

SÅDAN GENNEMFØRES RIMELIGE TILPASNINGER I PRAKSIS

VEJLEDNING I LOVENDE METODER
TIL BEKÆMPELSE AF FORSKEL
SBEHANDLING AF PERSONER MED
HANDICAP PÅ ARBEJDSPLADSEN



#EUvsDiscrimination

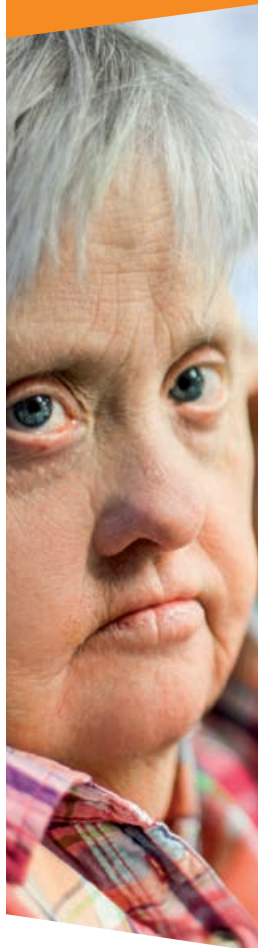
**DU HAR
RETTIGHEDER**



Oplysningerne i denne vejledning er blevet fremsendt direkte af arbejdsgivere på nationalt plan via et spørgeskema, som er udformet med henblik på kampagnen EUvsDiscrimination. Oplysningerne om praksis på arbejdspladsen, herunder antal ansatte med handicap, eller de rimelige tilpasninger er således subjektive, hvorfor Europa-Kommissionen ikke er ansvarlig for oplysningernes gyldighed.

Vejledningen er udarbejdet af Dr. Magdi BIRTHA, ordfører for EUvsDiscrimination-kampagnen, forsker på European Centre for Social Welfare Policy and Research.

Hverken Europa-Kommissionen eller personer, der handler på dennes vegne, kan gøres ansvarlige for anvendelse af oplysningerne i denne publikation. Yderligere information om EU findes på internettet (<http://www.europa.eu>).



KAMPAGNEN EUvsDISCRIMINATION	06
BAGGRUND.....	08
HVAD ER RIMELIGE TILPASNINGER?.....	12
LOVENDE METODER TIL AT REKRUTTERE PERSONER MED HANDICAP PÅ DET ÅBNE ARBEJDSMARKED	14
A · EKSEMPLER FRA DEN OFFENTLIGE SEKTOR:	15
▶ Ansættelse af personer med handicap hos Bruxelles Environnement (Belgien)	16
▶ Ansættelse af personer med udviklingshæmning som embedsmænd i forvaltningen i provinsen Vizcaya (Spanien)	18
▶ Ansættelse af personer med autismspektrumforstyrrelser (ASF) i det nationale kontor for retsvæsenet (Ungarn)	20
▶ Mangfoldighedsplan hos brandvæsen og akutberedskabet (SIAMU) i regionen Bruxelles-Capitale (Belgien)	22
▶ Gennemførelsen af mangfoldighedsplanen i Uccle kommune (Belgien)	24
▶ Tilpasning af kontoret hos arbejdsformidlingen efter en handicappet medarbejders behov (Frankrig)	26
B · EKSEMPLER FRA DEN PRIVATE SEKTOR:	29
▶ Inkluderende tilgængelighedskatalog hos Shell Global/Shell Bulgaria EAD (Bulgarien)	30
▶ Erhvervsmæssig revalidering som en HR-tjeneste hos E.ON Hungary Ltd. (Ungarn)	32
▶ Fordelspakke til ansatte med handicap hos ING Bank Śląski S.A. (Polen)	34
▶ Brug af design til at støtte ansættelse af personer med udviklingshæmning på Restaurant Le Reflet Nantes (Frankrig)	36
▶ Oplæring og ansættelse af personer med handicap i den nystartede webudviklingsvirksomhed Domino Dizajn d.o.o. (Kroatien)	38
▶ Inddragelse af personer med handicap i alle afdelinger af papirfabrikken JSC SMILTANIS IR KO (Litauen)	40
▶ Socialt iværksætteri hos at Etincelle o.s. med henblik på at nedbryde stereotyper og bane vejen for rekruttering på det åbne arbejdsmarked (Tjekkiet)	42
▶ Vellykket socialt initiativ til oplæring af personer med handicap til det åbne arbejdsmarked hos Grupo SIFU (Spanien)	44
C · EKSEMPEL FRA CIVILSAMFUNDET:	46
▶ "Valueable Network" fremmer integration af personer med udviklingshæmning i hotel- og restaurationsbranchen (Italien, Spanien, Portugal, Ungarn, Tyskland og Tyrkiet)	47
HVEM KAN HJÆLPE MED AT HÅNDHÆVE ENS RETTIGHEDER?	48

KAMPAGNEN EUVSDISCRIMINATION

For at oplyse EU-borgerne om deres ret til at blive beskyttet mod forskelsbehandling igangsatte Europa-Kommissionen i maj 2019 kampagnen #EUvsDiscrimination.

Der blev oprettet et websted for kampagnen, udgivet en folder og offentliggjort videoer på alle de officielle EU-sprog, og der blev udarbejdet en strategi for kampagnen på de sociale medier. EU-webstedet gav borgerne nærmere oplysninger om deres nationale ligestillingsorganer, så de kunne skaffe sig viden om, hvordan de kan håndhæve deres rettigheder.

En anden del af kampagnen havde specifikt fokus på **rimelige tilpasninger for personer med handicap**. Europa-Kommissionen afholdt derfor en række arrangementer fra maj 2019 til marts 2020 i medlemsstater i EU, der havde de største forskelle i beskæftigelse mellem personer med og uden handicap. Initiativerne skulle højne bevidstheden hos de arbejdsgivere og borgere i EU, som ikke var bekendt med mulighederne i EU-lovgivningen for at bekæmpe forskelsbehandling på arbejdspladsen.

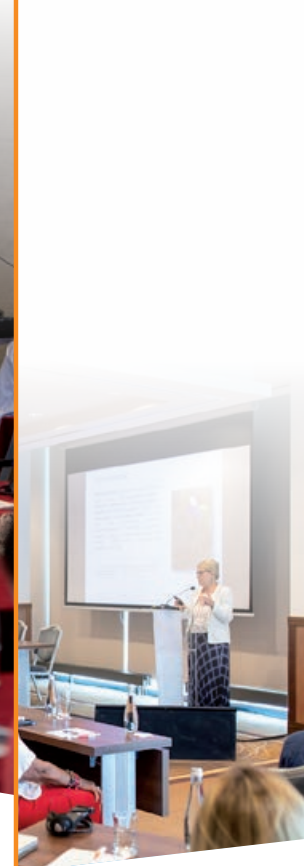
Disse arrangementer var en glimrende lejlighed til at mødes med arbejdsgiverne og komme i direkte dialog med dem om fordelene ved at ansætte personer med handicap og om erfaringerne med at sørge for tilpasninger i rimeligt omfang.



BRUXELLES



BUKAREST



WARSZAWA

Oplysningsarrangementerne fandt sted i følgende medlemsstater:

15. MAJ 2019



BRUXELLES

BELGIEN

7. JUNI 2019



BUKAREST

RUMÆNIEN

27. JUNI 2019



WARSZAWA

POLEN



SOFIA



PRAG



VILNIUS



ZAGREB



BUDAPEST

18. OKTOBER 2019



SOFIA
BULGARIEN

6. DECEMBER 2019



PRAG
TJEKKIET

15. JANUAR 2020



VILNIUS
LITAUEN

24. JANUAR 2020



ZAGREB
KROATIEN

24. FEBRUAR 2020



BUDAPEST
UNGARN

► EU'S DIREKTIV OM BESKÆFTIGELSESLIGHED ((DIREKTIV 2000/78/EF) FORBYDER FORSKELSBEHANDLING PÅ ARBEJDSPLADSEN PÅ GRUND AF ALDER, KØN, HANDICAP, RACE ELLER ETNISK OPRINDELSE, RELIGION ELLER TRO ELLER SEKSUEL ORIENTERING.¹

Siden 2000 har der i ligebehandlingslovgivningen på EU-plan været fastsat minimumsstandarder for beskyttelse af alle, som arbejder i EU.

La législation impose aux employeurs de ne pas pratiquer de discrimination au travail et garantit le droit des salariés à ne pas faire l'objet de discrimination.

Lovgivningen kræver, at arbejdsgiverne ikke forskelsbehandler på arbejdspladsen, og at de sikrer medarbejdernes ret til ikke at blive diskrimineret. EU-retten garanterer derfor, at personer, der arbejder i EU, har ret til ligebehandling med hensyn til ansættelse, arbejdsvilkår, forfremmelse, løn, adgang til erhvervsuddannelse, erhvervsmæssig pension og afskedigelse.

Alle EU-medlemsstater har for længst gennemført dette direktiv i national lovgivning. Der er imidlertid stadig for mange mennesker, der ikke er klar over disse rettigheder og den beskyttelse, de yder. I 2014 konkluderede den fælles beretning om anvendelsen af direktivet om racelighed og direktivet om beskæftigelseslighed, at "hovedudfordringen nu er at forstærke bevidstheden om den allerede eksisterende beskyttelse og sikre bedre gennemførelse og anvendelse af direktiverne

i praksis".² Ifølge Special Eurobarometer-udgaven "Discrimination in the EU in 2015" kendte næsten hver anden ikke sine rettigheder i tilfælde af forskelsbehandling.³ Undersøgelser viser også, at ca. hver ottende europæer anser sig selv for at tilhøre en risikogruppe med hensyn til forskelsbehandling på grund af race eller etnisk oprindelse, et handicap, køn, seksuel orientering, alder, religion og/eller tro.

Forskelsbehandling, hadefuld tale og angreb på mindretal er desværre stadig en del af dagligdagen for mange mennesker i EU.

Navnlig er der stadig en betydelig forskel på 24,2 procentpoint i beskæftigelse mellem personer med og uden handicap.⁴ Dette betyder, at det er mindre sandsynligt, at personer med handicap er i beskæftigelse end personer uden handicap, og forskellen er endnu større for svært handicappede. Når personer med handicap traditionelt har været udelukket fra arbejdsmarkedet, har det ført til social udstødelse og materielle afsavn og betydet en højere risiko for fattigdom og betydelige hindringer for deltagelse i samfundet. Ikke desto

mindre er beskæftigelse nøglen til at opnå social integration og nedbringe fattigdom og ulighed i hele EU.

Disse beskæftigelsesmæssige efterslæb er vedvarende, selv om EU og alle medlemsstater har ratificeret **FN's konvention om rettigheder for personer med handicap (UNCPRD)**, som udtrykkeligt forbyder forskelsbehandling på grund af handicap på arbejdsmarkedet og opfordrer de kontraherende stater til at sikre **rimelige tilpasninger på arbejdspladsen**. Rimelige tilpasninger betyder, at der bør indføres nødvendige og passende justeringer for at sikre personer med handicap deres menneskerettigheder. Gennemførelse af rimelige tilpasninger forbedrer adgangen for personer med handicap til det åbne arbejdsmarked.



KIG PÅ FORRETNINGSCASEN

FORDELE VED AT ANSÆTTE PERSONER MED HANDICAP

- ▶ Giver mulighed for at rekruttere fra en bredere talentmasse
- ▶ Mindsker personaleomsætning
- ▶ Mindsker sundhedskostningerne på arbejdspladsen
- ▶ Mindsker personalefravær
- ▶ Øger arbejdsmoralen
- ▶ Øger forståelsen af kunderne, hvilket øger antallet af kunder
- ▶ Positiv indvirkning på virksomhedens image
- ▶ Mindsker retlige risici
- ▶ 1,48 EUR i afkast for hver euro i udgift
- ▶ Stigende krav til partnerorganisationer
- ▶ Voksende marked, idet 1 ud af 3 erhverver et handicap, når de er mellem 50 og 65 år.

