

KAIP PRAKTIŠKA

TINKAMAI PRITAIKYTI SĄLYGAS

KOVOS SU NEĮGALIŲJŲ
DISKRIMINACIJA DARBO
VIETOJE PERSPEKTYVIOS
PRAKTIKOS VADOVAS



#EUvsDiscrimination

JŪS TURITE
TEISIŲ

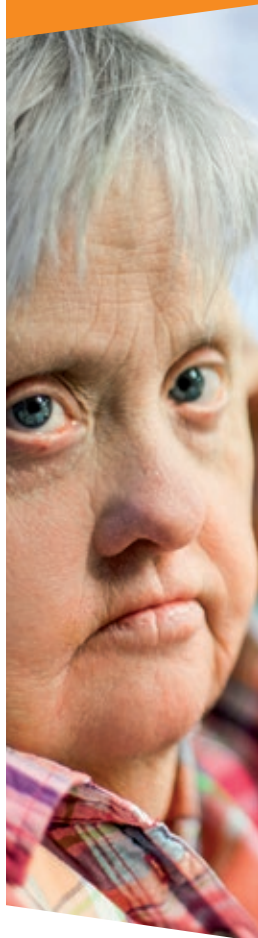
Šiame vadove išdėstyta informaciją tiesiogiai pateikė darbdaviai nacionaliniu lygmeniu, atsakydami į ES kovos su diskriminacija kampanijai parengto klausimyno klausimus. Todėl informacija apie užimtumo praktiką, įskaitant dirbančių neįgaliųjų skaičių, arba tinkamų sąlygų sudarymo priemones yra subjektyvi, tad Europos Komisija neatsako už šios informacijos pagrįstumą.

Šį vadovą parengė Dr. Magdi Birtha, ES kovos su diskriminacija kampanijos pranešėja, Europos socialinės gerovės politikos ir tyrimų centro tyrėja.

Nei Europos Komisija, nei joks Europos Komisijos vardu veikiantis asmuo nėra atsakingas už toliau pateikiamos informacijos naudojimą. Daugiau informacijos apie Europos Sąjungą rasite internete (<http://www.europa.eu>).



TURINYS



ES KOVOS SU DISKRIMINACIJA KAMPANIJA	06
PAGRINDINIAI FAKTAI	08
KAS YRA TINKAMAS SĄLYGŲ PRITAIKYMAS?	12
PERSPEKTYVI NEĮGALIŲJŲ ĮDARBINIMO ATVIROJE DARBO RINKOJE PRAKTIKA	14
A • VIEŠOJO SEKTORIAUS PAVYZDŽIAI	15
▶ Neįgaliųjų įdarbinimas „Bruxelles Environment“ (Belgija)	16
▶ Sutrikusio intelekto asmenų įdarbinimas valstybės tarnautojais Biskajos provincijos (Ispanija) vyriausybėje	18
▶ Autizmo spektro sutrikimų turinčių asmenų įdarbinimas Nacionalinėje teismų tarnyboje (Vengrija)	20
▶ Briuselio sostinės regiono (Belgija) priešgaisrinės ir skubios medicinos pagalbos tarnybos (SIAMU) įvairovės planas	22
▶ Įvairovės plano įgyvendinimas Ikllo komunoje (Belgija)	24
▶ Valstybinės užimtumo tarnybos biuro pritaikymas neįgalaus darbuotojo poreikiams (Prancūzija)	26
B • PRIVAČIOJO SEKTORIAUS PAVYZDŽIAI	29
▶ Shell Global“ / „Shell Bulgaria EAD“ (Bulgarija) įtraukaus prieinamumo katalogas	30
▶ Profesinė integracinė rehabilitacija kaip žmogiškųjų išteklių paslauga bendrovėje „E.ON Hungary Ltd“ (Vengrija)	32
▶ Išmokų neįgaliesiems darbuotojams paketas bendrovėje „ING Bank Śląski S.A.“ (Lenkija)	34
▶ Dizaino naudojimas siekiant remti sutrikusio intelekto asmenų įdarbinimą restorane „Le Reflet“ Nante (Prancūzija)	36
▶ Neįgalių asmenų mokymas ir įdarbinimas interneto svetainės kuriančiame startuolyje „Domino Dizajn d.o.o.“ (Kroatija)	38
▶ Neįgaliųjų įdarbinimas visuose popieriaus fabriko UAB „SMILTAINIS IR KO“ (Lietuva) skyriuose	40
▶ Socialinis verslumas bendrovėje „Etincelle o.s.“ kovojant su stereotipais ir atveriant kelią įdarbinimui atviroje darbo rinkoje (Čekija)	42
▶ Sėkminga socialinė įmonė „Grupo SIFU“ (Ispanija), rengianti neįgaliuosius atvirai darbo rinkai	44
C • PILIETINĖS VISUOMENĖS PAVYZDYS	46
▶ Tinklas „Valuable Network“, skatinantis sutrikusio intelekto asmenų integraciją į apgyvendinimo ir maitinimo paslaugų sektorių (Italija, Ispanija, Portugalija, Vengrija, Vokietija, Turkija)	47
KAS GALI PADĖTI JUMS ĮGYVENDINTI SAVO TEISES?	48

ES KOVOS SU DISKRIMINACIJA KAMPANIJA

Siekdama informuoti ES piliečius apie jų teisę nebūti diskriminuojamiems, 2019 m. gegužės mėn. Europos Komisija pradėjo #ES kovos su diskriminacija kampaniją.

Įgyvendinant šią kampaniją buvo sukurta kampanijos svetainė, parengtas informacinis lapelis ir sukurti vaizdo įrašai visomis oficialiosiomis ES kalbomis, taip pat pradėta įgyvendinti socialinės medijos strategija. ES svetainėje piliečiams buvo pateikta išsami informacija apie jų nacionalines lygybės institucijas, kad jie galėtų daugiau sužinoti, kaip ginti savo teises.

Kitame šios kampanijos etape daugiausia dėmesio buvo skirta **tinkamų sąlygų neįgaliesiems pritaikymui**. Todėl nuo 2019 m. gegužės mėn. iki 2020 m. kovo mėn. Europos Komisija surengė nemažai renginių valstybėse narėse, kuriose neįgaliųjų ir negalios neturinčių asmenų užimtumo skirtumas yra vienas didžiausių ES. Šių veiksmų tikslas buvo didinti ES darbdavių ir gyventojų, nežinančių apie ES teisės aktais suteikiamas galimybes, informuotumą, siekiant kovoti su diskriminacija darbo vietoje.

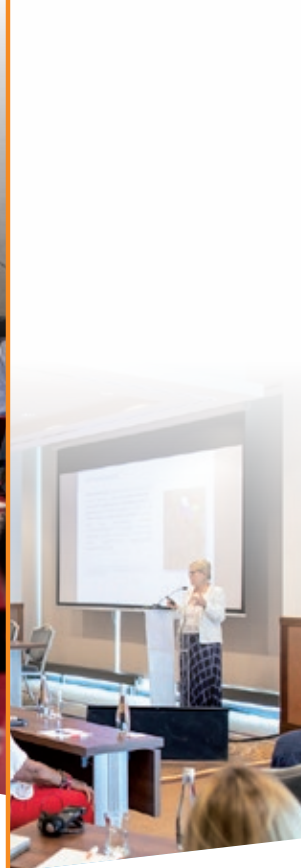
Per šiuos renginius buvo suteikta puiki galimybė susitikti su darbdaviais ir tiesiogiai aptarti neįgaliųjų įdarbinimo privalumus, taip pat patirtį, susijusią su tinkamų sąlygų jiems pritaikymu.



