European Commission

CUM POT FI PUSE ÎN PRACTICĂ AMENAJĂRI CORESPUNZĂTOARE

GHID DE PRACTICI PROMIȚĂTOARE

#EUvsDiscrimination

Europa socială

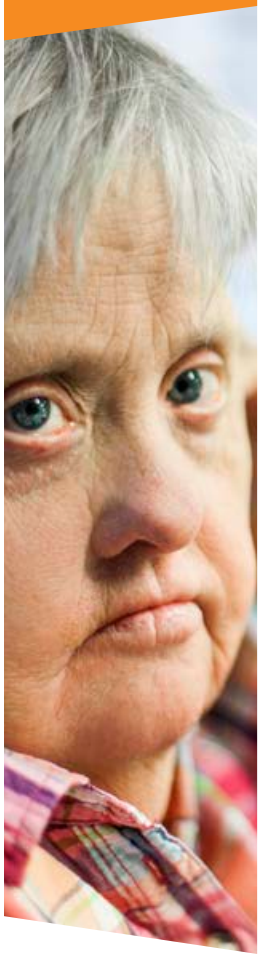
DECLARAȚIE DE DECLINARE A RESPONSABILITĂȚII

Informațiile prezentate în acest ghid au fost furnizate direct de către angajatori la nivel național, printr-un chestionar elaborat pentru campania EUvsDiscrimination. Informațiile referitoare la practicile de ocupare a forței de muncă, inclusiv numărul persoanelor cu handicap angajate sau măsurile de amenajare corespunzătoare sunt, prin urmare, subiective, iar Comisia Europeană nu este răspunzătoare pentru valabilitatea informațiilor.

Acest ghid a fost elaborat de Dr. Magdi Birtha, Raportorul campaniei EUvsDiscrimination, cercetător în cadrul Centrului european pentru politică și cercetare în domeniul bunăstării sociale.

Comisia Europeană sau orice altă persoană care acționează în numele Comisiei Europene nu este responsabilă de modul în care ar putea fi utilizate informațiile următoare. Informații suplimentare despre Uniunea Europeană sunt disponibile pe internet (http://www.europa.eu).

CUPRINS



CAMPANIA EUvsDISCRIMINATION 06

CONTEXT 08

CE SE ÎNȚELEGE PRIN AMENAJĂRI CORESPUNZĂTOARE? 12

PRACTICI PROMIȚĂTOARE DE ANGAJARE A PERSOANELOR CU HANDICAP PE PIAȚA DESCHISĂ A MUNCII 14

A · EXEMPLE DIN SECTORUL PUBLIC 15

- Angajarea persoanelor cu handicap la Bruxelles Environnement (Belgia) 16
- Angajarea persoanelor cu dizabilități intelectuale în calitate de funcționari publici în cadrul guvernului provinciei Biscay (Spania) 18
- Angajarea persoanelor cu tulburări de spectru autist la Oficiul Național pentru Justiție (Ungaria) 20
- Planul pentru diversitate al Departamentului de pompieri și asistență medicală de urgență (SIAMU) din Regiunea Bruxelles-Capitală (Belgia) 22
- Punerea în aplicare a planului privind diversitatea în Comuna Uccle (Belgia) 24
- Ajustarea unui Oficiu al Serviciului public de ocupare a forței de muncă pentru nevoile unui angajat cu handicap (Franța) 26

B · EXEMPLE DIN SECTORUL PRIVAT 29

- Catalogul accesibilității favorabile incluziunii în cadrul Shell Global/Shell Bulgaria EAD (Bulgaria) 30
- Reabilitarea profesională ca serviciu de resurse umane în cadrul E.ON Hungary Ltd. (Ungaria) 32
- Pachet de beneficii pentru angajații cu handicap din cadrul ING Bank Śląski S.A. (Polonia) 34
- Utilizarea soluțiilor de design pentru a sprijini angajarea persoanelor cu dizabilități intelectuale la restaurantul Le Reflet din Nantes (Franța) 36
- Formarea și angajarea persoanelor cu handicap într-un startup de dezvoltare web, Domino Dizajn d.o.o. (Croația) 38
- Implicarea persoanelor cu handicap în toate departamentele întreprinderii de producție de hârtie „JSC SMILTANIS IR KO" (Lituania) 40
- Antreprenoriat social în cadrul Etincelle o.s. pentru combaterea stereotipurilor și pentru înlesnirea angajării pe piața deschisă a muncii (Cehia) 42
- Întreprindere socială de succes pentru formarea persoanelor cu handicap pentru piața deschisă a muncii în cadrul Grupo SIFU (Spania) 44

C · EXEMPLE DIN SOCIETATEA CIVILĂ 46

- „Valueable Network" (Rețea valoroasă) pentru promovarea incluziunii persoanelor cu dizabilități intelectuale în industria ospitalității (Italia, Spania, Portugalia, Ungaria, Germania, Turcia) 47

CINE VĂ POATE AJUTA SĂ VĂ EXERCITAȚI DREPTURILE? 48

Campania EUvsDiscrimination

Pentru a informa cetățenii UE cu privire la dreptul lor de a nu fi discriminați, Comisia Europeană a lansat, în luna mai 2019, campania #EUvsDiscrimination.

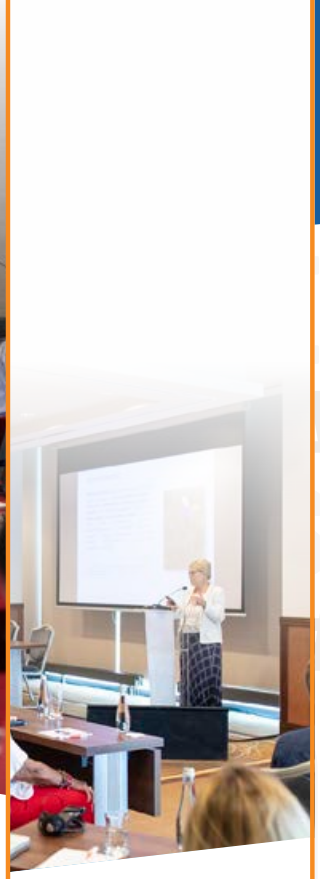
Pentru această campanie, au fost realizate un site web, o broșură și materiale video în toate limbile oficiale ale UE și a fost lansată o strategie pe platformele de comunicare socială. Site-ul web al UE a oferit cetățenilor detalii privind organismele naționale de promovare a egalității, astfel încât să dispună de mai multe informații despre modul în care își pot exercita drepturile.

O altă latură a campaniei s-a concentrat în mod specific **pe amenajările corespunzătoare pentru persoanele cu handicap**. Astfel, în perioada mai 2019-martie 2020, Comisia Europeană a organizat mai multe evenimente în statele membre cu cele mai înalte niveluri ale disparității în ceea ce privește ocuparea forței de muncă între persoanele cu și fără handicap. Acțiunile și-au propus sensibilizarea angajatorilor și a cetățenilor UE, care nu sunt la curent cu posibilitățile de combatere a discriminării la locul de muncă acordate prin legislația UE.

Aceste evenimente au reprezentat o ocazie bună pentru întâlniri și discuții directe cu angajatorii cu privire la avantajele angajării persoanelor cu handicap, precum și cu privire la experiențele legate de asigurarea amenajărilor corespunzătoare pentru acestea. Evenimentele de sensibilizare au avut loc în următoarele state membre:

BRUXELLES

BUCUREȘTI



VARȘOVIA

The awareness-raising events took place in the following Member States:

15 MAY 2019	7 JUNE 2019	27 JUNE 2019
BRUXELLES	**BUCUREȘTI**	**VARȘOVIA**
BELGIA	ROMÂNIA	POLONIA

SOFIA

PRAGA

VILNIUS

ZAGREB

BUDAPEST

18 OCTOBER 2019	6 DECEMBER 2019	15 JANUARY 2020	24 JANUARY 2020	24 FEBRUARY 2020
SOFIA	**PRAGA**	**VILNIUS**	**ZAGREB**	**BUDAPESTA**
BULGARIA	CEHIA	LITUANIA	CROAȚIA	UNGARIA

02 CONTEXT

DIRECTIVA UE PRIVIND EGALITATEA ÎN CEEA CE PRIVEȘTE ÎNCADRAREA ÎN MUNCĂ (DIRECTIVA 2000/78/CE) INTERZICE DISCRIMINAREA LA LOCUL DE MUNCĂ PE MOTIVE DE VÂRSTĂ, SEX, HANDICAP, ORIGINE ETNICĂ SAU RASIALĂ, RELIGIE SAU CONVINGERI, SAU ORIENTARE SEXUALĂ.[1]

Din 2000, legislația privind egalitatea de tratament la nivelul UE a stabilit niveluri minime de protecție pentru toate persoanele care lucrează în UE.

Legislația prevede obligația angajatorilor de a nu discrimina la locul de muncă și asigură dreptul angajaților de nu face obiectul discriminării.

Prin urmare, dreptul Uniunii garantează faptul că persoanele care lucrează în UE au dreptul la egalitate de tratament în ceea ce privește recrutarea, condițiile de muncă, promovarea, remunerarea, accesul la formare profesională, pensiile ocupaționale și concedierea.

Toate statele membre ale UE au transpus această directivă în legislația lor națională cu mult timp în urmă. Cu toate acestea, există încă prea multe persoane care nu sunt conștiente de existența acestor drepturi și de protecția oferită de ele. În 2014, raportul comun referitor la aplicarea directivei privind egalitatea rasială și a directivei privind egalitatea de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă a concluzionat că „astăzi, principala provocare este aceea de a sensibiliza și mai mult publicul față de măsurile de protecție existente și de a asigura o mai bună implementare și aplicare a directivelor"".[2] Potrivit unui Eurobarometru Special privind „Discriminarea în UE în 2015", aproape jumătate dintre persoane nu își cunosc drepturile în caz de discriminare.[3]
Studiile arată, de asemenea, că aproximativ unul din opt europeni consideră că fac parte dintr-un grup expus riscului discriminării deoarece aparțin unei minorități etnice sau rasiale, au un handicap sau din motive de sex, orientare sexuală, vârstă, religie și/sau convingeri.

Discriminarea, discursul de incitare la ură și atacurile împotriva minorităților rămân, din păcate, o realitate curentă pentru multe persoane din Uniunea Europeană.

În special, există în continuare o diferență semnificativă de 24,2 puncte procentuale între situația încadrării în muncă a persoanelor cu și fără handicap.[4] Acest lucru înseamnă că **probabilitatea încadrării în muncă a persoanelor cu handicap este mai mică decât în cazul persoanelor fără handicap,** iar diferența este chiar mai mare pentru persoanele cu handicapuri mai grave. Fiind excluse în mod „tradițional" de pe piața muncii, persoanele cu handicap fac obiectul excluziunii sociale și al privațiunilor și se confruntă totodată cu un risc mai mare de sărăcie și cu bariere semnificative în calea participării lor în societate. Cu toate acestea, încadrarea în muncă este esențială pentru asigurarea incluziunii sociale, pentru reducerea sărăciei și a inegalităților în cadrul Uniunii.

Această diferență persistentă privind ocuparea forței de muncă există în pofida faptului că UE și toate statele sale membre au ratificat **Convenția Națiunilor Unite privind drepturile persoanelor cu handicap (UN CRPD),** care interzice în mod explicit discriminarea pe criterii de dizabilitate pe piața muncii și solicită statelor membre să asigure amenajări corespunzătoare la locul de muncă.

Amenajări corespunzătoare înseamnă acele ajustări necesare și adecvate care trebuie efectuate pentru a garanta că persoanele cu handicap se bucură de drepturile omului. Asigurarea amenajărilor corespunzătoare îmbunătățește accesul persoanelor cu handicap la piața deschisă a muncii.

O TRECERE ÎN REVISTĂ A ARGUMENTELOR

CÂTEVA DINTRE AVANTAJELE ÎNCADRĂRII ÎN MUNCĂ A PERSOANELOR CU HANDICAP

- Oferă oportunitatea de a recruta dintr-un grup mai larg de talente
- Reduce rulajul personalului
- Reduce costurile referitoare la sănătatea în muncă
- Reduce absențele personalului
- Îmbunătățește moralul personalului
- Îmbunătățește înțelegerea clienților, ceea ce conduce la creșterea numărului de clienți
- Impact pozitiv asupra imaginii întreprinderii
- Reduce riscurile legale la minimum
- Rentabilitate de 1,48 euro la fiecare 1 euro cheltuit
- Cerință din ce în ce mai mare din partea organizațiilor partenere
- Creșterea dimensiunii pieței deoarece una din trei persoane dobândesc un handicap între 50 și 65 de ani

1 https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/?uri=CELEX:32000L0078; https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/?uri=CELEX%3A32000L0043
2 https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/?uri=celex:52014DC0002
3 https://ec.europa.eu/commfrontoffice/publicopinion/index.cfm/Survey/getSurveyDetail/instruments/SPECIAL/surveyKy/2077
4 EUROSTAT EU SILC analizat de ANED: https://www.disability-europe.net/downloads/1045-europe-2020-data-people-with-disabilities-tables-eu-silc-2017

RATA DE OCUPARE A FORȚEI DE MUNCĂ ÎN FUNCȚIE DE HANDICAP ȘI STAT MEMBRU (VÂRSTA 20-64)

Sursa datelor:
EU SILC 2017 analizat de ANED.

