laajentaakseen ja kehittääkseen osallistavaa työhönottopolitiikkaansa.
- ▶ Koko henkilöstö on saanut kirjallisen tiedotteen viraston osallistavasta työhönottopolitiikasta, ja noin 50 työntekijää osallistui sisäiseen tiedotus- ja vaikuttamistapahtumaan.

Brysselin ympäristövirasto on huomannut, että vammaisten henkilöiden rekrytoinnista todella on etua ammatillisesti katsottuna. Palkatessaan vammaisen henkilön organisaatio haluaa kyseisen henkilön integroituvan mahdollisimman sujuvasti

TOIMIALA

▶ Ympäristö/julkishallinto

VAMMAISTEN TYÖNTEKIJÖIDEN
LUKUMÄÄRÄ

▶ 5

YHTEYDENOTOT

www.environnement.brussels

työympäristöön, joka on syrjimätön, turvallinen ja huomioon ottava. Brysselin ympäristöviraston johto on sitoutunut antamaan pysyvää rahoitusta vammaisten henkilöiden työhönoton tukemiseksi ja kohtuullisen mukauttamisen järjestämiseksi (esim. vuonna 2018 viittomakielen tulkkauksesta aiheutuneet kustannukset olivat 30 000 euroa). Henkilökunnan valvettavuudella on keskeinen merkitys sille, että vammaiset työntekijät pääsevät osaksi tiimiä. Kun esimerkiksi virasto palkkasi kuoron puutarhurin pysyvään työsuhteeseen, hänen lähimmille kollegoilleen järjestettiin neljä puolen päivän mittaista koulutusta, joissa opeteltiin ranskalaista viittomakieltä. Koulutus järjestettiin työaikana ja yhteistyössä erään erityisjärjestön kanssa.



► KATSE TULEVAISUUTEEN

Vammaiset henkilöt ovat yleensä aliedustettuina hakijoiden joukossa. Näin ollen Brysselin ympäristövirasto tekee alueellista yhteistyötä vammaisten henkilöiden edunvalvontajärjestöjen ja palveluntarjoajien kanssa sopivia ehdokkaita löytääkseen. Henkilöstöosaston oli kuitenkin valmistauduttava rekrytointiprosessiin huolellisesti, jotta vammaisia hakijoita arvioitaisiin ainoastaan heidän taitojensa perusteella ilman minkäänlaisia ennakkoluuloja heidän vammaisuuttaan kohtaan.

Myös joitakin hallinnollisia haasteita on ilmennyt. Brysselin ympäristövirasto haluaisi esimerkiksi tehdä palkkaamiensa vammaisten työntekijöiden kanssa tietynlaisen työsopimuksen, mutta tällainen järjestely on hankala toteuttaa viraston hallinnollisten erityispiirteiden takia. Julkisia

hankintoja koskevat säännöt vaikeuttavat nekin kohtuullisten mukautusten tekemistä. Näin on esimerkiksi silloin, kun rekrytointiprosessiin on saatava viittomakielen tulkki lyhyellä varoitusajalla.

Stereotyyppien torjuminen ja ajattelutavan muuttaminen vievät aikaa. Niitä varten on toimittava monella eri tasolla. Valistustoimia olisi jatkettava jopa useita vuosia sen jälkeen, kun vammainen tai johonkin muuhun haavoittuvassa asemassa olevaan ryhmään kuuluva henkilö on otettu töihin. Henkilökunnan on ymmärrettävä, ettei kohtuullisella mukauttamisella suosita yhtä hakijaa muiden kustannuksella, vaan kyse on toimenpiteestä, jonka ansiosta kaikkien hakijoiden on mahdollista saavuttaa sama tulos.

“ On syytä korostaa, että palkatessaan vammaisen henkilön Brysselin ympäristövirasto ei harjoita hyväntekeväisyyttä vaan tuottaa todellista lisäarvoa organisaatiolle.

Hankkeen kehittämistä jatketaan lähitulevaisuudessa tiivistämällä yhteistyötä muiden alueviranomaisien kanssa, vahvistamalla eri tukipalvelujen välistä koheesiota, kohdentamalla hankkeeseen sisäisiä investointeja (sekä henkilöstön että taloudellisten resurssien muodossa) ja jatkamalla asenteisiin vaikuttamista.





ESPANJA

▶ KEHITYSVAMMAISTEN PALKKAAMINEN BISKAJAN ALUEHALLINNON VIRKOIHIIN (ESPANJA)

▶ KUVAUS LUPAAVASTA KÄYTÄNNÖSTÄ

Biskajan aluehallinto on jo pitkään ollut sitoutunut vammaisten henkilöiden palkkaamiseen, ja sillä on myös runsaasti kokemusta tältä alalta. Näin ei kuitenkaan ole ollut kehitysvammaisten osalta. Näin ollen Biskajan aluehallinto julkaisi vuonna 2017 julkisen hakuilmoituksen viidestä toimesta, joihin oli tarkoitus palkata kehitysvammaisia.

TOIMIALA

▶ Julkishallinto

VAMMAISTEN TYÖNTEKIJÖIDEN LUKUMÄÄRÄ

▶ 5

YHTEYDENOTOT

<https://web.bizkaia.eus/>

Ilmoituksen tarkoituksena oli rekrytoida viisi viranhaltijaa monivaiheisessa vakiomenettelyssä, jota tosin mukautettiin hieman. Perimmäinen tavoite oli tukea kaikkein heikoimmassa asemassa olevien henkilöiden osallisuutta yhteiskunnassa ja työmarkkinoilla. Tämän erityisen hakuilmoituksen johdosta aluehallinnossa oli omaksuttava uusia työtapoja ja joustavampia järjestelyjä. Poliittinen sitoutuminen oli ratkaisevassa asemassa aloitteen onnistumisessa. Aluehallinto sai kaikkiaan 281 hakemusta. Viisi hakijaa sai paikan ja 146 henkilöä rekisteröitiin niin kutsuttuun työpankkiin myöhemmin avautuvia virkoja silmällä pitäen.





Rekrytointiprosessi käsitti neljä erillistä vaihetta, joista kullakin oli olennainen merkitys hankkeen onnistumisessa.

- 1. Kehitysvammaisten henkilöiden tarpeiden ymmärtäminen:** Ennakkoluulojen ja stereotyyppien poistaminen, henkilöstöhallinnon työntekijöiden kouluttaminen, jotta he osaisivat tehdä hakuun liittyvistä asiakirjoista selkokielisiä, asenteisiin vaikuttamiseen tähtäävät sisäiset koulutukset ja kehitysvammaisten henkilöiden osallistuminen menettelyn kaikkiin vaiheisiin.
- 2. Esteettömän rekrytointimenettelyn järjestäminen:** Rekrytoinnissa sovellettiin vakiomenettelyä, jotta se täyttäisi kaikki julkishallinnon virkoja koskevat lakisääteiset vaatimukset. Menettelyä kuitenkin mukautettiin kehitysvammaisten henkilöiden tarpeiden huomioon ottamiseksi. Tiedot annettiin saavutettavassa muodossa, minkä lisäksi huomiota kiinnitettiin oikeuksien toteutumiseen ja ohjaukseen menettelyn kaikissa vaiheissa. Lisäksi oli tärkeää tarjota rauhallinen ja turvallinen ympäristö (esim. valitsemalla koepaikka siten, että se on valoisa ja sinne pääsee helposti julkisilla liikennevälineillä).
- 3. Riittävän tuen tarjoaminen:** Muutamien kolmannen sektorin toimijoiden kanssa allekirjoitettiin kumppanuussopimuksia valittujen hakijoiden työnohjausta ja mentorointia varten.
- 4. Työpaikan vastaanottaminen ja perehdytys työtehtäviin:** Valituilla hakijoilla oli mahdollisuus vierailla useita kertoja työpaikalla yhdessä perheensä ja työnohjaajansa kanssa. Näin he pääsivät tutustumaan työpaikkaan ja saattoivat osallistua koulutuksiin. Jokaiselle heistä nimettiin heidän omalta osastoltaan yhteyshenkilö, joka antoi suoraa tukea. Ensimmäisen perehdytystapaamisen yhteydessä kaikki valitut hakijat allekirjoittivat viranhaltijoilta edellytettävät asiakirjat, jotka oli laadittu selkokieleksiksi.

Tällä hetkellä kaikki viisi tuolloin palkattua kehitysvammaista henkilöä hoitavat menestyksekkäästi työtehtäviään. Heistä on myös tullut tiimiensä täysipainoisia jäseniä. Hanke antoi alkusysäyksen erilaisen, aidosti osallistavan lähestymistavan omaksumiselle. Lähestymistavan tavoitteena on, että kaikille vammaisille henkilöille voitaisiin tarjota mahdollisuus työllistyä julkishallintoon.

► KATSE TULEVAISUUTEEN

Biskajan aluehallinnon aloite on saanut jo useita tunnustuksia ja palkintoja kolmannen sektorin kanssa tekemästään yhteistyöstä sekä kehitysvammaisten henkilöiden oikeuksien edistämisestä Espanjassa. Kyse on toimivasta mallista, jota suositellaan muillekin viranomaisille.

Suurimmat haasteet hankkeen toteuttamisessa olivat pääasiassa toiminnallisia tai liittyivät asenteisiin. Eniten ongelmia aiheuttivat vallitsevat stereotypiat, kehitysvammaisten henkilöiden tarpeisiin liittyviä mukautuksia koskevien toimintatapojen puuttuminen sekä vaikeus luoda rauhallinen ja miellyttävä rekrytointiprosessi. Jotta hanke olisi kestävä pitkällä aikavälillä, on tärkeää säilyttää tiivis yhteys tiedotusvälineisiin, levittää tietoa tuloksista ja näyttää, että kehitysvammaisten henkilöiden täysi integroituminen julkishallinnon työpaikoille on mahdollista. Menettelyä on myös tarkoitus parantaa arviointitulosten perusteella, ja uusia virkoja aiotaan avata myös hallinnon ylemmille tasoille.



UNKARI

▶ AUTISMIN KIRJOON KUULUVIEN HENKILÖIDEN PALKKAAMINEN KANSALLISEEN TUOMIOISTUINVIRASTOON (UNKARI)

▶ KUVAUS LUPAAVASTA KÄYTÄNNÖSTÄ

Kun Unkarin kansallinen tuomioistuinvirasto perustettiin vuonna 2013, sen johdolla oli selvä tavoite palkata toimistoon korkeasti koulutettuja henkilöitä, jotka kuuluvat muita heikommassa asemassa oleviin ryhmiin. Perinpohjaisen harkinnan jälkeen virasto otti yhteyttä AURA-järjestöön (<https://www.auraegyesulet.hu/>).