BRIUSELIS



BUKAREŠTAS



VARŠUVA

**Informuotumo didinimo renginiai
vyko šiose valstybėse narėse:**

2019 M. GEGUŽĖS 15 D.



BRIUSELIS

BELGIJA

2019 M. BIRŽELIO 7 D.



BUKAREŠTAS

RUMUNIJA

2019 M. BIRŽELIO 27 D.



VARŠUVA

LENKIJA



SOFIJA



PRAHA



VILNIUS



ZAGREB



BUDAPEŠTAS

2019 M. SPALIO 18 D.



SOFIJA
BULGARIJA

2019 M. GRUODŽIO 6 D.



PRAHA
ČEKIJA

2020 M. SAUSIO 15 D.



VILNIUS
LIETUVA

2020 M. SAUSIO 24 D.



ZAGREB
CROATIE

2020 M. VASARIO 24 D.



BUDAPEŠTAS
VENGRIJA

PAGRINDINIAI FAKTAI

► ES LYGIŲ GALIMYBIŲ UŽIMTUMO SRITYJE DIREKTYVA (DIREKTYVA 2000/78/EB) DRAUDŽIAMA DISKRIMINACIJA DARBO VIETOJE DĖL AMŽIAUS, LYTIES, NEGALIOS, ETNINĖS AR RASINĖS KILMĖS, RELIGIJOS AR TIKĖJIMO AR SEKSUALINĖS ORIENTACIJOS¹

Nuo 2000 m. teisės aktais dėl vienodo požiūrio ES lygmeniu nustatytas minimalus visų ES dirbančių asmenų apsaugos lygis.

Teisės aktais reikalaujama, kad darbdaviai nediskriminuotų darbuotojų, ir užtikrinama darbuotojų teisė nebūti diskriminuojamiems.

Todėl ES teisės aktais užtikrinama, kad ES dirbantiems žmonėms būtų taikomas vienodas požiūris juos įdarbinant, sudarant darbo sąlygas, paaukštinant pareigas, nustatant darbo užmokestį, suteikiant galimybę gauti profesinį mokymą, profesinę pensiją ir atleidžiant iš darbo.

Visos ES valstybės narės šios direktyvos nuostatas seniai perkėlė į nacionalinę teisę. Tačiau vis dar pernelyg daug žmonių nežino apie šias teises ir jomis užtikrinamą apsaugą. 2014 m. Bendrame pranešime dėl Rasinės lygybės direktyvos ir Lygių galimybių užimtumo srityje direktyvos padaryta išvada, kad „šiuo metu pagrindinė užduotis yra didinti informuotumą jau esamos apsaugos klausimais ir užtikrinti geresnį praktinį <...> įgyvendinimą ir taikymą“².

Remiantis specialiosios „Eurobarometro“ apklausos „Diskriminacija ES 2015 m.“ duomenimis, beveik pusė žmonių diskriminacijos atveju nežinotų savo teisių.³ Iš apklausų taip pat matyti, kad maždaug vienas iš aštuonių europiečių priskiria save grupei, kuriai gresia diskriminacija dėl priklausymo rasei ar etninei mažumai, negalios, lyties ar seksualinės orientacijos, amžiaus, religijos ir (arba) tikėjimo.

Deja, diskriminacija, neapykantą kurstančios kalbos ir išpuoliai prieš mažumas Europos Sąjungoje tebėra daugelio žmonių kasdienybė.

Visų pirma tebėra didelis 24,2 procentinių punktų skirtumas tarp neįgaliųjų ir negalios neturinčių asmenų užimtumo⁴. Tai reiškia, kad **neįgalieji, palyginti su negalios neturinčiais asmenimis, turi mažiau galimybių gauti darbą**, o kalbant apie sunkesnę negalią turinčius asmenis, šis skirtumas yra dar didesnis. Tai, kad neįgalieji tradiciškai nepatenka į darbo rinką, lemia jų socialinę atskirtį ir nepriteklių, be to, jie patiria didesnę skurdo

riziką ir susiduria su didelėmis kliūtimis, trukdančiomis dalyvauti visuomenės gyvenime. Vis dėlto, užimtumas yra labai svarbus, norint pasiekti socialinę įtrauktį, sumažinti skurdą ir nelygybę visoje Sąjungoje.

Nepaisant to, kad ES ir visos jos valstybės narės ratifikavo **Jungtinių Tautų neįgaliųjų teisių konvenciją (JT NTK)**, kuria aiškiai draudžiama diskriminacija darbo rinkoje dėl negalios ir konvencijos šalys raginamos užtikrinti **tinkamą sąlygų darbo vietoje pritaikymą**, vis dėlto išlieka nuolatinis tokio pobūdžio užimtumo skirtumas. Tinkamas sąlygų pritaikymas reiškia, kad reikalingas tinkamas pritaikymas siekiant užtikrinti neįgaliesiems galimybę naudotis žmogaus teisėmis. Tinkamai pritaikant sąlygas, pagerinamos neįgaliųjų galimybės patekti į atvirą darbo rinką.



PAŽVELKITE Į VERSLO SCENARIJŲ

KELETAS NEĮGALIŲJŲ ĮDARBINIMO PRIVALUMŲ

- ▶ Suteikiama galimybė samdyti darbuotojus iš platesnio kvalifikuotų asmenų rato,
- ▶ sumažėja darbuotojų kaita,
- ▶ sumažėja profesinės sveikatos išlaidos,
- ▶ sumažėja neatvykimų į darbą,
- ▶ pagerėja darbuotojų motyvacija ir psichologinė būsena,
- ▶ pagerėja supratimas apie klientus, todėl padaugėja klientų,
- ▶ daroma teigiama įtaka bendrovės įvaizdžiui,
- ▶ sumažinama teisinė rizika,
- ▶ už kiekvieną išleistą eurą gaunama 1,48 eurų grąža,
- ▶ padidėja organizacijų partnerių poreikis,
- ▶ padidėja rinkos dalis, nes vienas iš trijų žmonių tampa neįgalus būdamas 50–65 metų amžiaus.

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

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

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

⁴ EUROSTATO ir ES SPGS duomenys, kuriuos išanalizavo su neįgaliaisiais dirbančių specialistų Europos akademinis tinklas (ANED): <https://www.disability-europe.net/downloads/1045-europe-2020-data-people-with-disabilities-tables-eu-silc-2017>

UŽIMTUMO LYGIS PAGAL NEGALIOS BŪKLĘ IR VALSTYBĘ NARĘ (20-64 M. AMŽIAUS GRUPĖJE)

Duomenų šaltinis: ES SPGS duomenys,
kuriuos išanalizavo ANED.

2017 m.

NEGALIA				NEGALIA			
	TAIP	NE	Skirtumas		TAIP	NE	Skirtumas
	%	%	(procentiniais punktais)		%	%	(procentiniais punktais)
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