2017

	HANDICAP DA %	HANDICAP NU %	Gap (percentage points)
AT	56,3	76,9	**20,6**
BE	42,5	74,4	**31,8**
BG	39,5	73,7	**34,2**
CY	47,3	71,0	**23,7**
CZ	49,4	79,1	**29,7**
DE	51,8	79,4	**27,7**
DK	57,7	80,8	**23,1**
EE	62,2	83,0	**20,8**
EL	36,7	59,7	**23,0**
ES	40,1	67,6	**27,5**
FI	54,4	74,4	**20,0**
FR	55,5	74,0	**18,6**
HR	33,8	65,9	**32,2**
HU	46,7	76,1	**29,5**

	HANDICAP DA %	HANDICAP NU %	Diferență (puncte procentuale)
IE	32,2	74,3	**42,2**
IT	51,8	65,5	**13,7**
LT	47,3	79,2	**31,9**
LU	53,0	68,9	**16,0**
LV	61,8	78,9	**17,1**
MT	37,2	73,6	**36,5**
NL	58,5	81,5	**23,0**
PL	42,5	74,5	**32,0**
PT	56,1	75,0	**18,9**
RO	43,7	74,3	**30,6**
SE	52,6	83,5	**30,9**
SI	53,7	73,5	**19,8**
SK	57,7	80,0	**22,4**
UK	52,9	83,4	**30,5**

Rata de ocupare a forței de muncă în UE

HANDICAP

DA %	NU %
50,6	74,8

Diferență (puncte procentuale)

24,2

Prezentul ghid își propune să **îmbunătățească înțelegerea generală cu privire la ceea ce înseamnă amenajări corespunzătoare și modul în care pot fi puse în practică.** Ghidul se concentrează în mod specific pe amenajările corespunzătoare și handicap și va evidenția unele dintre beneficiile angajării persoanelor cu handicap pe piața deschisă a muncii. Într-o anumită măsură, ghidul va demonta miturile legate de cele mai întâlnite stereotipuri și concepții greșite privind costurile sau complicațiile asigurării amenajărilor corespunzătoare pentru persoanele cu handicap.

Ghidul prezintă practici promițătoare din UE ale unor angajatori publici și privați implicați care sprijină deja incluziunea pe piața muncii a persoanelor cu handicap prin diferite măsuri și o viziune ambițioasă de creare a unui mediu de lucru divers și flexibil. Cu toții sunt de acord cu privire la un lucru: prezența persoanelor cu handicap în birourile și companiile lor este o situație avantajoasă pentru toate părțile. În final, sperăm că acest ghid va inspira și alți angajatori să încadreze în muncă mai multe persoane cu handicap și să găsească soluții pentru a le asigura amenajările corespunzătoare.

CE TIP DE DISCRIMINARE POATE EXISTA LA LOCUL DE MUNCĂ?

LEGISLAȚIA UE ACOPERĂ MAI MULTE SITUAȚII:

- **Discriminarea directă** este atunci când un angajator tratează o persoană mai rău decât pe celelalte într-o situație comparabilă, pe motive de vârstă, sex, handicap, origine etnică sau rasială, religie sau convingeri, sau orientare sexuală. *Un exemplu ar fi refuzul de a angaja o persoană pentru că are peste 50 de ani.*
- **Discriminarea indirectă** este atunci când o practică, politică sau normă care se aplică tuturor are un efect negativ asupra unor persoane. Aceste măsuri par neutre la prima vedere, dar, de fapt, discriminează anumite persoane. *De exemplu, normele de punere în aplicare care sunt nefavorabile pentru lucrătorii cu fracțiune de normă pot discrimina indirect femeile, deoarece majoritatea lucrătorilor cu fracțiune de normă sunt femei.*
- **Hărțuirea** este o altă formă de discriminare la locul de muncă. Este vorba de un comportament indezirabil, agresiv sau de altă natură care are ca scop sau efect crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau ofensator. *De exemplu, atunci când superiorul sau colegii spun glume despre orientarea sexuală de față cu un coleg homosexual sau o colegă lesbiană.*
- **Instigarea** la discriminare se produce atunci când o persoană incită o alta să discrimineze o terță parte. *De exemplu, în cazul în care un angajator cere unei agenții de muncă temporară să găsească doar lucrători cu vârsta sub 40 de ani.*
- **Victimizarea** este atunci când o persoană suferă consecințe negative ca urmare a faptului că a denunțat un act de discriminare. *De exemplu, în cazul în care o persoană a fost concediată sau nu a fost promovată deoarece a depus o plângere împotriva superiorului său.*

CE SE ÎNȚELEGE PRIN AMENAJĂRI CORESPUNZĂTOARE?

Prin **amenajare corespunzătoare** se înțelege orice adaptare privind locul de muncă sau mediul de lucru care este necesară pentru a permite unei persoane cu handicap să candideze pentru un post, să își desfășoare activitatea și să avanseze în carieră sau să urmeze cursuri de formare în condiții de egalitate cu ceilalți. Scopul amenajărilor corespunzătoare este de a le permite persoanelor cu handicap să aibă acces la locuri de muncă, să desfășoare activități profesionale sau să avanseze în carieră. Astfel, angajații care au un handicap ar putea obține aceleași rezultate profesionale și ar putea beneficia de șanse egale cu cele ale angajaților care nu au un handicap, făcând lucrurile puțin diferit.

Amenajările corespunzătoare sunt destinate tuturor angajaților care au un handicap. Dreptul la o amenajare corespunzătoare se extinde la toate activitățile profesionale vizate de legislația Uniunii, de la procesul de solicitare a unui loc de muncă până la încetarea activității, și include condițiile de muncă și beneficiile suplimentare. Dacă aveți un handicap și credeți că aveți nevoie de adaptări la locul de muncă, puteți solicita amenajări corespunzătoare.

CE PREVEDE LEGEA?

În conformitate cu **Directiva UE privind egalitatea în ceea ce privește încadrarea în muncă**, angajatorii trebuie să asigure amenajări corespunzătoare pentru angajații cu handicap, **în măsura în care acest lucru nu ar presupune o sarcină disproporționată pentru ei.** Aceasta stabilește obligații de amenajare corespunzătoare, care pot include soluții tehnice, cum ar fi furnizarea de echipamente. Potrivit directivei, amenajare corespunzătoare înseamnă că:

> Angajatorul ia măsuri corespunzătoare, în funcție de nevoi, într-o situație concretă, pentru a permite unei persoane cu handicap să aibă acces la un loc de muncă, să îl exercite sau să avanseze, sau să aibă acces la formare, cu condiția ca aceste măsuri să nu presupună o sarcină disproporționată pentru angajator. Această sarcină nu este disproporționată atunci când este compensată în mod suficient prin măsuri existente în cadrul politicii statului membru în cauză în favoarea persoanelor cu handicap.
> *(Articolul 5, Directiva 2000/78/CE a Consiliului)*

Amenajările corespunzătoare constituie, de asemenea, o obligație în temeiul **Convenției Națiunilor Unite privind drepturile persoanelor cu handicap (UNCRPD)**, la care UE și toate statele sale membre sunt părți. Convenția definește amenajările corespunzătoare drept:

„Acele modificări și adaptări adecvate și necesare care nu determină un cost disproporționat sau nejustificat, necesare, într-un caz particular, pentru a garanta că persoanele cu handicap au acces și pot exercita toate drepturile omului și libertățile fundamentale, în condiții egale cu ceilalți."
(Articolul 2, UNCRPD).

CE AMENAJĂRI POT FI OFERITE?

Principalele tipuri de amenajări corespunzătoare includ soluții tehnice, formule de lucru, măsuri de formare și măsuri de sensibilizare.

Soluțiile tehnice pot include:

- Instalarea de ascensoare sau rampe,
- Ajustarea mobilierului de birou la o înălțime corespunzătoare,
- Instalarea de software, cum ar fi cititoare de ecran, montarea de lupe pentru ecranul de calculator sau software de recunoaștere a vorbirii etc.,
- Furnizarea de terminale Braille,
- Instalarea unor aplicații de interpretare în timp real prin intermediul telecomunicațiilor.

Este important de reținut că **amenajările corespunzătoare completează măsurile pentru asigurarea accesibilității** și, atunci când accesibilitatea este deja garantată, asigurarea amenajărilor corespunzătoare în legătură cu dispozitivele tehnice este mult mai simplă și mai puțin costisitoare.

Alte cazuri de amenajări corespunzătoare se pot referi la:

- **Formulele de lucru**, cum ar fi programul de lucru flexibil, munca la distanță, concediul, mutarea într-un nou birou sau detașarea pe un alt post dacă acest lucru este solicitat de către angajat,
- **Formare** pentru a sprijini angajații să utilizeze tehnologia asistivă la locul de muncă **și mentorat** pentru a capacita angajații să depășească orice bariere cu care se confruntă la locul de muncă,
- **Modificarea procedurilor și a politicilor,** cum ar fi centralizarea sistemului prin care angajații pot solicita sprijin privind accesibilitatea,
- **Măsuri de sensibilizare** pentru ca persoanele cu handicap să își poată desfășura activitatea într-un mediu de lucru care să ofere sprijin.

MITURI PRIVIND AMENAJĂRILE CORESPUNZĂTOARE

- De obicei sunt costisitoare.
- Este complicat să se asigure amenajări angajaților cu handicap.
- Este întotdeauna necesară expertiză de specialitate pentru a planifica și a oferi amenajări corespunzătoare.
- Angajarea persoanelor cu handicap nu este o prioritate pentru conducerea superioară a societății.
- Angajarea persoanelor cu handicap ar spori riscurile privind securitatea și sănătatea.

LISTĂ DE VERIFICARE: CE ÎNSEAMNĂ AMENAJĂRI „CORESPUNZĂTOARE"?

- Vor funcționa? Răspund nevoilor specifice ale angajatului cu handicap?
- Sunt practice?
- Vor genera costuri directe și indirecte nesustenabile pentru angajator?
- Dacă sunt efectuate costuri, există resurse externe (subvenții monetare și expertiză) disponibile în sprijinul angajatorilor?
- Îi vor împiedica pe ceilalți angajați să își poată îndeplini sarcinile profesionale?
- Pot fi efectuate fără implicații din punctul de vedere al securității și sănătății?

PRACTICI PROMIȚĂTOARE DE ANGAJARE A PERSOANELOR CU HANDICAP PE PIAȚA DESCHISĂ A MUNCII

Această secțiune a ghidului prezintă câteva practici promițătoare primite în cadrul campaniei #EUvsDiscrimination, în urma discuțiilor animate cu angajatorii, care au avut loc în cursul evenimentelor naționale de sensibilizare.

Un aspect important pe durata procesului de selecție a fost prezentarea unor angajatori atât din sectorul public, cât și din sectorul privat. Aceștia sunt angajatori implicați, care au recrutat persoane cu handicap pe piața deschisă a muncii și au demonstrat deja bune abilități de lideri privind modul de asigurare cu succes a amenajărilor corespunzătoare pentru angajații cu handicap din diferite medii de lucru.

Parcurgând aceste practici promițătoare, este clar că, în Europa, mai mulți angajatori se dedică deja creării unor locuri de muncă favorabile incluziunii, făcând câteva ajustări necesare, deoarece consideră că angajarea persoanelor cu handicap a îmbunătățit mediul de lucru și performanța afacerii lor.

A. EXEMPLE DIN SECTORUL PUBLIC

- Angajarea persoanelor cu handicap la Bruxelles Environnement (Belgia)
- Angajarea persoanelor cu dizabilități intelectuale în calitate de funcționari publici în cadrul guvernului provinciei Biscay (Spania)
- Angajarea persoanelor cu tulburări de spectru autist la Oficiul Național pentru Justiție (Ungaria)
- Planul pentru diversitate al Departamentului de pompieri și asistență medicală de urgență (SIAMU) din Regiunea Bruxelles-Capitală (Belgia)
- Punerea în aplicare a planului privind diversitatea în Comuna Uccle (Belgia)
- Ajustarea unui Oficiu al Serviciului public de ocupare a forței de muncă pentru nevoile unui angajat cu handicap (Franța)

BELGIA

ANGAJAREA PERSOANELOR CU HANDICAP LA BRUXELLES ENVIRONNEMENT (BELGIA)

DOMENIUL DE ACTIVITATE

- Mediu/ Administrație publică

NUMĂRUL PERSOANELOR CU HANDICAP ANGAJATE

- 5

DATE DE CONTACT www.environnement.brussels

DESCRIEREA PRACTICII PROMIȚĂTOARE

Din luna ianuarie 2018, Bruxelles Environnement a căutat să angajeze persoane cu handicap pentru toate tipurile de posturi (de exemplu, lucrători de teren, personal administrativ, personal de conducere, personal fără funcție de conducere etc.) în baza mai multor tipuri de contracte (contracte individuale de muncă pe durată nedeterminată, contracte individuale de muncă pe durată determinată etc.). Organizația a luat mai multe măsuri concrete pentru a asigura recrutarea și integrarea cu succes a angajaților cu handicap:

- Formularele de candidatură pentru post conțin o declarație clară și o listă de verificare care subliniază faptul că Bruxelles Environnement dorește să recruteze persoane din medii diverse fără discriminare și că persoanele cu handicap pot solicita amenajări corespunzătoare;
- Procesul de recrutare poate fi adaptat pentru a răspunde nevoilor persoanelor cu handicap (de exemplu, interpretare în limbaj mimico-gestual, adaptări ale testelor);
- În urma unui audit cuprinzător privind accesibilitatea efectuat în birourile lor, s-au efectuat adaptările necesare pentru integrarea facilă a angajaților cu handicap;
- S-a făcut schimb de experiență cu alte administrații publice pentru extinderea și îmbunătățirea politicii lor de ocupare a forței de muncă cu caracter incluziv;
- Toți membrii personalului au primit comunicări în scris cu privire la politica organizației în domeniul ocupării forței de muncă cu caracter incluziv și aproape 50 de angajați au participat la un eveniment intern de sensibilizare.

Bruxelles Environment a recunoscut că există un interes profesional real în recrutarea persoanelor cu handicap. Atunci când angajează o persoană cu handicap, organizația dorește ca integrarea acesteia să fie cât mai ușoară cu putință într-un mediu nediscriminatoriu, reconfortant și atent.

Conducerea organizației se angajează să asigure un sprijin financiar stabil pentru angajarea persoanelor cu handicap și le oferă acestora amenajări corespunzătoare (de exemplu, în 2018, costul interpretării în limbaj mimico-gestual s-a ridicat la 30 000 EUR). Sensibilizarea personalului este esențială pentru includerea angajaților cu handicap în cadrul echipei, astfel că, atunci când a fost recrutat un grădinar surd pe baza unui contract de muncă pe durată nedeterminată, Bruxelles Environnement a organizat patru cursuri de limbaj mimico-gestual în limba franceză de jumătate de zi pentru colegii săi direcți în timpul programului de lucru, în colaborare cu o asociație specializată.