¹ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DA/TXT/?uri=CELEX%3A32000L0078>, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DA/TXT/?uri=CELEX:32000L0043>

² <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DA/TXT/?uri=celex%3A52014DC0002>

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

⁴ EUROSTAT EU SILC analyseret af ANED: <https://www.disability-europe.net/downloads/1045-europe-2020-data-people-with-disabilities-tables-eu-silc-2017>

BESKÆFTIGELSESFREKVEN MED HENSYN TIL HANDICAP OG MEDLEMSSTAT (20-64 ÅR)

2017

Datakilde:
EU SILC 2017 analyseret af ANED.

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

UE



HANDICAP

JA %	NEJ %
50,6	74,8

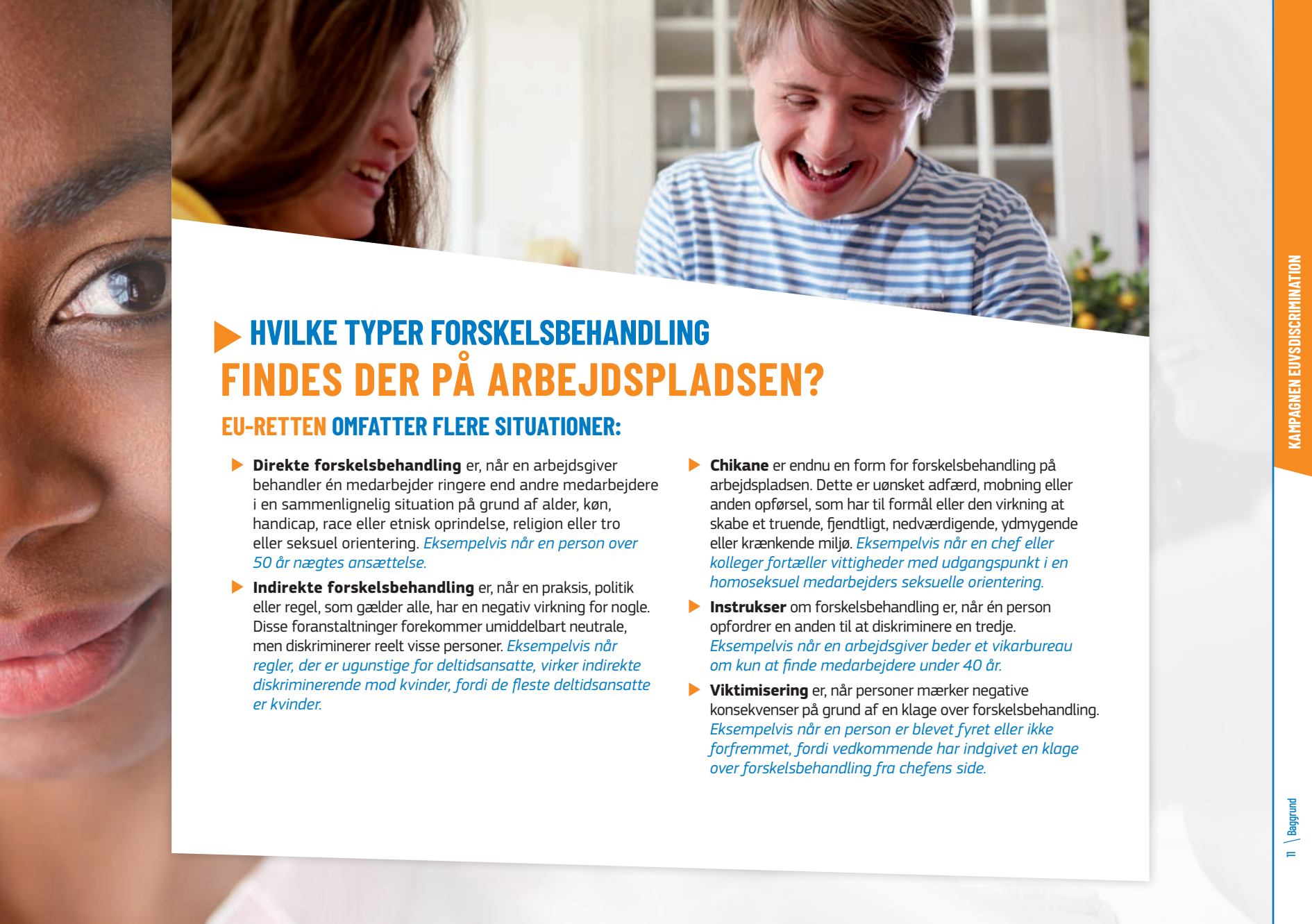
**Forskel
(procentpoint)**

24,2

Denne vejledning skal **forbedre den generelle forståelse af, hvad rimelige tilpasninger betyder, og hvordan de gennemføres i praksis.**

Vejledningen har specifikt fokus på rimelige tilpasninger og handicap og belyser nogle af fordelene ved at rekruttere personer med handicap på det åbne arbejdsmarked. Den skal til en vis grad tjene til at punktere myter og fjerne de mest almindelige stereotyper og misforståelser om omkostningerne eller vanskelighederne ved at gennemføre rimelige tilpasninger for personer med handicap.

Vejledningen giver eksempler på lovende praksis fra hele EU hos engagerede offentlige og private arbejdsgivere, som allerede støtter integration af personer med handicap på arbejdsmarkedet gennem forskellige foranstaltninger og en stor vision om at skabe et mangfoldigt og fleksibelt arbejdsmiljø. Alle er enige om én ting: At have personer med handicap ansat i deres virksomhed er en win-win-situation for alle parter. Endelig vil vejledningen forhåbentlig inspirere andre arbejdsgivere til at ansætte flere personer med handicap og finde løsninger på rimelige tilpasninger.



► HVILKE TYPER FORSKELSBEHANDLING FINDES DER PÅ ARBEJDSPLADSEN?

EU-RETEN OMFATTER FLERE SITUATIONER:

- **Direkte forskelsbehandling** er, når en arbejdsgiver behandler én medarbejder ringere end andre medarbejdere i en sammenlignelig situation på grund af alder, køn, handicap, race eller etnisk oprindelse, religion eller tro eller seksuel orientering. *Eksempelvis når en person over 50 år nægtes ansættelse.*
- **Indirekte forskelsbehandling** er, når en praksis, politik eller regel, som gælder alle, har en negativ virkning for nogle. Disse foranstaltninger forekommer umiddelbart neutrale, men diskriminerer reelt visse personer. *Eksempelvis når regler, der er ugunstige for deltidsansatte, virker indirekte diskriminerende mod kvinder, fordi de fleste deltidsansatte er kvinder.*
- **Chikane** er endnu en form for forskelsbehandling på arbejdspladsen. Dette er uønsket adfærd, mobning eller anden opførsel, som har til formål eller den virkning at skabe et truende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller krænkende miljø. *Eksempelvis når en chef eller kolleger fortæller vittigheder med udgangspunkt i en homoseksuel medarbejders seksuelle orientering.*
- **Instrukser** om forskelsbehandling er, når én person opfordrer en anden til at diskriminere en tredje. *Eksempelvis når en arbejdsgiver beder et vikarbureau om kun at finde medarbejdere under 40 år.*
- **Viktimisering** er, når personer mærker negative konsekvenser på grund af en klage over forskelsbehandling. *Eksempelvis når en person er blevet fyret eller ikke forfremmet, fordi vedkommende har indgivet en klage over forskelsbehandling fra chefens side.*

▶ HVAD ER RIMELIGE TILPASNINGER?

Rimelige tilpasninger er enhver ændring af et job eller arbejdssted, som er nødvendig for at sætte en person med handicap i stand til at ansøge om, varetage og avancere i stillinger eller gennemføre uddannelse på lige vilkår med andre. Formålet med rimelige tilpasninger er at give personer med handicap adgang til beskæftigelse, til at udøve den eller have fremgang i den. Medarbejdere med handicap kan således opnå samme arbejdsmæssige resultater og få de samme muligheder som medarbejdere uden handicap, ved at tingene gøres lidt anderledes.

Rimelige tilpasninger er målrettet mod enhver ansat med handicap. Retten til rimelige tilpasninger gælder alle arbejdsrelaterede aktiviteter, der er omfattet af EU's lovgivning, lige fra ansøgningsproceduren til opsigelse, herunder arbejdsvilkår og frynsegoder. Hvis du har et handicap og mener, at der er brug for justering af dit job eller arbejdssted, kan du forlange en rimelig tilpasning.

HVAD SIGER LOVGIVNINGEN?

I henhold til [EU's direktiv om beskæftigelseslighed](#) skal arbejdsgivere tilbyde medarbejdere med handicap rimelige tilpasninger, **medmindre arbejdsgiveren derved pålægges en uforholdsmæssig stor byrde**. Dette indebærer, at virksomheden er forpligtet til at sørge for tilpasningerne, f.eks. i form af udstyr. Ifølge direktivet betyder rimelige tilpasninger, at:

“ Arbejdsgiveren skal træffe de foranstaltninger, der er hensigtsmæssige i betragtning af de konkrete behov, for at give en handicappet adgang til beskæftigelse, til at udøve den eller have fremgang i den eller for at give vedkommende adgang til uddannelse, medmindre arbejdsgiveren derved pålægges en uforholdsmæssig stor byrde. Hvis denne byrde i tilstrækkeligt omfang lettes gennem foranstaltninger, der er normale elementer i den pågældende medlemsstats handicappolitik, anses den ikke for at være uforholdsmæssig stor.

(Artikel 5, Rådets direktiv 2000/78/EF)

Rimelige tilpasninger er også en pligt i henhold til [FN's konvention om rettigheder for personer med handicap \(UNCRPD\)](#), som EU og alle EU-medlemsstaterne har tiltrådt. Konventionen definerer rimelige tilpasninger som:

«Nødvendige og passende ændringer og justeringer, som ikke indebærer en uforholdsmæssig stor eller unødvendig byrde, når dette i et konkret tilfælde er nødvendigt for at sikre, at handicappede kan nyde eller udøve alle menneskerettigheder og grundlæggende frihedsrettigheder på lige fod med andre.»

(Artikel 2, UNCRPD)

► HVILKE FORMER FOR TILPASNINGER KAN TILBYDES?

De vigtigste typer rimelige tilpasninger drejer sig om tekniske løsninger, tilrettelæggelse af arbejdet, uddannelsesforanstaltninger og bevidstgørelsestiltag.

De **tekniske løsninger** kan f.eks. gå ud på at:

- installere elevatorer eller ramper
- indstille kontormøbler til den passende højde
- installere computersoftware såsom skærmlæsere, skærmforstørrelse eller talegenkendelse
- stille Braille-terminaler til rådighed
- stille realtidstolkning til rådighed via telekommunikationsudstyr

Det er vigtigt at bemærke, at **rimelige tilpasninger supplerer tilgængelighedsforanstaltninger**, og når tilgængeligheden allerede er sikret, er det meget nemmere og billigere at indføre rimelige tilpasninger i form af teknisk udstyr.

De øvrige former for rimelige tilpasninger kan vedrøre:

- **tilrettelæggelse af arbejdet** via bl.a. fleksible arbejdstider, telearbejde, orlov, flytning til et nyt kontor eller overførsel til et andet job, hvis medarbejderen beder om det
- **uddannelse** til at støtte medarbejdere i at benytte hjælpeteknologi på arbejdspladsen og **mentorordninger** til at hjælpe medarbejdere med at overvinde forhindringer på arbejdspladsen
- **justering af procedurer og politikker** såsom centralisering af det system, som medarbejderen kan bruge til at anmode om tilgængelighedsstøtte
- **bevidstgørelsestiltag**, der gør det lettere for medarbejdere med handicap at udføre deres job.

MYTER OM RIMELIGE TILPASNINGER

- Det er som regel dyrt.
- Det er kompliceret at tilbyde medarbejdere med handicap tilpasninger.
- Der er altid behov for specialiseret ekspertise for at planlægge og tilbyde rimelige tilpasninger.
- Virksomhedens topledelse prioriterer ikke at ansætte personer med handicap.
- Ansættelse af personer med handicap øger arbejdsmiljørisici.



TJEKLISTE: HVAD ER "RIMELIG"?

- Vil det fungere? Opfylder det de særlige behov hos medarbejderen med handicap?
- Er det praktisk?
- Betyder det uholdbare direkte og indirekte omkostninger for arbejdsgiveren?
- Hvis der er omkostninger herved, findes der da eksterne kilder (tilskud og ekspertise), som arbejdsgiverne kan søge støtte hos?
- Vil det hindre andre medarbejdere i at udføre deres arbejdsopgaver?
- Kan det gøres uden følger for arbejdsmiljøet?