Užimtumo lygis ES



NEGALIA

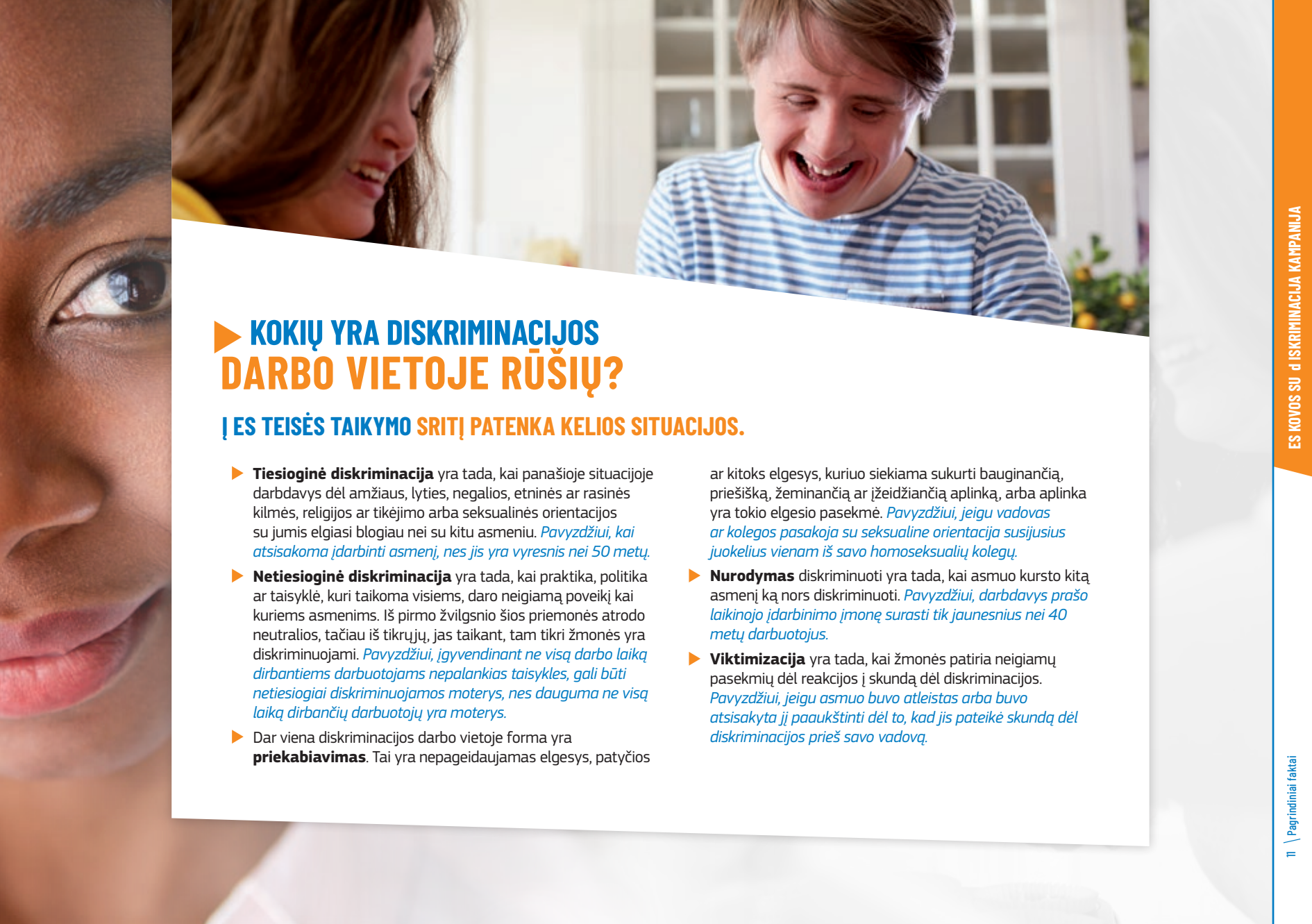
TAIP	NE
%	%
50,6	74,8

Skirtumas
(procentiniais punktais)

24,2

Šio vadovo tikslas – **pagerinti bendrą supratimą apie tai, kas yra tinkamas sąlygų pritaikymas ir kaip jį užtikrinti praktiškai**. Šiame vadove daugiausia dėmesio skiriama konkrečiai tinkamam sąlygų neįgaliesiems pritaikymui; taip pat jame bus pabrėžiami tam tikri neįgaliųjų įdarbinimo atviroje darbo rinkoje privalumai. Tam tikru mastu jis padės sugriauti mitus siekiant kovoti su dažniausiai pasitaikančiais stereotipais ir klaidingu supratimu, susijusiu su išlaidomis ar sunkumais, patiriamais tinkamai pritaikant sąlygas neįgaliesiems.

Vadove pateikiami perspektyvios praktikos pavyzdžiai iš visos ES, susiję su viešojo ir privačiojo sektorių darbdaviais, kurie jau remia neįgaliųjų įtrauktį į darbo rinką, pasitelkdami įvairias priemones ir puikią įvairios lanksčios darbo aplinkos kūrimo viziją. Jie visi sutinka dėl vieno dalyko: neįgaliųjų buvimas jų biuruose ir bendrovėse yra naudingas visiems. Galiausiai tikimasi, kad vadovas įkvėps kitus darbdavius įdarbinti daugiau neįgaliųjų ir rasti sprendimų, kaip jiems tinkamai pritaikyti sąlygas.



► KOKIŲ YRA DISKRIMINACIJOS DARBO VIETOJE RŪŠIŲ?

Į ES TEISĖS TAIKymo SRITĮ PATENKA KELIOS SITUACIJOS.

- **Tiesioginė diskriminacija** yra tada, kai panašioje situacijoje darbdavys dėl amžiaus, lyties, negalios, etninės ar rasinės kilmės, religijos ar tikėjimo arba seksualinės orientacijos su jumis elgiasi blogiau nei su kitu asmeniu. *Pavyzdžiui, kai atsisakoma įdarbinti asmenį, nes jis yra vyresnis nei 50 metų.*
- **Netiesioginė diskriminacija** yra tada, kai praktika, politika ar taisyklė, kuri taikoma visiems, daro neigiamą poveikį kai kuriems asmenims. Iš pirmo žvilgsnio šios priemonės atrodo neutralios, tačiau iš tikrųjų, jas taikant, tam tikri žmonės yra diskriminuojami. *Pavyzdžiui, įgyvendinant ne visą darbo laiką dirbantiems darbuotojams nepalankias taisykles, gali būti netiesiogiai diskriminuojamos moterys, nes dauguma ne visą laiką dirbančių darbuotojų yra moterys.*
- Dar viena diskriminacijos darbo vietoje forma yra **priekabiavimas**. Tai yra nepageidaujamas elgesys, patyčios ar kitoks elgesys, kuriuo siekiama sukurti bauginančią, priešišką, žeminančią ar įžeidžiančią aplinką, arba aplinka yra tokio elgesio pasekmė. *Pavyzdžiui, jeigu vadovas ar kolegos pasakoja su seksualine orientacija susijusius juokelius vienam iš savo homoseksualių kolegų.*
- **Nurodymas** diskriminuoti yra tada, kai asmuo kursto kitą asmenį ką nors diskriminuoti. *Pavyzdžiui, darbdavys prašo laikinojo įdarbinimo įmonę surasti tik jaunesnius nei 40 metų darbuotojus.*
- **Viktimizacija** yra tada, kai žmonės patiria neigiamų pasekmių dėl reakcijos į skundą dėl diskriminacijos. *Pavyzdžiui, jeigu asmuo buvo atleistas arba buvo atsisakyta jį paaukštinti dėl to, kad jis pateikė skundą dėl diskriminacijos prieš savo vadovą.*

► KAS YRA YRA TINKAMAS SĄLYGŲ PRITAIKYMAS?

Tinkamas sąlygų pritaikymas yra bet koks darbo vietos ar darbo aplinkos pakeitimas, kurio reikia, kad neįgalus asmuo galėtų atlikti darbo užduotis ir tobulėti arba dalyvauti mokymuose taip pat kaip ir kiti asmenys. Tinkamai pritaikant sąlygas, siekiama suteikti neįgaliesiems galimybę įsidarbinti, dirbti ar kilti tarnyboje. Taip neįgalūs darbuotojai, atlikdami užduotis šiek tiek kitaip, galėtų pasiekti tokių pačių darbo rezultatų ir turėti vienodas galimybes kaip ir negalios neturintys darbuotojai.

Tinkamas sąlygų pritaikymas yra skirtas visiems neįgaliesiems darbuotojams. Tinkamas sąlygų pritaikymas apima visą su darbu susijusią veiklą, kuriai taikomi ES teisės aktai, pradedant prašymo dėl darbo teikimu ir baigiant darbo sutarties nutraukimu, taip pat darbo sąlygas ir su darbo užmokesčiu nesusijusius priedus. Jeigu turite negalią ir manote, kad jūsų darba ar darbo vietą reikia atitinkamai pritaikyti, galite reikalauti, kad būtų tinkamai pritaikytos sąlygos.

KAS NUMATYTA TEISĖS AKTUOSE?

Pagal [Lygių galimybių užimtumo srityje direktyvą](#) darbdaviai turi sudaryti tinkamas sąlygas neįgaliesiems darbuotojams **tokiu mastu, kad nebūtų neproporcingai apsunkinamos darbdavio pareigos**. Joje nustatyta prievolė tinkamai pritaikyti sąlygas, kurios gali apimti techninius sprendimus, kaip antai aprūpinimą įranga. Pagal šią direktyvą tinkamų sąlygų pritaikymas reiškia, kad:

“**prireikus konkrečiu atveju darbdaviai imasi tinkamų priemonių, kad neįgaliajam būtų sudarytos sąlygos gauti darbą, dirbti, kilti tarnyboje arba mokytis, nebent dėl tokių priemonių būtų neproporcingai apsunkinamos darbdavio pareigos. Pareigos nėra neproporcingai apsunkinamos, jei jam pakankamai atlyginama konkrečios valstybės narės neįgalumo politikos srityje numatytomis priemonėmis.**
(Tarybos direktyvos 2000/78/EB 5 straipsnis)

Be to, įpareigojimas tinkamai pritaikyti sąlygas nustatytas [Jungtinių Tautų neįgalųjų teisių konvencijoje \(JT NTK\)](#), prie kurios yra prisijungusi ES ir visos jos valstybės narės. Konvencijoje tinkamų sąlygų sudarymas apibrėžiamas kaip

„būtini ir tinkami pakeitimai ir pritaikymas, dėl kurių nepatiriama neproporcinga ar nepagrįsta našta ir kurių reikia konkrečiu atveju siekiant užtikrinti neįgaliesiems galimybę kaip ir kitiems asmenims naudotis visomis žmogaus teisėmis ir pagrindinėmis laisvėmis ar galimybę užtikrinti šias teises ir laisves“.