PERSPECTIVE

Persoanele cu handicap sunt de obicei subreprezentate în rândul candidaților. Prin urmare, Bruxelles Environnement colaborează cu asociații de persoane cu handicap și prestatori de servicii de la nivel regional pentru a găsi candidați adecvați. Cu toate acestea, echipa de resurse umane a trebuit să fie pregătită cu atenție pentru evaluarea candidaților cu handicap numai în ceea ce privește competențele lor, fără niciun fel de prejudecată privind deficiențele lor.

Există, de asemenea, o serie de provocări de ordin administrativ. De exemplu, Bruxelles Environnement dorește să angajeze persoane cu handicap în baza unui contract special, însă este dificil să se combine aceste aranjamente cu particularitățile propriei administrații. Normele privind achizițiile publice îngreunează, de asemenea, asigurarea amenajărilor corespunzătoare, de exemplu, dacă trebuie să se apeleze la serviciile unui interpret în limbaj mimico-gestual în termen scurt pentru procesul de recrutare.

Combaterea stereotipurilor și schimbarea mentalităților constituie un proces lung care ar trebui să aibă loc la diferite niveluri. Activitățile de sensibilizare ar trebui să continue timp de mai mulți ani chiar și după recrutarea unei persoane cu handicap sau a membrilor oricăror alte grupuri vulnerabile. Membrii personalului trebuie să înțeleagă că amenajările corespunzătoare nu înseamnă favorizarea unui candidat în detrimentul altuia, ci reprezintă o măsură pentru asigurarea faptului că respectivii candidați beneficiază de aceleași oportunități pentru a obține aceleași rezultate.

> Este important să subliniem că angajarea unei persoane cu handicap nu este un proiect de binefacere pentru Bruxelles Environnement, ci aduce valoare adăugată reală organizației.

Proiectul se va dezvolta și mai mult în viitorul apropiat, printr-o colaborare mai bună cu alte administrații regionale, printr-o coeziune mai mare între diferitele servicii de sprijin, prin investiții interne în acest domeniu (atât în termeni umani, cât și financiari) și prin continuarea procesului de sensibilizare.

SPANIA

ANGAJAREA PERSOANELOR CU DIZABILITĂȚI INTELECTUALE ÎN CALITATE DE FUNCȚIONARI PUBLICI ÎN CADRUL GUVERNULUI PROVINCIEI BISCAY (SPANIA)

DESCRIEREA PRACTICII PROMIȚĂTOARE

Guvernului provinciei Biscay a demonstrat un angajament de durată și are o lungă experiență în angajarea persoanelor cu handicap, mai puțin a persoanelor cu dizabilități intelectuale. Astfel, în 2017, guvernul a aprobat o ofertă de angajare în sectorul public pentru cinci posturi în cadrul personalului de serviciu adresată persoanelor cu dizabilități intelectuale.

DOMENIUL DE ACTIVITATE

- Administrație publică

NUMĂRUL PERSOANELOR CU HANDICAP ANGAJATE

- 5

DATE DE CONTACT https://web.bizkaia.eus

Cererea de candidaturi avea scopul de a recruta funcționari publici prin intermediul unui proces de recrutare standard, însă care a fost adaptat și a avut loc în mai multe etape. Obiectivul general era sprijinirea incluziunii sociale și pe piața muncii pentru persoanele cele mai dezavantajate. Datorită particularității acestei cereri, guvernul a fost nevoit să adopte modalități noi de lucru, inclusiv amenajări mai flexibile. Angajamentul politic a jucat un rol fundamental în reușita acestei inițiative. Guvernul a primit în total 281 de candidaturi, dintre care au fost recrutate cinci persoane, iar 146 de persoane au fost adăugate într-o bancă de locuri de muncă pentru posibile posturi vacante în viitor.

Procesul de recrutare a avut patru etape distincte, fiecare jucând un rol esențial în obținerea unor rezultate pozitive:

1. **Înțelegerea nevoilor persoanelor cu dizabilități intelectuale:** Eliminarea prejudecăților și stereotipurilor existente, formarea personalului de resurse umane privind modalitatea de elaborare a documentației aferente cererii de candidaturi astfel încât să fie ușor de citit, cursuri de formare la nivel intern privind sensibilizarea, implicarea persoanelor cu dizabilități intelectuale în întregul proces.

2. **Organizarea procesului de recrutare într-un mod accesibil:** Un proces de recrutare standard a fost utilizat pentru respectarea tuturor cerințelor legale pentru ocuparea unui post în sectorul public, însă acesta a fost adaptat nevoilor persoanelor cu dizabilități intelectuale. În afara furnizării informațiilor într-un format accesibil, a fost, de asemenea, important să se asigure protecția și mentoratul pe durata întregului proces, precum și un mediu calm și sigur (de exemplu, alegerea unui centru de examinare luminos și ușor accesibil utilizând transportul public).

3. **Acordarea asistenței adecvate:** A fost semnat un acord de parteneriat cu entități terțe pentru a sprijini candidații care au reușit la concurs în ceea ce privește formarea profesională și mentoratul.

4. **Ocuparea locului de muncă și formarea profesională introductivă:** Candidații selectați au putut participa la mai multe vizite, împreună cu familiile lor și formatorii profesionali, pentru a învăța despre locul de muncă și pentru a participa la sesiuni de formare. A fost desemnat un punct de contact pentru fiecare dintre aceștia în departamentele în care urmau să își desfășoare activitatea, în vederea asigurării sprijinului direct. În cursul întâlnirii introductive, toți candidații desemnați au semnat documentele necesare pentru a intra în rândul funcționarilor publici, elaborate într-un format ușor de citit.

Până în prezent, cele cinci persoane cu dizabilități intelectuale recrutate își îndeplinesc cu succes sarcinile și s-au integrat bine în echipele lor. Prin urmare, acest proiect marchează începutul unei abordări diferite și cu adevărat favorabile incluziunii, prin care se asigură oportunități de angajare ca funcționari publici tuturor persoanelor cu handicap.

PERSPECTIVE

Inițiativa guvernului provinciei Biscay a primit deja mai multe distincții și premii pentru cooperarea cu sectorul terț și pentru promovarea drepturilor persoanelor cu dizabilități intelectuale în Spania. Este un model de succes, care ar trebui adoptat și de alte autorități publice.

Principalele provocări pe durata punerii în aplicare a proiectului au fost în mare parte de natură operațională și de atitudine. Stereotipurile existente, lipsa protocoalelor pentru a răspunde nevoilor persoanelor cu dizabilități intelectuale, precum și complexitatea creării unui proces de recrutare calm și prietenos au fost aspectele majore care au necesitat soluționare.

Pentru sustenabilitatea pe termen lung a acestei inițiative, este important să se mențină o legătură apropiată cu mass-media, să se dismineze rezultatele și să se facă cunoscut faptul că persoanele cu dizabilități intelectuale pot fi integrate pe deplin pe posturi din administrația publică. De asemenea, se urmăresc îmbunătățirea în continuare a procesului pe baza rezultatelor evaluării și scoaterea la concurs a unor posturi suplimentare la diferite niveluri ale administrației, nu numai la nivel inferior.

UNGARIA

ANGAJAREA PERSOANELOR CU TULBURĂRI DE SPECTRU AUTIST LA OFICIUL NAȚIONAL PENTRU JUSTIȚIE (UNGARIA)

DESCRIEREA PRACTICII PROMIȚĂTOARE

În 2013, în urma înființării Oficiului Național pentru Justiție din Ungaria, conducerea a avut obiectivul clar de a implica în activitatea oficiului membri cu calificări înalte aparținând unui grup defavorizat. După o examinare atentă, aceasta a contactat Asociația AURA (www.auraegyesulet.hu), un ONG de tip ascendent, cu o experiență vastă în sprijinirea incluziunii sociale și pe piața muncii a persoanelor cu tulburări de spectru autist.

DOMENIUL DE ACTIVITATE

- Magistratură

NUMĂRUL PERSOANELOR CU HANDICAP ANGAJATE

- 7

DATE DE CONTACT **https://birosag.hu**

Obiectivul era găsirea, cu ajutorul AURA, a unor candidați potriviți pentru anumite sarcini, inclusiv îndosariere, arhivare, gestionarea documentelor arhivate, digitalizarea documentelor și serviciul intern de curierat, printre altele. Aceste sarcini sunt considerate în general repetitive; din acest motiv, a fost întotdeauna o provocare să se găsească membri ai personalului care să aibă studiile necesare (cel puțin diplomă de absolvire a liceului) și motivația pentru a rămâne în acest post. Selecția, evaluarea și formarea candidaților cu tulburări de spectru autist au fost efectuate de către AURA. Mentorii din cadrul AURA au fost prezenți la interviurile de angajare și au sprijinit candidații selectați să se acomodeze cu noile lor posturi. Aceștia au consiliat, de asemenea, Oficiul pentru Justiție cu privire la modul în care să creeze un mediu de lucru accesibil, favorabil unei persoane care suferă de autism, de exemplu prin crearea unor stații de lucru speciale.

Membru al personalului care suferă de tulburări de spectru autist din cadrul Tribunalului de înregistrare din Budapesta, împreună cu superiorul direct și cu mentorul său. ©Asociația AURA

Implicarea unui ONG care deține expertiză în acest domeniu a fost esențială pentru asigurarea calității proiectului. AURA a acționat, de asemenea, în calitate de mediator în situațiile care necesitau soluționarea conflictelor dintre angajator și noii membri ai personalului. Din experiența AURA, lipsa unor măsuri adecvate de amenajare corespunzătoare a condus adesea la pierderea locurilor de muncă pentru persoanele cu tulburări de spectru autist. Cu toate acestea, în majoritatea cazurilor, există modalități ușoare de rezolvare a neînțelegerilor și de a oferi asistența necesară persoanelor respective. Măsurile de amenajare corespunzătoare în acest proiect au inclus o flexibilitate mai mare privind începerea zilei de lucru sau permiterea mai multor pauze periodice în care angajații să se odihnească.

Membrii personalului din sistemul judiciar au participat, de asemenea, la o serie de sesiuni de formare care să îi pregătească pentru întâmpinarea noilor lor colegi și care să elimine orice stereotipuri existente. De la recrutarea lor, o atenție specială a fost acordată implicării depline a membrilor personalului care suferă de tulburări de spectru autist și în activitățile sociale ale Oficiului (de exemplu, sărbătorirea Crăciunului, zile de team building etc.).

De la începutul proiectului, organizațiile membre ale Oficiului Național pentru Justiție, cum ar fi Tribunalul de înregistrare din Budapesta sau Tribunalul Districtual Central din Buda s-au alăturat, la rândul lor, acestei inițiative și au în prezent angajate șapte persoane cu tulburări de spectru autist. Proiectul a ajutat participanții să obțină un loc de muncă stabil, bine plătit, în sectorul public, să devină contribuabili și să își permită să trăiască independent.

PERSPECTIVE

Oficiul Național pentru Justiție consideră că proiectul său reprezintă o practică promițătoare și este convins că persoanele care suferă de tulburări de spectru autist ar putea contribui și la activitatea altor oficii ale administrației publice din Ungaria. Au fost organizate mai multe ateliere pentru cooperarea cu conducerea diferitelor autorități publice, ca parte din responsabilitatea socială a organizației. Oficiul pentru Justiție recomandă altor angajatori din sectorul public să identifice sarcinile specifice pentru care au nevoie de noi membri ai personalului și să evalueze dacă există un grup specific de persoane cu handicap care ar putea beneficia de formare și ar putea fi angajate pentru rolul respectiv. Implicarea unui ONG care deține expertiză este o garanție a bunei funcționări a procesului de recrutare, formare și inițiere. Atitudinea pozitivă a personalului existent este, de asemenea, importantă pentru a asigura o bună integrare în cadrul echipelor.

BELGIA

PLANUL PENTRU DIVERSITATE AL DEPARTAMENTULUI DE POMPIERI ȘI ASISTENȚĂ MEDICALĂ DE URGENȚĂ (SIAMU) DIN REGIUNEA BRUXELLES-CAPITALĂ (BELGIA)

DOMENIUL DE ACTIVITATE

- Asistența medicală de urgență (transport cu ambulanța) și stingerea incendiilor

NUMĂRUL PERSOANELOR CU HANDICAP ANGAJATE

- 10 membri ai personalului administrativ și patru pompieri

DATE DE CONTACT be.brussels/siamu/a-propos-du-siamu

DESCRIEREA PRACTICII PROMIȚĂTOARE

Din 2013, departamentului de pompieri și asistență medicală de urgență (SIAMU) are în vigoare un plan privind diversitatea pentru a elimina stereotipurile referitoare la persoanele cu handicap (actualizat din doi în doi ani).

Carta diversității SIAMU a fost primul pas în stabilirea valorilor organizației care să respecte diversitatea și diferențele. În prezent, în cadrul SIAMU, 10 din cei 250 de membri ai personalului administrativ sunt recunoscuți la nivel federal și/sau la nivel regional ca având un handicap. În plus, 4 dintre pompieri au, de asemenea, un handicap și o nouă procedură de repartizare va permite o îmbunătățire a sprijinului pentru pompierii cu handicap.

Organizația consideră că lucrul care ajută cel mai mult la eliminarea stereotipurilor este să începi să lucrezi cu persoane cu handicap. Un manager implicat însărcinat cu aspectele referitoare la diversitate joacă un rol esențial în reușita incluziunii persoanelor cu handicap, precum și în implicarea părților interesate și a serviciilor de la nivel intern și extern.

În plus, planul privind diversitatea din cadrul SIAMU include măsuri pentru sensibilizarea rezidenților cu handicap din Bruxelles cu privire la procedura de evacuare atunci când participă la evenimente publice.