TOIMIALA

▶ Oikeuslaitos

VAMMAISTEN TYÖNTEKIJÖIDEN
LUKUMÄÄRÄ

▶ 7

YHTEYDENOTOT

<https://birosag.hu/>

AURA on ruohonjuuritason kansalaisjärjestö, jolla on laaja-alainen kokemus autismin kirjoon kuuluvien henkilöiden yhteiskunnallisen osallisuuden ja työmarkkinoille osallistumisen tukemisessa. Tavoitteena oli löytää AURAn tuella sopivia ehdokkaita yksittäisiin työtehtäviin, kuten asiakirjahallintoon, arkistointiin, arkistoitujen asiakirjojen käsittelyyn, asiakirjojen digitointiin ja sisäisiin lähettipalveluihin. Kyseisiä työtehtäviä pidetään tavallisesti yksitoikkaisina. Siksi on ollut haastavaa löytää työntekijöitä, joilla on riittävä koulutus (vähintään ylioppilastutkinto) ja motivaatiota jatkaa kyseisessä työssä. Autismi kirjoon kuuluvien hakijoiden valinnasta, arvioinnista ja kouluttamisesta vastasi AURA. AURAn mentorit osallistuivat työhaastatteluihin ja auttoivat valittuja hakijoita asettumaan uuteen työpaikkaansa. Lisäksi he neuvoivat virastoa esteettömän ja autisteille soveltuvan työympäristön luomisessa, esimerkiksi erityisten työpisteiden käyttöönotossa.



► Yksi hankkeeseen osallistuneista työskentelee Budapestin notaarilaitoksessa. Hän on kuvassa lähiesimiehensä ja ohjaajansa kanssa. ©AURA-järjestö

► KATSE TULEVAISUUTEEN

Asiantuntevan kansalaisjärjestön osallistuminen hankkeeseen oli avaintekijä sen laadun varmistamisessa. AURA toimi myös sovittelijana tilanteissa, joissa jouduttiin ratkomaan työnantajan ja uusien henkilöstön jäsenten välisiä konflikteja. AURAn kokemusten perusteella autismin kirjoon kuuluvat henkilöt menettävät usein työnsä siksi, ettei tarvittavia kohtuullisia mukautuksia ole tehty. Useimmissa tapauksissa väärinkäsitykset olisivat kuitenkin helposti selvitettävissä ja tarvittavaa tukea olisi tarjolla. Tässä hankkeessa kohtuullisen mukauttamisen toimenpiteisiin lukeutuivat muun muassa suurempi jousto työpäivän aloittamisajajoissa ja työntekijöiden säännöllisemmät lepotauot.

Tuomioistuinviraston henkilöstöä osallistui myös koulutustilaisuuksiin, joiden tarkoituksena oli valmistella heitä uusien kollegoidensa

vastaanottamiseen ja purkaa mahdollisia stereotyyppioita. Rekrytoinnin jälkeen kiinnitettiin erityistä huomiota siihen, että autismin kirjoon kuuluvat työntekijät pääsevät täysimääräisesti mukaan myös viraston sosiaaliseen toimintaan (esim. joulujuhlat ja tiimien kehittämispäivät).

Kansallisen tuomioistuinviraston alaisuuteen kuuluvat organisaatiot, kuten Budapestin notaarilaitos ja Budan keskusalueen alioikeus, liittyivät hankkeeseen jo alkuvaiheessa. Tällä hetkellä niissä työskentelee yhteensä seitsemän autismin kirjoon kuuluvaa henkilöä. Hankkeen ansiosta osallistujat löysivät pysyvän ja hyväpalkkaisen työn julkiselta sektorilta, heistä tuli veronmaksajia ja heillä on varaa itsenäiseen asumiseen.

Kansallinen tuomioistuinvirasto pitää hanketta lupaavana käytäntönä. Virastossa uskotaan, että autismin kirjoon kuuluvat henkilöt voisivat tuoda oman panoksensa myös muiden viranomaisten työhön Unkarissa. Useita työpajoja on järjestetty yhteyksien luomiseksi eri viranomaisten johdon kanssa osana näiden viranomaisten yhteiskuntavastuunmenettelyjä. Tuomioistuinvirasto kehottaa muitakin viranomaisia yksilöimään työtehtävät, joihin tarvitaan uusia tekijöitä, sekä arvioimaan, olisiko jonkin tietyn vammaisryhmän jäseniä mahdollista kouluttaa ja palkata kykeisiin tehtäviin. Asiantuntevan kansalaisjärjestön osallistuminen takaa sujuvan rekrytoinnin, koulutuksen ja perehdytyksen. Myös muun henkilökunnan myönteinen asenne on tärkeä, jotta voidaan varmistaa mutkaton integroituminen tiimeihin.



BELGIA



► BRYSSELIN PÄÄKAUPUNKIALUEEN PALO- JA PELASTUSLAITOKSEN (SIAMU) MONIMUOTOISUUSSUUNNITELMA (BELGIA)

► KUVAUS LUPAAVASTA KÄYTÄNNÖSTÄ

Brüsselin palo- ja pelastuslaitoksella (SIAMU) on vuodesta 2013 lähtien ollut kahden vuoden välein uusittava monimuotoisuussuunnitelma, jonka tavoitteena on kumota vammaisiin henkilöihin liittyviä stereotypioita.

Ensimmäisessä vaiheessa SIAMU allekirjoitti monimuotoisuussitoumuksen, jossa se sitoutui edistämään monimuotoisuutta ja erilaisuutta kunnioittavia arvoja.

Tällä hetkellä SIAMUn 250 hallintotyöntekijästä 10:llä on liittovaltion tasolla ja/tai aluetasolla tunnustettu vammaisasema. Myös neljällä palomiehellä on jokin vamma, ja uuden uudelleensijoittamismenettelyn ansiosta vammaisia palomiehiä voidaan tukea aiempaa paremmin.

SIAMUssa uskotaan, että stereotypioita torjutaan parhaiten työskentelemällä vammaisten henkilöiden kanssa. Monimuotoisuudesta vastaava johtaja on sitoutunut tehtäväänsä, ja hänellä on keskeinen rooli vammaisten henkilöiden integroitumisen onnistumisessa. Myös sisäisten ja ulkoisten sidosryhmien ja palveluntarjoajien osallistuminen on olennaista.

SIAMUn monimuotoisuussuunnitelma sisältää myös toimenpiteitä, joilla pyritään lisäämään Brysselissä asuvien vammaisten henkilöiden tietoisuutta yleisötapahtumiin liittyvistä evakuoitimenettelyistä.

Vammaisten henkilöiden osallisuuden tukemiseksi SIAMUssa on toteutettu useita käytännön toimenpiteitä.

- SIAMUn hallinnossa ja teknisellä puolella työskenteleviin vammaisiin henkilöihin ollaan jatkuvasti yhteydessä.
- Vammaiset henkilöt on huomioitu esteettömässä infrastruktuurissa (esim. hissit, pysäköinti, wc-tilat ja oviaukot).
- Vammaisia työntekijöitä varten on toteutettu erilaisia kohtuullisia mukautuksia.

TOIMIALA

- Ensihoito (ambulanssikuljetukset) ja tulipalojen sammutus

VAMMAISTEN TYÖNTEKIJÖIDEN LUKUMÄÄRÄ

- 10 hallintotyöntekijää ja 4 palomiestä

YHTEYDENOTOT

be.brussels/siamu/a-propos-du-siamu

- Henkilöstön tietoisuuden lisäämisellä on varmistettu onnistunut integroituminen.
- Vammaisille henkilöille suunnattujen tukipalvelujen tarjoajan (Diversicom) kanssa tehdään yhteistyötä vuoden kerrallaan kestävien sopimusten perusteella.
- Monimuotoisuutta, sukupuolten tasa-arvoa ja vammaisasioita koskevat näkökohdat on sisällytetty kattavasti SIAMUn osastojen ja yksiköiden vuosisuunnitelmiin.



► KATSE TULEVAISUUTEEN

SIAMUn mielestä on olennaista luoda kannustava ympäristö jo rekrytointivaiheessa, jotta henkilöstön jäsenet rohkaistuvat kertomaan mahdollisesta vammastaan. Tämä kattaa myös vammat, jotka eivät näy ulospäin (kuten mielenterveysongelmat). Uusien työntekijöiden yksilöllisten tarpeiden tunteminen ja henkilöstöosaston ymmärryksen lisääminen helpottaa kyseisen henkilöryhmän työllistämistä. Lisäksi on tärkeää jatkaa toimenpiteitä, joilla tehdään SIAMUn rakennetusta ympäristöstä täysin esteetön. Henkilökunnalle on myös tärkeää tiedottaa paremmin erilaisista vammaisuuden tunnustamista ja avunsaantia koskevista säännöistä. Tämä koskee etenkin henkilöitä, jotka eivät ole tietoisia omasta vammastaan tai vammaisuutensa tunnustamista tai avunsaantia koskevista oikeuksistaan.





BELGIA



MONIMUOTOISUUSUUNNITELMAN TOTEUTTAMINEN UCCLLEN KUNNASSA (BELGIA)

► KUVAUS LUPAAVASTA KÄYTÄNNÖSTÄ

Following a regional ordinance, the Commune of Uccle was obliged to create a Diversity Plan in order to eliminate any discrimination within the administration. Since February 2017, public administrations in Belgium are also obliged to meet a 2.5% quota to hire employees with disabilities.

Ucclen kunnan oli laadittava monimuotoisuussuunnitelma kaikkinaisen syrjinnän kitkemiseksi hallinnostaan, sillä tätä edellytettiin eräässä alueellisessa asetuksessa. Helmikuusta 2017 lähtien Belgian viranomaisilla on myös ollut velvollisuus noudattaa 2,5 prosentin kiintiötä vammaisten työntekijöiden palkkaamisessa. Ensimmäisessä vaiheessa Ucclen kunta toteutti sisäisiä vaikuttamistoimia lisätäkseen kaikkien työntekijöiden ymmärrystä ja valmistellakseen heitä ottamaan vastaan vammaisia työkavereita. Osana Euroopan laajuista Duoday-kampanjaa vammaiset henkilöt pääsivät lyhyeen, 1–20 päivää kestäneeseen työharjoitteluun, jossa he oman tutorin ohjauksessa pääsivät muodostamaan alustavan vaikutelman työskentelystä jossakin kunnan hallintoyksikössä.

Ucclen kunta teki tiivistä yhteistyötä Pharen (vammasasioiden vastaava aluevirasto Brysselissä)

kanssa. Tarkoituksena oli yksilöidä toimenkuvat, jotka voitaisiin laittaa hakuun vammaisten henkilöiden rekrytoimiseksi, ja määrittää tarvittavat mukautukset. Pharen ja sen jäsenten (joita ovat esimerkiksi Bataclan, InfoSound, Le Gué ja Sisham) avulla Ucclen kunta voi tavoittaa johonkin tiettyyn toimenkuvaan sopivat potentiaaliset hakijat paljon helpommin ja ottaa heidät työharjoitteluohjelmaan. Harjoittelun jälkeen hakijoille voidaan tarjota yksivuotista oppisopimusjaksoa, jota on mahdollista jatkaa vuodella. Oppisopimusjakson ongelmana on se, ettei oppisopimustyöntekijällä ole lainkaan oikeutta palkallisiin vapaisiin tai sairauslomiin sen aikana.