(1 NTK 2 straipsnis)

► KOKIOS TINKAMOS SĄLYGOS GALI BŪTI SUDARYTOS?

Pagrindiniai tinkamo sąlygų pritaikymo būdai apima techninius sprendimus, darbo sąlygas, mokymo priemonės ir informuotumo didinimo priemonės.

Techniniai sprendimai gali apimti:

- liftų ar rampų įrengimą,
- biuro baldų sumontavimą tinkamame aukštyje,
- kompiuterių programinės įrangos, pavyzdžiui, ekrano skaitytuvų, ekrano didintuvų ar balso atpažinimo programinės įrangos diegimą ir pan.,
- Brailio rašto ekranų įrengimą,
- vertimą žodžiu tikruoju laiku naudojant telekomunikacijų įrangą.

Svarbu pažymėti, kad **tinkamai pritaikant sąlygas, papildomos prieinamumo priemonės**, o kai prieinamumo priemonės jau yra užtikrintos, tinkamas sąlygų pritaikymas, susijęs su techniniais įrenginiais, yra daug paprastesnis ir kainuoja mažiau.

Kiti tinkamo sąlygų pritaikymo būdai gali būti susiję su:

- **darbo sąlygomis**, pavyzdžiui, lanksčiu darbo laiku, nuotoliniu darbu, atostogomis, persikėlimu į naują biurą ar perkėlimu į kitą darbo vietą, jeigu to prašo darbuotojas;
- **mokymu**, skirtu padėti darbuotojams naudoti pagalbines technologijas darbe, ir **mentoryste**, kad darbuotojai galėtų įveikti visas kliūtis, su kuriomis jie susiduria darbo vietoje;
- **tvarkos ir politikos keitimu**, pavyzdžiui, centralizuojant sistemą, kuria naudodamiesi darbuotojai gali prašyti suteikti jiems prieinamumo priemonių;
- **informuotumo didinimo priemonėmis**, kuriomis neįgaliesiems suteikiama galimybė atlikti savo darbą palankioje darbo aplinkoje.

MITAI APIE TINKAMĄ SĄLYGŲ PRITAIKYMĄ

- Paprastai tai yra brangu.
- Sudėtinga sudaryti tinkamas sąlygas neįgaliesiems darbuotojams.
- Norint suplanuoti ir užtikrinti, kad būtų tinkamai pritaikytos sąlygos, visada reikia ekspertinių žinių.
- Neįgaliųjų įdarbinimas nėra aukščiausių bendrovės vadovų prioritetas.
- Įdarbinant neįgaliuosius, padidėtų pavojus sveikatai ir saugai.



ŽYMASIS LANGELIS: KAS YRA TINKAMA?

- Ar tai pavyks? Ar taip patenkinami ypatingi neįgalių darbuotojų poreikiai?
- Ar tai praktiška?
- Ar dėl to darbdavys patirs neproporcingai didelių tiesioginių ir netiesioginių išlaidų?
- Jeigu patiriamos išlaidos, ar darbdaviams remti gali būti naudojami išorės ištekliai (piniginės subsidijos ir ekspertinės žinios)?
- Ar tai trukdys kitiems darbuotojams atlikti savo darbą?
- Ar galima tai padaryti nedarant poveikio sveikatai ir saugai?

► PERSPEKTYVI NEĮGALIŲJŲ ĮDARBINIMO ATVIROJE DARBO RINKOJE PRAKTIKA



Šiame vadovo skirsnyje pateikiami perspektyvios praktikos pavyzdžiai, surinkti per #ES kovos su diskriminacija kampaniją, po aktyvių diskusijų su darbdaviais per nacionalinius informuotumo didinimo renginius.

Tai buvo svarbus aspektas atrenkant darbdavius tiek iš viešojo, tiek iš privačiojo sektorių. Tai yra įsipareigojimus vykdančys darbdaviai, kurie įdarbino neįgaliuosius atviroje darbo rinkoje ir jau pademonstravo stiprią lyderystę ir parodė, kaip skirtingoje darbo aplinkoje tinkamai pritaikyti sąlygas neįgaliesiems darbuotojams.

Skaitant apie šiuos perspektyvios praktikos pavyzdžius, akivaizdu, kad visoje Europoje ne vienas darbdavys yra įsipareigojęs kurti įtraukias darbo vietas atliekant tam tikrus būtinus pakeitimus, nes jie mano, kad įdarbinus neįgalių darbuotojų, pagerėjo jų įmonės darbo aplinka ir veiklos rezultatai.

A. VIEŠOJO SEKTORIAUS PAVYZDŽIAI

-  Neįgaliųjų įdarbinimas „Bruxelles Environment“ (Belgija)
-  Sutrikusio intelekto asmenų įdarbinimas valstybės tarnautojais Biskajos provincijos (Ispanija) vyriausybėje)
-  Autizmo spektro sutrikimų turinčių asmenų įdarbinimas Nacionalinėje teismų tarnyboje (Vengrija)
-  Briuselio sostinės regiono (Belgija) priešgaisrinės ir skubios medicinos pagalbos tarnybos (SIAMU) įvairovės planas
-  Įvairovės plano įgyvendinimas Iklio komunoje (Belgija)
-  Valstybinės užimtumo tarnybos biuro pritaikymas neįgalaus darbuotojo poreikiams (Prancūzija)





▶ NEĮGALIŲJŲ ĮDARBINIMAS „BRUXELLES ENVIRONMENT“ (BELGIJA)

▶ PERSPEKTYVIOS PRAKTIKOS APRAŠYMAS

Nuo 2018 m. sausio mėn. organizacija „Bruxelles Environment“ siekia įdarbinti neįgaliuosius įvairioms pareigoms (pvz., vietoje dirbantys darbuotojai, administracijos darbuotojai, vadovaujantys darbuotojai, nevadovaujantys darbuotojai ir t. t.) pagal įvairias sutartis (neterminuotas darbo sutartis, terminuotas darbo sutartis ir kt.). Organizacijoje taikomos įvairios konkrečios priemonės, kad būtų užtikrintas sėkmingas neįgalių darbuotojų įdarbinimas ir integracija:

- ▶ prašymo dėl darbo formose įtraukta aiški nuostata ir žymimasis langelis (angl. checkbox) ir pabrėžiama, kad „Bruxelles Environment“ pageidauja įdarbinti įvairios socialinės padėties žmones jų nediskriminuojant ir kad neįgalieji gali prašyti, jog jiems būtų tinkamai pritaikytos sąlygos;
- ▶ įdarbinimo procesas gali būti pritaikytas, kad atitiktų neįgaliųjų poreikius (pvz., gestų kalbos vertimo paslaugos, testų pritaikymas);
- ▶ organizacijos biuruose atlikus išsamų auditą dėl prieinamumo buvo atlikti pritaikymai, būtini sklandžiai neįgalių darbuotojų integracijai;
- ▶ dalijamasi patirtimi su kitomis viešojo

administravimo įstaigomis, siekiant plėsti ir tobulinti jų įtraukią užimtumo politiką;

- ▶ visi darbuotojai gavo raštiškus pranešimus apie įtraukią organizacijos užimtumo politiką ir maždaug 50 darbuotojų dalyvavo vidaus informuotumo didinimo renginyje.