Au fost luate mai multe măsuri care sprijină incluziunea persoanelor cu handicap în activitatea SIAMU:

- Colaborarea continuă cu persoanele cu handicap în cadrul administrativ și tehnic al SIAMU;
- Asigurarea unei infrastructuri accesibile pentru persoanele cu handicap (lifturi, parcare, echipamente sanitare, deschiderea ușilor etc.);
- Asigurarea unor diferite forme de amenajări corespunzătoare pentru angajații cu handicap;
- Asigurarea unei bune integrări prin sensibilizarea membrilor personalului;
- Colaborarea cu serviciul de asistență externă pentru persoanele cu handicap (Diversicom) în baza unui acord anual;
- Includerea integrării aspectelor ce țin de diversitate, gen și handicap în diferite planuri anuale ale departamentelor și serviciilor SIAMU.

PERSPECTIVE

Pentru SIAMU, un element esențial constă în a crea deja un mediu care să ofere sprijin pe durata procesului de recrutare, prin care membrii personalului să se simtă încurajați să comunice dacă au un handicap, inclusiv un handicap care nu este vizibil (de exemplu, probleme de sănătate mintală).

Cunoașterea nevoilor individuale ale noilor membri ai personalului și sensibilizarea echipei de resurse umane facilitează încadrarea în muncă a acestui grup. Cu toate acestea, este esențial să se asigure în continuare faptul că mediul construit al birourilor SIAMU este pe deplin accesibil. De asemenea, este necesar ca toți membrii personalului să fie informați mai bine cu privire la diferitele norme de recunoaștere și asistență, în special pentru persoanele care nu știu că au un handicap sau care nu știu că ar avea acces la recunoaștere sau asistență.

BELGIA

PUNEREA ÎN APLICARE A PLANULUI PRIVIND DIVERSITATEA ÎN COMUNA UCCLE (BELGIA)

DOMENIUL DE ACTIVITATE

Administrație publică

NUMĂRUL PERSOANELOR CU HANDICAP ANGAJATE

18

DATE DE CONTACT http://www.uccle.be

DESCRIEREA PRACTICII PROMIȚĂTOARE

Ca urmare a unei ordonanțe regionale, Comuna Uccle a fost obligată să creeze un plan privind diversitatea pentru a elimina orice discriminare în cadrul administrației. Din februarie 2017, administrațiile publice din Belgia sunt obligate, de asemenea, să respecte o cotă de 2,5 % de angajați cu handicap.

Într-o primă etapă, Comuna Uccle a desfășurat acțiuni de informare la nivel intern pentru sensibilizarea tuturor angajaților și pentru a-i pregăti să întâmpine colegii cu handicap. Ca parte a campaniei europene „Duoday", persoanele cu handicap au început să participe la un scurt program de stagiu (cu durata cuprinsă între 1 și 20 de zile) pentru a-și face o primă impresie privind munca într-unul dintre departamentele comunei, împreună cu un mentor dedicat.

A existat o colaborare strânsă între Comuna Uccle și Phare (organismul regional pentru persoane cu handicap din Bruxelles) pentru a identifica profilurile de posturi care ar putea fi disponibile pentru candidații cu handicap și tipurile de amenajări care sunt necesare. Prin intermediul Phare și al membrilor săi (de exemplu, Bataclan, InfoSound, Le Gué, Sisham), Comuna Uccle poate ajunge la candidații potențiali mult mai ușor pentru anumite profiluri de posturi specifice și poate încheia cu aceștia contracte pentru un program de stagiu. În urma stagiului, candidaților li se poate oferi un contract de adaptare profesională pe termen de un an (CAP), care poate fi prelungit pentru încă un an. Problema în cazul contractelor de adaptare profesională este că persoanele nu au dreptul la concediu plătit sau la concediu medical plătit pe durata acestora.

De la începutul programului, două persoane au primit un contract obișnuit după finalizarea stagiului și după expirarea duratei de doi ani aferentă contractelor de adaptare profesională. În prezent, patru persoane participă la programul de stagiu și opt angajați cu handicap au un contract de adaptare profesională. În ultimii trei ani, au existat schimbări semnificative ale mentalității angajaților Comunei, care recunosc în prezent competențele colegilor lor cu handicap și contribuțiile acestora la activitatea municipalității. Persoanele cu handicap se dovedesc membri valoroși ai echipei și sunt entuziasmate cu privire la postul pe care îl ocupă.

Dialogul constant între un mentor desemnat și angajați a fost important pentru a asigura adaptarea ușoară a acestora în noile posturi. Cu toate acestea, Comuna Uccle se confruntă în continuare cu provocarea de a găsi persoane cu handicap pentru anumite funcții fără discriminare pozitivă, însă cu asigurarea amenajărilor corespunzătoare. Nu există un tratament preferențial sau locuri rezervate pentru persoanele cu handicap în cadrul comunei, însă obiectivul este de angaja persoane pe baza formării și competenței acestora, în conformitate cu aceleași norme care se aplică și celorlalți.

Sergio, angajat cu contract individual de muncă pe durată determinată, după integrarea în serviciul de corespondență. ©Comuna Uccle

PERSPECTIVE

Calea spre integrare este destul de lungă (cel puțin doi ani) și nu există nicio garanție că tuturor li se va oferi un contract obișnuit. Având în vedere că persoanele beneficiază de formare pentru profiluri specifice de posturi, nu este ușor să li se ofere un contract într-un alt departament în cadrul aceluiași birou al administrației municipale. Comuna Uccle ar sprijini crearea unei platforme regionale unde să fie reuniți candidații care și-au finalizat ciclul de integrare profesională, pentru a fi puși la dispoziția altor administrații aflate în căutare de angajați formați în profilurile specifice respective ale posturilor.

FRANȚA

AJUSTAREA UNUI OFICIU AL SERVICIULUI PUBLIC DE OCUPARE A FORȚEI DE MUNCĂ PENTRU NEVOILE UNUI ANGAJAT CU HANDICAP (FRANȚA)

DESCRIEREA PRACTICII PROMIȚĂTOARE

Oficiul Serviciului public de ocupare a forței de muncă din Céret, un orășel din sudul Franței, angajează o persoană cu dizabilitate fizică, care a lucrat anterior pentru serviciile locale de șomaj în diferite părți ale Franței, din 2009. În toți acești ani, ea și-a construit o carieră reușită în serviciul public.

În calitate de consilier pentru ocuparea forței de muncă în cadrul Serviciului public de ocupare a forței de muncă, funcția ei constă în a ajuta persoanele fără un loc de muncă să se înregistreze în sistemul de șomaj din Franța și să le informeze cu privire la serviciile agenției. Mai exact, informează persoanele cu privire la stadiul dosarului lor, gestionează cererile acestora, grăbește și actualizează dosarele de remunerație ale clienților și, de asemenea, acționează în calitate de referent privind fraudele pentru oficiu. Persoana angajată gestionează dosarele a 350 de șomeri din comunitate.

Pentru a-i permite să își desfășoare activitatea, în biroul din Céret au fost introduse mai multe măsuri de amenajare corespunzătoare. Aceasta s-a întâlnit cu un expert în ergonomie, care a planificat cu atenție cel mai potrivit spațiu de birou pentru ea (de exemplu, un birou mare care să fie potrivit scaunului cu rotile). De asemenea, a primit sprijin financiar pentru automatizarea sistemului de deschidere a ușilor la automobil și pentru personalizarea accelerației și a frânei, care au fost poziționate pe volan. După cum a precizat directorul Serviciului de ocupare a forței de muncă:

> A muncit foarte mult pentru a dovedi tuturor că persoanele cu handicap pot munci mai bine. Este foarte pasionată să ajute oamenii să obțină un nou loc de muncă, o adevărată luptătoare împotriva șomajului.

Nivelul ridicat de sensibilizare în cadrul serviciului de ocupare a forței de muncă a condus, de asemenea, la îmbunătățiri în zona de recepție pentru a întâmpina clienții cu handicap. De exemplu, computerele sunt instalate la o înălțime mai mică, astfel încât să poată fi utilizate și de către șomerii în scaun cu rotile pentru a căuta oportunități de formare profesională în baza de date a centrului de locuri de muncă.

DOMENIUL DE ACTIVITATE

- Administrație publică

NUMĂRUL PERSOANELOR CU HANDICAP ANGAJATE

- 1

DATE DE CONTACT www.pole-emploi.fr/annuaire/votre-pole-emploi/ceret-66400

PERSPECTIVE

Acest exemplu arată că persoanele cu handicap pot fi angajate și în administrații mai mici sau în întreprinderi cu mai puține resurse disponibile. Serviciul public de ocupare a forței de muncă din Céret este convins că asemenea povești de succes trebuie împărtășite la scară largă și, prin urmare, își sprijină angajații să participe la evenimente de sensibilizare care au loc în școli și întreprinderi în care întâlnirea cu angajatorii poate contribui direct la eliminarea stereotipurilor.

Colegii din cadrul serviciului de ocupare a forței de muncă au devenit, de asemenea, mai deschiși în relația cu persoanele cu handicap aflate în căutarea unui loc de muncă, deoarece s-au convins singuri că handicapul nu este un obstacol și că oamenii își pot construi o carieră reușită. Până în prezent, serviciul public de ocupare a forței de muncă din Franța a angajat 4 200 de persoane în întreaga țară (9 % dintre angajați).

Echipa de resurse umane este dedicată punerii în aplicare a unei politici cuprinzătoare privind handicapul, având un buget de 3,1 milioane EUR, care include patru axe principale:

- O rețea activă de puncte focale regionale, responsabilă pentru aspectele referitoare la handicap, care să colaboreze îndeaproape cu agenții;
- Un departament IT dedicat soluțiilor digitale și accesibilității;
- Acțiuni specifice pentru handicap, cum ar fi amenajări corespunzătoare la locul de muncă, acces la formare etc.;
- Punerea în aplicare a unor acțiuni de sensibilizare care să vizeze directorii și lucrătorii din diferite sectoare.

Serviciul public de ocupare a forței de muncă din Céret va lucra în continuare în vederea eliminării tuturor formelor de discriminare la locul de muncă pentru personalul său, precum și pentru clienții săi.

B. EXEMPLE DIN SECTORUL PRIVAT

- Catalogul accesibilității favorabile incluziunii în cadrul Shell Global/Shell Bulgaria EAD (Bulgaria)
- Reabilitarea profesională ca serviciu de resurse umane în cadrul E.ON Hungary Ltd. (Ungaria)
- Pachet de beneficii pentru angajații cu handicap din cadrul ING Bank Śląski S.A. (Polonia)
- Utilizarea soluțiilor de design pentru a sprijini angajarea persoanelor cu dizabilități intelectuale la restaurantul Le Reflet din Nantes (Franța)
- Formarea și angajarea persoanelor cu handicap într-un startup de dezvoltare web, Domino Dizajn d.o.o. (Croația)
- Implicarea persoanelor cu handicap în toate departamentele întreprinderii de producție de hârtie „JSC SMILTANIS IR KO” (Lituania)
- Antreprenoriat social în cadrul Etincelle o.s. pentru combaterea stereotipurilor și pentru înlesnirea angajării pe piața deschisă a muncii (Cehia)
- Întreprindere socială de succes pentru formarea persoanelor cu handicap pentru piața deschisă a muncii în cadrul Grupo SIFU (Spania)

BULGARIA

CATALOGUL ACCESIBILITĂȚII FAVORABILE INCLUZIUNII ÎN CADRUL SHELL GLOBAL/SHELL BULGARIA EAD (BULGARIA)*

* Această practică promițătoare a fost comunicată de Shell Bulgaria, însă reprezintă o inițiativă a Shell Global.

DOMENIUL DE ACTIVITATE

Energie
(sectorul în aval și în amonte)

NUMĂRUL PERSOANELOR CU HANDICAP ANGAJATE

n.a.

DATE DE CONTACT https://www.shell.bg

DESCRIEREA PRACTICII PROMIȚĂTOARE

Serviciul global privind accesibilitatea la locul de muncă (Global Workplace Accessibility - WPA) al Shell permite angajaților să solicite amenajări fizice pentru eliminarea barierelor la locul de muncă.

Inițiativa a fost lansată în perioada 2016-2018 în 36 de țări din Europa, Asia și America de Nord, Centrală și de Sud, acoperind peste 50 000 de membri ai personalului în 83 de amplasamente ale Shell. Shell Bulgaria a introdus recent acest serviciu pentru cei 70 de angajați ai săi. WPA a fost instituit printr-un parteneriat puternic și printr-o colaborare transsectorială între departamentul de IT, departamentul imobiliar, departamentul pentru probleme de sănătate și departamentul de resurse umane.

O caracteristică esențială a serviciului constă într-un catalog cuprinzător privind accesibilitatea mobilierului, accesoriilor, componentelor informatice hardware și software, din care angajații pot comanda direct. Catalogul este ușor de utilizat și oferă informații clare privind fiecare articol disponibil. Principalul avantaj al acestui catalog constă în faptul că a fost conceput într-o modalitate favorabilă incluziunii, astfel încât angajații nu trebuie să își dovedească handicapul. Aceștia pot comanda direct din acest catalog, fără aprobarea superiorilor direcți, deoarece articolele sunt finanțate din bugetul central sau din bugetul de la nivelul amplasamentului. Acest lucru a făcut trecerea de la o abordare medicală către o abordare bazată pe încredere, centrată pe individ, în privința handicapului și a nevoilor individuale în general. Cu acest unic punct de intrare, membrii personalului pot rezolva rapid problemele legate de accesibilitate la locul de muncă.

Este instituit, de asemenea, un centru pentru accesibilitate, pentru a oferi informații și recomandări tuturor angajaților din partea consilierilor cu experiență în domeniul resurselor umane. Aceștia joacă, de asemenea, un rol esențial în cursul angajării noilor membrii ai personalului, împreună cu punctele focale privind dizabilitățile (desemnate în diferite amplasamente Shell) pentru a asigura evaluarea și soluționarea adecvată a nevoilor înainte de preluarea noului rol de către persoanele respective. De asemenea, Shell consideră că este important să comunice constant (de exemplu, prin scrisori de informare interne, reuniuni ale personalului etc.) cu privire la acest serviciu și organizațiile de la nivel de țară reamintesc și încurajează adesea angajații să îi utilizeze.