▶ LOVENDE METODER TIL AT REKRUTTERE PERSONER MED HANDICAP PÅ DET ÅBNE ARBEJDSMARKED

Dette afsnit i vejledningen præsenterer de lovende metoder, der er indsendt som led i kampagnen #EUvsDiscrimination efter de livlige debatter med arbejdsgiverne under de nationale oplysningsarrangementer.

Det var et vigtigt aspekt i udvælgelsesprocessen at fremstille arbejdsgivere fra både den offentlige og den private sektor. Der er tale om engagerede arbejdsgivere, som har rekrutteret personer med handicap på det åbne arbejdsmarked og allerede har vist fremragende lederskab med hensyn til at tilbyde de ansatte med handicap rimelige tilpasninger på forskellige typer arbejdssteder.

Når man læser om disse lovende metoder, står det klart, at der allerede er en del arbejdsgivere i hele EU, der er engageret i at skabe en rummelig arbejdsplads ved at foretage nogle nødvendige justeringer, fordi de mener, at ansættelse af personer med handicap har forbedret arbejdsmiljøet og virksomhedens resultater.



A. EKSEMPLER FRA DEN OFFENTLIGE SEKTOR:

-  Ansættelse af personer med handicap hos Bruxelles Environnement (Belgien)
-  Ansættelse af personer med udviklingshæmning som embedsmænd i forvaltningen i provinsen Vizcaya (Spanien)
-  Ansættelse af personer med autismspektrumforstyrrelser (ASF) i det nationale kontor for retsvæsenet (Ungarn)
-  4Mangfoldighedsplan hos brandvæsen og akutberedskabet (SIAMU) i regionen Bruxelles-Capitale (Belgien)
-  Gennemførelsen af mangfoldighedsplanen i Uccle kommune (Belgien)
-  Tilpasning af kontoret hos arbejdsformidlingen efter en handicappet medarbejders behov (Frankrig)





BELGIEN

► ANSÆTTELSE AF PERSONER MED HANDICAP HOS BRUXELLES ENVIRONNEMENT (BELGIEN)

► BESKRIVELSE AF DEN LOVENDE METODE

Siden januar 2018 har Bruxelles Environnement søgt at rekruttere personer med handicap til alle typer stillinger (f.eks. feltarbejdere, administrativt personale, opgaver i og uden for ledelsen) på forskellige vilkår (fast ansættelse, tidsbegrænsede ansættelseskontrakter osv.). De har indført en række konkrete foranstaltninger for at sikre vellykket ansættelse og integration af medarbejdere med handicap:

- I jobansøgningsblanketterne er der indsat en erklæring og et afkrydsningsfelt, hvilket understreger, at *Bruxelles Environnement* ønsker at ansætte folk med forskelligartet baggrund uden forskelsbehandling, og at personer med handicap kan bede om rimelige tilpasninger.
- Ansættelsesproceduren kan tilpasses til personer med handicap (f.eks. tegnsprogstolkning og tilpasning af test).
- En omfattende tilgængelighedskontrol på kontorerne resulterede i gennemførelsen af de nødvendige tilpasninger, så ansatte med handicap kunne integreres uden problemer.

- Erfaringsudveksling med andre offentlige forvaltninger for at udvide og forbedre deres rummelige beskæftigelsespolitik.
- Alle medarbejdere fik skriftlig information om virksomhedens rummelige beskæftigelsespolitik, og ca. 50 medarbejdere deltog i et internt oplysningsarrangement.

Bruxelles Environnement anerkendte, at det er reelt fagligt interessant at rekruttere personer med handicap. Når en person med handicap ansættes, ønsker virksomheden at integrere vedkommende så let som muligt i et ikkediskriminerende, trygt og opmærksomt miljø. Virksomhedens ledelse har forpligtet sig til at sikre en stabil økonomi, så der

BRANCHE

- Miljø/offentlig forvaltning

ANTAL ANSATTE MED HANDICAP

- 5

KONTAKT

www.environnement.brussels

kan ansættes personer med handicap, og disse kan tilbydes rimelige tilpasninger (f.eks. i 2018 var omkostningerne til tegnsprogstolkning 30 000 EUR). Personalets bevidsthed er afgørende for, at ansatte med handicap kan integreres i teamet, så da der blev ansat en døv gartner på en tidsbegrænset kontrakt, arrangerede *Bruxelles Environnement* fire halvdagskurser i fransk tegnsprog i arbejdstiden for gartnerens nærmeste kolleger i samarbejde med en specialiseret forening.



► FREMADRETTET

Personer med handicap er som regel underrepræsenteret blandt ansøgerne. Derfor samarbejder *Bruxelles Environnement* med handicapforeninger og tjenesteudbydere på regionalt plan om at finde egnede kandidater. HR-afdelingen måtte ikke desto mindre forberede sig nøje på at bedømme kandidater med handicap ud fra deres færdigheder alene og uden fordomme om deres handicap.

Der findes også en række administrative udfordringer. *Bruxelles Environnement* ønsker f.eks. at ansætte personer med handicap på en særlig kontrakt, men det er vanskeligt at kombinere sådanne ordninger med de særlige træk ved deres egen forvaltning. Offentlige udbud kan også gøre det svært at tilbyde rimelige tilpasninger, f.eks. hvis der med kort

varsel skal rekvireres en tegnsprogstolk til ansættelsesproceduren.

Bekæmpelse af stereotyper og bearbejdning af holdninger er en langsom proces, som skal foregå på flere niveauer. Bevidstgørelsen skal fortsætte i flere år efter ansættelsen af en person med handicap, eller som tilhører en anden sårbar gruppe. Personalet skal forstå, at rimelige tilpasninger ikke handler om at favorisere en kandidat frem for en anden, men om at sikre kandidaterne de samme muligheder for at levere samme arbejdsresultater.

“Det er vigtigt at understrege, at ansættelse af en person med handicap ikke handler om velgørenhed for *Bruxelles Environnement*, men giver virksomheden en reel merværdi.”

Projektet skal videreudvikles i den nærmeste fremtid gennem bedre samarbejde med andre regionale forvaltninger, større samhørighed mellem forskellige tjenester, intern investering i dette område (både af mennesker og økonomiske midler) og fortsat bevidstgørelse.





SPANIEN

▶ ANSÆTTELSE AF PERSONER MED UDVIKLINGSHÆMNING SOM EMBEDSMÆND I FORVALTNINGEN I PROVINSEN VIZCAYA (SPANIEN)

▶ BESKRIVELSE AF DEN LOVENDE METODE PROMETTEUSE

Provinsregeringen i provinsen Vizcaya har længe været en engageret arbejdsgiver for og har lang erfaring med at ansætte personer med handicap, dog ikke med udviklingshæmning. Regeringen godkendte derfor i 2017 et udbud af fem servicestillinger i det offentlige rettet mod personer med udviklingshæmning.

BRANCHE	▶ Offentlig forvaltning
ANTAL ANSATTE MED HANDICAP	▶ 5
KONTAKT	https://web.bizkaia.eus/

Udbuddet skulle sikre ansættelse af fem embedsmænd gennem en procedure, som var baseret på standarden, men tilpasset og inddelt i flere trin. Det overordnede mål var at støtte den sociale integration og integrationen på arbejdsmarkedet af de mest ugunstigt stillede borgere. Dette særlige jobudbud krævede, at regeringen vedtog nye måder at arbejde på, herunder en mere fleksibel tilrettelæggelse. Politisk engagement spillede en grundlæggende rolle for, at initiativet blev vellykket. Regeringen modtog ansøgninger fra i alt 281 personer, hvoraf fem blev ansat, og 146 blev gemt i en jobbank med henblik på potentielle nye stillinger.





Ansættelsesproceduren var inddelt i fire faser, hver med sin betydning for et positivt resultat:

- 1. Forståelse af den udviklingshæmmedes behov:** Fjernelse af eksisterende fordomme og stereotyper, uddannelse af HR-personale i, hvordan dokumentation udarbejdes i læse-let-udgave med henblik på jobopslaget, interne bevidstgørelsesarrangementer, inddragelse af personer med udviklingshæmning i hele processen.
- 2. Tilrettelæggelse af ansættelsesproceduren på en tilgængelig måde:** Der blev anvendt en standardansættelsesprocedure for at overholde alle lovkrav i forbindelse med ansættelse i en offentlig stilling, men den blev tilpasset til udviklingshæmmedes behov. Ud over at stille information til rådighed i et tilgængeligt format var det også vigtigt at sikre beskyttelse og rådgivning gennem hele proceduren samt sørge for et roligt og trygt miljø (f.eks. et lyst lokale i stille omgivelser med let adgang via offentlig transport).
- 3. Tilstrækkelig støtte:** Der blev indgået en partnerskabsaftale med eksterne udbydere om at tilbyde de udvalgte kandidater coaching og mentorstøtte.
- 4. Introduktion til arbejdspladsen og induktion:** De udvalgte kandidater kunne deltage i flere besøg sammen med deres familie og coachen for at lære om arbejdsstedet og deltage i oplæring. Der blev udpeget et kontaktpunkt for hver af dem i deres respektive afdelinger, hvor de kunne få direkte støtte. Under induktionstræningen underskrev alle udnævnte kandidater de nødvendige dokumenter i læse-let-udgave med henblik på ansættelse i forvaltningen.

Indtil videre har de fem ansatte med udviklingshæmning udført deres opgaver tilfredsstillende og er blevet godt integreret i deres afdelinger. Projektet er derfor startskuddet til en ny og ægte inkluderende tilgang til at tilbyde alle med handicap mulighed for at blive ansat som embedsmænd.

► FREMADRETTET

Provinsregeringens initiativ har allerede fået flere priser og præmier for samarbejdet med den tredje sektor og for arbejdet med at fremme udviklingshæmmedes rettigheder i Spanien. Det er en vellykket model, som andre offentlige myndigheder kan anbefales at benytte

De primære udfordringer under gennemførelsen af projektet var primært drifts- og holdningsrelaterede. De vigtigste forhindringer, der skulle overvindes, var de eksisterende stereotyper, manglen på ordninger for tilpasninger for personer med udviklingshæmning og det komplicerede i at skabe en rolig og venlig ansættelsesprocedure. Af hensyn til dette initiativs langsigtede holdbarhed er det vigtigt at opretholde tæt kontakt til medierne, udbrede resultaterne og præsentere eksempler på, at personer med udviklingshæmning kan integreres fuldt ud i stillinger i den offentlige forvaltning. Det er også målet at forbedre proceduren på basis af evalueringsresultater og at udbyde flere stillinger på forskellige forvaltningstrin, ikke kun de lavere.



UNGARN

► ANSÆTTELSE AF PERSONER MED AUTISMESPEKTRUMFORSTYRRELSER (ASF) I DET NATIONALE KONTOR FOR RETSVÆSENET (UNGARN)

► BESKRIVELSE AF DEN LOVENDE METODE

Efter etableringen af det nationale kontor for retsvæsenet i Ungarn satte ledelsen sig i 2013 det klare mål at inddrage højt kvalificerede personer fra en ugunstigt stillet gruppe i kontorets opgaver. Efter grundige overvejelser kontaktede man foreningen AURA (<https://www.auraegyesulet.hu/>), en bottom-up-NGO med omfattende erfaring med at støtte den sociale integration og integrationen på arbejdsmarkedet af personer med ASF.

BRANCHE

► Retsvæsen

ANTAL ANSATTE MED HANDICAP

► 7

KONTAKT

<https://birosag.hu/en>

Målet var med hjælp fra AURA at finde egnede kandidater til specifikke opgaver, f.eks. arkivering, journalisering, arkivstyring, digitalisering af dokumenter og intern budtjeneste. Disse opgaver opfattes normalt som ensidigt gentaget arbejde. Det har derfor altid være en udfordring at finde personale med den nødvendige uddannelsesbaggrund (mindst gymnasialt niveau) og motivationen til at blive i jobbet. Udvælgelsen, vurderingen og oplæringen af kandidaterne med ASF blev varetaget af AURA. Mentorere fra AURA var med til ansættelsessamtalerne og hjalp de udvalgte kandidater med at falde til i deres nye job. De rådgav også retsvæsenet om, hvordan man skaber et tilgængeligt, autismevenligt arbejdsmiljø, f.eks. ved at oprette særlige arbejdsstationer.