„Bruxelles Environment“ pripažino, kad profesiniu požiūriu yra tikrai suinteresuota įdarbinti neįgaliuosius. Įdarbindama asmenį su negalia organizacija nori, kad jų integracija nediskriminuojančioje, saugioje ir dėmesingoje aplinkoje būtų kuo sklandesnė. Organizacijos vadovybė yra įsipareigojusi teikti nuolatinę finansinę paramą įdarbintiems neįgaliesiems asmenims ir

VEIKLOS SRITIS

- ▶ aplinka / viešasis administravimas

ĮDARBINTŲ NEĮGALIŲ ASMENŲ SKAIČIUS

- ▶ 5

KONTAKTINIAI DUOMENYS

www.environnement.brussels

sudaryti jiems tinkamas sąlygas (pvz., 2018 m. išlaidos gestų kalbos vertimo paslaugoms sudarė 30 000 EUR). Darbuotojų informuotumas yra labai svarbus siekiant įtraukti neįgalius darbuotojus į kolektyvą, todėl, kai pagal neterminuotą darbo sutartį buvo įdarbintas kurčias sodininkas, „Bruxelles Environment“, bendradarbiaudama su specializuota asociacija, jo tiesioginiams kolegoms darbo metu surengė keturias pusdienio trukmės prancūzų gestų kalbos pamokas.

► ŽVILGSNIS Į ATEITĮ

Paprastai neįgaliųjų tarp prašymus teikiančių kandidatų yra palyginti nedaug. Todėl „*Bruxelles Environment*“, siekdama rasti tinkamų kandidatų, regioniniu lygmeniu bendradarbiauja su neįgaliųjų asociacijomis ir paslaugų teikėjais. Vis dėlto žmogiškųjų išteklių skyrius turėjo būti kruopščiai pasirengęs vertinti neįgalius kandidatus tik pagal jų gebėjimus, be jokių išankstinių nuostatų dėl jų negalios.

Tai pat yra nemažai administracinių sunkumų. Pavyzdžiui, „*Bruxelles Environment*“ nori įdarbinti neįgalius asmenis pagal specialią sutartį, tačiau tokias sąlygas sudėtinga suderinti su pačios organizacijos administraciniais ypatumais. Tinkamai

pritaikyti sąlygas gali būti sudėtinga ir dėl viešųjų pirkimų, pavyzdžiui, jeigu per įdarbinimo procesą reikia per trumpą laiką pasamdyti gestų kalbos vertėją.

Kova su stereotipais ir mąstysenos keitimas yra ilgas procesas, kuris turėtų vykti skirtingais lygmenimis. Informuotumas turėtų būti ir toliau didinamas dar kelerius metus po neįgaliojo asmens ar bet kuriai kitai pažeidžiamai grupei priklausančių asmenų įdarbinimo. Darbuotojai turi suprasti, kad tinkamas sąlygų pritaikymas nėra pirmenybės teikimas vienam kandidatui prieš kitą, veikiau tai yra priemonė užtikrinti, kad kandidatams būtų suteiktos vienodos galimybės pasiekti tokį patį rezultatą.

“ Svarbu pabrėžti, kad neįgalaus asmens įdarbinimas „*Bruxelles Environment*“ nėra labdaros projektas, bet suteikia organizacijai realios pridėtinės vertės.

Artimiausiu metu projektas bus toliau plėtojamas glaudžiau bendradarbiaujant su kitomis regioninėmis administravimo institucijomis, didinant įvairių paramos tarnybų sanglaudą, vykdančias vidaus investicijas šioje srityje (kalbant apie žmogiškuosius ir finansinius išteklius) ir nuolat didinant informuotumą.



▶ SUTRIKUSIO INTELEKTO ASMENŲ ĮDARBINIMAS VALSTYBĖS TARNAUTOJAIS BISKAJOS PROVINCIJOS (ISPANIJA) VYRIAUSYBĖJE

▶ PERSPEKTYVIOS PRAKTIKOS APRAŠYMAS

Biskajos provincijos vyriausybė turėjo ilgalaikių įsipareigojimų ir patirties įdarbinant neįgaliuosius, išskyrus asmenis, turinčius intelekto sutrikimų. Taigi 2017 m. Vyriausybė patvirtino pasiūlymą penkias aptarnaujančio personalo darbo vietas viešosiose įstaigose skirti sutrikusio intelekto asmenims.

VEIKLOS SRITIS

- ▶ viešasis administravimas

ĮDARBINTŲ NEĮGALIŲ ASMENŲ SKAIČIUS

- ▶ 5

KONTAKTINIAI DUOMENYS

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

Kvietimo tikslas buvo įdarbinti penkis valstybės tarnautojus taikant standartinį, tačiau pritaikytą kelių etapų įdarbinimo procesą. Pagrindinis tikslas buvo remti nepalankiausioje padėtyje esančių asmenų socialinę įtrauktį ir integraciją į darbo rinką. Šis kvietimas buvo specifinis, todėl Vyriausybė turėjo patvirtinti naujus darbo metodus, be kita ko, lankstesnes sąlygas. Siekiant, kad ši iniciatyva būtų sėkminga itin svarbus buvo politinis įsipareigojimas. Vyriausybė iš viso gavo 281 prašymą; 5 asmenys iš prašymus pateikusiųjų buvo įdarbinti, o 146 asmenys buvo įtraukti į darbuotojų duomenų bazę dėl galimo įdarbinimo ateityje.





▶ ŽVILGSNIS ! ATEIT!

Įdarbinimo procesas vyko keturiais atskirais etapais, kurių kiekvienas buvo labai svarbus siekiant teigiamų rezultatų:

- 1. Sutrikusio intelekto asmenų poreikių supratimas:** esamo išankstinio nusistatymo ir stereotipų šalinimas, žmogiškųjų išteklių darbuotojų mokymas rengti lengvai suprantamus su konkursu susijusius dokumentus, informuotumo didinimo vidaus mokymų rengimas, neįgalųjų įtraukimas į visą procesą.
- 2. Prieinamo įdarbinimo proceso organizavimas:** buvo taikomas standartinis įdarbinimo procesas, kad būtų laikomasi visų teisinių reikalavimų, susijusių su įdarbinimu viešojoje įstaigoje, tačiau jis buvo pritaikytas sutrikusio intelekto asmenims. Buvo svarbu ne tik pateikti informaciją prieinama forma, bet ir užtikrinti apsaugą ir globą viso proceso metu, taip pat užtikrinti ramią ir saugią aplinką (pvz., parinkti egzaminavimo centrą, kuris būtų šviesus ir lengvai pasiekiamas viešuoju transportu).
- 3. Tinkamos paramos teikimas:** siekiant remti konkursą laimėjusius kandidatus užtikrinant konsultuojamąjį profesinį ugdymą ir juos kuruojant, buvo pasirašytas partnerystės susitarimas su trečiųjų šalių subjektais;
- 4. Darbo pradžia ir įvadiniai mokymai:** Atrinktiems kandidatams, kartu su jų šeimos nariais ir konsultuojamojo profesinio ugdymo specialistais, galėtų būti surengti keli vizitai, kad jie galėtų susipažinti su darbo vieta ir dalyvauti mokymuose. Atitinkamuose skyriuose kiekvienam iš jų buvo paskirtas kontaktinis asmuo, teikiantis tiesioginę paramą. Per įvadinį susirinkimą visi paskirti kandidatai pasirašė reikiamus lengvai suprantamus dokumentus, kad galėtų pradėti dirbti valstybės tarnyboje.

Šiuo metu penki intelekto sutrikimų turintys įdarbintieji asmenys sėkmingai atlieka savo užduotis ir yra integravęsi į kolektyvą. Todėl šis projektas yra kitokio ir tikrai integracinio požiūrio į galimybių visiems neįgaliesiems dirbti valstybės tarnautojams suteikimą taikymo pradžia.

Biskajos provincijos vyriausybė jau pelnė kelis apdovanojimus ir prizus už bendradarbiavimą su trečiuoju sektoriumi ir sutrikusio intelekto žmonių teisių rėmimą Ispanijoje. Tai – sėkmingas modelis, kurį rekomenduojama taikyti ir kitose valdžios institucijose.

Pagrindiniai sunkumai, su kuriais susidurta įgyvendinant projektą, daugiausiai buvo susiję su veikla ir požiūriu. Svarbiausi klausimai, kuriuos reikėjo išspręsti, buvo vyraujantys stereotipai, protokolų, pritaikytų sutrikusio intelekto žmonių poreikiams tenkinti, trūkumas, taip pat sudėtingas ramaus ir draugiško įdarbinimo proceso kūrimas. Siekiant ilgalaikio šios iniciatyvos tvarumo, svarbu palaikyti glaudų ryšį su žiniasklaida, skleisti rezultatus ir parodyti, kad intelekto sutrikimų turintys žmonės gali būti visapusiškai įtraukti į darbą viešojo administravimo srityje. Taip pat, atsižvelgiant į vertinimo rezultatus, siekiama toliau tobulinti procesą ir skirti daugiau vietų įvairiuose administravimo lygmenyse, ne tik žemesniuose.