Până în prezent, serviciul WPA a primit mai mult de 1 500 de solicitări de amenajări prin intermediul platformei online și al centrului pentru accesibilitate (50 % în Europa). Angajații care au utilizat deja serviciul au oferit feedback pozitiv, cum este cazul unui membru al personalului din biroul din Bulgaria:

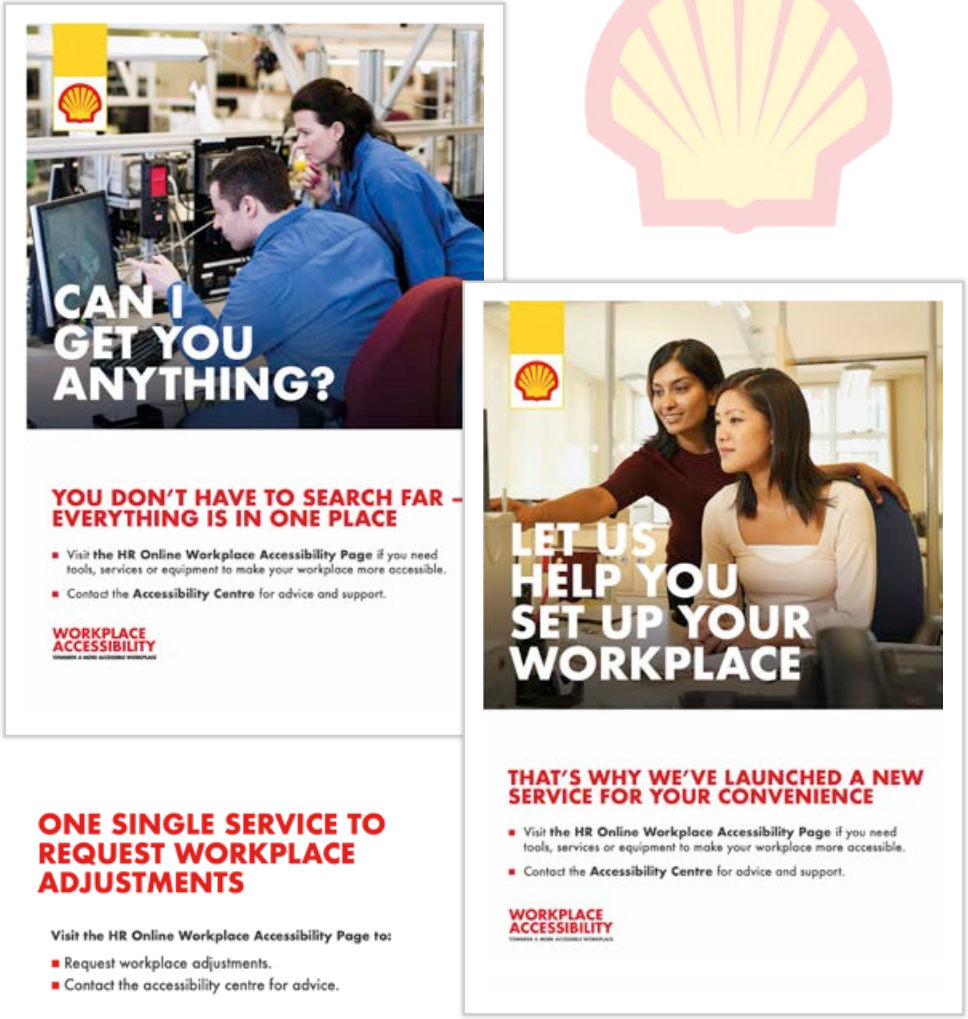
> Am fost foarte mulțumit de acest serviciu și agentul mi-a putut oferi un produs adecvat care a ajuns la timp. Produsul a adus o schimbare enormă în capacitatea mea de a lucra fără dureri și sunt recunoscător pentru introducerea acestui serviciu. Consider că este o reușită majoră.

PERSPECTIVE

Shell are convingerea că asigurarea unui mod de lucru accesibil și favorabil incluziunii este un lucru corect și justificat din punct de vedere economic. Angajații apreciază un loc de muncă fără niciun fel de bariere, iar devotamentul lor va spori performanța întregii întreprinderi.

> Shell este mândră să fie una dintre primele întreprinderi multinaționale care a dezvoltat un proces cu adevărat global de abordare a amenajărilor de la locul de muncă pentru angajați. Este important să se sublinieze modul în care serviciul nostru privind accesibilitatea își propune să fie pe deplin favorabil incluziunii, printr-un proces bazat pe încredere, care a eliminat aspectele medicale

Shell este pregătită să împărtășească modelul său de serviciu standard privind accesibilitatea la locul de muncă cu alți angajatori din întreaga lume.



UNGARIA

REABILITAREA PROFESIONALĂ CA SERVICIU DE RESURSE UMANE ÎN CADRUL E.ON HUNGARY LTD. (UNGARIA)

DOMENIUL DE ACTIVITATE

Furnizarea energiei electrice

NUMĂRUL PERSOANELOR CU HANDICAP ANGAJATE

105

DATE DE CONTACT https://www.eon.hu

DESCRIEREA PRACTICII PROMIȚĂTOARE

E.ON Hungary are o abordare favorabilă incluziunii în privința recrutării, ceea ce înseamnă că nu există funcții dedicate, ci toate posturile vacante sunt disponibile persoanelor cu handicap.

Întreprinderea este dispusă să asigure amenajări corespunzătoare pentru angajații noi. Din 2012, E.ON Hungary a desfășurat o strategie pentru sporirea numărului de angajați cu handicap din cadrul întreprinderii, având două arii de intervenție principale:

1. Asigurarea egalității de șanse pentru persoanele cu handicap pe durata procesului de recrutare și de selecție.
2. Furnizarea serviciului de reabilitare ocupațională pentru angajații cu handicap, condus de departamentul de resurse umane.

E.ON Hungary are o colaborare strânsă cu peste 20 de ONG-uri de susținere și prestatoare de servicii, care sunt active în domeniul handicapului, care au ajutat la evaluarea procesului de recrutare și au furnizat sugestii concrete privind modul în care să se elimine barierele pentru persoanele cu handicap. Datorită acestei colaborări, E.ON Hungary oferă bucle de inducție, mentorat, interpreți de limbaj mimico-gestual, dacă este cazul, pentru toți candidații. Platforma de recrutare online este, de asemenea, testată periodic pentru a asigura accesibilitate pentru persoanele cu deficiență de vedere.

Serviciul de reabilitare ocupațională include toate aspectele reabilitării profesionale, inclusiv măsurarea dizabilității, plan personal de recuperare/reabilitare, găsirea unui loc de muncă potrivit, amenajări la locul de muncă, sprijin din partea echipei și sprijin pentru directori. Ca parte a acestui serviciu, pot fi consultate servicii psihologice și sociale, dacă este necesar, și, de asemenea, este disponibil un buget personal (cu o valoare de 850 EUR) (de exemplu, pentru instrumente de asigurare a accesibilității, taxă de formare externă, nutriție suplimentară). Din anul 2012, 109 angajați au necesitat sprijin de reabilitare și majoritatea acestora au rămas în cadrul întreprinderii (75 %).

Principalul obiectiv al serviciului de reabilitare este de a sprijini un coleg să își păstreze postul actual, însă, dacă acest lucru nu este posibil, departamentul de resurse umane încearcă întotdeauna să găsească posturi cu profiluri alternative.

PERSPECTIVE

E.ON nu angajează pur și simplu persoane cu handicap ci, de asemenea, își asumă o responsabilitate față de angajații care dobândesc un handicap după angajare. Această abordare ajută totodată la o mai bună integrare a persoanelor cu handicap nou-angajate. În plus, E.ON crede cu convingere în valoarea sprijinirii angajaților și a bunăstării acestora. Întreprinderea apreciază abilitățile și capacitățile importante ale membrilor personalului cu handicap care au o contribuție importantă în cadrul acesteia.

POLANIA

PACHET DE BENEFICII PENTRU ANGAJAȚII CU HANDICAP DIN CADRUL ING BANK ŚLĄSKI S.A. (POLONIA)

DOMENIUL DE ACTIVITATE

Sectorul bancar

NUMĂRUL PERSOANELOR CU HANDICAP ANGAJATE

143

DATE DE CONTACT https://www.ing.pl

DESCRIEREA PRACTICII PROMIȚĂTOARE

Sustenabilitatea și diversitatea sunt inerente conceptului de activitate al ING Bank Śląski S.A.

Sucursala poloneză a băncii multinaționale pune în prezent în aplicare o nouă strategie privind sustenabilitatea pentru perioada 2019-2021, misiunea acesteia fiind formulată astfel:

> Banca pentru antreprenoriat, banca egalității de șanse, banca proiectelor de investiții verzi și banca ce conștientizează problemele de mediu.

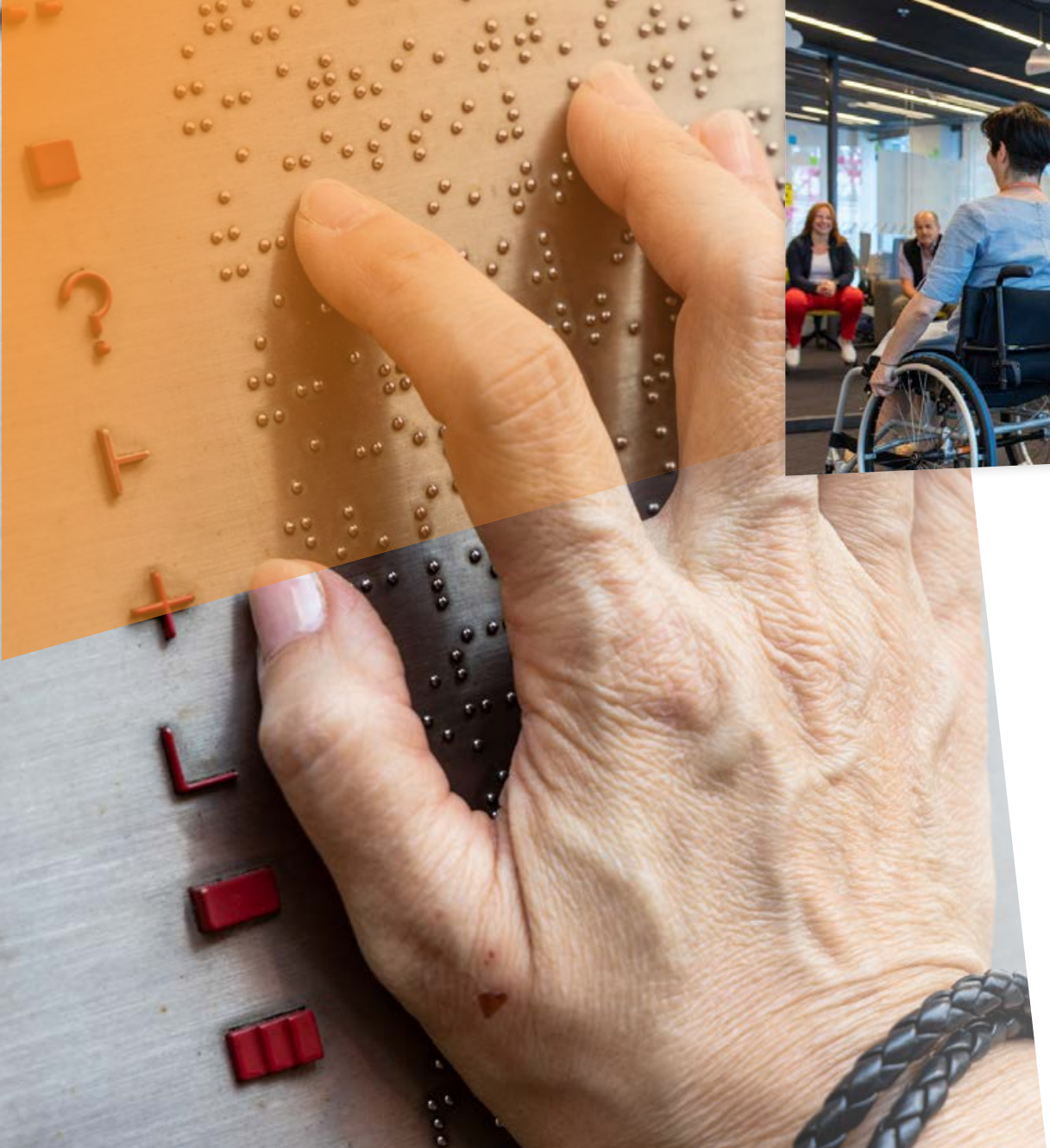
ING și-a luat angajamentul de a promova diversitatea la locul de muncă. Aceasta consideră că diversitatea ajută întreprinderea să dezvolte noi idei și soluții care sunt esențiale pentru a reuși. Ca parte a strategiei băncii privind diversitatea, de la începutul anului 2019 sunt puse în practică măsuri concrete pentru crearea unui mediu de lucru favorabil incluziunii și fără bariere și pentru a face serviciile bancare accesibile clienților cu handicap. Înainte de a lua decizia finală privind tipul de măsuri de sprijin, conducerea s-a consultat cu angajații cu handicap pentru a înțelege nevoile acestora. Implicarea angajaților cu handicap în întregul proces a ajutat la oferirea sprijinului care să răspundă așteptărilor lor. Banca oferă un pachet de beneficii și servicii pentru angajații cu handicap și pentru angajații care cresc un copil cu handicap. Pachetul include:

- Alocații lunare permanente, finanțate din fondul intern de beneficii de asistență socială pentru **a)** angajații cu handicap moderat sau sever (114 angajați au beneficiat până în prezent de acestea); **b)** angajații care cresc copii cu handicap (156 de angajați au beneficiat până în prezent de acestea).
- Concediu suplimentar pentru **a)** angajații cu un certificat de handicap, care au dreptul la 3 zile suplimentare de concediu plătit pe an (8 angajați au utilizat acest lucru până în prezent); **b)** angajații care cresc copii cu handicap, care au dreptul la 5 zile suplimentare de concediu plătit pe an (10 angajați au utilizat acest lucru până în prezent); **c)** angajații care asigură îngrijire informală pentru soții/partenerii/părinții/socrii/bunicii cu handicap, care au dreptul la 2 zile suplimentare de concediu plătit pe an (62 de angajați au beneficiat de acest lucru până în prezent).