Inddragelsen af en ekspert-NGO var afgørende for kvalitetssikringen af projektet. AURA optrådte



◀ Medarbejder med ASF hos registerretten i Budapest sammen med sin chef og sin mentor.
©Foreningen AURA

også som mægler i situationer, som krævede konfliktløsning mellem arbejdsgiveren og de nye medarbejdere. Ifølge AURA's erfaring førte mangel på tilstrækkelige tilpasninger af rimeligt omfang ofte til, at personer med ASF forlod jobbet igen. I de fleste tilfælde er der imidlertid lettere måder at opklare misforståelser på og give folk den nødvendige støtte. De rimelige tilpasninger i dette projekt omfattede f.eks. mere fleksibilitet med hensyn til mødetidspunkt og mere regelmæssige pauser, så medarbejderen kunne hvile sig.

Retsvæsenets medarbejdere deltog også i en række kurser, hvor de blev forberedt på at tage godt imod de nye kolleger og nedbryde eksisterende stereotyper. Siden ansættelsen har man været ekstra opmærksom på også at inddrage medarbejdere med ASF fuldt

ud i kontorets sociale aktiviteter (f.eks. juletraditioner og teambuilding).

Siden projektets start har også medlemsorganisationerne i det nationale kontor for retsvæsenet, f.eks. registerretten i Budapest og distriktsdomstolen i Buda, tilsluttet sig initiativet og beskæftiger nu i alt syv personer med ASF. Projektet hjalp deltagerne med at erhverve et stabilt og vellønnet job i den offentlige sektor, blive skatteydere og få råd til egen tilværelse.

▶ FREMADRETTET

Det nationale kontor for retsvæsenet mener, at deres projekt er lovende, og at personer med ASF også kan bidrage til arbejdet i andre offentlige forvaltninger i Ungarn. Der er blevet afholdt en række workshops med deltagelse af forskellige offentlige myndigheders ledelsesrepræsentanter som led i deres sociale ansvar som virksomhed. Retsvæsenet anbefaler andre offentlige arbejdsgivere at finde de specifikke opgaver, som de har brug for at få varetaget af nye medarbejdere, og vurdere, om der er en specifik gruppe personer med handicap, som kunne uddannes og ansættes til disse opgaver. Inddragelsen af en ekspert-NGO er en garanti for problemfri ansættelse, oplæring og induktion. Det eksisterende personales positive holdning er også vigtig for at sikre god integration i de forskellige afdelinger.



BELGIEN



► MANGFOLDIGHEDSPAN HOS BRANDVÆSEN OG AKUTBEREDSKABET (SIAMU) I REGIONEN BRUXELLES-CAPITALE (BELGIEN)

► BESKRIVELSE AF DEN LOVENDE METODE

Siden 2013 har SIAMU haft en mangfoldighedsplan for at bekæmpe stereotyper af personer med handicap (fornys hvert andet år). SIAMU's mangfoldighedscharter var første skridt mod at fastlægge virksomhedens værdier om respekt for mangfoldighed og forskellighed.

I dag har 10 ud af 250 ansatte hos SIAMU en føderal og/eller regional handicapertklæring. Desuden har fire brandmænd også et handicap, og en ny omplaceringsprocedure gør det muligt at støtte brandmænd med handicap bedre.

Organisationen mener, at den bedste måde at fjerne stereotyper på er at begynde at arbejde sammen med personer med handicap. En engageret mangfoldighedsleder spiller en afgørende rolle i den vellykkede integration af personer med handicap og inddragelsen af både interne og eksterne interessenter og tjenester.

Endvidere omfatter SIAMU's mangfoldighedsplan foranstaltninger til højnelse af bevidstheden

hos indbyggere med handicap i Bruxelles om evakueringsproceduren ved offentlige begivenheder.

Der er truffet flere foranstaltninger til støtte for integrationen af personer med handicap i SIAMU's opgaver:

- Fortsat samarbejde med personer med handicap inden for de administrative og tekniske rammer i SIAMU.
- Etablering af tilgængelig infrastruktur for personer med handicap (elevatorer, parkering, sanitære faciliteter, åbning af døre osv.).
- Sikring af forskellige former for rimelige tilpasninger for personer med handicap.

BRANCHE

- Akut lægehjælp (ambulancetransport) og brandbekæmpelse

ANTAL ANSATTE MED HANDICAP

- 10 administrative medarbejdere og 4 brandmænd

KONTAKT

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

- Sikring af god integration gennem bevidstgørelse af personalet.
- Samarbejde med eksterne støtteudbydere for personer med handicap (Diversicom) baseret på en årlig kontrakt.
- Indarbejdelse af mangfoldighed, køn og handicap i forskellige årsplaner for SIAMU's afdelinger og tjenester.



► FREMADRETTET

For SIAMU er det allerede et centralt element at skabe et støttende miljø undervejs i ansættelsesproceduren, hvor kandidaterne føler sig tilskyndet til at fortælle, om de har et handicap, herunder usynlige handicap (f.eks. mentale sundhedsproblemer). At kende nye ansattes individuelle behov og højne bevidstheden hos HR-medarbejderne letter ansættelsen af denne gruppe. Ikke desto mindre er det afgørende at fortsætte med at gøre SIAMU's lokaler fuldt tilgængelige. Det er også nødvendigt at informere alle medarbejdere bedre om de forskellige anerkendelses- og hjælperegler, især medarbejdere, som ikke er klar over, at de har et handicap, eller som ikke ved, at de vil have ret til anerkendelse eller hjælp.





BELGIEN



► GENNEMFØRELSEN AF MANGFOLDIGHEDSPLANEN I UCCLE KOMMUNE (BELGIEN)

► BESKRIVELSE AF DEN LOVENDE METODE

På grund af en regional bekendtgørelse var Uccle kommune forpligtet til at udarbejde en mangfoldighedsplan for at fjerne enhver forskelsbehandling i forvaltningen. Siden februar 2017 har offentlige forvaltninger i Belgien også haft pligt til at opfylde en kvote på 2,5 % ansatte med handicap.

Som første skridt foretog Uccle kommune en intern oplysningskampagne for at bevidstgøre alle medarbejderne og forberede dem på at tage imod nye kolleger med handicap. Som led i den europæiske kampagne "Duoday" startede personer med handicap ud med at deltage i et kort praktikprogram (på 1-20 dage) sammen med en særlig tutor for at få et indtryk af arbejdet i en af kommunens afdelinger.

Der var et stærkt samarbejde mellem Uccle kommune og Phare (regionalt organ for personer med handicap i Bruxelles) om at identificere, hvilke typer job der kunne besættes af ansøgere med handicap, og hvilke typer tilpasninger der var brug for. Gennem Phare og dets medlemmer (f.eks. Bataclan, InfoSound, Le Gué og Sisham) kan Uccle kommune meget lettere nå ud til

potentielle kandidater til specifikke jobtyper og indgå aftale med dem om et praktikprogram. Efter praktikprogrammet kan kandidaterne tilbydes en etårig kontrakt om erhvervstilpasning (CAP), som kan forlænges et år. Problemet med CAP er, at de pågældende ikke har ret til betalt orlov eller sygedagpenge i kontraktens løbetid.

Siden programmets start har to personer fået fast ansættelse efter endt praktik og to års CAP. For øjeblikket deltager fire i praktikprogrammet, og otte ansatte med handicap har fået en CAP. De sidste tre år er der sket en stor ændring i mentaliteten blandt alle kommunens medarbejdere, som nu anerkender kolleger med handicap for deres færdigheder og bidrag til kommunen. Personer med handicap viste sig at være værdifulde kolleger, som gik entusiastisk til opgaverne.

BRANCHE

Offentlig forvaltning

ANTAL ANSATTE MED HANDICAP

► 18

KONTAKT

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

En stående dialog mellem en udpeget mentor og de ansatte var vigtig for at sikre en problemfri indføring i det nye job. Ikke desto mindre er det stadig en udfordring for Uccle kommune at finde personer med handicap til visse stillinger uden at give positiv forskelsbehandling, men ved at tilbyde rimelige tilpasninger. Der særbehandles ikke, og der er ikke reserveret pladser til personer med handicap i kommunen, men formålet er at ansætte folk baseret på deres uddannelse og færdigheder efter de samme regler som alle andre.



▲
Sergio, som er ansat i en tidsbegrænset kontrakt efter integration i posttjenesten.
©Uccle kommune

► FREMADRETTET

Integrationsvejen er temmelig lang (mindst to år), og der er ingen garanti for, at alle får tilbudt fastansættelse. Eftersom folk oplæres til specifikke stillinger, er det ikke let at tilbyde dem ansættelse i en anden afdeling inden for samme forvaltning. Uccle kommune vil gerne støtte oprettelsen af en regional platform, som samler kandidater, der har gennemført deres erhvervsintegrationsforløb, for at stille dem til rådighed for andre forvaltninger, som søger uddannede medarbejdere i sådanne specifikke stillinger.





FRANKRIG

TILPASNING AF KONTORET HOS ARBEJDSFORMIDLINGEN EFTER EN HANDICAPPET MEDARBEJDETS BEHOV (FRANKRIG)

BESKRIVELSE AF DEN LOVENDE METODE

Arbejdsformidlingskontoret i Céret, en lille by i Sydfrankrig, har siden 2009 haft en fysisk handicappet medarbejder, som tidligere har arbejdet hos lokale arbejdsformidlinger i forskellige egne af Frankrig. Hun har gennem årene skabt sig en vellykket karriere inden for den offentlige forvaltning.

Som beskæftigelsesrådgiver hos arbejdsformidlingen er det hendes opgave at hjælpe arbejdsløse med at registrere sig i det franske arbejdsløshedssystem og oplyse dem om arbejdsformidlingens ydelser. Hun informerer bl.a. om status på de arbejdsløses sag, håndterer deres anmodninger, fremskynder og ajourfører kompensationsanmodninger, foruden at hun er kontorets kontaktperson for svindel. Hun forvalter sager for 350 arbejdsløse i kommunen.

For at sætte hende i stand til at udføre sit arbejde blev der foretaget flere rimelige tilpasninger af kontoret i Céret. Hun holdt møde med en ergoterapeut, som nøje indrettede hendes kontor på den mest hensigtsmæssige måde (f.eks. et stort skrivebord tilpasset hendes kørestol). Hun fik også økonomisk støtte til at få monteret fjernstyret åbning af dørene i sin bil og speeder

og bremse integreret i rattet. Som lederen af arbejdsformidlingen sagde:

“ Hun har virkelig arbejdet hårdt på at bevise over for alle, at en person med handicap kan varetage et arbejde bedre. Hun er meget passioneret i sin opgave med at hjælpe folk til et nyt job, en rigtig fighter i bekæmpelsen af arbejdsløshed.

Den øgede bevidsthed hos arbejdsformidlingen har også medført forbedringer i receptionsområdet for besøgende med handicap. Computerne er f.eks. anbragt i lav højde, så arbejdsløse i kørestol også kan bruge dem til at søge på erhvervsuddannelsesmuligheder i jobcentrets database.

BRANCHE

► Offentlig forvaltning

ANTAL ANSATTE MED
HANDICAP

► 1

KONTAKT

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



► FREMADRETTET

Dette eksempel viser, at personer med handicap også kan ansættes i mindre forvaltninger eller virksomheder med færre ressourcer. Arbejdsformidlingskontoret i Céret er overbevist om, at sådanne succeshistorier bør udbredes, hvorfor de støtter deres medarbejder i at deltage i oplysningsarrangementer på skoler og i virksomheder, hvor et møde med arbejdsgiverne kan bidrage direkte til at nedbryde stereotyper.

Kollegerne på arbejdsformidlingen blev også mere åbne over for jobsøgende med handicap, idet de selv kunne se, at et handicap ikke er en hindring for at skabe sig en karriere. Hidtil har den franske arbejdsformidlingstjeneste haft 4 200 ansatte i hele landet (9 % af det samlede antal ansatte).