Ohjelman alusta lukien on palkattu kaksi henkilöä tavanomaiseen työsuhteeseen harjoittelun ja kaksivuotisen oppisopimusjakson jälkeen. Tällä hetkellä työharjoittelussa on neljä vammaista henkilöä ja oppisopimusjaksolla kahdeksan

TOIMIALA

► Julkishallinto

VAMMAISTEN TYÖNTEKIJÖIDEN
LUKUMÄÄRÄ

► 18

YHTEYDENOTOT

<http://www.uccle.be/>

vammaista työntekijää. Viimeisten kolmen vuoden aikana kaikkien Ucclen kunnan työntekijöiden ajattelutapa on muuttunut merkittävästi, ja nykyään he arvostavat vammaisten työtovereidensa osaamista ja työpanosta. Vammaiset henkilöt ovat osoittautuneet arvokkaiksi tiimin jäseniksi, jotka suhtautuvat innokkaasti työhönsä.

Jatkuva vuoropuhelu nimetyn ohjaajan ja työntekijöiden välillä oli tärkeää uusiin tehtäviin sopeutumiselle. Ucclen kunnalla on silti edelleen haasteita löytää tiettyihin tehtäviin vammaisia työntekijöitä ilman positiivista syrjintää mutta niin, että kohtuullinen mukauttaminen on mahdollista. Kunta ei suosi vammaisia henkilöitä eikä kunnalla ole erityisesti heille varattuja työpaikkoja: tavoitteena on palkata ihmisiä koulutuksen ja osaamisen perusteella samoilla säännöillä kuin muitakin.



Sergio sai määräaikaisen työsopimuksen suoritettuaan integraatiojaksonsa postipalveluissa. © Ucclen kunta

► KATSE TULEVAISUUTEEN

Integrointiprosessi kestää melko kauan, vähintään kaksi vuotta. Ei ole myöskään mitään takuita siitä, että kaikille tarjottaisiin sen päätteeksi tavanomaista työsopimusta. Henkilöt myös koulutetaan tiettyjä tehtäviä varten, joten heille ei ole aivan yksinkertaista tarjota työsopimusta joltakin toiselta osastolta saman kunnan hallinnosta. Ucclen kunta kannattaa alueellisen foorumin perustamista. Sen avulla voitaisiin koota yhteen ammatillisen integraatiojakson suorittaneet henkilöt. Näin he olisivat muidenkin viranomaisten saatavilla, kun nämä hakevat tiettyihin erityistehtäviin koulutettuja työntekijöitä.





RANSKA

TYÖVOIMATOIMISTON TILOJEN MUKAUTTAMINEN VAMMAISEN TYÖNTEKIJÄN TARPEISIIN (RANSKA)

KUVAUS LUPAAVASTA KÄYTÄNNÖSTÄ

Eteläranskalaisen pikkukaupungin Céret'n työvoimatoimistossa on työskennellyt vuodesta 2009 lähtien liikuntavammaisen henkilö, joka oli aiemmin työskennellyt paikallisissa työvoimapalveluissa eri puolilla Ranskaa. Noiden vuosien aikana nainen on luonut menestyksekkään uran julkishallinnossa.

Työssään julkisen työvoimapalvelun työvoimaneuvojana naisen tehtävänä on auttaa työttömiä ilmoittautumaan Ranskan työttömyysjärjestelmään ja antaa näille tietoa toimiston palveluista. Hän tiedottaa asiakkaille näitä koskevien asioiden käsittelystä, vastaa heidän hakemuksistaan sekä vie eteenpäin heidän korvausasioidensa käsittelyä ja päivittää niitä koskevat asiakirjat. Lisäksi hän vastaa toimistossa petosasioista. Hänen vastuullaan on 350 työtöntä kunnan alueella.

Céret'n toimistossa tehtiin useita kohtuullisia mukautuksia, jotta nainen voisi työskennellä siellä. Hän tapasi esimerkiksi ergonomia-asiantuntijan, joka suunnitteli toimistotilat huolellisesti niin, että ne soveltuisivat mahdollisimman hyvin hänen tarpeisiinsa (esim. leveä työpöytä, jonka ääressä voi työskennellä pyörätuolissa istuen). Hän sai myös taloudellista avustusta autonsa ovien

automatisointia varten sekä kaasun ja jarrun asentamiseksi rattiin henkilökohtaisten tarpeidensa mukaisesti. Työvoimapalvelun johtaja kuvaa tilannetta näin:

“ Hän tekee todella lujasti töitä ja pyrkii näin osoittamaan kaikille, että vammaiset henkilöt voivat tehdä paremmin töitä. Hän haluaa palavasti auttaa ihmisiä löytämään uuden työpaikan; hän todella taistelee työttömyyttä vastaan.

Tietoisuuden lisääntyminen työvoimatoimistossa johti myös siihen, että odotustiloissa tehtiin parannuksia vammaisten asiakkaiden huomioimiseksi. Tietokoneet on esimerkiksi asennettu matalammalle, jotta myös pyörätuolilla liikkuvat asiakkaat voivat käyttää niitä, kun he etsivät toimiston tietokannasta tietoa tarjolla olevasta ammatillisesta koulutuksesta.

TOIMIALA

► Julkishallinto

VAMMAISTEN TYÖNTEKIJÖIDEN
LUKUMÄÄRÄ

► 1

YHTEYDENOTOT

www.pole-emploi.fr/annuaire/votre-pole-emploi/ceret-66400



► KATSE TULEVAISUUTEEN

Tämä esimerkki osoittaa, että vammaisia henkilöitä voidaan ottaa myös pienempien julkishallinnon yksiköiden palvelukseen tai palkata yrityksiin, joiden resurssit ovat rajalliset. Céret'n työvoimatoimisto on vakuuttunut siitä, että tällaisista menestystarinoista pitäisi kertoa laajasti. Näin ollen se tukee kyseistä työntekijäänsä osallistumaan kouluissa tai yrityksissä järjestettäviin vaikuttamistapahtumiin, joissa hänen on mahdollista tavata työnantajia ja siten olla mukana torjumassa stereotypioita.

Myös toimiston muut työntekijät suhtautuvat nykyisin avoimemmin vammaisiin työnhakijoihin. He ovat omin silmin nähneet, ettei vammaisuus ole este, vaan vammainen henkilö voi menestyä urallaan. Ranskan työvoimapalveluissa on töissä 4 200 henkilöä eri puolilla maata, mikä on yhdeksän prosenttia kaikista valtionhallinnon työntekijöistä.

Henkilöstöhallinto on sitoutunut toteuttamaan kattavaa vammaispolitiikkaa, johon on varattu 3,1 miljoonaa euroa ja joka koostuu neljästä päätoimintalinjasta:

- Vammaisasioista vastaavien alueellisten yhteyspisteiden aktiivinen verkosto, jolla varmistetaan tiivis yhteistyö virkailijoiden kanssa.
- Erityinen IT-osasto, joka vastaa digitaalisista ratkaisuista ja esteettömyydestä.
- Vammaisuuteen liittyvät erityistoimet, kuten kohtuullinen mukauttaminen työpaikalla ja koulutuksen tarjoaminen.
- Eri alojen johtajille ja työntekijöille kohdennetut toimet tietoisuuden lisäämiseksi.

Céret'n työvoimatoimisto jatkaa työtä kaikkinaisen syrjinnän lopettamiseksi työpaikoilla niin henkilöstönsä kuin asiakkaidensa keskuudessa.



B. ESIMERKKEJÄ YKSITYISELTÄ SEKTORILTA

-  Osallistava esteettömyysluettelo – Shell Global / Shell Bulgaria EAD (Bulgaria)
-  Ammatillinen kuntoutus henkilöstöosaston tuella – E.ON Hungária Zrt. (Unkari)
-  Vammaisille työntekijöille tarkoitettu etupaketti – ING Bank Śląski S.A. (Puola)
-  Muotoilun ja suunnittelun hyödyntäminen kehitysvammaisten henkilöiden työllisyyden tukemisessa – Le Reflet ravintola (Nantes, Ranska)
-  Vammaisten henkilöiden kouluttaminen ja työllistäminen web-ohjelmointiin erikoistuneessa uusyrityksessä – Domino Dizajn d.o.o. (Kroatia)
-  Vammaisten henkilöiden osallistaminen kaikilla paperitehtaan osastoilla, JSC SMILTANIS IR KO (Liettua)
-  Yhteiskunnallinen yrittäjyys stereotyyppien torjumiseksi ja avoimilla työmarkkinoilla työllistymisen tukemiseksi – Etincelle o.s. (Tšekki)
-  Menestyvä yhteiskunnallinen yritys, joka kouluttaa vammaisia henkilöitä avoimille työmarkkinoille – Grupo SIFU (Espanja)





BULGARIA

▶ OSALLISTAVA ESTEETTÖMYYSLUETTELO SHELL GLOBAL / SHELL BULGARIA EAD (BULGARIA)*

* Tämän lupaavan käytännön on kehittänyt Shell Bulgaria, mutta alkuperäisen aloitteen on tehnyt Shell Global.

▶ KUVAUS LUPAAVASTA KÄYTÄNNÖSTÄ

Shell-konsernissa on erityinen Workplace Accessibility (WAP)-yksikkö, joka vastaa työpaikkojen esteettömyydestä.

Sen kautta työntekijät voivat pyytää mukautuksia fyysisten esteiden poistamiseksi omalla työpaikallaan. Aloitteen toteuttaminen alkoi vuosina 2016–2018 kaikkiaan 36:ssa Euroopan, Asian sekä Pohjois- ja Etelä-Amerikan maassa. Se koskee noin 50 000:ta työntekijää 83:ssa Shellin toimipaikassa. Shell Bulgaria perusti hiljattain tällaisen yksikön palvelemaan 70:tä työntekijäänsä. WAP-yksikön perustamisessa hyödynnettiin IT-, kiinteistö-, työterveys- ja henkilöstöosastojen välistä vahvaa kumppanuutta ja monialaista yhteistyötä.