ING Bank Śląski S.A. a stabilit, de asemenea, o colaborare strânsă cu organizațiile neguvernamentale (Integration Foundation, Activation Foundation) care formează și sprijină persoanele cu handicap în căutarea unui loc de muncă și prin procesul de recrutare.

Împreună, au publicat ghiduri și broșuri pentru a promova depunerea cu succes a candidaturilor persoanelor cu handicap în sectorul bancar. În 2019, banca a lansat, de asemenea, o inițiativă pentru combaterea discriminării și hărțuirii angajaților, inclusiv un program de formare de tip e-learning obligatoriu pentru angajați privind modul de recunoaștere și de acțiune atunci când fac obiectul sau sunt martori ai unui tratament sau comportament necorespunzător.

Sprijinul și angajamentul membrilor consiliului de administrație au fost cruciale pentru punerea în aplicare a acestor măsuri și pentru organizarea unor evenimente de sensibilizare la nivelul întregii companii, cum ar fi săptămâna diversității și incluziunii din 2019.



©ING Bank Śląski S.A.

PERSPECTIVE

Un factor important în acest proiect constă în faptul că ING Bank Śląski S.A. a luat ca bază nevoile și recomandările angajaților săi cu handicap pentru îmbunătățirea suplimentară a accesibilității și incluziunii mediului de lucru. Banca organizează discuții periodice între angajați și membrii consiliului, în care ideile pot fi prezentate și discutate în mod deschis. Asigurarea resurselor adecvate pentru costurile aferente amenajărilor corespunzătoare reprezintă un alt atu.

Asigurarea amenajărilor corespunzătoare necesită, de asemenea, modificări ale regulamentului de lucru și flexibilitate, atât din partea conducerii, cât și a angajaților.

FRANȚA

UTILIZAREA SOLUȚIILOR DE DESIGN PENTRU A SPRIJINI ANGAJAREA PERSOANELOR CU DIZABILITĂȚI INTELECTUALE LA RESTAURANTUL LE REFLET DIN NANTES (FRANȚA)

DESCRIEREA PRACTICII PROMIȚĂTOARE

Flore Lelièvre a decis să deschidă un restaurant în care persoane precum fratele ei mai mare, care suferă de sindrom Down, ar putea lucra la fel ca ceilalți. Scopul a fost să creeze un loc în centrul orașului Nantes care, prin arhitectura și conceptul său, ar putea crea locuri de muncă și ar putea răspunde nevoilor persoanelor cu dizabilități intelectuale.

În afara creării de locuri de muncă, un obiectiv social important a fost eliminarea stereotipurilor și promovarea incluziunii sociale a persoanelor cu handicap în rândul publicului larg. După un an de strângere de fonduri, restaurantul Le Reflet și-a deschis porțile, angajând 7 persoane cu dizabilități intelectuale cu contracte de muncă pe perioadă nedeterminată și un salariu normal. Restaurantul are bucătărie tradițională franceză, este deschis de marți până vineri pentru prânz și de joi până sâmbătă și pentru cină. Acesta oferă un meniu format din feluri de mâncare proaspăt preparate, care se schimbă o dată la două săptămâni.

Noutatea acestui proiect constă în utilizarea soluțiilor de design pentru a permite persoanelor cu dizabilități să își desfășoare activitatea profesională în bucătărie, precum și ca personal de servire. De exemplu, sistemul de preluare a comenzilor a fost adaptat personalului cu dificultăți de citire, scriere și memorare. Clienții primesc carduri de comandă în care pot ștampila pur și simplu opțiunile de mâncare și băutură. Deoarece pliurile palmare și modalitatea de prindere ale multor persoane care suferă de sindrom Down diferă de cele ale altor persoane, au fost proiectate farfurii ergonomice cu o amprentă a mâinii modelată în partea inferioară a farfuriei. Acest lucru oferă o stabilitate mai mare și încredere pentru personalul de servire care suferă de sindrom Down. Seturi de masă adaptate ajută membrii personalului să vizualizeze locul tacâmurilor. În bucătărie, a fost instalată o stație de lucru specială și multe instrumente și ustensile ergonomice sunt utilizate pentru sprijinirea angajaților. În plus, au fost create diferite ajutoare vizuale și pictograme, pentru ca fiecare angajat să își îmbunătățească competențele și autonomia la locul de muncă.

Principalele dificultăți în cursul punerii în aplicare a proiectului au fost generate de sarcinile administrative. De la deschidere, restaurantul Le Reflet a apărut de peste 120 de ori pe diferite canale mass-media și recenziile clienților sunt excelente, atât în ceea ce privește calitatea mâncării, cât și în ceea ce privește atmosfera și experiența generală. De asemenea, restaurantul a primit mai multe premii.

PERSPECTIVE

Restaurantul Le Reflet este mândru că a elaborat un sistem de control care ar putea fi utilizat ca instrument de referință pentru firmele de alimentație publică care doresc să angajeze persoane cu dizabilități intelectuale sau persoane cu dificultăți de memorie. Reușita proiectului se bazează pe colaborarea dintre mai multe părți interesate cu experții din diferite domenii. Restaurantul s-a extins deja și a deschis un nou punct de lucru în zona centrală a Parisului.

DOMENIUL DE ACTIVITATE
- Gastronomie

NUMĂRUL PERSOANELOR CU HANDICAP ANGAJATE
- 7

DATE DE CONTACT www.restaurantlereflet.fr

©Brigitte Delibes Photography/Restaurantul Le Reflet

Le Reflet
Le Reflet

CROATIA

FORMAREA ȘI ANGAJAREA PERSOANELOR CU HANDICAP ÎNTR-UN STARTUP DE DEZVOLTARE WEB, DOMINO DIZAJN D.O.O. (CROAȚIA)

DOMINO DIZAJN D.O.O. (CROATIA)

DESCRIEREA PRACTICII PROMIȚĂTOARE

Domino Dizajn d.o.o. is small Croatian company specialised in design and IT.

Domino Dizajn d.o.o. este o întreprindere mică din Croația specializată în proiectare și IT. Cu sprijin financiar din partea Institutului pentru expertiză, reabilitare profesională și angajarea persoanelor cu handicap din Croația (ZOSI), întreprinderea a lansat în 2018 un proiect pentru a angaja inițial două persoane cu handicap (o persoană surdă și o persoană cu dizabilitate fizică) pentru dezvoltarea și comercializarea unei aplicații web.

Obiectivul Domino Dizajn este de a crea o întreprindere independentă în care persoanele cu handicap și persoanele fără handicap să lucreze împreună, iar întreprinderea să aibă venituri suficiente pentru a-și asigura funcționarea și dezvoltarea în direcția planificată.

Întreprinderea este convinsă de faptul că:

> Persoanele cu handicap sunt valoroase și loiale și reprezintă o bună resursă pentru orice întreprindere care este destul de inteligentă încât să le aloce sarcini pe care le pot îndeplini în întregime (sau cu unele ajustări) și în care să își poată arăta potențialul deplin.

Înainte de începerea punerii în aplicare a proiectului, Domino Dizajn a achiziționat toate echipamentele necesare, a făcut amenajări ale locului de muncă, a recrutat angajați cu handicap și le-a asigurat formare timp de un an în domeniul informatic. Tehnologia a ajutat mult atât la asigurarea amenajărilor corespunzătoare, cât și la operarea dispozitivelor prin intermediul computerelor gestionate de către personal Angajații s-au integrat bine în cadrul echipei, iar postul obținut a avut un impact pozitiv asupra vieții și situației financiare a acestora.

DOMENIUL DE ACTIVITATE
- Proiectare și IT

NUMĂRUL PERSOANELOR CU HANDICAP ANGAJATE
- 2

DATE DE CONTACT https://domino-dizajn.hr

PERSPECTIVE

Acest proiect este considerat de succes deoarece obiectivul său este să funcționeze pe piața deschisă a muncii și să arate că este posibil ca întreprinderile mici să recruteze persoane cu handicap.

Având în vedere planurile întreprinderii de a dezvolta în continuare punerea în aplicare a unor proiecte de înaltă tehnologie, este, prin urmare, important să se recruteze persoane care au competențele tehnologice potrivite.

Până la sfârșitul anului 2020, întreprinderea va putea angaja o altă persoană cu handicap și va avea venituri stabile și o oportunitate reală de creștere și dezvoltare.

LITHUANIA

IMPLICAREA PERSOANELOR CU HANDICAP ÎN TOATE DEPARTAMENTELE ÎNTREPRINDERII DE PRODUCȚIE DE HÂRTIE „JSC SMILTANIS IR KO" (LITUANIA)

DESCRIEREA PRACTICII PROMIȚĂTOARE

În 2008, după câteva experiențe pozitive cu lucrătorii cu handicap, întreprinderea lituaniană „JSC SMILTANIS IR KO" a decis să solicite statutul de întreprindere socială în temeiul legislației lituaniene.

Obiectivul era includerea mai multor persoane cu handicap în activitatea societății, pe lângă producție, în departamentele de vânzări, marketing și contabilitate. În prezent, peste 50 % din totalul angajaților sunt persoane cu diferite tipuri de handicap, acestea având contracte cu normă întreagă.

Întreprinderea asigură amenajări corespunzătoare personalizate tuturor angajaților care au nevoie de ele. De exemplu, un membru al personalului care suferă de sindrom Down beneficiază de asistență personală. Aproximativ 10 % din angajați sunt persoane surde, fapt care a creat inițial provocări în privința comunicării. Supervizorii au participat la cursuri formare pentru a învăța semnele de bază, astfel încât să poată interacționa direct cu angajații lor. Pentru a asigura sprijin în cadrul ședințelor sau deplasărilor din cadrul întreprinderii, se apelează la serviciile unor interpreți în limbajul mimico-gestual. Înaintea angajării persoanelor cu deficiențe fizice, intrările și băile au fost adaptate pentru a fi accesibile și au fost create spații de lucru personalizate. Angajații cu handicap sunt integrați pe deplin în întreprindere și participă la sesiuni de formare și la diferite evenimente sociale, la fel ca orice alți angajați. O provocare comună cu privire la angajații cu handicap a constat în faptul că majoritatea acestora lucrau puțin mai lent, astfel încât, în prezent, întreprinderea planifică termene mai lungi de producție atunci când preia comenzi noi.

Angajamentul directorului general a fost indispensabil în crearea unui mediu de lucru favorabil incluziunii și sprijinului pentru toate persoanele. Unul dintre rezultatele pozitive ale proiectului constă în faptul că există o fluctuație foarte mică în rândul forței de muncă, deoarece oamenii se simt apreciați și le place locul de muncă din fabrică, care le plătește, de asemenea, un salariu decent.

DOMENIUL DE ACTIVITATE

- Producție de hârtie și papetărie

NUMĂRUL PERSOANELOR CU HANDICAP ANGAJATE

- 45

DATE DE CONTACT https://www.smltart.com

PERSPECTIVE

Practica promițătoare a „JSC SMILTANIS IR KO” arată că angajarea persoanelor cu handicap nu aduce atingere în niciun fel succesului întreprinderii ci, dimpotrivă, acestea pot contribui la creșterea sa.

Persoanele cu handicap pot fi lucrători dedicați și loiali și pot fi angajate în diferite departamente și roluri, cu sprijinul necesar.

CZECH REPUBLIC

ANTREPRENORIAT SOCIAL ÎN CADRUL ETINCELLE O.S. PENTRU COMBATEREA STEREOTIPURILOR ȘI PENTRU ÎNLESNIREA ANGAJĂRII PE PIAȚA DESCHISĂ A MUNCII (CEHIA)

DOMENIUL DE ACTIVITATE

Gastronomie, servicii de curățenie

NUMĂRUL PERSOANELOR CU HANDICAP ANGAJATE

148

DATE DE CONTACT http://etincelle.cz

DESCRIEREA PRACTICII PROMIȚĂTOARE

Cu cincisprezece ani în urmă, Etincelle și-a început activitatea ca centru de educație și formare profesională. Întreprinderea și-a dat seama repede că, în pofida faptului că persoanele cu handicap finalizau cu succes programe de formare, niciun angajator nu dorea să le recruteze din cauza stereotipurilor persistente din societate.

locuri de muncă pentru persoanele cu handicap în sectorul gastronomiei și al serviciilor de curățenie. Proiectul inițial a fost sprijinit de Fondul Social European. În prezent, întreprinderea este independentă financiar și administrează zece cafenele, șase grupuri de curățenie și o fermă, angajând în total aproape 150 de persoane cu dizabilități intelectuale.

În același timp, pe baza acestor experiențe, Etincelle se concentrează din nou pe sprijinirea persoanelor cu handicap în găsirea unui loc de muncă pe piața deschisă a muncii. Întreprinderea oferă cooperare angajatorilor care nu au experiență în angajarea persoanelor cu dizabilități intelectuale. Etincelle a creat un concept de franciză socială cu adevărat inovator pentru cafeneaua „Mezi Řádky", care poate fi adoptat cu ușurință și aplicat pentru o echipă care include angajați cu handicap. Inițiativa este însoțită de un program metodologic concentrat asupra asistenților și formatorilor în domeniul locurilor de muncă aflați în contact direct cu angajații cu handicap (de exemplu, în bucătărie).

În ultimii 15 ani, 80 % din cei peste 700 de angajați ai Etincelle au fost persoane cu handicap, care au dobândit competențe, experiență profesională și independență financiară. Mulți dintre ei au părăsit întreprinderea pentru a urma o carieră pe piața deschisă a muncii.