VENGRIJA

AUTIZMO SPEKTRO ŠUTRIKIMŲ TURINČIŲ ASMENŲ ĮDARBINIMAS NACIONALINĖJE TEISMŲ TARNYBOJE (VENGRIJA)

PERSPEKTYVIOS PRAKTIKOS APRAŠYMAS

2013 m. Vengrijoje įsteigus Nacionalinę teismų tarnybą, vadovybė turėjo aiškų tikslą į tarnybos darbą įtraukti aukštos kvalifikacijos asmenis, priklausančius nepalankioje padėtyje esančiai grupei. Po atidžių svarstymų tarnyba susisiekė su asociacija AURA (<https://www.auraegyesulet.hu/>), pagal principą „iš apačios į viršų“ veikiančia NVO, turinčia daug patirties remiant autizmo spektro sutrikimų turinčių asmenų socialinę įtrauktį ir integraciją į darbo rinką.

VEIKLOS SRITIS

▶ teismai

ĮDARBINTŲ NEĮGALIŲ ASMENŲ SKAIČIUS

▶ 7

KONTAKTINIAI DUOMENYS

<https://birosag.hu/en>

Tikslas buvo, pasitelkus AURA, rasti tinkamų kandidatų konkrečioms užduotims, įskaitant, be kita ko, dokumentų katalogavimą ir archyvavimą, archyvuotų dokumentų tvarkymą, dokumentų skaitmeninimą ir pristatymo paslaugas įstaigos viduje. Šios užduotys paprastai laikomos pasikartojančio pobūdžio, todėl visuomet buvo sunku rasti reikalingą išsilavinimą (bent vidurinį išsilavinimą) turinčių ir ilgesnį laiką norinčių dirbti šį darbą darbuotojų. Autizmo spektro sutrikimų turinčių kandidatų atranką, vertinimą ir mokymus vykdė AURA. Mentorai iš asociacijos AURA dalyvavo darbo pokalbiuose ir padėjo atrinktiems kandidatams įsitvirtinti naujose darbo vietose. Jie taip pat konsultavo teismų tarnybą, kaip sukurti autistams palankią darbo aplinką, pavyzdžiui, sukuriant specialiai pritaikytas darbo vietas.



◀ Autizmo spektro sutrikimų turintis darbuotojas su savo tiesiogine vadove ir mentore. © Asociacija AURA

▶ ŽVILGSNIS Į ATEITĮ

NVO ekspertų dalyvavimas buvo itin svarbus užtikrinant projekto kokybę. AURA taip pat veikė kaip tarpininkė situacijose, kuriose reikėjo spręsti darbdavio ir naujų darbuotojų konfliktus. Remiantis AURA patirtimi, dėl to, kad trūko tinkamo sąlygų pritaikymo priemonių, autizmo spektro sutrikimų turintys žmonės dažnai prarasdavo darbą. Tačiau daugeliu atvejų nesusipratimus galima nesunkiai išspręsti ir suteikti žmonėms reikiamą paramą. Tinkamo sąlygų pritaikymo priemonės šiame projekte apėmė didesnę lankstumą, susijusį su darbo dienos pradžia, ir daugiau reguliarių pertraukų, skirtų darbuotojams pailsėti.

Teismų tarnybos darbuotojai taip pat dalyvavo įvairiuose mokymuose, kurių metu jie buvo rengiami priimti naujus kolegas ir mokomi

griauti vyraujančius stereotipus. Įdarbinus autizmo spektro sutrikimų turinčius asmenis, ypatingas dėmesys buvo skiriamas siekiant visapusiškai juos įtraukti ir į socialinę tarnybos veiklą (pvz., Kalėdų šventės, komandos stiprinimo veiklą ir pan.)

Nuo projekto pradžios Nacionalinės teismų tarnybos organizacijos narės, kaip antai Budapešto registrą tvarkantis teismas ir Budajaus centrinis apygardos teismas, taip pat prisijungė prie iniciatyvos ir šiuo metu jose dirba septyni autizmo spektro sutrikimų turintys asmenys. Projektas padėjo jame dalyvavusiems asmenims gauti pastovų gerai apmokamą darbą viešajame sektoriuje, tapti mokesčių mokėtojais ir turėti galimybę gyventi savarankiškai.

Nacionalinė teismų tarnyba mano, kad jos vykdomas projektas yra perspektyvi praktika, ir tiki, kad autizmo spektro sutrikimų turintys asmenys taip pat gali prisidėti prie kitų viešojo administravimo įstaigų darbo Vengrijoje. Vykdamas socialinės atsakomybės įsipareigojimus, buvo surengti keli praktiniai seminarai, skirti bendradarbiauti su įvairių valdžios institucijų vadovais. Teismų tarnyba rekomenduoja kitiems viešojo sektoriaus darbdaviams nustatyti, kokioms konkrečioms užduotims jiems reikia naujų darbuotojų, ir įvertinti, ar yra kokia nors konkrečių neįgalųjų grupė, kuriai priklausantys asmenys galėtų būti parengti ir įdarbinti toms užduotims atlikti. NVO ekspertų dalyvavimas užtikrina sklandų įdarbinimą, mokymus ir įvadininius kursus. Esamų darbuotojų teigiamas požiūris taip pat svarbus siekiant užtikrinti sėkmingą integravimą į kolektyvą.



► BRIUSELIO SOSTINĖS REGIONO (BELGIJA) PRIEŠGAISRINĖS IR SKUBIOS MEDICINOS PAGALBOS TARNYBOS (SIAMU) ĮVAIROVĖS PLANAS

► PERSPEKTYVIOS PRAKTIKOS APRAŠYMAS

Nuo 2013 m. Priešgaisrinė ir skubios medicinos pagalbos tarnyba (SIAMU) yra parengusi įvairovės planą, kurį įgyvendinant šalinami stereotipai apie neįgaliuosius (planas atnaujinamas kas dvejus metus). SIAMU įvairovės chartija buvo pirmas žingsnis nustatant įmonės vertybes, kuriomis vadovaujantis gerbiama įvairovė ir skirtumai.

Organizacija mano, kad griauti stereotipus labiausiai padeda tai, kad pradedama dirbti su neįgaliaisiais. Paskirtas įvairovės srities vadovas atlieka pagrindinį vaidmenį sėkmingai įtraukiant neįgaliuosius, taip pat įtraukiant tiek vidaus, tiek išorės suinteresuotuosius subjektus ir tarnybas.

Be to, į SIAMU įvairovės planą įtrauktos priemonės, skirtos informuoti Briuselio neįgalius gyventojus apie evakuacijos tvarką jiems lankantis viešuosiuose renginiuose.

Buvo imtasi kelių priemonių, kuriomis remiamas neįgaliųjų įtraukimas į SIAMU darbą:

- nuolatinis ryšių palaikymas su neįgaliaisiais pagal administracinę ir techninę SIAMU sistemą;
- prieinamos infrastruktūros užtikrinimas neįgaliesiems (liftai, automobilių stovėjimo aikštelės, sanitarinės patalpos, durų tarpduriai ir pan.);

VEIKLOS SRITIS

- medicinos pagalba (greitosios pagalbos transporto paslaugos) ir ugnies gesinimas

ĮDARBINTŲ NEĮGALIŲ ASMENŲ SKAIČIUS

- 10 administracijos darbuotojų ir 4 ugniagesiai

KONTAKTINIAI DUOMENYS

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

- įvairių tinkamų sąlygų sudarymas neįgaliesiems darbuotojams;
- geros integracijos užtikrinimas didinant darbuotojų informuotumą;
- bendradarbiavimas su išorės paramos neįgaliesiems tarnyba (Diversicom) pagal metinį susitarimą;
- įvairovės, lyties ir negalios aspekto įtraukimas į įvairius SIAMU padalinių ir tarnybų metinius planus.