Yksi keskeisistä ominaispiirteistä on kattava esteettömyysluettelo, jossa mainittuja kalusteita, apulaitteita sekä tietoteknisiä laitteita ja ohjelmistoja työntekijät voivat tilata suoraan. Luettelo on helppolukuinen, ja siinä annetaan selkeät tiedot jokaisesta saatavilla olevasta tuotteesta. Suurin etu on se, että luettelo perustuu osallisuuden periaatteeseen, eli työntekijöiden ei tarvitse todistaa vammaisuuttaan. He voivat tilata luettelon tuotteita suoraan ilman lähiesimiehen hyväksyntää, sillä tuotteet rahoitetaan joko keskitetystä talousarviosta

tai toimipaikkakohtaisista määrärahoista. Tämän ansiosta vammaisuuden ja yleensäkin yksilöllisten tarpeiden käsittelyssä on siirrytty lääketieteellisestä lähestymistavasta luottamukseen perustuvaan ja henkilökeskeiseen lähestymistapaan. Yksikkö muodostaa keskitetyn asiointipisteen, jonka avulla henkilöstö voi nopeasti ratkaista työpaikalla esiintyvät esteettömyysongelmat.

Lisäksi on perustettu esteettömyyskeskus, jonka kautta henkilöstöosaston erityisasiantuntijat antavat tietoa ja neuvontaa kaikille työntekijöille. Erityisasiantuntijoilla on keskeinen rooli myös rekrytoitaessa uusia työntekijöitä. Yhdessä (Shellin eri toimipaikoissa nimettyjen) vammaisasioiden yhteyspisteiden kanssa he varmistavat, että tulevien työntekijöiden tarpeet arvioidaan asianmukaisesti ja niiden edellyttämät toimet toteutetaan ennen kuin henkilö aloittaa uudessa tehtävässään. Shell pitää tärkeänä myös sitä, että yksikön toiminnasta tiedotetaan jatkuvasti (esim. sisäisillä tiedotteilla ja henkilöstökokouksissa). Maaorganisaatiot muistuttavatkin usein kyseisen yksikön olemassaolosta ja kannustavat

TOIMIALA	▶ Energia (tuotantoketjun alku- ja loppupää)
VAMMAISTEN TYÖNTEKIJÖIDEN LUKUMÄÄRÄ	▶ –
YHTEYDENOTOT	https://www.shell.bg/

työntekijöitä hyödyntämään sen palveluita.

WPA on saanut tähän mennessä yli 1 500 mukautuspyyntöä joko verkkoalustan tai esteettömyyskeskuksen kautta. Euroopassa tehdyistä pyynnöistä 50 prosenttia käsitellään esteettömyyskeskuksessa. Yksikön palveluita käyttäneet työntekijät ovat antaneet niistä myönteistä palautetta. Yksi heistä on eräs Bulgarian-toimistossa työskentelevä henkilö:

“ Olin palveluun hyvin tyytyväinen. Virkailija tarjosi juuri sopivaa tuotetta, joka myös saapui nopeasti. Kyseinen tuote on todella parantanut mahdollisuuksiani työskennellä ilman kipuja, ja olen kiitollinen tämän yksikön perustamisesta. Mielestäni sen toiminta on todella onnistunutta.



► KATSE TULEVAISUUTEEN

Shell on vakuuttunut siitä, että esteettömän ja osallistavan työympäristön luominen on oikea toimintatapa ja myös liiketoiminnan näkökulmasta järkevää. Työntekijät arvostavat esteetöntä työpaikkaa ja heidän sitoutuneisuutensa parantaa koko yhtiön suoritusta.

“ Shell on ylpeä siitä, että se on yksi ensimmäisistä ylikansallisista yrityksistä, jotka ovat käynnistäneet aidosti koko yhtiön kattavan prosessin edistääkseen työntekijöidensä tarvitsemien mukautusten tekemistä työpaikoilla. On tärkeää osoittaa, että esteettömyysyksikkömme haluaa huomioida kaikki työntekijät ja siirtää lääketieteellisiin näkökohtiin painottuvista menettelyistä luottamukseen perustuvaan menettelyyn.

Shell on valmis jakamaan työpaikan esteettömyydestä vastaavaan yksikköön perustuvan vakiomallinsa kaikkialla maailmassa toimivien muiden työnantajien kanssa.



**YOU DON'T HAVE TO SEARCH FAR -
EVERYTHING IS IN ONE PLACE**

- Visit the **HR Online Workplace Accessibility Page** if you need tools, services or equipment to make your workplace more accessible.
- Contact the **Accessibility Centre** for advice and support.

**WORKPLACE
ACCESSIBILITY**
Creating a more accessible workplace

**ONE SINGLE SERVICE TO
REQUEST WORKPLACE
ADJUSTMENTS**

Visit the **HR Online Workplace Accessibility Page** to:

- Request workplace adjustments.
- Contact the accessibility centre for advice.



**THAT'S WHY WE'VE LAUNCHED A NEW
SERVICE FOR YOUR CONVENIENCE**

- Visit the **HR Online Workplace Accessibility Page** if you need tools, services or equipment to make your workplace more accessible.
- Contact the **Accessibility Centre** for advice and support.

**WORKPLACE
ACCESSIBILITY**
Creating a more accessible workplace





UNKARI

► VOCATIONAL REHABILITATION AS AN HR SERVICE AT E.ON HUNGÁRIA ZRT. (UNKARI)

► KUVAUS LUPAAVASTA KÄYTÄNNÖSTÄ

E.ON Hungária soveltaa osallistavaa lähestymistapaa rekrytinnissa. Tämä tarkoittaa, ettei vammaisille henkilöille varata tiettyjä tehtäviä, vaan kaikki avoimet työpaikat ovat avoinna myös heille.

Yhtiö on valmis tekemään kohtuulliset mukautukset uusia työntekijöitä varten. E.ON Hungária on toteuttanut vuodesta 2012 lähtien strategiaa, jolla pyritään lisäämään vammaisten työntekijöiden lukumäärää yhtiössä. Strategiassa on kaksi painopistealuetta:

1. Varmistetaan vammaisten henkilöiden yhdenvertaiset mahdollisuudet rekrytointi- ja valintamenettelyn kaikissa vaiheissa.
2. Mahdollistetaan vammaisten työntekijöiden ammatillinen kuntoutus henkilöstöosaston tarjoaman palvelun avulla.

E.ON Hungária tekee edelleen tiivistä yhteistyötä yli 20:n edunvalvontaa ja palveluja

tarjoavan kansalaisjärjestön kanssa. Kyseiset vammaisasioihin erikoistuneet järjestöt auttoivat yhtiötä rekrytointiprosessin arvioinnissa ja tekivät konkreettisia ehdotuksia vammaisten henkilöiden työllistymisen esteiden poistamiseksi. Yhteistyön ansiosta E.ON Hungária tarjoaa tarvittaessa kuulolaitteet, mentoroinnin ja viittomakielen rekrytointialusta testataan lisäksi säännöllisesti sen varmistamiseksi, että myös näkövammaiset henkilöt voivat käyttää sitä.

Ammatillista uudelleensijoittamista koskeva palvelu kattaa kaikki siihen liittyvät näkökohdat, joita ovat muun muassa vammaisuusasteen määrittäminen, henkilökohtainen kuntoutus-tai uudelleensijoittamissuunnitelma, sopivan

TOIMIALA

► Sähkönsiirto

VAMMAISTEN TYÖNTEKIJÖIDEN LUKUMÄÄRÄ

► 105

YHTEYDENOTOT

<https://www.eon.hu/>

työtehtävän etsiminen työntekijälle, työpaikalla tehtävät mukautukset sekä tiimien ja johtajien tukeminen. Palveluun kuuluu myös mahdollisuus konsultoida tarvittaessa psykologeja tai sosiaalipalveluja. Lisäksi käytettävissä on henkilökohtainen määräraha 850 euroa, joka on tarkoitettu esim. apuvälineiden, ulkopuolisten koulutusten tai erikoisruokavalion kustannuksiin. Vuodesta 2012 lähtien kaikkiaan 109 työntekijää on saanut kuntoutustukea, ja suurin osa heistä (75 prosenttia) on yhä yhtiön palveluksessa. Kuntoutuspalvelun pää tavoitteena on auttaa työtöveria pitämään nykyinen työpaikkansa, mutta jos se ei ole mahdollista, henkilöstöosasto pyrkii aina löytämään vaihtoehtoisen työtehtävän.



► KATSE TULEVAISUUTEEN

E.ON ei tyydy vain palkkaamaan vammaisia henkilöitä, vaan se kantaa vastuun myös sellaisista työntekijöistään, jotka vammautuvat työsuhteen aikana. Lähestymistapa helpottaa myös vasta palkattujen vammaisten henkilöiden integrointia. E.ON uskoo myös vakaasti, että työntekijöiden ja heidän hyvinvointinsa tukeminen on arvokasta. Yhtiö arvostaa vammaisten työntekijöidensä merkittävää osaamista ja valmiuksia, joiden kautta he antavat oman tärkeän panoksensa yhtiön toimintaan.





PUOLA

VAMMAISILLE TYÖNTEKIJÖILLE TARKOITETTU ETUPAKETTI ING BANK ŚLĄSKI S.A. (PUOLA)

KUVAUS LUPAAVASTA KÄYTÄNNÖSTÄ

Kestävyys ja monimuotoisuus ovat erottamaton osa ING Bank Śląski S.A:n liiketoimintamallia.

Tämä monikansallisen pankin puolalainen sivuliike toteuttaa parhaillaan uutta, vuosiksi 2019–2021 laadittua kestävyysstrategiaa, jossa pankin missio määritellään seuraavasti:

”Tavoitteenamme on olla yrittäjyyttä, yhtäläisiä mahdollisuuksia ja vihreitä investointihankkeita edistävä ympäristötietoinen pankki.