> Credem că este crucial să luăm în serios potențialul uman și să ajutăm pe oricine vrea să se dezvolte să facă acest lucru.

©Martina Kaderkova, Etincelle

PERSPECTIVE

La început, Etincelle s-a confruntat cu multă neîncredere în rândul clienților privind frecventarea unei cafenele în care produsele proaspăt coapte și mâncărurile erau pregătite de persoane cu handicap. Prin urmare, au decis să nu sublinieze natura favorabilă incluziunii a locului, ci au dorit ca produsele în sine să fie apreciate de clienți. Acest model a părut să funcționeze, toate cafenelele lor având succes.

Etincelle este convinsă că este necesară o legislație puternică și executorie împotriva discriminării, pentru a stimula angajatorii de pe piața deschisă a muncii să recruteze persoane cu handicap. Angajatorii ar trebui să primească sprijin pentru a putea asigura amenajările corespunzătoare și pentru a le face să funcționeze.

SPAIN

ÎNTREPRINDERE SOCIALĂ DE SUCCES PENTRU FORMAREA PERSOANELOR CU

HANDICAP PENTRU PIAȚA DESCHISĂ A MUNCII ÎN CADRUL GRUPO SIFU (SPANIA)

DESCRIEREA PRACTICII PROMIȚĂTOARE

Grupo SIFU a fost înființat în Barcelona în 1993 ca o întreprindere favorabilă incluziunii, într-un moment în care piața muncii din Spania nu oferea niciun fel de oportunități persoanelor cu handicap. Timp de mai bine de 20 de ani, întreprinderea și-a extins activitatea profesională în peste 30 de sedii din Spania și și-a înființat primul sediu internațional în Franța în 2018.

Aceasta angajează aproximativ 4 500 de persoane cu handicap în Spania, dintre care 35 % sunt considerate persoane cu nevoi ridicate de asistență. În calitate de întreprindere socială, oferă servicii de facilitare întreprinderilor care externalizează aceste sarcini, incluzând:

- Servicii de curățenie
- Gestiunea infrastructurilor
- Aprovizionare și servicii
- Întreținere
- Consultanță RSI

În perioada 2019-2020, Grupo SIFU a lansat un program de angajare favorabil incluziunii, pentru a încuraja accesul persoanelor cu handicap la piața deschisă a muncii. Pentru a îmbunătăți capacitatea de inserție profesională pe piața deschisă a muncii, peste 30 000 de ore de formare au fost furnizate unui număr de peste 1 300 de persoane. În 2019, întreprinderea a ajutat peste 100 de angajați în tranziția către piața deschisă a muncii. În plus, Fundația Grupo SIFU este o asociație non-profit care desfășoară cursuri de formare pentru creșterea gradului de conștientizare și pentru sensibilizare dedicate întreprinderilor de pe piața deschisă a muncii, pentru a le convinge de avantajele angajării persoanelor cu handicap.

În 2020, Grupo SIFU a câștigat, de asemenea, categoria afaceri a Premiilor „Employment for All" (Locuri de muncă pentru toți) ale Asociației europene a furnizorilor de servicii pentru persoanele cu handicap.

DOMENIUL DE ACTIVITATE

- Servicii de facilitare

NUMĂRUL PERSOANELOR CU HANDICAP ANGAJATE

- 4 500

DATE DE CONTACT https://www.gruposifu.com

PERSPECTIVE

În Spania, legislația împotriva discriminării impune întreprinderilor să includă o cotă de 2 % reprezentând persoane cu handicap în forța lor de muncă și încurajează serviciile prestate de întreprinderile favorabile incluziunii sociale, ori de câte ori acest lucru este posibil. În cazul în care o întreprindere nu poate atinge cota de 2 %, este posibil să își îndeplinească obligațiile stabilind contacte cu întreprinderi sociale care angajează persoane cu handicap pentru diferite servicii. Cu toate acestea, în Spania, 81 % din întreprinderile private nu își îndeplinesc obligațiile legale. Potrivit Grupo SIFU, continuă să existe stereotipuri persistente și o lipsă de cunoștințe în interiorul societății, care reprezintă obstacole pentru persoanele cu handicap în găsirea unui loc de muncă pe piața deschisă a muncii. Prin urmare, misiunea grupului este de a demonstra, prin servicii de calitate înaltă, că angajarea persoanelor cu handicap poate fi un model de afaceri de succes.

C. EXEMPLE DIN SOCIETATEA CIVILĂ

„VALUEABLE NETWORK" (REȚEA VALOROASĂ) PENTRU PROMOVAREA INCLUZIUNII PERSOANELOR CU DIZABILITĂȚI INTELECTUALE ÎN INDUSTRIA OSPITALITĂȚII

DOMENIUL DE ACTIVITATE

- Industria ospitalității (hoteluri, restaurante, cafenele)

NUMĂRUL PERSOANELOR CU HANDICAP ANGAJATE

- 75

DATE DE CONTACT https://www.valueablenetwork.eu

DESCRIEREA PRACTICII PROMIȚĂTOARE

„Valueable Network" este creată în cadrul unui proiect cofinanțat de Comisia Europeană prin Programul Erasmus+ și a fost lansată în decembrie 2016. Aceasta include 6 țări europene: Italia, Spania, Portugalia, Ungaria, Germania și Turcia.

Obiectivul proiectului este de a îmbunătăți responsabilitatea socială a întreprinderilor prin promovarea incluziunii pe piața muncii a persoanelor cu dizabilități intelectuale, prin plasament direcționat în industria ospitalității.

Există deja peste 100 de întreprinderi partenere implicate în „Valueable Network" (hoteluri, restaurante și cafenele), oferind stagii sau locuri de muncă plătite pe piața deschisă a muncii unui număr de 226 de persoane cu dizabilități intelectuale. 75 de persoane au fost angajate în baza unui contract de muncă pe durată determinată sau nedeterminată. De la începutul proiectului, mentorii sprijină persoanele cu dizabilități intelectuale să găsească locuri de muncă noi, gestionează programările, însoțesc candidații la noul loc de muncă și îi ajută să își îndeplinească sarcinile și să se integreze în echipă. Au fost, de asemenea, dezvoltate protocoale de colaborare cu lanțurile hoteliere și cursuri de învățare on-line pentru educație și formare profesională.

Programul „Valuable – handing opportunities" este deja o marcă pe care întreprinderile partenere din cadrul rețelei o pot utiliza pentru a reflecta angajamentul lor la trei niveluri: bronz, argint și aur. Versiunea „aur" este acordată angajatorilor care recrutează cel puțin un lucrător cu dizabilități intelectuale și îndeplinesc rolul de ambasadori ai mărcii. Aceste plasamente pe piața deschisă a muncii au sprijinit persoanele cu dizabilități intelectuale să devină mai independente la locul de muncă, dar și în viața lor personală, datorită numeroaselor competențe noi pe care le-au dezvoltat și datorită veniturilor pe care le-au obținut.

PERSPECTIVE

Numărul din ce în ce mai mare de hoteluri, restaurante și alte întreprinderi implicate în „Valuable Network" arată că industria ospitalității este dedicată incluziunii pe piața muncii a persoanelor cu dizabilități intelectuale și le consideră o forță de muncă de încredere, dacă li se pun la dispoziție amenajările corespunzătoare. Proiectul a contribuit la crearea unui mediu de lucru care oferă mai mult sprijin și este mai eficient în cadrul întreprinderilor și a sensibilizat publicul larg. Una dintre provocări a constat în faptul că, adesea, persoanele cu dizabilități nu au formarea necesară sau ambiția de a căuta un loc de muncă pe piața deschisă a muncii, din cauza stigmatului îndelungat și a excluderii sociale. Proiectul va necesita finanțare durabilă, pentru a oferi persoanelor cu dizabilități intelectuale o perspectivă stabilă, de încredere, pentru a-și găsi locuri de muncă în industria ospitalității.

CINE VĂ POATE AJUTA SĂ VĂ EXERCITAȚI DREPTURILE?

PUNCTE DE CONTACT PENTRU INFORMARE ȘI SPRIJIN ÎN CAZUL DISCRIMINĂRII

ORGANISMELE NAȚIONALE DE PROMOVARE A EGALITĂȚII

Organismele de promovare a egalității sunt instituții publice care luptă împotriva discriminării la nivel național și sunt însărcinate să promoveze, să analizeze, să monitorizeze și să sprijine egalitatea de tratament în contextul național.

BELGIA
- Institutul belgian pentru egalitatea dintre femei și bărbați
- Unia (Centrul inter-federal pentru egalitate de șanse)

BULGARIA
- Comisia pentru protecția împotriva discriminării

CEHIA
- Apărătorul public al drepturilor

DANEMARCA
- Consiliul pentru egalitate de tratament
- Institutul danez pentru drepturile omului

GERMANIA
- Agenția federală anti-discriminare

ESTONIA
- Comisarul pentru egalitate de gen și egalitate de tratament

IRLANDA
- Comisia irlandeză pentru drepturile omului și egalitate

GRECIA
- Ombudsmanul grec

SPANIA
- Consiliul pentru Eliminarea Discriminării Rasiale sau Etnice
- Institutul pentru femei și egalitate de șanse

FRANȚA
- Apărătorul drepturilor

CROAȚIA
- Oficiul Ombudsmanului
- Ombudsmanul pentru egalitate de gen
- Ombudsmanul pentru persoanele cu handicap

ITALIA
- Consilierul național de promovare a egalității
- Oficiul național împotriva discriminării rasiale - UNAR

CIPRU
- Oficiul Comisarului pentru administrație și protecția drepturilor omului

LETONIA
- Oficiul Ombudsmanului

LITUANIA
- Biroul Ombudsmanului pentru șanse egale

LUXEMBOURG
- Centru pentru egalitate de tratament

UNGARIA
- Autoritatea pentru egalitatea de tratament
- Oficiul Comisarului pentru drepturi fundamentale

MALTA
- Comisia pentru drepturile persoanelor cu handicap - CRPD
- Comisia națională pentru promovarea egalității - NCPE

ȚĂRILE DE JOS
- Institutul Țărilor de Jos pentru drepturile omului

AUSTRIA
- Ombudsmanul austriac pentru persoane cu handicap
- Ombudsmanul pentru egalitate de tratament

POLONIA
- Comisarul pentru drepturile omului

PORTUGALIA
- Comisia pentru cetățenie și egalitate de gen
- Comisia pentru egalitate în muncă și în ocuparea forței de muncă
- Înalta Comisie pentru migrație

ROMÂNIA
- Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării

SLOVENIA
- Avocatul Principiului Egalității

SLOVACIA
- Centrul Național pentru Drepturile Omului

FINLANDA
- Ombudsmanul împotriva discriminării
- Ombudsmanul pentru egalitate

SUEDIA
- Ombudsmanul pentru Egalitate

CARTE ALE DIVERSITĂȚII

Prin semnarea unei carte a diversității, o organizație se angajează să promoveze diversitatea și egalitatea de șanse pentru personalul său.

BELGIA

Carta diversității din Regiunea Bruxelles-Capitală a fost lansată în decembrie 2005 și include peste 162 de organizații. Carta este gestionată de Ministerul Muncii și Economiei, în colaborare cu Uniunea Întreprinderilor din Bruxelles (UEB) și de Ministerul Regiunii Bruxelles-Capitală.

BULGARIA

Carta urmează să fie instituită în 2020.*

CEHIA

Carta cehă a diversității a fost lansată în noiembrie 2014 și are 21 de semnatari, inclusiv unele dintre cele mai mari organizații multinaționale din țară.

DANEMARCA

Carta daneză a diversității a fost lansată în 2011. Asociația New Dane a instituit carta daneză a diversității cu sprijin din partea Ministerului danez pentru Copii, Egalitate de Gen, Integrare și Afaceri Sociale.

GERMANIA

Charta der Vielfalt din Germania a fost lansată în decembrie 2006 și are peste 2 900 de semnatari. La fel ca în cazul cartei franceze, acoperă 9 domenii de discriminare.

ESTONIA

Carta estoniană a diversității, Eesti Mitmekesisuse Kokkulepewas, a fost lansată în noiembrie 2012. Este operată de Centrul Estonian pentru Drepturile Omului.

IRLANDA

Carta diversității din Irlanda a fost lansată în octombrie 2012 și este administrată de unsprezece organizații, reprezentând comunitatea de afaceri mai largă și incluzând IBEC, grupul care reprezintă mediul de afaceri irlandez.

GRECIA

Carta elenă a diversității a fost lansată în mai 2019 și este sprijinită de Secretariatul General pentru Egalitate de Gen al Ministerului de Interne al Greciei, de Consiliul Economic și Social al Greciei, de Federația Municipiilor din Grecia și de Federația Elenă a Întreprinderilor. Aceasta are peste 140 de semnatari.

SPANIA

Carta spaniolă a diversității, Fundación Diversidad – Charter de la Diversidad en España, a fost lansată în martie 2009 și este semnată de peste 650 de întreprinderi atât din sectorul public, cât și din sectorul privat. Carta a fost lansată la inițiativa Institutului European pentru Gestionarea Diversității și a Fundației Alares, cu sprijinul Ministerului spaniol pentru Egalitate de Șanse.

FRANȚA

Carta franceză a diversității a fost lansată în octombrie 2004 și este găzduită de Les Entreprises pour la Cité (cunoscută anterior sub numele IMS-Entreprendre pour la cite), o organizație care lucrează pentru promovarea responsabilității sociale a întreprinderilor. Există în prezent peste 3 200 de semnatari, majoritatea fiind întreprinderi mici și mijlocii, însă printre aceștia se numără și instituții publice.

CROAȚIA

Carta croată a fost lansată la 4 octombrie 2017 în Zagreb, fiind cofinanțată prin Programul „Justiție” al Uniunii Europene. Până la sfârșitul anului 2017, carta avea 38 de semnatari.