HR-afdelingerne er engagerede i gennemførelsen af en omfattende handicappolitik med et budget på 3,1 mio. EUR fordelt på fire hovedområder:

- Et aktivt netværk af regionale kontaktpunkter med ansvar for handicap med henblik på tæt samarbejde med medarbejderne.
- En IT-afdeling specialiseret i digitale løsninger og tilgængelighed.
- Handicapspecifikke foranstaltninger såsom rimelige tilpasninger på arbejdspladsen, adgang til oplæring osv.
- Gennemførelse af bevidstgørelseskampagner målrettet mod ledere og arbejdstagere i forskellige sektorer.

Arbejdsformidlingen i Céret vil fortsætte arbejdet med at fjerne alle former for forskelsbehandling af både personale og klienter på arbejdspladsen.



B. EKSEMPLER FRA DEN PRIVATE SEKTOR

-  Inkluderende tilgængelighedskatalog hos Shell Global/Shell Bulgaria EAD (Bulgarien)
-  Erhvervsmæssig revalidering som en HR-tjeneste hos E.ON Hungary Ltd. (Ungarn)
-  Fordelspakke til ansatte med handicap hos ING Bank Śląski S.A. (Polen)
-  Brug af design til at støtte ansættelse af personer med udviklingshæmning på Restaurant Le Reflet Nantes (Frankrig)
-  Oplæring og ansættelse af personer med handicap i den nystartede webudviklingsvirksomhed Domino Dizajn d.o.o. (Kroatien)
-  Inddragelse af personer med handicap i alle afdelinger af papirfabrikken JSC SMILTANIS IR KO (Litauen)
-  Socialt iværksætteri hos at Etincelle o.s. med henblik på at nedbryde stereotyper og bane vejen for rekruttering på det åbne arbejdsmarked (Tjekkiet)
-  Vellykket socialt initiativ til oplæring af personer med handicap til det åbne arbejdsmarked hos Grupo SIFU (Spanien)





BULGARIEN

► INKLUDERENDE TILGÆNGELIGHEDSKATALOG HOS SHELL GLOBAL/SHELL BULGARIA EAD (BULGARIEN)*

* Historien om denne lovende metode blev indsendt af Shell Bulgaria, men repræsenterer et initiativ taget af Shell Global.

► BESKRIVELSE AF DEN LOVENDE METODE

Shells globale tjeneste for tilgængelige arbejdspladser giver de ansatte mulighed for at søge om fysiske tilpasninger for at fjerne hindringer på deres arbejdsplads.

Initiativet blev igangsat i perioden 2016-2018 i 36 lande i Europa, Asien og Nord- og Sydamerika og omfattede ca. 50 000 medarbejdere på 83 Shell-adresser. Shell Bulgaria indførte for nylig denne tjeneste for deres 70 ansatte. Tilgængelighedstjenesten blev etableret gennem et stærkt partnerskab og tværororganisatorisk samarbejde mellem afdelingerne for IT, ejendom, arbejdsmiljø og HR.

Et centralt træk ved tjenesten er et omfattende tilgængelighedskatalog over møbler, udstyr, IT-hardware og -software, som medarbejderne kan bestille direkte. Kataloget er brugervenligt og giver klar information om hvert produkt, der kan fås. Den primære fordel ved dette katalog er, at det er udformet på en inkluderende måde og derfor fritager de ansatte for at bevise deres handicapstatus. De kan bestille varer direkte fra

dette katalog uden godkendelse fra deres chef, idet varerne er finansieret over det centrale budget eller det enkelte arbejdssteds budget. Dette er et skift væk fra en medicinsk indgangsvinkel til en tillidsbaseret, personorienteret tilgang til handicap og individuelle behov generelt. Via dette fælles kontaktpunkt kan medarbejderne hurtigt løse tilgængelighedsproblemer på arbejdspladsen.

Der er også oprettet et tilgængelighedscenter, hvor ledende HR-rådgivere informerer og rådgiver alle medarbejdere. HR-rådgiverne har også sammen med handicapkontaktpunkterne (udpeget på forskellige Shell-adresser) stor betydning for ansættelsen af nye medarbejdere for at sikre, at disses behov er blevet vurderet tilstrækkeligt og imødekommet, når den nyansatte møder på jobbet. Shell finder det også vigtigt at kommunikere løbende (f.eks. gennem interne nyhedsbreve

BRANCHE

► Energi (udvinding og forsyning)

ANTAL ANSATTE MED HANDICAP

► ikke oplyst

KONTAKT

<https://www.shell.bg/>

og personalemøder) om denne tjeneste, og de lokale Shell-virksomheder minder ofte om den og tilskynder de ansatte til at benytte sig af den.

Hidtil har tilgængelighedstjenesten modtaget over 1 500 anmodninger om tilpasninger via onlineplatformen og tilgængelighedscentret (50 % i Europa). Medarbejdere, som allerede har brugt tjenesten, har givet positive tilbagemeldinger, f.eks. denne fra en medarbejder i Bulgarien:

“ Jeg var vældig tilfreds med muligheden, og sælgeren kunne tilbyde et egnet produkt, som blev leveret til tiden. Produktet har gjort en kæmpe forskel for en smertefri arbejdsevne, og jeg er taknemmelig for indførelsen af denne tilgængelighedstjeneste. Jeg synes, det er en stor succes.



©Shell ►

► FREMADRETTET

Shell er overbevist om, at et tilgængeligt og rummeligt arbejdsmiljø er den rette vej og en god forretningscase. Medarbejderne sætter pris på en arbejdsplads uden hindringer, og deres engagement vil højne hele selskabets resultatniveau.

“ Shell er stolt over at være et af de første multinationale selskaber, som har udviklet en ægte global proces med tilpasninger af arbejdspladsen for medarbejderne. Det er vigtigt at fremhæve, at vores tilgængelighedstjeneste sigter mod at være alt-inkluderende gennem en mindre medicinsk og mere tillidsbaseret tilgang.

Shell er klar til at dele sin standardmodel for tjenesten for tilgængelige arbejdspladser med andre arbejdsgivere i hele verden.



CAN I GET YOU ANYTHING?

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

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

WORKPLACE ACCESSIBILITY
FORWARD & TOGETHER WE CAN CHANGE THE WORLD

ONE SINGLE SERVICE TO REQUEST WORKPLACE ADJUSTMENTS

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

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



LET US HELP YOU SET UP YOUR WORKPLACE

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

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

WORKPLACE ACCESSIBILITY
FORWARD & TOGETHER WE CAN CHANGE THE WORLD





UNGARN

► ERHVERVSMÆSSIG REVALIDERING SOM EN HR-TJENESTE HOS E.ON HUNGARY LTD. (UNGARN)

► BESKRIVELSE AF DEN LOVENDE METODE

E.ON Hungary har valgt en inkluderende tilgang til rekruttering, hvilket betyder, at der ikke findes særlige stillinger, men alle ledige jobs kan søges af personer med handicap.

Selskabet er villigt til at tilbyde nyansatte rimelige tilpasninger. Siden 2012 har E.ON Hungary ført en strategi om at øge antallet af ansatte med handicap i selskabet med to primære fokusområder:

1. At give personer med handicap lige muligheder hele vejen gennem rekrutterings- og udvælgelsesproceduren.
2. At tilbyde arbejdsrettet rehabilitering til ansatte med handicap gennem HR-afdelingen.

E.ON Hungary opretholder et tæt samarbejde med over 20 handicap-NGO'er, der leverede rådgivning og serviceydelser i forbindelse med evalueringen

af rekrutteringsproceduren og gav konkrete forslag til, hvordan hindringer for personer med handicap kunne fjernes. Takket være dette samarbejde tilbyder E.ON Hungary høringsrunder, mentorstøtte og eventuelt tegnsprogstolkning til enhver ansøger. Onlinerekrutteringsplatformen testes også jævnligt for at sikre tilgængelighed for personer med synsnedsettelse.

Tjenesten for arbejdsrettet rehabilitering omfatter alle aspekter af erhvervsmæssig revalidering, herunder statusmåling, personlige rehabiliteringsplaner, jobmatchning, tilpasninger på arbejdspladsen, teamstøtte og støtte til ledere. Som led i denne tjeneste kan der

BRANCHE

► Elforsyning

ANTAL ANSATTE MED HANDICAP

► 105

KONTAKT

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

benyttes psykologiske og sociale tjenester i nødvendigt omfang, og der er også et personligt budget (på 850 EUR) til rådighed (f.eks. tilgængelighedsredskaber, gebyr for eksterne kurser og kosttilskud). Siden 2012 har i alt 109 ansatte anmodet om revalideringsstøtte, og de fleste af dem er stadig i selskabet (75 %). Det primære mål for revalideringstjenesten er at støtte en kollega i at beholde sit job, men hvis dette ikke er muligt, forsøger HR-afdelingen altid at finde alternative jobmuligheder.



► FREMADRETTET

E.ON ansætter ikke bare personer med handicap, men tager også ansvar for medarbejdere, som erhverver et handicap efter ansættelsen. Denne tilgang hjælper også med at forbedre integrationen af nyansatte med handicap. Endvidere tror E.ON fuldt og fast på værdien af at støtte medarbejderne og deres trivsel. Selskabet værdsætter handicappede medarbejders vigtige kvalifikationer og evner, som udgør et vigtigt bidrag til selskabet.





POLEN

FORDELSPAKKE TIL ANSATTE MED HANDICAP HOS ING BANK ŚLĄSKI S.A. (POLEN)

BESKRIVELSE AF DEN LOVENDE METODE

Bæredygtighed og mangfoldighed er iboende i det forretningskoncept, som ING Bank Śląski S.A. har opbygget.

Den polske afdeling af den multinationale bank gennemfører i øjeblikket en ny bæredygtighedsstrategi 2019-2021 med følgende mission:

“ Iværksætternes bank, banken for lige muligheder, banken for grønne investeringsprojekter og den miljøbevidste bank.

ING har sat sig som mål at fremme mangfoldighed på arbejdspladsen. Man mener, at det hjælper selskabet med at udvikle nye idéer og løsninger, hvilket er nøglen til succes. Som led i bankens mangfoldighedsstrategi er der siden 2019 blevet truffet konkrete foranstaltninger til at skabe et rummeligt og forhindringsfrit arbejdsmiljø og gøre bankens tjenester tilgængelige for kunder med handicap. Inden vedtagelsen af den endelige beslutning om typen af støtteforanstaltninger interviewede ledelsen medarbejdere med handicap for at forstå, hvilke behov de har. Inddragelsen af ansatte med handicap i hele processen bidrog til, at der kunne

ydes den støtte, der opfyldte forventningerne. Banken tilbyder en fordelspakke til ansatte med handicap og medarbejdere, som har et barn med handicap. Pakken omfatter:

- ▶ Et fast månedligt tilskud finansieret af den interne socialfond til **a)** medarbejdere med moderate til svære handicap (114 ansatte har hidtil benyttet sig af det), **b)** medarbejdere med et barn med handicap (156 ansatte har hidtil benyttet sig af det).
- ▶ Ekstra fridage til **a)** ansatte med en handicapattest, som får ret til 3 ekstra fridage med løn om året (8 ansatte har hidtil benyttet sig af det), **b)** ansatte med et barn med handicap, som får ret til 5 ekstra fridage med løn om året (10 ansatte har hidtil benyttet sig af det), **c)** ansatte, som yder uformel pleje af en ægtefælle/partner eller forælder/svigerforælder/bedsteforælder med handicap, får ret til 2 ekstra fridage med løn om året (62 ansatte har hidtil benyttet sig af det).