ING on sitoutunut edistämään monimuotoisuutta työpaikalla. Pankissa uskotaan, että monimuotoisuus auttaa sitä kehittämään uusia ideoita ja ratkaisuja, jotka saavat sen menestymään. Pankilla on monimuotoisuusstrategia, jonka mukaisesti jo vuoden 2019 alusta lähtien on toteutettu konkreettisia toimenpiteitä osallistavan ja esteettömän työympäristön luomiseksi sekä pankkipalvelujen saavutettavuuden varmistamiseksi myös vammaisille asiakkaille. Ennen kuin tukitoimenpiteiden tyypistä päätettiin lopullisesti, johto konsultoi vammaisia työntekijöitä heidän tarpeitaan ymmärtääkseen. Vammaisten työntekijöiden kuuleminen prosessin kaikissa vaiheissa auttoi varmistamaan, että tarjottava tuki vastaa heidän odotuksiaan. Vammaisille työntekijöille sekä työntekijöille, joilla on

huollettavanaan vammaisia lapsia, tarjotaan etu- ja palvelupaketti. Pakettiin sisältyvät seuraavat asiat:

- Pysyvä kuukausittainen tuki, joka rahoitetaan yhtiön sisäisestä sosiaalietuusrahastosta ja jonka saavat **a)** keskivaikeasti tai vakavasti vammaiset työntekijät (tähän mennessä 114 työntekijää) ja **b)** työntekijät, joilla on huollettavanaan vammaisia lapsia (tähän mennessä 156 työntekijää).
- Ylimääräinen vapaa: **a)** työntekijät, joilla on todistus vammaisuudesta, ovat oikeutettuja kolmeen ylimääräiseen palkalliseen vapaapäivään vuosittain (tähän mennessä kahdeksan työntekijää on hyödyntänyt tätä mahdollisuutta), **b)** työntekijät, joilla on huollettavanaan vammaisia lapsia, ovat oikeutettuja viiteen ylimääräiseen palkalliseen vapaapäivään vuosittain (tähän mennessä kymmenen työntekijää on hyödyntänyt tätä mahdollisuutta) sekä **c)** työntekijät, jotka toimivat omaishoitajana vammaiselle avio- tai avopuolisolleen, vanhemmalleen, appivanhemmalleen tai isovanhemmalleen, ovat oikeutettuja kahteen ylimääräiseen palkalliseen

TOIMIALA

► Pankkisektori

VAMMAISTEN TYÖNTEKIJÖIDEN LUKUMÄÄRÄ

► 143

YHTEYDENOTOT

<https://www.ing.pl/>

vapaapäivään vuosittain (tähän mennessä 62 työntekijää on hyödyntänyt tätä mahdollisuutta).

ING Bank Śląski S.A. on myös luonut tiiviit yhteistyösuhteet kansalaisjärjestöihin (esim. Fundacja Integracja ja Fundacja Aktywizacja), jotka kouluttavat ja tukevat vammaisia henkilöitä työhaussa ja rekrytointiprosessin kaikissa vaiheissa. Ne ovat julkaisseet yhdessä oppaita ja esitteitä, joilla on tarkoitus parantaa vammaisten hakijoiden mahdollisuuksia työllistyä pankkisektorille. Yhtiö käynnisti vuonna 2019 aloitteen, jonka tavoitteena on estää syrjintä ja häirintä työpaikalla. Siihen sisältyy myös työntekijöille pakollinen verkkokoulutus siitä, miten epäasiallisen kohtelun tai käytöksen voi tunnistaa ja miten pitäisi toimia, jos joutuu itse tai näkee jonkun toisen joutuvan sellaisen kohteeksi. Pankin hallintoneuvoston tuki ja sitoutuminen olivat ratkaisevan tärkeitä, jotta kyseiset toimenpiteet saatiin toteutettua ja koko yhtiön kattavia tiedotus- ja vaikuttamistapahtumia voitiin järjestää. Esimerkiksi vuonna 2019 järjestettiin monimuotoisuuden ja osallisuuden viikko.



©ING Bank Śląski S.A.

► KATSE TULEVAISUUTEEN

Yksi tärkeistä osatekijöistä hankkeessa on se, että ING Bank Śląski S.A. otti vammaisten työntekijöiden tarpeet ja suositukset perustaksi arvioidessaan, miten työympäristön esteettömyyttä ja osallisuutta voitaisiin parantaa entisestään. Yhtiö järjestää säännöllisiä keskusteluja työntekijöiden ja hallituksen jäsenten välillä, mikä mahdollistaa uusien ideoiden esittämisen ja avoimen näkemystenvaihdon niistä. Toinen merkittävä menestystekijä on se, että kohtuullisesta mukauttamisesta aiheutuvien kustannusten maksamiseen on varattu asianmukaiset määrärahat. Kohtuullinen mukauttaminen edellyttää myös työntekoa koskevan sääntelyn muuttamista sekä joustavuutta niin johdon kuin työntekijöiden puolelta.





RANSKA

MUOTOILUN JA SUUNNITTELUN HYÖDYNTÄMINEN KEHITYSVAMMAISTEN HENKILÖIDEN TYÖLLISYYDEN TUKEMISESSA LE REFLET RAVINTOLA (NANTES, RANSKA)

KUVAUS LUPAAVASTA KÄYTÄNNÖSTÄ

Flore Lelièvre päätti avata ravintolan, joka mahdollistaisi työnteon henkilöille, joilla on Downin oireyhtymä kuten hänen isoveljellään. Tavoitteena oli luoda Nantes'n keskustaan paikka, jossa arkkitehtuuri ja toimiva suunnittelu helpottaisivat kehitysvammaisten henkilöiden työllistämistä ja heidän tarpeisiinsa vastaamista.

Työpaikkojen luomisen lisäksi ravintolalla oli tärkeä yhteiskunnallinen tavoite murtaa stereotypioita ja edistää laajemminkin vammaisten sosiaalista osallisuutta. Vuoden kestäneen varainkeruun jälkeen avattiin ravintola Le Reflet, jonka seitsemällä kehitysvammaisella työntekijällä on vakituinen työsopimus ja normaali palkka. Ravintola tarjoaa perinteistä ranskalaista ruokaa, ja se on avoinna tiistaista perjantaihin lounasaikaan sekä torstaista lauantaihin myös illallisaikaan. Kahden viikon välein vaihtuvalla ruokalistalla on valmiita ateriakokonaisuuksia, jotka valmistetaan juuri ennen tarjoamista.

Hankkeen innovatiivisuus piilee siinä, että ravintolassa hyödynnetään erilaisia suunnitteluratkaisuja, joiden ansiosta vammaiset henkilöt voivat työskennellä joko keittiössä tai salin puolella. Esimerkiksi tilausten vastaanottojärjestelmää on mukautettu niin, että se soveltuu työntekijöille, joilla on lukemisen tai kirjoittamisen vaikeuksia tai muistin häiriöitä. Asiakkaille annetaan tilauslomake, johon he voivat

helposti merkitä ruoka- ja juomatilauksensa. Koska monen Down-henkilön sormien ja kämmenen rakenne on erilainen kuin muilla, heitä varten suunniteltiin ergonomisia lautasia, joiden alapuolelle valettiin valmis kädenjälki. Tämä lisää niiden tarjoilijoiden toiminnan vakautta ja varmuutta, joilla on Downin oireyhtymä. Pöytätabletit on mukautettu niin, että työntekijöiden on helpompi hahmottaa ruokailuvälineiden paikka. Keittiössä on erityinen työpiste, ja työntekijöiden apuna on erilaisia ergonomisia välineitä ja laitteita. Lisäksi on laadittu erilaisia visuaalisia apuvälineitä ja kuvamerkkejä, joiden ansiosta kukin työntekijä voi parantaa osaamistaan ja itsenäisyyttään työssä.

Hankkeen toteutusvaiheessa ilmenneet ongelmat liittyivät pääasiassa hallintoasioihin. Avaamisensa jälkeen Le Reflet on ollut yli 120 kertaa esillä erilaisissa tiedotusvälineissä, ja asiakasarvioissa kiitetään niin ruoan laatua kuin ravintolan ilmapiiriä ja kokonaisuutta. Ravintola on saanut myös useita palkintoja.

KATSE TULEVAISUUTEEN

Le Reflet on ylpeä kehittämästään ohjausjärjestelmästä. Sitä voitaisiin käyttää keskeisenä työvälineenä ravintola-alan yrityksissä, jotka haluavat palkata kehitysvammaisia henkilöitä tai henkilöitä, joilla on muistiongelmia. Hankkeen menestys perustuu monenväliseen sidosryhmäyhteistyöhön eri alojen asiantuntijoiden kanssa. Ravintolaa on jo laajennettu, ja se on avannut uuden toimipaikan Pariisin keskustaan.

TOIMIALA

► Ravintola-ala

VAMMAISTEN TYÖNTEKIJÖIDEN LUKUMÄÄRÄ

► 7

YHTEYDENOTOT

<https://www.restaurantlereflet.fr/>





KROATIA

VAMMAISTEN HENKILÖIDEN KOULUTTAMINEN JA TYÖLLISTÄMINEN WEB-OHJELMOINTIIN ERIKOISTUNEESSA UUSYRITYKSESSÄ DOMINO DIZAJN D.O.O. (KROATIA)

KUVAUS LUPAAVASTA KÄYTÄNNÖSTÄ

Domino Dizajn d.o.o. on pieni kroatialainen yritys, joka on erikoistunut web-suunnitteluun ja tietotekniikkaan.

Se käynnisti vuonna 2018 Kroatian asiantuntija-arvioinnin ja vammaisten henkilöiden ammatillisen uudelleensijoittamisen ja työllistämisen laitoksen (ZOSI) rahoitustuella hankkeen, jonka tavoitteena oli alun perin palkata kaksi vammaista henkilöä (joista toinen olisi kuuro ja toinen liikuntavammainen) verkkosovelluksen kehittämistä ja markkinointia varten.

Domino Dizajn pyrkii muodostamaan itsenäisen yrityksen, jossa vammaiset ja ei-vammaiset henkilöt työskentelevät yhdessä ja jolla on riittävästi liikevaihtoa, jotta se voi toimia ja kasvaa suunnitelmien mukaisesti. Yrityksessä ollaan vakuuttuneita hankkeen arvosta:

“ Vammaiset henkilöt ovat arvokkaita ja luotettavia työntekijöitä. He ovat myös hyvä voimavara mille tahansa yritykselle, joka ymmärtää osoittaa heille työtehtäviä, joista he voivat suoriutua sellaisenaan (tai pienin mukautuksin). Näin heidän on mahdollista osoittaa, mihin he pystyvät.

Ennen hankkeen toteuttamista Domino Dizajn hankki kaikki tarvittavat laitteet, teki mukautuksia työpaikalla, rekrytoi vammaisia työntekijöitä ja järjesti näille vuoden mittaisen IT-koulutuksen. Teknologiasta oli suurta apua kohtuullisessa mukauttamisessa sekä tietokoneohjattujen laitteiden käyttämisessä. Työntekijät ovat integroituneet tiimiin hyvin, ja työ on parantanut heidän elämänlaatuaan ja kohentanut heidän elantoaan.

TOIMIALA

► Suunnittelu ja tietotekniikka

VAMMAISTEN TYÖNTEKIJÖIDEN
LUKUMÄÄRÄ

► 2

YHTEYDENOTOT

<https://domino-dizajn.hr/>

► KATSE TULEVAISUUTEEN

Hanke on onnistunut, koska se on suunniteltu avoimille työmarkkinoille ja osoittaa, että myös pienten yritysten on mahdollista palkata vammaisia henkilöitä. Yritys aikoo kehittää edelleen huipputeknologisten hankkeiden toteutusta. Näin ollen sen on tärkeää rekrytoida henkilöitä, joilla on oikeanlaista teknologista osaamista. Vuoden 2020 loppuun mennessä yritys pystyy palkkaamaan yhden uuden vammaisen työntekijän. Sillä on myös tasainen liikevaihto sekä realistiset mahdollisuudet kasvaa ja kehittyä.