► ŽVILGSNIS Į ATEITĮ

SIAMU labai svarbu jau įdarbinimo proceso metu sukurti palankią aplinką, kurioje darbuotojai jaustųsi galintys drąsiai pasakyti, ar jie turi negalią, taip pat nematomą negalią (pvz., psichikos sveikatos problemų). Tai, kad yra žinoma apie individualius naujų darbuotojų poreikius, ir žmogiškųjų išteklių darbuotojų informuotumo didinimas palengvina šios grupės asmenų įdarbinimą. Vis dėlto labai svarbu užtikrinti, kad sukurta SIAMU biurų aplinka būtų visiškai prieinama. Taip pat būtina geriau informuoti visus darbuotojus apie įvairias pripažinimo ir pagalbos taisykles, ypač kalbant apie tuos, kurie nežino, kad yra neįgalūs, arba kurie nežino, jog turėtų galimybę gauti pripažinimą ar pagalbą.





▶ ĮVAIROVĖS PLANO ĮGYVENDINIMAS IKLIO KOMUNOJE (BELGIJA)

IKLIO KOMUNOJE (BELGIJA)

▶ PERSPEKTYVIOS PRAKTIKOS APRAŠYMAS

Išleidus regioninį potvarkį, Iklio komuna buvo įpareigota parengti įvairovės planą, kad administracijoje būtų panaikinta bet kokia diskriminacija. Nuo 2017 m. vasario mėn. Belgijos viešojo administravimo įstaigos taip pat yra įpareigtos laikytis 2,5 proc.

kvotos. Pirmiausia Iklio komuna ėmėsi vidaus informuotumo didinimo veiksmų, siekdama didinti darbuotojų sąmoningumą ir parengti juos priimti neįgalius kolegas. Europos kampanijos „Duoday“ metu neįgalieji, kartu su paskirtu kuratoriumi, pradėjo dalyvauti trumpalaikėje (1–20 dienų trukmės) mokomosios praktikos programoje, kad susidarytų pirmą įspūdį apie darbą viename iš komunos padalinių.

Iklio komuna glaudžiai bendradarbiavo su „Phare“ tarnyba (Regioninė neįgalųjų institucija Briuselyje), kad nustatytų, kokias darbo vietas būtų galima skirti neįgaliesiems kandidatams ir kokio pobūdžio prietaisus reikia atlikti. Bendradarbiaudama su „Phare“ tarnyba ir jos nariais (pvz., „Bataclan“, „InfoSound“, „Le Gué“, „Sisham“), Iklio komuna gali daug lengviau rasti potencialių kandidatų į

konkrečias darbo vietas ir sudaryti su jais sutartis dėl dalyvavimo mokomosios praktikos programoje. Po mokomosios praktikos kandidatams gali būti pasiūlyta vienerių metų profesinės adaptacijos sutartis, kuri gali būti atnaujinta dar vieneriems metams. Profesinės adaptacijos sutarties trūkumas yra tas, kad sutarties galiojimo metu darbuotojai neturi teisės išeiti mokamų atostogų ar mokamų laikinojo nedarbingumo atostogų.

Nuo programos įgyvendinimo pradžios, pasibaigus mokomosios praktikos programai ir profesinės adaptacijos sutarties galiojimui, dviem asmenims buvo pasiūlytos nuolatinės sutartys. Šiuo metu keturi asmenys dalyvauja mokomosios praktikos programoje, o su aštuoniais neįgaliais darbuotojais yra sudarytos profesinės adaptacijos sutartys. Per pastaruosius trejus metus visų komunos

VEIKLOS SRITIS

▶ Viešasis administravimas

ĮDARBINTŲ NEĮGALIŲ ASMENŲ SKAIČIUS

▶ 18

KONTAKTINIAI DUOMENYS

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

darbuotojų mąstysena labai pasikeitė ir dabar neįgalūs kolegos vertinami už jų įgūdžius ir indėlį į savivaldybės darbą. Neįgalūs asmenys pasirodė esantys vertingi kolektyvo nariai, kurie entuziastingai atlieka savo darbą.

Nuolatinis paskirto kuratoriaus ir darbuotojų dialogas buvo labai svarbus siekiant užtikrinti sklandų jų įsitraukimą naujose darbo vietose. Vis dėlto Iklio komunai tebėra sunku rasti neįgalių darbuotojų tam tikroms pareigoms, netaikant pozityviosios diskriminacijos, bet sudarant tinkamas sąlygas. Komunoje netaikomos palankesnės sąlygos ir nėra rezervuotų vietų neįgaliesiems, tačiau siekiama įdarbinti žmones, atsižvelgiant į jų pasirengimą ir įgūdžius, taikant tokias pačias taisykles kaip ir visiems kitiems.



▲
Sergio, įdarbintas pagal terminuotą darbo sutartį po to, kai integravosi į pašto tarnybos darbą. ©klio komuna.

▶ ŽVILGSNIS Į ATEITĮ

Integracijos procesas trunka gana ilgai (bent dvejus metus) ir nėra garantijų, kad visiems bus pasiūlyta nuolatinio darbo sutartis. Žmonės yra rengiami konkrečioms pareigoms, todėl nelengva pasiūlyti jiems darbo sutartį kitame tos pačios savivaldybės administracijos biuro skyriuje. Ikllo komuna pritartų, kad būtų sukurta regioninė platforma, vienijanti profesinės integracijos ciklą baigusius kandidatus, kad juos galėtų įdarbinti kitos administracijos, ieškančios toms konkrečioms pareigoms eiti parengtų darbuotojų.





PRANCŪZIJA

▶ VALSTYBINĖS UŽIMTUMO TARNYBOS BIURO PRITAIKYMAS NEĮGALAUŠ DARBUOTOJO POREIKIAMS (PRANCŪZIJA)

▶ PERSPEKTYVIOS PRAKTIKOS APRAŠYMAS

Valstybinės užimtumo tarnybos biure Serė, mažame Pietų Prancūzijos miestelyje, dirba fizinę negalią turinti darbuotoja, kuri nuo 2009 m. yra dirbusi vietos įdarbinimo tarnybose įvairiose Prancūzijos vietose. Per tuos metus ji susikūrė sėkmingą karjerą valstybės tarnyboje.

Dirbdama valstybinės užimtumo tarnybos konsultante, ji turi padėti bedarbiams užsiregistruoti Prancūzijos bedarbių sistemoje ir informuoti juos apie agentūros teikiamas paslaugas. Tiksliau kalbant, ji informuoja žmones apie jų bylos būseną, tvarko jų prašymus, paspartina klientų dokumentų dėl išmokų nagrinėjimą ir juos atnaujiną, be to, ji yra biuro referentė sukčiavimo klausimais. Ji tvarko 350 bendruomenės bedarbių bylų.

Kad ji galėtų atlikti šį darbą, Serė biure buvo įdiegtos kelios tinkamo sąlygų pritaikymo priemonės. Ji susitiko su ergonomikos specialistu, kuris kruopščiai suplanavo jai tinkamiausią darbo vietą biure (pvz., didelį darbo stalą, pritaikytą jos neįgaliojo vežimėliui). Jai taip pat buvo suteikta finansinė parama, kad būtų automatizuota jos

automobilio durelių atidarymo sistema, o greičio ir stabdžių funkcijų valdymo įrenginys įtaisytas ant vairo. Kaip teigė Užimtumo tarnybos vadovas:

“ Ji tikrai sunkiai dirbo, kad visiems įrodytų, jog neįgalieji gali geriau atlikti darbą. Ji labai stengiasi padėti žmonėms susirasti naują darbą ir yra tikra kovotoja su nedarbu.

Ėmus geriau suprasti šiuos aspektus Užimtumo tarnyboje, jos priimamajame buvo atlikta patobulinimų, kad būtų galima priimti neįgalius klientus. Pavyzdžiui, kompiuteriai įrengti žemiau, kad bedarbiai, sėdintys neįgaliojo vežimėliuose, taip pat galėtų jais naudotis ieškodami profesinio mokymo galimybių įdarbinimo centro duomenų bazėje.