BRANCHE

▶ Banksektoren

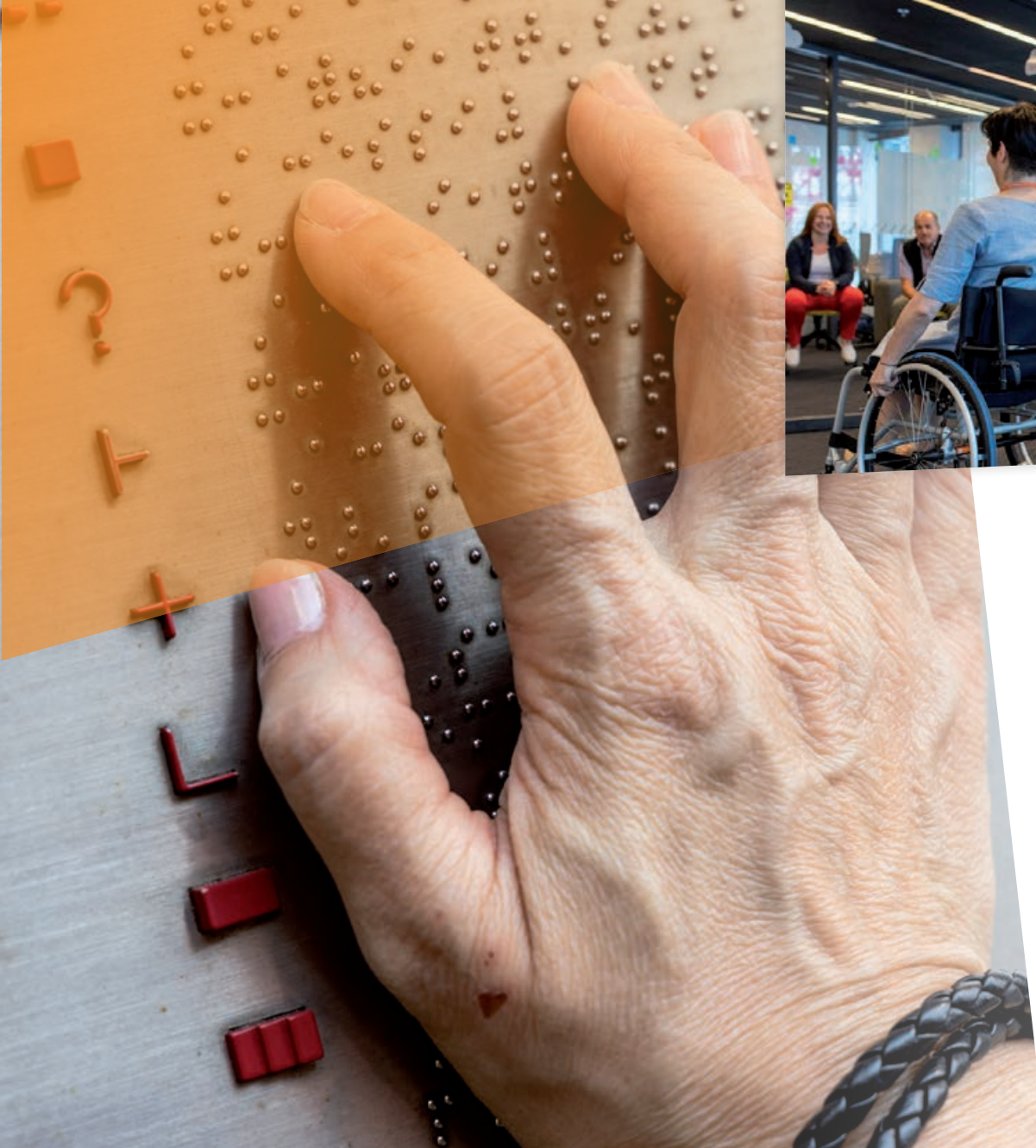
ANTAL ANSATTE MED
HANDICAP

▶ 143

KONTAKT

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

ING Bank Śląski S.A. etablerede også et tæt samarbejde med NGO'er (Integration Foundation, Activation Foundation) om oplæring og støtte til personer med handicap i forbindelse med jobsøgning og undervejs i rekrutteringsprocessen. Sammen udgav de vejledninger og brochurer for at fremme en vellykket ansøgning fra kandidater med handicap i banksektoren. I 2019 tog selskabet også initiativ til at bekæmpe forskelsbehandling og mobning af medarbejdere, herunder afholdelse af obligatoriske e-læringsforløb for medarbejderne i, hvordan de skal anerkende det og optræde, når de oplever eller er vidne til upassende behandling eller opførsel. Ledelsens støtte og engagement var afgørende for gennemførelsen af disse foranstaltninger og for at arrangere de tværorganisatoriske bevidstgørelsesbegivenheder, f.eks. mangfoldigheds- og inklusionsugen i 2019.



©ING Bank Śląski S.A.

► FREMADRETTET

En vigtig faktor i dette projekt er, at ING Bank Śląski S.A. baserede sig på sine handicappede medarbejderes behov og anbefalinger af, hvordan der kunne ske yderligere forbedringer af tilgængelighed og rummelighed i arbejdsmiljøet. Selskabet arrangerer jævnlige samtaler mellem medarbejderne og ledelsen, hvor der kan præsenteres og drøftes idéer i al åbenhed. Et andet aktiv er at have tilstrækkelige ressourcer til at dække omkostningerne ved rimelige tilpasninger. Rimelige tilpasninger kræver også ændringer i vedtægter og fleksibilitet fra både ledelsens og medarbejdernes side.



FRANKRIG

BRUG AF DESIGN TIL AT STØTTE ANSÆTTELSE AF PERSONER MED UDVIKLINGSHÆMNING MENTAL PÅ RESTAURANT LE REFLET NANTES (FRANKRIG)

BESKRIVELSE AF DEN LOVENDE METODE

Flore Lelièvre besluttede at åbne en restaurant, hvor personer som hendes storebror med Downs syndrom kunne arbejde på lige fod med andre. Målet var at skabe et sted i hjertet af Nantes, som i kraft af sin arkitektur og sit design kunne skabe job til og opfylde behovene hos personer med udviklingshæmning.

Ud over jobskabelse var et vigtigt socialt mål at nedbryde stereotyper og fremme social integration af personer med handicap i offentligheden som helhed. Efter et års arbejde med at skaffe midler åbnede Restaurant Le Reflet dørene med 7 fastansatte personer med udviklingshæmning på almindelig løn. Restauranten har et traditionelt fransk køkken og holder frokoståbent tirsdag-fredag og aftenåbent torsdag-lørdag. Den tilbyder en fast menu af frisklavede retter, som udskiftes hver anden uge.

Det nye i dette projekt ligger i brugen af designløsninger, der sætter personer med handicap i stand til at udføre deres opgave i køkkenet og i serveringen. Ordresystemet er f.eks. blevet tilpasset personale med læse-, skrive- eller hukommelsesvanskeligheder. Gæsterne får menusedler, hvor de blot kan sætte et stempel ud for deres valg af retter og drikkevarer. Eftersom greb og furene i håndfladen hos

mange personer med Downs syndrom adskiller sig fra andre menneskers, blev der designet ergonomiske tallerkener med et håndaftryksrelief i undersiden. Det giver et mere stabilt og trygt greb for serveringspersonale med Downs syndrom. Dækkeservietterne er designet, så personalet kan se, hvor bestikket skal placeres. I køkkenet er der indrettet en særlig arbejdsstation, og der bruges mange ergonomiske redskaber og køkkenredskaber til støtte for medarbejderne. Endvidere er der skabt forskellige visuelle hjælpemidler og piktogrammer til hver medarbejder for at forbedre vedkommendes færdigheder og selvstændighed i jobbet.

De primære vanskeligheder under gennemførelsen af projektet skyldes administrative byrder. Siden åbningen har Le Reflet været præsenteret over 120 gange i forskellige medier, og gæsternes anmeldelser er fremragende, både med hensyn til madens kvalitet, atmosfæren og den samlede oplevelse. Restauranten har også modtaget flere priser.

FREMADRETTET

Le Reflet er stolt af at have udviklet et system, som kan anvendes som flagskibsværktøj hos cateringfirmaer, der ønsker at ansætte personer med udviklingshæmning eller hukommelsesvanskeligheder. Projektets succes ligger i samarbejdet med eksperter fra forskellige områder. Restauranten har allerede udvidet med en restaurant på en ny adresse i det centrale Paris.

BRANCHE

► Gastronomi

ANTAL ANSATTE MED HANDICAP

► 7

KONTAKT

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

©Brigitte Delibes Photography/Le Reflet Restaurant ►





CROATIEN

FORMATION ET RECRUTEMENT DE PERSONNES HANDICAPÉES I DEN NYSTARTEDE WEBUDVIKLINGSVIRKSOMHED DOMINO DIZAJN D.O.O. (KROATIEN)

BESKRIVELSE AF DEN LOVENDE METODE

Domino Dizajn d.o.o. er et lille kroatisk selskab med speciale i design og IT.

Med økonomisk støtte fra det kroatisk institut for ekspertvurdering, arbejdsrettet rehabilitering og ansættelse af personer med handicap (ZOSI) igangsatte selskabet et projekt i 2018 vedrørende ansættelse af to personer med handicap (en døv og en person med fysisk handicap) til udvikling og markedsføring af en webapplikation.

Domino Dizajns mål er at skabe et uafhængigt selskab, hvor personer med og uden handicap arbejder sammen, og selskabet har en tilstrækkelig indtjening til at sikre, at det fungerer og vokser i den planlagte retning.

Selskabet tror på, at:

“ Personer med handicap er værdifulde og loyale og en god ressource for enhver virksomhed, som er klog nok til at give dem et job, som de kan passe fuldt ud (eller med visse tilpasninger) og derved udnytte deres fulde potentiale.

Før projektgennemførelsen blev igangsat, erhvervede Domino Dizajn alt det nødvendige udstyr, foretog tilpasninger på arbejdspladsen, ansatte personer med handicap og gav dem en et år lang oplæring i IT. Teknologien var en stor hjælp med hensyn til de rimelige tilpasninger og driften og styringen af maskinerne ved hjælp af computere, som blev betjent af personalet. Medarbejderne er blevet godt integreret i deres team, og jobbet har en positiv indvirkning på deres tilværelse og økonomiske situation.

BRANCHE

► Design og IT

ANTAL ANSATTE MED
HANDICAP

► 2

KONTAKT

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



► FREMADRETTET

Dette projekt anses for at være en succes, fordi det er designet til at fungere på det åbne arbejdsmarked, og viser, at det også er muligt for små virksomheder at rekruttere personer med handicap. Med sine planer om at videreudvikle gennemførelsen af højteknologiske projekter er det derfor vigtigt for selskabet at ansætte personer med de rette teknologiske kvalifikationer. Inden udgangen af 2020 vil selskabet kunne ansætte endnu en person med handicap og have en stabil indtjening og en realistisk mulighed for vækst og udvikling.





▶ INDDRAGELSE AF PERSONER MED HANDICAP I ALLE AFDELINGER AF PAPIRFABRIKKEN JSC SMILTANIS IR KO (LITAUEN)



▶ BESKRIVELSE AF DEN LOVENDE METODE

I 2008 besluttede den litauiske virksomhed JSC SMILTANIS IR KO efter en række positive erfaringer med medarbejdere med handicap at ansøge om status som social virksomhed i henhold til litauisk lov.

Målet var at inkludere flere personer med handicap i arbejdet i virksomheden, både i produktion, salg, marketing og regnskab. I øjeblikket har over 50 % af det samlede antal fastansatte et handicap af forskellig art.

Virksomheden tilbyder skræddersyede rimelige tilpasninger for alle medarbejdere, som har brug for det. F.eks. har en medarbejder med Downs syndrom en personlig assistent. Ca. 10 % af medarbejderne er døve, hvilket gav visse kommunikationsudfordringer i begyndelsen. Afdelingslederne deltog i kurser for at lære de grundlæggende tegn, så de kunne interagere direkte med deres medarbejdere. Der rekvireres tegnsprogstolke til tværorganisatoriske møder og firmaudflugter. Før ansættelsen af personer med fysiske handicap blev indgangspartier og toiletter gjort mere tilgængelige, og der blev indrettet skræddersyede arbejdsstationer. Medarbejdere

med handicap er fuldt integreret i virksomheden og deltager i kurser og diverse sociale arrangementer på lige vilkår med alle andre. En almindelig udfordring for medarbejdere med handicap var, at de fleste af dem arbejdede lidt langsommere, så virksomheden regner nu med en længere produktionstid, når de tager nye ordrer ind.

Direktørens engagement var uundværligt for opbygningen af et rummeligt og støttende arbejdsmiljø for alle. Et af projektets positive resultater er, at personaleomsætningen er meget lav, fordi folk føler sig værdsat og kan lide deres arbejde på fabrikken, som også betaler dem en anstændig løn.