LIETTUA

VAMMAISTEN HENKILÖIDEN OSALLISTAMINEN KAIKILLA PAPERITEHTAAN OSASTOILLA JSC SMILTANIS IR KO (LIETTUA)

KUVAUS LUPAAVASTA KÄYTÄNNÖSTÄ

Liettualaisella paperiyhtiöllä JSC SMILTANIS IR KO:lla oli jo entisestään myönteisiä kokemuksia vammaisista työntekijöistä, joten se päätti vuonna 2008 hakea Liettuan lainsäädännössä määritellyn yhteiskunnallisen yrityksen asemaa.

Tavoitteena oli työllistää vammaisia henkilöitä tuotannon lisäksi myynti-, markkinointi- ja kirjanpito-osastoille. Tällä hetkellä yli puolella kaikista työntekijöistä on jokin vamma. He työskentelevät kokopäiväisesti.

Yhtiö järjestää yksilölliset kohtuulliset mukautukset kaikille niistä tarvitseville työntekijöilleen. Esimerkiksi yhdellä työntekijällä, jolla on Downin oireyhtymä, on henkilökohtainen avustaja. Noin 10 prosenttia työntekijöistä on kuuroja, mikä aiheutti aluksi hieman viestinnällisiä haasteita. Työnjohtajat saivat koulutusta, jotta he oppisivat perusviittomat ja voisivat siten kommunikoida suoraan työntekijöidensä kanssa. Koko yhtiölle tarkoitettuja kokouksia tai matkoja varten palkataan viittomakielen tulkit. Ennen liikuntarajoitteisten henkilöiden palkkaamista sisäankäynneistä ja wc-

tiloista tehtiin esteettömiä ja toimitiloihin rakennettiin räätälöityjä työpisteitä. Vammaiset työntekijät ovat integroituneet yhtiöön täysin, ja he osallistuvat koulutuksiin ja erilaisiin sosiaalisiin tapahtumiin samalla tavalla kuin kaikki muutkin työntekijät. Vammaisten työntekijöiden yhteisenä haasteena on ollut se, että useimmat heistä työskentelevät hieman muita hitaammin. Näin ollen yhtiö varaa nykyään uusia tilauksia vastaanottaessaan pidemmän ajan tuotantoa varten.

Pääjohtajan sitoutuneisuus on ollut välttämätöntä osallistavan ja kannustavan työympäristön luomiseksi kaikille. Yksi hankkeen myönteisistä tuloksista on se, että työntekijöiden vaihtuvuus on hyvin vähäistä, sillä työntekijät kokevat itsensä arvostetuiksi ja pitävät työstään tehtaassa – ja saavat siitä myös kunnollista palkkaa.

TOIMIALA

► Paperin ja toimistotarvikkeiden tuotanto

VAMMAISTEN TYÖNTEKIJÖIDEN LUKUMÄÄRÄ

► 45

YHTEYDENOTOT

<https://www.smltart.com/>



► KATSE TULEVAISUUTEEN

JSC SMILTANIS IR KO tehtaan lupaava käytäntö osoittaa, ettei vammaisten henkilöiden palkkaaminen millään tavoin estä yhtiötä menestymästä, vaan pikemminkin auttaa sitä kasvamaan.

Vammaiset henkilöt voivat olla sitoutuneita ja luotettavia työntekijöitä, ja tarvittavan tuen avulla heitä voidaan palkata eri osastoille ja erilaisiin tehtäviin.





TŠEKKI

YHTEISKUNNALLINEN YRITTÄJYYS STEREOTYPIOIDEN TORJUMISEKSI JA AVOIMILLA TYÖMARKKINOILLA TYÖLLISTYMISEN TUKEKSI ETINCELLE O.S. (TŠEKKI)

KUVAUS LUPAAVASTA KÄYTÄNNÖSTÄ

Etincelle aloitti toimintansa 15 vuotta sitten ammatillisena koulutuskeskuksena. Pian huomattiin, että vaikka vammaiset henkilöt suorittivat koulutusohjelman hyvin arvosanoin, työnantajat eivät halunneet palkata heitä yhteiskuntaan juurtuneiden stereotyyppien takia.

Siksi Etincelle päätettiin muuttaa yhteiskunnalliseksi yritykseksi, joka tarjoaa itse ravintola- ja puhtaanapitoalan työpaikkoja vammaisille henkilöille. Alkuperäiselle hankkeelle myönnettiin tukea Euroopan sosiaalirahastosta. Nykyään Etincelle on taloudellisesti riippumaton. Se pyörittää kymmentä kahvilaa, kuutta puhtaanapitotiimiä sekä maatilaa, jotka yhdessä työllistävät lähes 150 kehitysvammaista henkilöä.

Kokemustensa perusteella Etincelle aikoo kuitenkin jatkossa keskittyä jälleen ensisijaisesti vammaisten

henkilöiden tukemiseen, jotta he löytäisivät työpaikan avoimilta työmarkkinoilta. Se tarjoutuu tekemään yhteistyötä sellaisten työnantajien kanssa, joilla ei ole kokemusta kehitysvammaisten työntekijöiden palkkaamisesta. Etincelle on luonut Mezi Řádky kahvilallaan aidosti innovatiivisen sosiaalisen franchising-yrittäjyyden konseptin, joka on helppo ottaa käyttöön vammaisten työntekijöiden kanssa. Aloite on tarkoitettu työnhajajille ja kouluttajille, jotka ovat suoraan tekemisissä vammaisten työntekijöiden kanssa (esim. keittiössä), ja sen tueksi on laadittu metodologinen ohjelma.

TOIMIALA

► Ravintola-ala, puhtaanapitopalvelut

VAMMAISTEN TYÖNTEKIJÖIDEN LUKUMÄÄRÄ

► 148

YHTEYDENOTOT

<http://etincelle.cz/>

Viimeisten 15 vuoden aikana Etincellen yli 700 työntekijästä 80 prosenttia on ollut vammaisia henkilöitä, jotka ovat työssään hankkineet taitoja ja työkokemusta ja päässeet taloudellisesti itsenäisiksi. Monet heistä ovat siirtyneet Etincellestä jatkamaan työuraansa avoimilla työmarkkinoilla.

“ Mielestämme on ratkaisevan tärkeää, että ihmisten mahdollisuudet otetaan vakavasti ja halukkaita autetaan kehittymään.”

► KATSE TULEVAISUUTEEN

Alussa Etincellessä koettiin, että asiakkaat suhtautuivat varsin epäluuloisesti kahvilaan, jossa tuoreita leivonnaisia ja aterioita tarjoilevat vammaiset henkilöt. Etincelle päättikin olla korostamatta paikan osallistavaa luonnetta, koska se halusi asiakkaiden arvostavan tuotteitaan niiden laadun takia. Malli näyttää toimivan, koska kahvilat menestyvät.

Etincellessä ollaan vakuuttuneita siitä, että tiukasti valvottavaa syrjinnänvastaista lainsäädäntöä tarvitaan kannustamaan avoimilla työmarkkinoilla toimivia työnantajia palkkaamaan vammaisia henkilöitä. Työnantajien olisi saatava tukea, joka mahdollistaisi toimivan kohtuullisen mukauttamisen.





ESPAÑA

▶ MENESTYVÄ YHTEISKUNNALLINEN YRITYS, JOKA KOULUTTAA VAMMAISIA HENKILÖITÄ AVOIMILLE TYÖMARKKINOILLE

GRUPO SIFU (ESPANJA)

▶ KUVAUS LUPAAVASTA KÄYTÄNNÖSTÄ

Kun osallisuuteen toimintansa perustava Grupo SIFU perustettiin Barcelonassa vuonna 1993, eivät Espanjan työmarkkinat tarjonneet minkäänlaisia työmahdollisuuksia vammaisille henkilöille. Yli 20 vuotta kestäneen toimintansa aikana Grupo SIFU on laajentanut liiketoimintaansa niin, että sillä on jo yli 30 toimistoa Espanjassa. Lisäksi sen ensimmäinen kansainvälinen toimipaikka perustettiin Ranskaan vuonna 2018.

Yhtiöllä on Espanjassa noin 4 500 vammaista työntekijää, joista 35 prosentilla tuen tarve katsotaan suureksi. Yhteiskunnallinen yritys Grupo SIFU tarjoaa esimerkiksi seuraavia toimitilapalveluja yrityksille, jotka ovat ulkoistaneet kyseiset tehtävät:

- ▶ puhtaanapito
- ▶ kiinteistöhuolto
- ▶ tavarahankinnat ja palvelusuoritukset
- ▶ kunnossapito
- ▶ yritysten yhteiskuntavastuuta koskeva konsultointi.

Grupo SIFU käynnisti vuosina 2019–2020 osallistavan työllistämisen ohjelman, jonka tavoitteena oli edistää vammaisten henkilöiden pääsyä avoimille työmarkkinoille. Ohjelman yhteydessä järjestettiin yli 1 300 henkilölle kaikkiaan reilut 30 000 tuntia koulutusta. Tavoitteena oli parantaa koulutettavien työllistyvyyttä avoimilla markkinoilla. Grupo SIFU auttoi vuonna 2019 yli sataa työntekijää siirtymään avoimille työmarkkinoille. Grupo SIFU säätiö on voittoa tavoittelematon järjestö, joka pyrkii koulutuksilla lisäämään ymmärrystä ja tietoisuutta avoimilla työmarkkinoilla toimivissa yrityksissä sekä vakuuttamaan yritykset eduista, joita vammaisten henkilöiden palkkaaminen tuottaa.

Vuonna 2020 Grupo SIFU voitti myös Euroopan vammaispalvelutuottajien järjestön ”Työtä kaikille” palkinnon yrityssarjassa.

TOIMIALA

▶ Toimitilapalvelut

VAMMAISTEN TYÖNTEKIJÖIDEN LUKUMÄÄRÄ

▶ 4 500

YHTEYDENOTOT

<https://www.gruposifu.com/>



► KATSE TULEVAISUUTEEN

Espanjan syrjinnänvastaisen lainsäädännön mukaan yritysten työvoimasta on oltava kaksi prosenttia vammaisia henkilöitä ja yhteiskunnallisesti osallistavien yritysten tuottamia palveluja on suosittava aina kuin mahdollista. Jos yritys ei onnistu saavuttamaan kyseistä kahden prosentin kiintiötä, se voi täyttää veloitteensa ostamalla palveluita yhteiskunnallisilta yrityksiltä, joissa työskentelee vammaisia henkilöitä. Espanjan yksityisistä yrityksistä 81 prosenttia ei kuitenkaan täytä näitä lakisääteisiä velvoitteitaan. Grupo SIFUn mukaan yhteiskunnassa edelleen vallitsevat stereotypiat ja ymmärryksen puute luovat esteitä, joiden takia vammaiset henkilöt eivät löydä työpaikkaa avoimilta työmarkkinoilta. Järjestö onkin ottanut tehtäväkseen osoittaa laadukkailla palveluillaan, että vammaisten henkilöiden palkkaaminen voi olla menestyksekkäs liiketoimintamalli.