ITALIA

Carta italiană pentru egalitate de șanse și egalitate la locul de muncă a fost lansată de Ministerul Muncii. Carta este sprijinită de ministrul italian al muncii și de Ministerul pentru Egalitate de Șanse și a fost lansată de consilierul național pentru egalitate de șanse din cadrul Ministerului Muncii, Fondazione Sodalitas și un comitet director care promovează carta. Aproximativ 895 de întreprinderi private, inclusiv aproximativ 450 de IMM-uri și 160 de autorități publice, cu peste 700 000 de angajați, au semnat carta.

CYPRUS

Carta urmează să fie instituită în 2020.*

LETONIA

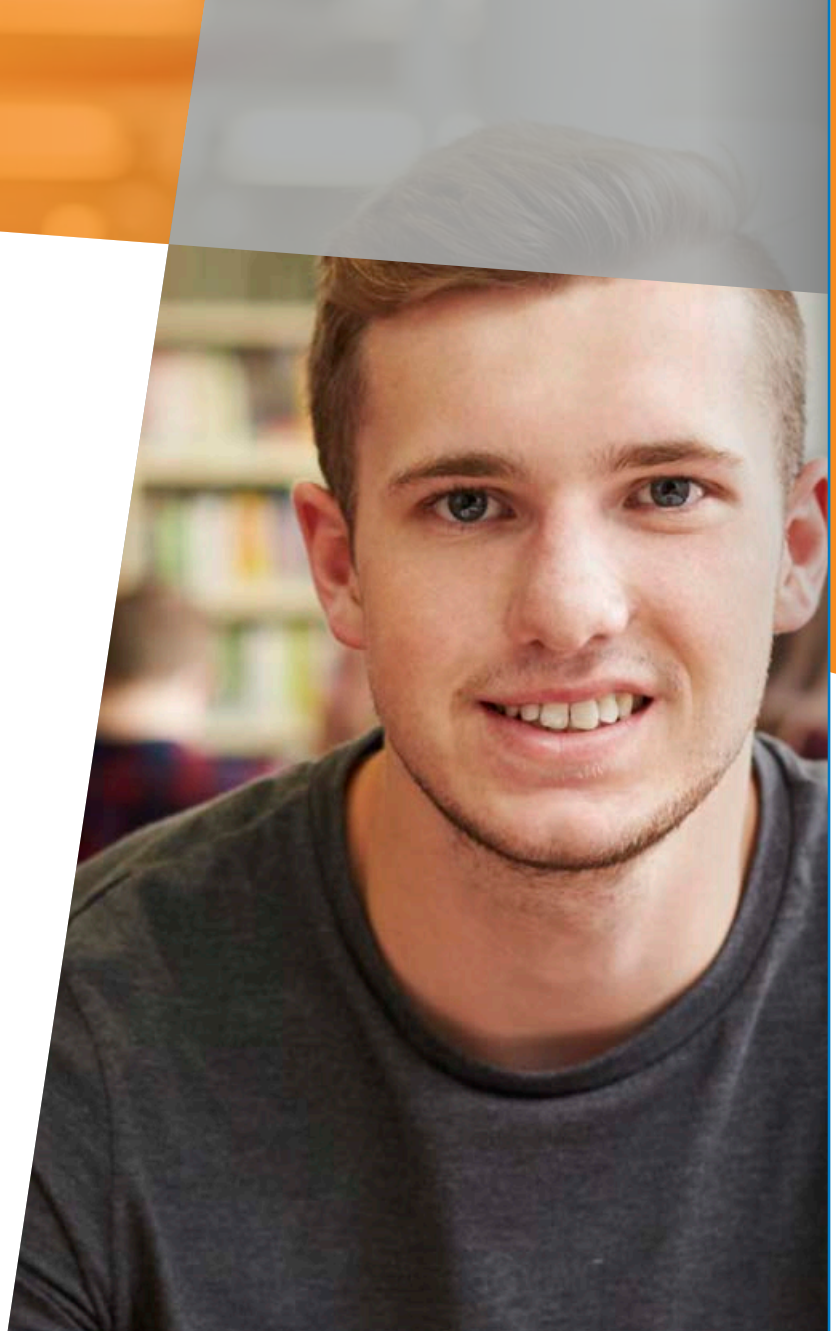
Carta diversității din Letonia a fost lansată în februarie 2019 de către asociația Open Centre.

LITUANIA

Carta diversității din Lituania a fost lansată în octombrie 2018 de către Grupul de Dezvoltare a Diversității și SOPA și a fost semnată de 25 de întreprinderi.

LUXEMBOURG

Lansată în septembrie 2012 de către IMS Luxembourg (Institut pour le Mouvement Sociétal), Carta diversității din Lëtzebuerg și-a dezvoltat gradual baza de semnatari la 188 în 2019, incluzând atât actori din sectorul privat, cât și din sectorul public.



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

UNGARIA

Carta maghiară a diversității a fost lansată în octombrie 2016 de către Forumul maghiar al liderilor din domeniul afacerilor (HBLF), în parteneriat cu mtd Consulting, fiind sprijinită de Ministerul Economiei Naționale din Ungaria.

MALTA

Carta nu a fost încă instituită.

ȚĂRILE DE JOS

Carta olandeză a diversității, Charter Diversiteit, a fost lansată în iulie 2015, cuprinzând inițial 22 de angajatori din sectorul public și cel privat..

AUSTRIA

Charta der Vielfalt din Austria a fost lansată în noiembrie 2010 și are peste 230 de semnatari din sectorul public și cel privat. Carta este gestionată de Camera Economică Federală Austriacă și de Camera Economică din Viena.

POLONIA

Carta poloneză a diversității, Karta Różnorodności, a fost lansată în februarie 2012 și are peste 270 de semnatari. Carta a fost lansată de către Forumul pentru afaceri responsabile în colaborare cu Oficiul Plenipotențiarului Guvernamental pentru Egalitate de Tratament și Oficiul Apărătorului Drepturilor Omului din Polonia.

PORTUGALIA

Carta portugheză a diversității, Carta Portuguesa para a Diversidade, a fost lansată în martie 2016.

ROMÂNIA

Carta diversității din România a fost lansată în aprilie 2018 în București, cu 80 de semnatari. Este unul dintre rezultatele unui proiect I.D.E.A.S. (Innovation. Diversity. Economy. Awareness. Success.) Punerea în aplicare a cartei a fost cofinanțată prin Programul „Drepturi, egalitate și cetățenie” al Uniunii Europene.

SLOVENIA

Carta slovenă a diversității a fost lansată în noiembrie 2017 și are peste 60 de semnatari. Carta diversității din Slovenia este coordonată de Dobrovita Ltd. și este unul dintre rezultatele unui proiect I.D.E.A.S. (Innovation. Diversity. Economy. Awareness. Success.). Punerea în aplicare a cartei a fost cofinanțată prin programul „Justiție” al Uniunii Europene.

SLOVACIA

Carta slovacă a diversității, Charta Diverzity, a fost lansată în mai 2017. Este operată de fundația Pontis (Nadacia Pontis), sprijinită de Ministerul Muncii, Afacerilor Sociale și Familiei al Republicii Slovace.

FINLANDA

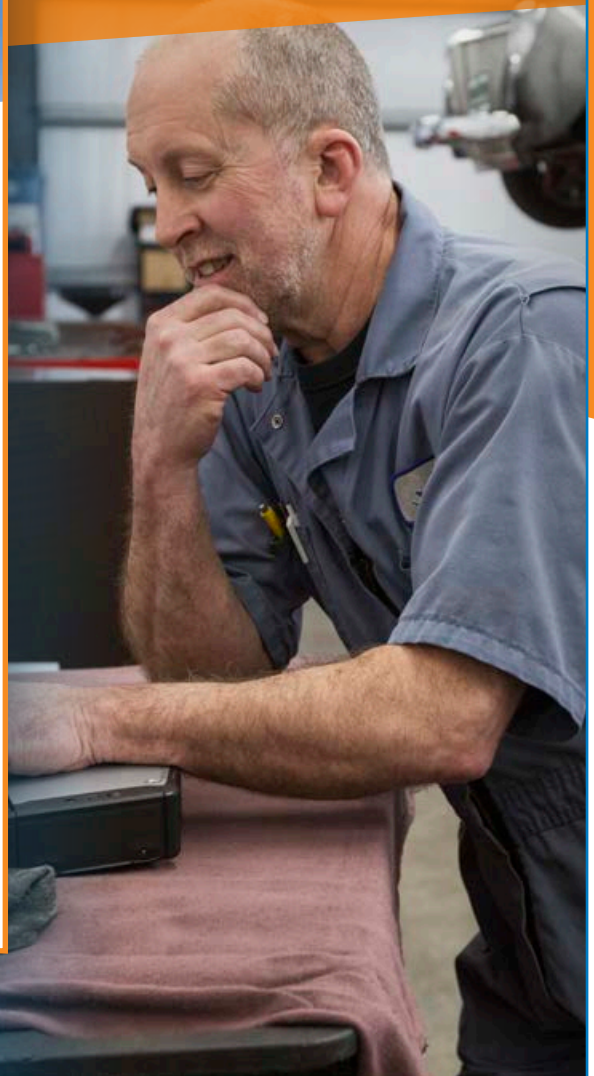
Carta finlandeză a diversității, Suomen monimuotoisuusverkosto, a fost lansată în octombrie 2012 și are 59 de semnatari. Carta este gestionată de FIBS, cea mai importantă rețea de responsabilitate socială a întreprinderilor din Finlanda.

SUEDIA

Carta diversității din Suedia a fost lansată în decembrie 2010. Semnatarii săi angajează peste 300 000 de persoane.

PUNCTE DE CONTACT PENTRU INFORMARE LA NIVEL EUROPEAN

- **Equinet** https://equineteurope.org
- **Ombudsmanul European** https://www.ombudsman.europa.eu
- **Agenția pentru Drepturi Fundamentale a Uniunii Europene (FRA)** https://fra.europa.eu
- **Autoritatea Europeană a Muncii** https://www.ela.europa.eu
- **Servicii europene pentru ocuparea forței de muncă (EURES)** https://ec.europa.eu
- **Forumul european al persoanelor cu handicap (FED)** http://edf-feph.org
- **Asociația europeană a furnizorilor de servicii pentru persoanele cu handicap (EASPD)** https://www.easpd.eu
- **Agenția Europeană pentru Sănătate și Securitate în Muncă (EU-OSHA)** https://osha.europa.eu



CUM PUTEȚI CONTESTA DISCRIMINAREA LA LOCUL DE MUNCĂ?

CE TREBUIE SĂ FACEȚI DACĂ AȚI FOST VICTIMĂ A DISCRIMINĂRII?

- Trebuie să strângeți orice dovezi necesare în sprijinul reclamației dumneavoastră, cum ar fi scrisori, e-mailuri și alte documente.
- Trebuie să arătați că ați fost tratat(ă) într-un mod neechitabil și că acest lucru s-a întâmplat pe motive de **sex, vârstă, handicap, orientare sexuală, religie sau convingeri, origine rasială sau etnică.**
- Este apoi rândul angajatorului să dovedească că nu a existat nicio încălcare a principiului egalității de tratament și că decizia sa s-a bazat pe alte motive legitime.
- Puteți depune o plângere la Comisia Europeană în cazul în care considerați că legislația din statul membru din care faceți parte nu este compatibilă cu dreptul Uniunii. Cu toate acestea, Comisia **nu poate interveni în cazuri individuale.**
- Puteți contacta organismul național de promovare a egalității, deoarece acesta poate media între dumneavoastră și angajatorul dumneavoastră. În unele cazuri, acesta poate sesiza instanța de judecată (a se vedea mai sus datele de contact ale organismului național de promovare a egalității).

CE SE ÎNTÂMPLĂ CÂND FORMULAȚI O PLÂNGERE ÎN FAȚA INSTANȚELOR NAȚIONALE?

- Puteți depune o plângere pentru discriminare utilizând proceduri penale, civile sau administrative, în funcție de legislația statului membru.
- În unele cazuri, este posibilă o soluție negociată între dumneavoastră și angajatorul dumneavoastră, prin intermediul agenților de mediere ai statului membru. Această variantă este de obicei mai rapidă și mai puțin costisitoare.
- După ce prezentați dovezi ale discriminării, angajatorii care fac obiectul reclamațiilor trebuie să arate că nu a existat niciun fel de discriminare bazată pe motive interzise. **Directivele UE împotriva discriminării transferă sarcina probei, facilitând depunerea plângerilor de către victimele discriminării.**
- Dacă plângerea ajunge în instanță, este posibil să fie puse la dispoziție asistență și consultanță judiciară din partea organismelor de promovare a egalității, din partea sindicatelor, ONG-urilor sau a avocaților.
- În cazul în care instanța națională are nevoie de orientări privind interpretarea directivelor UE împotriva discriminării, aceasta poate trimite întrebări preliminare Curții Europene de Justiție.

CE SE ÎNTÂMPLĂ DACĂ RECLAMAȚIA DUMNEAVOASTRĂ ARE CÂȘTIG DE CAUZĂ?

- Deși dreptul Uniunii nu prevede măsurile corective disponibile, acesta prevede că sunt necesare sancțiuni efective, proporționale și descurajante.
- În funcție de legislația națională, puteți avea dreptul la despăgubiri, la revenirea pe post sau la un ordin prin care angajatorul este obligat să remedieze discriminarea și să asigure amenajări corespunzătoare.

KE-02-20-390-RO-N

Luxemburg: Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2020

©Uniunea Europeană, 2020
Reutilizarea textului este autorizată cu condiția menționării sursei. Politica de reutilizare a documentelor Comisiei Europene este reglementată prin Decizia 2011/833/UE (JO L 330, 14.12.2011, p. 39).

Poze:: ©EuropeanUnion ©Shutterstock & ©iStock
Pentru orice utilizare sau reproducere a fotografiilor sau a altor materiale care nu se află sub dreptul de autor al UE, trebuie să se solicite direct permisiunea deținătorilor drepturilor de autor.

ISBN 978-92-76-19209-1
doi: 10.2767/707585

Oficiul pentru Publicații
al Uniunii Europene