BRANCHE

▶ Produktion af papir og kontorforsyning

ANTAL ANSATTE MED
HANDICAP

▶ 45

KONTAKT

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



► FREMADRETTET

Den lovende erfaring, som JSC SMILTANIS IR KO har opbygget, viser, at ansættelse af personer med handicap ikke er nogen hindring for virksomhedens succes på nogen måde, men at det snarere bidrager til dens vækst. Personer med handicap kan være engagerede og loyale medarbejdere og kan ansættes i forskellige afdelinger og stillinger med den nødvendige støtte.





TJEKKIET

► SOCIALT IVÆRKSÆTTERI HOS AT ETINCELLE O.S. MED HENBLIK PÅ AT NEDBRYDE STEREOTYPER OG BANE VEJEN FOR REKRUTTERING PÅ DET ÅBNE ARBEJDSMARKED (TJEKKIET)

► BESKRIVELSE AF DEN LOVENDE METODE

For femten år siden startede Etincelle som et center for almen og erhvervsfaglig uddannelse. Selskabet fandt snart ud af, at selv om eleverne med handicap gennemførte uddannelsesforløbene, fandt de ikke ansættelse hos arbejdsgiverne på grund af de vedvarende stereotyper i samfundet.

Etincelle besluttede derfor at omdanne sig til en social virksomhed og direkte skabe job til personer med handicap inden for gastronomi og rengøring. Det oprindelige projekt blev støttet af Den Europæiske Socialfond. På nuværende tidspunkt er Etincelle økonomisk uafhængig og driver ti caféer, seks rengøringsfirmaer og en gård med i alt næsten 150 ansatte med udviklingshæmning.

Ikke desto mindre bygger Etincelle videre på disse erfaringer og skifter nu fokus tilbage til at støtte

personer med handicap i at finde job på det åbne arbejdsmarked. Selskabet tilbyder samarbejde med arbejdsgivere, som ikke har erfaring med at ansætte personer med udviklingshæmning. Etincelle har skabt et virkelig innovativt socialt franchisekoncept med caféen Mezi Řádky, som let kan tilpasses til og indrettes med medarbejdere med handicap. Et metodeprogram ledsager dette initiativ og er målrettet mod assistenter og oplæringsansvarlige, som er i direkte kontakt med medarbejdere med handicap (f.eks. i køkkenet).

BRANCHE

► Gastronomi, rengøringservice

ANTAL ANSATTE MED HANDICAP

► 148

KONTAKT

<http://etincelle.cz/>

I de sidste 15 år har 80 % af de over 700 Etincelle-ansatte haft et handicap, samtidig med at de erhverver færdigheder, erhvervs erfaring og økonomisk uafhængighed. Mange af dem har forladt selskabet for at forfølge en karriere på det åbne arbejdsmarked.

“ Vi mener, det er afgørende at tage det menneskelige potentiale alvorligt og hjælpe enhver, der ønsker det, med at udvikle sig.”

► FREMADRETTET

I begyndelsen oplevede Etincelle masser af skepsis blandt kunderne over for at besøge en café, hvor frisk bagværk og retter tilberedes af personer med handicap. Derfor besluttede selskabet at undlade at understrege stedets rummelige karakter, men ønskede, at kunderne satte pris på produkterne i sig selv. Denne model virkede tilsyneladende, for alle caféerne havde succes.

Etincelle er overbevist om, at en stærk antidiskriminationslovgivning, der kan håndhæves, er nødvendig for at give arbejdsgiverne på det åbne arbejdsmarked incitament til at ansætte personer med handicap. Arbejdsgiverne bør modtage støtte for at kunne tilbyde rimelige tilpasninger og få det til at fungere.





▶ VELLYKKET SOCIALT INITIATIV TIL OPLÆRING AF PERSONER MED HANDICAP TIL DET ÅBNE ARBEJDSMARKED HOS GRUPO SIFU (SPANIEN)

▶ BESKRIVELSE AF DEN LOVENDE METODE

Grupo SIFU blev grundlagt i Barcelona i 1993 som en inkluderende virksomhed på et tidspunkt, hvor det spanske arbejdsmarked ikke bød på muligheder for personer med handicap. I mere end 20 år har virksomheden udvidet sin erhvervsvirksomhed til over 30 kontorer i Spanien, og den åbnede sit første internationale kontor i Frankrig i 2018.

Virksomheden beskæftiger ca. 4 500 personer med handicap i Spanien, hvoraf 35 % betragtes som personer med stort støttebehov. Som social virksomhed tilbyder den facilitetsservice til selskaber, som udliciterer disse opgaver, herunder:

- ▶ Rengøring
- ▶ Bygningsforvaltning
- ▶ Forsyninger og tjenester
- ▶ Vedligeholdelse
- ▶ CSR-rådgivning

på det åbne arbejdsmarked fik 1 300 personer over 30 000 timers undervisning. I 2019 hjalp virksomheden mere end 100 medarbejdere med overgangen til det åbne arbejdsmarked. Endvidere er Grupo SIFU Foundation en almennyttig forening, der driver oplysnings- og bevidstgørelsesarbejde i form af kurser for virksomheder på det åbne arbejdsmarked for at overbevise dem om fordelene ved at ansætte personer med handicap.

I 2020 fik Grupo SIFU desuden en pris i "Beskæftigelse til alle", som uddeles af den europæiske sammenslutning af udbydere af tjenester til handicappede (EASPD).

I 2019-2020 igangsatte Grupo SIFU et program for rummelig beskæftigelse for at fremme handicappedes adgang til det åbne arbejdsmarked. For at forbedre deres beskæftigelsesegnhed

BRANCHE	▶ services d'infrastructure
ANTAL ANSATTE MED HANDICAP	▶ 4500
KONTAKT	https://www.gruposifu.com/

► FREMADRETTET

I Spanien pålægger antidiskriminationslovgivningen virksomheder at ansatte personer med handicap svarende til 2 % af arbejdsstyrken og prioriterer ydelser leveret af socialt rummelige virksomheder, når det er muligt. Hvis en virksomhed ikke opfylder kvoten på 2 %, kan den i stedet indgå tjenesteydelseskontrakter med sociale virksomheder, som beskæftiger personer med handicap. Dog opfylder 81 % af de private virksomheder i Spanien ikke dette lovkrav. Ifølge Grupo SIFU er der stadig vedvarende stereotyper og manglende viden i samfundet, som udgør hindringer for personer med handicap, der søger arbejde på det åbne arbejdsmarked. Virksomhedens mission er derfor at vise gennem serviceydelser af høj kvalitet, at ansættelse af personer med handicap kan være en succesrig forretningsmodel.



EKSEMPE FRA CIVILSAMFUNDET

- **“VALUEABLE NETWORK” FREMMER INTEGRATION AF PERSONER MED UDVIKLINGSHÆMNING I HOTEL- OG RESTAURATIONSBRANCHEN**
(ITALIEN, SPANIEN, PORTUGAL, UNGARN, TYSKLAND OG TYRKIET)

BRANCHE

► Hotel- og restaurationsbranchen

**ANTAL ANSATTE MED
HANDICAP**

► 75

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

Valueable
NETWORK



◀ ©Down Alapítvány, ▲
Valueable Network

► BESKRIVELSE AF DEN LOVENDE METODE

Netværket “Valueable Network” er dannet i forbindelse med et projekt, som er medfinansieret af Europa-Kommissionen gennem Erasmus+-programmet og blev igangsat i december 2016. Det omfatter 6 europæiske lande: Italien, Spanien, Portugal, Ungarn, Tyskland og Tyrkiet.

Projektets mål er at styrke virksomhedernes sociale ansvar ved at fremme integrationen på arbejdsmarkedet af personer med udviklingshæmning gennem målrettet ansættelse i hotel- og restaurationsbranchen.

Der er allerede over 100 engagerede partnervirksomheder i netværket “Valueable Network” (hoteller, restauranter og caféer), som tilbyder praktikophold eller lønnet arbejde på det åbne arbejdsmarked til i alt 226 personer med udviklingshæmning. 75 personer er blevet ansat på en midlertidig eller fast ansættelseskontrakt. Siden projektets start har tutorer støttet og hjulpet personer med udviklingshæmning med at søge nyt job, holde styr på aftaler, følge dem til den nye arbejdsplads og udføre deres opgaver og integrere

dem i deres afdeling. Der blev også udarbejdet en protokol for samarbejdet med hotelkæder og udviklet e-læringskurser til udbydere af almen og erhvervsfaglig uddannelse.

Nu er “Valuable – handling opportunities” blevet et varemærke, som partnervirksomhederne i netværket kan bruge til at vise deres engagement på tre niveauer: Bronze, Sølv og Guld. Guldversionen er for arbejdsgivere, der ansætter mindst én person med udviklingshæmning og optræder som ambassadører for varemærket. Disse ansættelser på det åbne arbejdsmarked har støttet personer med udviklingshæmning i at blive mere selvstændige i jobbet, men også i deres private tilværelse takket være de mange nye færdigheder, de udvikler, og den indtægt, de får.

► FREMADRETTET

Det stigende antal hoteller, restauranter og andre virksomheder i netværket “Valueable Network” viser, at hotel- og restaurationsbranchen har engageret sig i integrationen på arbejdsmarkedet af personer med udviklingshæmning og ser dem som en pålidelig arbejdskraft, hvis de sikres rimelige tilpasninger. Projektet bidrog til et mere støttende og effektivt arbejdsmiljø i virksomhederne og højnede bevidstheden hos offentligheden. En af udfordringerne var, at personer med handicap på grund af langvarig stigmatisering og social udstødelse ofte mangler den nødvendige uddannelse eller ambition om at søge beskæftigelse på det åbne arbejdsmarked. Projektet skal have holdbar finansiering for at kunne give personer med udviklingshæmning stabile, pålidelige perspektiver med hensyn til at finde arbejde i hotel- og restaurationsbranchen.

▶ HVEM KAN HJÆLPE MED AT HÅNDHÆVE ENS RETTIGHEDER?

- ▶ **KONTAKTER MED HENBLIK
PÅ OPLYSNING OG STØTTE
I TILFÆLDE AF FORSKELSBEHANDLING**

NATIONALE LIGESTILLINGSORGANER

Ligestillingsorganer er offentlige institutioner, der bekæmper forskelsbehandling på nationalt plan og har mandat til at fremme, analysere, overvåge og støtte ligebehandling i national sammenhæng.

BELGIEN

- ▶ Det belgiske institut for ligestilling mellem mænd og kvinder
- ▶ Unia (det føderale center for lige muligheder)

BULGARIEN

- ▶ Kommissionen for beskyttelse mod forskelsbehandling

TJEKKIET

- ▶ Ombudsmanden

DANMARK

- ▶ Ligebehandlingsnævnet
- ▶ Institut for menneskerettigheder

TYSKLAND

- ▶ Forbundskontoret for antidiskrimination

ESTLAND

- ▶ Kommissæren for ligestilling og ligebehandling

IRLAND

- ▶ Den irske kommission for menneskerettigheder og ligestilling

GRÆKENLAND

- ▶ Den græske ombudsmand

SPANIEN

- ▶ Rådet for fjernelse af racemæssig eller etnisk forskelsbehandling
- ▶ Institut for kvinder og lige muligheder

FRANKRIG

- ▶ Ombudsmanden

KROATIEN

- ▶ Ombudsmandsinstitutionen
- ▶ Ombudsmandsmekanismen for ligestilling mellem kønnene
- ▶ Ombudsmandsmekanismen for personer med handicap

ITALIEN

- ▶ Den nationale ligebehandlingsrådgiver
- ▶ Det nationale kontor for bekæmpelse af racediskrimination — UNAR

CYPERN

- ▶ Kommissariatet for forvaltning og beskyttelse af menneskerettighederne

LETLAND

- ▶ Ombudsmandsinstitutionen

LITAUEN

- ▶ Ombudsmandskontoret for ligestillingsspørgsmål

LUXEMBOURG

- ▶ Center for ligebehandling

UNGARN

- ▶ Ligebehandlingsmyndigheden
- ▶ Kommissariatet for grundlæggende rettigheder

MALTA

- ▶ Kommissionen for rettigheder for personer med handicap — CRPD
- ▶ Den nationale kommission for fremme af ligestilling — NCPE

HOLLAND

- ▶ Det nederlandske institut for menneskerettigheder

ØSTRIG

- ▶ Den østrigske ombudsmand for handicap
- ▶ Ombudsmandsinstitutionen for ligebehandling

POLEN

- ▶ Kommissariatet for menneskerettigheder

PORTUGAL

- ▶ Kommissionen for borgerskab og ligestilling mellem kønnene
- ▶ Kommissionen for ligebehandling på arbejdsmarkedet
- ▶ Højkommissariatet for migration

RUMÆNIEN

- ▶ Det nationale råd for bekæmpelse af forskelsbehandling

SLOVENIEN

- ▶ Ligestillingsorganet

SLOVAKIET

- ▶ Det nationale menneskerettighedscente

FINLAND

- ▶ Ombudsmanden for ikkeforskelsbehandling
- ▶ Ligestillingsombudsmanden

SVERIGE

- ▶ Diskrimineringsombudsmanden

► MANGFOLDIGHEDSCHARTRE

Ved at undertegne et mangfoldighedscharter forpligter en organisation sig til at fremme mangfoldighed og lige muligheder for sit personale.