C. ESIMERKKI KANSALAI SYHTEISKUNNAN TOIMINNASTA

► “VALUEABLE NETWORK” VERKOSTO KEHITYSVAMMAISTEN
HENKILÖIDEN OSALLISUUDEN LISÄÄMISEKSI
**MAJOITUS- JA
RAVINTOLA-ALALLA**

TOIMIALA

► Majoitus- ja ravintolapalvelut
(hotellit, ravintolat ja kahvilat)

VAMMAISTEN TYÖNTEKIJÖIDEN LUKUMÄÄRÄ

► 75

YHTEYDENOTOT

<https://www.valueablenetwork.eu/>

KANSALAI SYHTEISKUNNAN
TOIMINNASTA

Valueable
NETWORK



► KUVAUS LUPAAVASTA KÄYTÄNNÖSTÄ

”Valueable Network” verkosto perustettiin erään Euroopan komission Erasmus+ ohjelmasta osarahoittaman hankkeen yhteydessä. Se aloitti toimintansa joulukuussa 2016. Mukana on kuusi Euroopan maata: Italia, Espanja, Portugali, Unkari, Saksa ja Turkki.

Tavoitteena on vahvistaa yritysten yhteiskuntavastuuta ja edistää kehitysvammaisten henkilöiden osallisuutta työmarkkinoilla etsimällä heille kohdennetusti työpaikkoja majoitus- ja ravintola-alalta.

Verkostoon kuuluu jo yli sata sitoutunutta kumppaniyritystä (hotelleja, ravintoloita ja kahviloita), jotka ovat tarjonneet harjoittelupaikan tai palkkatyötä avoimien työmarkkinoiden kautta kaikkiaan 226 kehitysvammaiselle henkilölle. Yhteensä 75 henkilöä on saanut määräaikaisen tai vakituisen työsopimuksen. Hankkeen alusta lähtien ohjaajat ovat auttaneet kehitysvammaisia löytämään uuden työpaikan, järjestäneet tapaamisia, tulleet hakijoiden mukaan uudelle työpaikalle sekä auttaneet näitä työtehtävien suorittamisessa ja tiimiin integroitumisessa.

Lisäksi on laadittu toimintaohjeet hotelliketjujen kanssa tehtävää yhteistyötä varten ja kehitetty verkkokursseja ammatillisen koulutuksen järjestäjille.

Verkoston tunnuslauseesta ”Valuable – handing opportunities” on tullut tavaramerkki, jota verkostoon kuuluvat yritykset voivat käyttää osoittaakseen sitoutuneisuutensa. Tasoja on kolme: pronssi, hopea ja kulta. Kultainen on varattu työnantajille, jotka palkkaavat vähintään yhden kehitysvammaisen työntekijän ja tekevät tavaramerkkiä tunnetuksi. Sijoittuminen avoimille työmarkkinoille auttaa kehitysvammaisia henkilöitä tulemaan itsenäisemmiksi paitsi työssään myös henkilökohtaisessa elämässään, koska he oppivat uusia taitoja ja ansaitsevat omaa rahaa.

► KATSE TULEVAISUUTEEN

”Valueable Network” verkostoon kuuluvien hotellien, ravintoloiden ja muiden yritysten määrä kasvaa jatkuvasti. Se osoittaa, että majoitus- ja ravintola-ala on sitoutunut edistämään kehitysvammaisten henkilöiden osallisuutta työmarkkinoilla ja näkee nämä henkilöt luotettavina työntekijöinä, kunhan heitä varten tehdään kohtuulliset mukautukset. Hanke on edistänyt kannustavamman ja tehokkaamman työympäristön luomista yrityksissä ja vaikuttanut suuren yleisen asenteisiin. Yksi haasteista on ollut se, että vammaisilta henkilöiltä puuttuu usein tarvittava koulutus tai kunnianhimo, joka saisi heidät hakemaan töitä avoimilta työmarkkinoilta. Tämä johtuu pitkään jatkuneesta leimautumisesta ja sosiaalisesta syrjäytymisestä. Hanke tarvitsee kestävää rahoitusta, jotta kehitysvammaisille henkilöille voidaan tarjota luotettava mahdollisuus löytää pysyvä työpaikka majoitus- ja ravintola-alalta.

▶ MISTÄ APUA OMISTA OIKEUKSISTA HUOLEHTIMISEEN?

▶ TOIMIJOITA, JOILTA SAA TIETOA JA TUKEA SYRJINTÄTILANTEESSA

KANSALLISET TASA-ARVOELIMET

Tasa-arvoelimet ovat julkisia laitoksia, joiden tehtävänä on torjua syrjintää sekä edistää, arvioida, valvoa ja tukea yhdenvertaista kohtelua kansallisella tasolla.

BELGIA

- ▶ Belgian miesten ja naisten tasa-arvoinstituutti
- ▶ Unia (yhtäläisiä mahdollisuuksia käsittelevä liittovaltion keskus)

BULGARIA

- ▶ Syrjinnänvastainen komissio

TŠEKKI

- ▶ Oikeusasiamies

TANSKA

- ▶ Yhdenvertaisuuslautakunta
- ▶ Tanskan ihmisoikeusinstituutti

SAKSA

- ▶ Liittovaltion syrjinnänvastainen virasto

VIRO

- ▶ Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusvaltuutettu

IRLANTI

- ▶ Irlannin ihmisoikeus- ja tasa-arvokeskus

KREIKKA

- ▶ Oikeusasiamies

ESPANJA

- ▶ Rotuun tai etniseen alkuperään perustuvan syrjinnän vastainen neuvosto
- ▶ Naisasioiden ja yhtäläisten mahdollisuuksien instituutti

RANSKA

- ▶ Oikeusasiamies

KROATIA

- ▶ Oikeusasiamiehen toimisto
- ▶ Tasa-arvovaltuutettu
- ▶ Vammaisasioiden valtuutettu

ITALIA

- ▶ Kansallinen tasa-arvoelin
- ▶ Kansallinen rotusyrjinnän vastainen virasto UNAR

KYPROS

- ▶ Hallinnosta ja ihmisoikeuksien suojelusta vastaavan oikeusasiamiehen toimisto

LATVIA

- ▶ Oikeusasiamiehen toimisto

LIETTUA

- ▶ Yhdenvertaisuusvaltuutetun toimisto

LUXEMBOURG

- ▶ Tasa-arvokeskus

UNKARI

- ▶ Yhdenvertaisuusviranomainen
- ▶ Perusoikeusvaltuutetun toimisto

MALTA

- ▶ Vammaisten henkilöiden oikeuksien komitea CRPD
- ▶ Kansallinen tasa-arvon edistämislautakunta NCPE

ALANKOMAAT

- ▶ Alankomaiden ihmisoikeusinstituutti

ITÄVALTA

- ▶ Vammaisasioiden valtuutettu
- ▶ Tasa-arvovaltuutettu

PUOLA

- ▶ Ihmisoikeusvaltuutettu

PORTUGALI

- ▶ Kansalaisuuden ja sukupuolten välisen tasa-arvon komitea
- ▶ Työn ja työllisyyden tasa-arvovaltuutettu
- ▶ Muuttoliikeasioiden korkean tason komitea

ROMANIA

- ▶ Kansallinen syrjinnäntorjuntaneuvosto

SLOVENIA

- ▶ Tasa-arvovaltuutettu

SLOVAKIA

- ▶ Kansallinen ihmisoikeuskeskus

SUOMI

- ▶ Yhdenvertaisuusvaltuutettu
- ▶ Tasa-arvovaltuutettu

RUOTSI

- ▶ Tasa-arvovaltuutettu

► MONIMUOTOISUUSSITOUMUKSET

Allekirjoittamalla monimuotoisuussitoumuksen organisaatio sitoutuu edistämään monimuotoisuutta ja yhtäläisiä mahdollisuuksia henkilöstönsä keskuudessa.

BELGIA

Brysselin pääkaupunkialueen monimuotoisuussitoumus otettiin käyttöön joulukuussa 2005, ja siinä on mukana yli 162 organisaatiota. Sitoumuksen toteutumista valvovat Belgian työ- ja elinkeinoministeriö, Brysselin yritysunioni (UEB) ja Brysselin pääkaupunkialueesta vastaava ministeriö.

BULGARIA

Monimuotoisuussitoumus on tarkoitus ottaa käyttöön vuoden 2020 aikana.*

TŠEKKI

Tšekin monimuotoisuussitoumus otettiin käyttöön marraskuussa 2014. Sen on allekirjoittanut 21 organisaatiota, joiden joukossa on myös maan suurimpia monikansallisia yrityksiä.

TANSKA

Tanskan monimuotoisuussitoumus otettiin käyttöön vuonna 2011. New Dane -järjestö laati Tanskan monimuotoisuussitoumuksen yhdessä Tanskan lapsi-, tasa-arvo-, integraatio- ja sosiaaliasioiden ministeriön kanssa.

SAKSA

Saksan monimuotoisuussitoumus (Charta der Vielfalt) otettiin käyttöön joulukuussa 2006. Sillä on yli 2 900 allekirjoittajaa. Se kattaa Ranskan monimuotoisuussitoumuksen tavoin yhdeksän syrjinnän muotoa.

VIRO

Viron monimuotoisuussitoumus otettiin käyttöön marraskuussa 2012. Sen toteutumista valvoo Viron ihmisoikeuskeskus.

IRLANTI

Irlannin monimuotoisuussitoumus otettiin käyttöön lokakuussa 2012. Sen toteutumisesta vastaa 11 liike-elämää edustavaa organisaatiota, joista yksi on irlantilaisten yritysten edunvalvontajärjestö IBEC.

KREIKKA

Kreikan monimuotoisuussitoumus otettiin käyttöön toukokuussa 2019. Sen toimintaa tukevat Kreikan sisäministeriön alaisuudessa toimiva sukupuolten tasa-arvon pääsihteeristö, Kreikan talous- ja sosiaalineuvosto, Kreikan kuntaliitto sekä Kreikan yritysten liitto. Sen on allekirjoittanut 140 toimijaa.

ESPANJA

Espanjan monimuotoisuussitoumus (Fundación Diversidad – Charter de la Diversidad en España) otettiin käyttöön maaliskuussa 2009. Sen on allekirjoittanut yli 650 yritystä, joiden joukossa on sekä julkisen että yksityisen sektorin toimijoita. Sitoumus laadittiin Euroopan monimuotoisuuden johtamista käsittelevän instituutin ja Alares-säätiön aloitteesta ja Espanjan tasa-arvoministeriön tuella.

RANSKA

Ranskan monimuotoisuussitoumus otettiin käyttöön lokakuussa 2004. Sitä hallinnoi Les Entreprises pour la Cité (entinen IMS-Entreprendre pour la cité), yritysten yhteiskuntavastuun edistämiseen keskittyvä organisaatio. Sitoumuksen on tähän mennessä allekirjoittanut 3 200 toimijaa, joista suurin osa on pieniä ja keskisuuria yrityksiä, mutta mukana on myös julkisia laitoksia.

KROATIA

Kroatian monimuotoisuussitoumus esiteltiin 4. lokakuuta 2017 Zagrebissa. Sitä osarahoitetaan Euroopan unionin oikeusalan ohjelmasta. Vuoden 2017 loppuun mennessä sitoumuksen oli allekirjoittanut 38 toimijaa.

ITALIA

Italian yhtäläisten mahdollisuuksien ja työelämän tasa-arvoa koskevan sitoumuksen käyttöönotosta vastasi maan työministeriö. Italian työministeriö ja tasa-arvoministeri tukevat sitoumusta, ja sen toteutumisesta vastaavat Italian työministeriön alaisuudessa toimiva yhtäläisten mahdollisuuksien kansallinen neuvonantaja, Fondazione Sodalitas sekä sitoumuksen edistämisestä vastaava ohjauskomitea. Sitoumuksen on allekirjoittanut 895 yksityistä yritystä, joista noin 450 on pk-yrityksiä. Mukana on myös 160 viranomaista. Allekirjoittajaorganisaatioissa on kaikkiaan yli 700 000 työntekijää.

KYPROS

Monimuotoisuussitoumus on tarkoitus ottaa käyttöön vuoden 2020 aikana.*

LATVIA

Latvian monimuotoisuussitoumusta alettiin toteuttaa helmikuussa 2019 Open Centre järjestön johdolla.

LIETTUA

Liettuan monimuotoisuussitoumusta alettiin toteuttaa lokakuussa 2018 Diversity Development Group organisaation ja SOPAn yhteistyössä. Sen on allekirjoittanut 25 yritystä.

LUXEMBURG

IMS Luxembourg (Institut pour le Mouvement Sociétal) alkoi toteuttaa Luxemburgin monimuotoisuussitoumusta syyskuussa 2012. Allekirjoittajien määrä on noussut koko ajan, ja vuonna 2019 sitoumuksen oli allekirjoittanut kaikkiaan 188 yksityisen ja julkisen sektorin toimijaa.

* https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination/tackling-discrimination/diversity-management/diversity-charters-eu-country_fi



UNKARI

Unkarin yritysjohtajien foorumi HBLF esitteli [Unkarin monimuotoisuussitoumuksen](#) lokakuussa 2016. Se toteutettiin yhteistyössä MTD Consultingin kanssa ja Unkarin kansantalousministeriön tuella.

MALTA

Monimuotoisuussitoumusta ei vielä ole.

ALANKOMAAT

[Alankomaiden monimuotoisuussitoumus](#), Charter Diversiteit, otettiin käyttöön heinäkuussa 2015. Alussa mukana oli 22 työnantajaa julkiselta ja yksityiseltä sektorilta.

ITÄVALTA

[Itävallan monimuotoisuussopimus](#) (Charta der Vielfalt) otettiin käyttöön marraskuussa 2010. Sen on allekirjoittanut yli 230 yksityisen ja julkisen sektorin toimijaa. Sitoumuksen toteutumista valvovat Itävallan liittovaltion kauppakamari ja Wienin kauppakamari.

PUOLA

[Puolan monimuotoisuussitoumus](#) (Karta Różnorodności) otettiin käyttöön helmikuussa 2012, ja sen on allekirjoittanut yli 270 toimijaa. Toteutumisesta vastaa asiaa käsittelevä yritysfoorumi yhdessä hallitusta täysivaltaisesti edustavan yhdenvertaisen kohtelun viraston ja Puolan ihmisoikeusvaltuutetun kanssa.

PORTUGALI

[Portugalin monimuotoisuussitoumus](#) (Carta Portuguesa para a Diversidade) otettiin käyttöön maaliskuussa 2016.

ROMANIA

[Romanian monimuotoisuussitoumus](#) otettiin käyttöön huhtikuussa 2018 Bukarestissa. Allekirjoituksia oli tuolloin 80. Sitoumus on yksi I.D.E.A.S.-hankkeen (Innovation. Diversity. Economy. Awareness. Success.) aikaansaannoksista. Sitoumuksen toimeenpanoa rahoitettiin myös EU:n perusoikeus-, tasa-arvo- ja kansalaisuusohjelmasta.

SLOVENIA

[Slovenian monimuotoisuussitoumus](#) otettiin käyttöön marraskuussa 2017. Sen on allekirjoittanut yli 60 toimijaa. Slovenian monimuotoisuussitoumusta koordinoi Dobrovita Ltd., ja se on yksi I.D.E.A.S.-hankkeen (Innovation. Diversity. Economy. Awareness. Success.) aikaansaannoksista. Sitoumuksen toimeenpanoa rahoitettiin myös EU:n oikeusalan ohjelmasta.

SLOVAKIA

[Slovakian monimuotoisuussitoumus](#) (Charta Diverzity) otettiin käyttöön toukokuussa 2017.

Sen toteutumisesta vastaa Pontis-säätiö (Nadacia Pontis) Slovakian tasavallan työ-, sosiaali- ja perheministeriön tuella.

SUOMI

[Suomen monimuotoisuusverkoston](#) toiminta käynnistyi lokakuussa 2012. Siihen kuuluu 59 jäsentä. Toiminnasta vastaa FIBS, Suomen johtava yritysvastuuverkosto.

RUOTSI

[Ruotsin monimuotoisuussitoumus](#) otettiin käyttöön joulukuussa 2010. Sen allekirjoittaneiden organisaatioiden palveluksessa työskentelee yli 300 000 henkilöä.



► EU-TASON TOIMIJOITA

- **Equinet** <https://equineteurope.org>
- **Euroopan oikeusasiamies** <https://www.ombudsman.europa.eu/fi>
- **Euroopan unionin perusoikeusvirasto (FRA)** <https://fra.europa.eu/fi>
- **Euroopan työviranomainen** <https://www.ela.europa.eu>
- **Euroopan työnvälitysverkosto (EURES)** <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1400&langId=fi>
- **Euroopan vammaisfoorumi (EDF)** <http://edf-feph.org>
- **Euroopan vammaispalvelutuottajien järjestö (EASPD)** <https://www.easpd.eu>
- **Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto (EU-OSHA)** <http://osha.europa.eu/fi>



► TYÖPAIKKASYRJINTÄÄN VOI PUUTTUA!

► TOIMINTAOHJEITA TYÖPAIKKASYRJINNÄN UHREILLE

- Kokoa kaikki mahdolliset todisteet, joilla voit osoittaa syrjintää tapahtuneen. Niitä voivat olla esimerkiksi kirjeet, sähköpostit ja muut asiakirjat.
- Sinun on osoitettava, että sinua on kohdeltu eriarvoisesti ja että eriarvoinen kohtelu johtuu **sukupuolestasi, iästäsi, vammaisuudestasi, seksuaalisesta suuntautumisestasi, uskonnostasi tai vakaumuksestasi, rodustasi tai etnisestä alkuperästäsi**.
- Työnantajan on tällöin todistettava, että sen tekemä päätös oli perusteltu ja että yhdenvertaisen kohtelun periaatetta ei näin ollen loukattu.
- Jos epäilet, että oman maasi lainsäädäntö on EU:n lainsäädännön vastainen, voit tehdä kantelun Euroopan komissiolle. Komissio **ei kuitenkaan voi puuttua yksittäistapauksiin**.
- Voit ottaa yhteyttä oman maasi kansalliseen tasa-arvoelimeen, joka voi avustaa sinua ja työnantajasi välisissä neuvotteluissa. Joissakin tapauksissa sillä on myös valtuudet saattaa asia tuomioistuimen käsiteltäväksi (ks. oman maasi kansallisen tasa-arvoelimen yhteystiedot edeltä).

► KANTEEN NOSTAMINEN KANSALLISESSA TUOMIOISTUIMESSA

- Syrjinnästä voi nostaa jäsenvaltiosta riippuen joko rikosoikeudellisen tai siviilioikeudellisen kanteen tai panna vireille hallinnollisen menettelyn.
- Joskus on mahdollista neuvotella työnantajan kanssa ratkaisusta kansallisten sovittelijoiden tuella. Tämä on yleensä nopeampaa ja halvempaa.
- Jos sinulla on esittää näyttöä syrjinnästä, kantelun kohteena olevan työnantajan on osoitettava, ettei kiellettyihin syihin perustuvaa syrjintää ole tapahtunut. **EU:n syrjinnänvastaisten direktiivien mukaan todistustaakka on nykyisin vastaajalla. Tämän ansiosta syrjinnän uhrien on aiempaa helpompaa tehdä kanteluja.**
- Jos asian käsittely siirtyy tuomioistuimeen, voit saada apua tasa-arvoasioita käsitteleviltä elimiltä, ammattiliitoilta, kansalaisjärjestöiltä ja asianajajilta.
- Jos kansallinen tuomioistuin tarvitsee ohjeita EU:n syrjinnänvastaisten direktiivien tulkinnasta, se voi pyytää ennakkoratkaisua Euroopan unionin tuomioistuimelta.

▶ MITÄ TAPAHTUU, JOS KANTELU HYVÄKSYTÄÄN?

- ▶ EU:n lainsäädännössä ei määritellä, mitkä oikeussuojakeinot ovat käytettävissä. Sen mukaan rangaistusten on kuitenkin oltava tehokkaita, oikeasuhteisia ja varoittavia.
- ▶ Kansallisesta lainsäädännöstä riippuen sinulla voi olla oikeus saada korvauksia tai saada menettämäsi työpaikka takaisin, tai työnantaja voidaan määrätä poistamaan syrjintään johtaneet tekijät ja toteuttamaan kohtuulliset mukautukset.





Luxemburg: Euroopan unionin julkaisutoimisto, 2020

© Euroopan unioni, 2020

Uudelleenkäyttö on sallittua, kunhan lähde mainitaan. Euroopan komission soveltamasta asiakirjojen uudelleenkäyttöpolitiikasta säädetään päätöksessä 2011/833/EU (EUVL L 330, 14.12.2011, s. 39).

Valokuvien: ©Shutterstock & ©iStock

Sellaisten valokuvien tai sellaisen muun materiaalin käyttöön tai jäljentämiseen, joihin EU:lla ei ole tekijänoikeutta, on pyydettävä lupa suoraan tekijänoikeuden haltijalta.

ISBN 978-92-76-19226-8
doi: 10.2767/488831