BELGIEN

Regionen Bruxelles-Capitale lancerede i december 2005 et mangfoldighedscharter med over 162 organisationer. Chartret drives af beskæftigelses- og økonomiministeriet i samarbejde med Union des Entreprises de Bruxelles (UEB) og ministeriet for regionen Bruxelles-Capitale.

BULGARIEN

Charter oprettes i 2020.*

TJEKKIET

Det [tjekkiske mangfoldighedscharter](#) blev lanceret i november 2014 og har 21 underskrivere, bl.a. nogle af de største multinationale selskaber i landet.

DANMARK

Det [danske charter for mangfoldighed](#) blev lanceret i 2011. Foreningen Nydansker oprettede det danske charter for mangfoldighed med støtte fra Ministeriet for Børn, Ligestilling, Integration og Sociale Forhold.

TYSKLAND

Det [tyske Charta der Vielfalt](#) blev lanceret i december 2006 og har over 2 900 underskrivere. Ligesom det franske charter dækker det 9 typer forskelsbehandling.

ESTLAND

Det [estiske mangfoldighedscharter](#), Eesti Mitmekesisuse Kõkkulepewas, blev lanceret i november 2012. Det drives af det estiske center for menneskerettigheder.

IRLAND

Mangfoldighedschartret i Irland blev lanceret i oktober 2012, drives af 11 organisationer og repræsenterer erhvervslivet i bred forstand med brancheorganisationen IBEC i spidsen.

GRÆKENLAND

Det [græske mangfoldighedscharter](#) blev lanceret i maj 2019 og støttes af det græske generalsekretariat for ligestilling mellem kønnene under indenrigsministeriet sammen med Grækenlands økonomiske og sociale råd, kommunernes landsforening i Grækenland og Hellenic Federation of Enterprises. Det har over 140 underskrivere.

SPANIEN

Det [spanske mangfoldighedscharter](#), Fundación Diversidad — Charter de la Diversidad en España, blev lanceret i marts 2009 og underskrevet af over 650 virksomheder fra både den offentlige og den private sektor. Chartret blev lanceret på initiativ fra European Institute of Diversity Management og Alares-fonden med støtte fra det spanske ministerium for lige muligheder.

FRANKRIG

Det [franske mangfoldighedscharter](#) blev lanceret i oktober 2004 og drives af Les Entreprises pour la Cité (tidligere IMS-Entreprendre pour la Cité), som er en organisation, der fremmer virksomheders sociale ansvar. Der er i øjeblikket over 3 200 underskrivere, primært små og mellemstore virksomheder, men også offentlige institutioner.

KROATIEN

Det [kroatiske charter](#) blev lanceret den 4. oktober 2017 i Zagreb og medfinansieret af EU's program for retlige anliggender. Ved udgangen af 2017 havde chartret 38 underskrivere.

ITALIEN

Det italienske charter for lige muligheder og ligebehandling på arbejdspladsen blev lanceret af arbejdsministeriet. Chartret støttes af arbejdsministeren og ligestillingsministeren i Italien og blev lanceret af det nationale råd for lige muligheder under arbejdsministeriet sammen med Fondazione Sodalitas og en styregruppe til fremme af chartret. Omkring 895 private virksomheder, herunder ca. 450 SMV'er og 160 offentlige myndigheder, med over 700 000 ansatte har underskrevet chartret.

CYPERN

Charter oprettes i 2020.*

LETLAND

Det lettiske mangfoldighedscharter blev lanceret i februar 2019 af foreningen Open Centre.

LITAUEN

Det litauiske mangfoldighedscharter blev lanceret i oktober 2018 af Diversity Development Group og SOPA og blev underskrevet af 25 virksomheder.

LUXEMBOURG

Lëtzebuerg mangfoldighedscharter blev lanceret i september 2012 af IMS Luxembourg (Institut pour le Mouvement Sociétal) og er efterhånden vokset til 188 underskrivere i 2019 fra både den private og den offentlige sektor.

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



UNGARN

Det [ungarske mangfoldighedscharter](#) blev lanceret i oktober 2016 af Hungarian Business Leaders forum (HBLF) i samarbejde med mtd Consulting, og støttes af Ungarns ministerium for nationaløkonomi.

MALTA

Charter endnu ikke oprettet.

HOLLAND

Det [nederlandske mangfoldighedscharter](#), Charter Diversiteit, blev lanceret i juli 2015 med 22 arbejdsgivere fra den offentlige og den private sektor som underskrivere fra starten.

ØSTRIG

Det [østrigske Charta der Vielfalt](#) blev lanceret i november 2010 og har over 230 underskrivere fra private og offentlige sektorer. Chartret drives af Austrian Federal Economic Chamber og Vienna Economic Chamber.

POLEN

Det [polske mangfoldighedscharter](#), Karta Różnorodności, blev lanceret i februar 2012 og har over 270 underskrivere. Chartret blev lanceret af Responsible Business Forum i samarbejde med Office of the Government Plenipotentiary for Equal Treatment og det polske kontor for menneskerettigheder.

PORTUGAL

Det [portugisiske mangfoldighedscharter](#), Carta Portuguesa para a Diversidade, blev lanceret i marts 2016.

RUMÆNIEN

Det [rumænske mangfoldighedscharter](#) blev lanceret i april 2018 i Bukarest med 80 underskrivere. Det er et af resultaterne af et I.D.E.A.S.-projekt (Innovation. Diversity. Economy. Awareness. Success.) Gennemførelsen af chartret blev medfinansieret af EU's program for rettigheder, ligestilling og unionsborgerskab.

SLOVENIEN

Det [slovenske mangfoldighedscharter](#) blev lanceret i november 2017 og har over 60 underskrivere. Sloveniens mangfoldighedscharter koordineres af Dobrovita Ltd. og er et af resultaterne af et I.D.E.A.S.-projekt (Innovation. Diversity. Economy. Awareness. Success.). Gennemførelsen af chartret blev medfinansieret af EU's program for retlige anliggender.

SLOVAKIET

Det [slovakiske mangfoldighedscharter](#), Charta Diverzity, blev lanceret i maj 2017. Det drives af Pontis-fonden (Nadacia Pontis) med støtte fra Den Slovakiske Republiks ministerium for arbejde, sociale anliggender og familie.

FINLAND

Det [finske mangfoldighedscharter](#), Suomen monimuotoisuusverkosto, blev lanceret i oktober 2012 og har 59 underskrivere. Chartret drives af FIBS, det førende netværk for virksomhedsansvar i Finland.

SVERIGE

Det [svenske mangfoldighedscharter](#) blev lanceret i december 2010. Underskriverne har over 300 000 ansatte.



► KILDER TIL INFORMATION PÅ EUROPÆISK PLAN

- **Equinet** <https://equineteurope.org>
- **Den Europæiske Ombudsmand** <https://www.ombudsman.europa.eu>
- **Den Europæiske Unions Agentur for Grundlæggende Rettigheder (FRA)** <https://fra.europa.eu>
- **Den Europæiske Arbejdsmarkedsmyndighed** <https://www.ea.europa.eu>
- **Den Europæiske Beskæftigelsestjeneste (Eures)** <https://ec.europa.eu>
- **Det Europæiske Handicapforum** <http://edf-feph.org>
- **Den europæiske sammenslutning af udbydere af tjenester til handicappede (EASPD)**
<https://www.easpd.eu>
- **Det Europæiske Arbejdsmiljøagentur (EU-OSHA)** <https://osha.europa.eu>



▶ HVAD KAN DU GØRE VED FORSKELSBEHANDLING PÅ DIN ARBEJDSPLADS?

▶ HVAD SKAL DU GØRE, HVIS DU MENER, AT DU HAR VÆRET UDSAT FOR DISKRIMINATION?

- ▶ Du skal indsamle al nødvendig information til støtte for din påstand, f.eks. breve, e-mails og andre dokumenter.
- ▶ Du skal kunne vise, at du er blevet forskelsbehandlet, og at det er sket på grund af **køn, alder, handicap, seksuel orientering, religion, tro, race eller etnisk oprindelse**.
- ▶ Det er så op til arbejdsgiveren at bevise, at der ikke har været tale om tilsidesættelse af princippet om ligebehandling, fordi arbejdsgiverens beslutning var baseret på andre legitime grunde.
- ▶ Du kan klage til Europa-Kommissionen, hvis du mener, at lovgivningen i dit land er uforenelig med EU-lovgivningen. Kommissionen kan dog **ikke gribe ind i individuelle sager**.
- ▶ Du kan kontakte dit nationale ligestillingsorgan, da det vil kunne agere forhandler mellem dig og din arbejdsgiver. I nogle tilfælde kan dette organ også anlægge sag for domstolen (se kontaktdetaljer om dit nationale ligestillingsorgan ovenfor).

▶ HVAD SKER DER, HVIS DU INDGIVER EN KLAGE TIL DE NATIONALE DOMSTOLE?

- ▶ Du kan anlægge sag om forskelsbehandling via strafferetlige, civilretlige eller administrative procedurer, afhængigt af det enkelte EU-lands lovgivning.
- ▶ Det er i visse tilfælde muligt at nå frem til en forhandlingsløsning mellem dig og din arbejdsgiver ved hjælp af mæglere i det pågældende land. Det er normalt hurtigere og billigere.
- ▶ Når der er fremlagt dokumentation for forskelsbehandling, skal arbejdsgiveren, der har modtaget en klage, bevise, at der ikke har været tale om forskelsbehandling af de forbudte grunde. **EU's direktiver om ikke-forskelsbehandling har flyttet bevisbyrden, hvilket gør det lettere for ofre for forskelsbehandling at indgive klager.**
- ▶ Hvis du anlægger sag ved en domstol, har du i nogle tilfælde mulighed for at få retshjælp og rådgivning fra ligestillingsorganer, fagforeninger, NGO'er eller advokater.
- ▶ Hvis den nationale domstol har brug for vejledning om fortolkningen af EU's direktiver om ikke-forskelsbehandling, kan den stille præjudicielle spørgsmål til Den Europæiske Unions Domstol.

► **HVAD SKER DER, HVIS DU
FÅR MEDHOLD I DIN KLAGE?**

- EU-lovgivningen siger ikke, hvilke sanktioner der kan anvendes, men slår fast, at de skal være effektive, stå i rimeligt forhold til overtrædelsen og have en afskrækkende virkning.
- Afhængigt af den nationale lovgivning kan du være berettiget til erstatning, genansættelse i dit job eller en afgørelse, der pålægger arbejdsgiveren at rette op på forskelsbehandlingen og sørge for rimelige tilpasninger.





Luxembourg: Den Europæiske Unions Publikationskontor, 2020

©Den Europæiske Union, 2020

Videreanvendelse tilladt med kildeangivelse.

Videreanvendelsesbestemmelserne for Europa-Kommissionens dokumenter er reguleret af afgørelse 2011/833/EU (EUT L 330 af 14.12.2011, s. 39).

Fotos: ©Den Europæiske Union, ©Shutterstock & ©iStock

Ved enhver anvendelse eller gengivelse af fotos eller andet materiale, der ikke er omfattet af EU's ophavsret, skal der indhentes tilladelse direkte fra indehaverne af ophavsrettighederne.