VEIKLOS SRITIS

▶ Viešasis administravimas

ĮDARBINTŲ NEĮGALIŲ ASMENŲ SKAIČIUS

▶ 1

KONTAKTINIAI DUOMENYS

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



▶ ŽVILGSNIS Į ATEITĮ

Iš šio pavyzdžio matyti, kad neįgalieji taip pat gali būti įdarbinti mažesnėse administravimo įstaigose ar mažiau išteklių turinčiose įmonėse. Serė valstybinė užimtumo tarnyba yra įsitikinusi, kad tokiomis sėkmės istorijomis reikėtų plačiai dalytis, todėl ji skatina savo darbuotojus dalyvauti informuotumo didinimo renginiuose mokyklose ir įmonėse, kur susitinkant su darbdaviais galima tiesiogiai prisidėti prie stereotipų griovimo.

Kolegos užimtumo tarnyboje pradėjo palankiau vertinti darbo ieškančius neįgalius asmenis, nes patys pamatė, kad negalia nėra kliūtis ir žmogus gali susikurti sėkmingą karjerą. Iki šiol Prancūzijos valstybinėje užimtumo tarnyboje įdarbinta 4200 žmonių (9 proc. darbuotojų) visoje šalyje.

Žmogiškųjų išteklių darbuotojai įgyvendina visapusišką negalios politiką, kurios biudžetas sudaro 3,1 mln. EUR, o keturios pagrindinės kryptys yra šios:

- ▶ aktyvus regioninių ryšių punktų, atsakingų už su negalia susijusius klausimus, tinklas, glaudžiai bendradarbiaujantis su įdarbinimo agentais;
- ▶ IT skyrius, atsakingas už skaitmeninius sprendimus ir prieinamumą;
- ▶ konkretūs su negalia susiję veiksmai, pavyzdžiui tinkamas sąlygų pritaikymas darbo vietoje, galimybės dalyvauti mokymuose ir pan.;
- ▶ informuotumo didinimo veiksmų, skirtų įvairių sektorių vadovams ir darbuotojams, įgyvendinimas.

Serė valstybinė užimtumo tarnyba toliau dirbs, kad panaikintų visų formų diskriminaciją darbo vietoje savo darbuotojų ir klientų atžvilgiu.



B. PRIVAČIOJO SEKTORIAUS PAVYZDŽIAI

-  „Shell Global“ / „Shell Bulgaria EAD“ (Bulgarija) įtraukaus prieinamumo katalogas
-  Profesinė integracinė rehabilitacija kaip žmogiškųjų išteklių paslauga bendrovėje „E.ON Hungary Ltd“ (Vengrija)
-  Išmokų neįgaliems darbuotojams paketas bendrovėje „ING Bank Śląski S.A.“ (Lenkija)
-  Dizaino naudojimas siekiant remti sutrikusio intelekto asmenų įdarbinimą restorane „Le Reflet“ Nante (Prancūzija)
-  Neįgalių asmenų mokymas ir įdarbinimas interneto svetainės kuriančiame startuolyje „Domino Dizajn d.o.o.“ (Kroatija)
-  Neįgaliųjų įdarbinimas visuose popieriaus fabrike UAB „SMILTAINIS IR KO“ (Lietuva) skyriuose
-  Socialinis verslumas bendrovėje „Etincelle o.s.“ kovojant su stereotipais ir atveriant kelią įdarbinimui atviroje darbo rinkoje (Čekija)
-  Sėkminga socialinė įmonė „Grupo SIFU“ (Ispanija), rengianti neįgaliuosius atvirai darbo rinkai





BULGARIJA

▶ „SHELL GLOBAL“ / „SHELL BULGARIA EAD“ (BULGARIJA)
ĮTRAUKAUS PRIEINAMUMO KATALOGAS*

* Šį perspektyvios praktikos pavyzdį pateikė „Shell Bulgaria“, tačiau tai yra „Shell Global“ iniciatyva.

▶ PERSPEKTYVIOS PRAKTIKOS APRAŠYMAS

„Shell Global“ darbo vietų prieinamumo tarnyba suteikia galimybę darbuotojams prašyti atlikti fizinius darbo priemonių pritaikymus, kad būtų pašalintos kliūtys jų darbo vietoje. Iniciatyva buvo pradėta įgyvendinti 2016–2018 m.

laikotarpiu 36 Europos, Azijos ir Šiaurės bei Pietų Amerikos šalyse ir joje dalyvavo apie 50 000 darbuotojų, dirbančių 83 „Shell“ padaliniuose. „Shell Bulgaria“ neseniai pristatė šią paslaugą 70 savo darbuotojų. Darbo vietų prieinamumo tarnyba įsteigta užmezgant tvirtus partnerystės ryšius ir pasitelkiant tarpsektorinį IT, nekilnojamojo turto, sveikatos ir žmogiškųjų išteklių padalinių bendradarbiavimą.

Svarbiausias tarnybos ypatumas yra baldų, priedų, IT aparatinės ir programinės įrangos prieinamumo katalogas, iš kurio darbuotojai gali tiesiogiai užsisakyti. Katalogas yra patogus naudoti ir jame pateikiama aiški informacija apie kiekvieną turimą gaminį. Pagrindinis šio katalogo privalumas yra tai, kad jis buvo parengtas įtraukiai, todėl darbuotojams nereikia įrodyti savo negalios būklės. Jie gali tiesiogiai užsisakyti iš šio

katalogo be savo tiesioginių vadovų leidimo, nes gaminių įsigijimas yra finansuojamas iš centrinių arba vietos lygmens biudžetų. Taip buvo pereita nuo medicininio prie pasitikėjimu grindžiamo ir į asmenį orientuoto požiūrio, susijusio su negalia ir apskritai individualiais poreikiais. Taikant šį vieno langelio principą, darbuotojai gali greitai išspręsti prieinamumo problemas darbo vietoje.

Taip pat įsteigtas prieinamumo centras, kuriame vyresnieji žmogiškųjų išteklių konsultantai teikia informaciją ir konsultacijas darbuotojams. Be to, kartu su ryšių neįgaliųjų klausimais punktais (paskirtais įvairiuose „Shell“ padaliniuose), jie atlieka itin svarbų vaidmenį samdant naujus darbuotojus, siekiant užtikrinti, kad iki tol, kai žmonės pradės eiti savo naujas pareigas, būtų tinkamai įvertinti ir patenkinti jų poreikiai. „Shell“ taip pat mano, kad svarbu nuolat teikti informaciją

VEIKLOS SRITIS

▶ energetika
(gamybos ir vartojimo sektoriai)

IDARBINTŲ NEĮGALIŲ
ASMENŲ SKAIČIUS

▶ nėra duomenų

KONTAKTINIAI
DUOMENYS

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

(pvz., vidaus informaciniuose biuleteniuose, per darbuotojų susirinkimus) apie šią paslaugą, o šalies organizacijos dažnai apie ją primena ir skatina darbuotojus ją naudotis.

Iki šiol darbo vietų prieinamumo tarnyba per interneto platformą ir prieinamumo centrą gavo per 1500 prašymų dėl darbo vietos pritaikymo (50 proc. Europoje). Darbuotojai, kurie jau pasinaudojo šia paslauga, pateikė teigiamų atsiliepimų. Pavyzdžiui, Bulgarijos biuro darbuotojas teigė:

“ Labai džiaugiuosi šia paslauga – agentas pasiūlė tinkamą gaminį ir jis buvo pristatytas laiku. Tas gaminyje turėjo labai didelės įtakos mano gebėjimui nesunkiai atlikti darbą, dėkoju už šios paslaugos įdiegimą. Manau, kad ši paslauga teikiama labai sėkmingai.



©Shell ►

► ŽVILGSNIS Į ATEITĮ

Bendrovė „Shell“ yra įsitikinusi, kad prieinamos ir įtraukios darbo aplinkos užtikrinimas yra teisinga kryptis ir gero verslo scenarijaus pavyzdys. Darbuotojai vertina darbo vietą, kurioje nėra kliūčių, o jų įsitraukimas pagerins visos įmonės veiklos rezultatus.

“ Shell“ didžiuojasi būdama viena pirmųjų tarptautinių bendrovių, sukūrusių visuotinį procesą sprendžiant su darbo vietos pritaikymu darbuotojams susijusius klausimus. Svarbu atkreipti dėmesį į tai, kaip siekiama, kad mūsų prieinamumo paslauga būtų visapusiška, taikant ne medicininį, o pasitikėjimu grindžiamą procesą.

„Shell“ yra pasirengusi pasidalyti savo standartinės darbo vietos prieinamumo paslaugos modeliu su kitais darbdaviais visame pasaulyje.



**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**
CHANGING A WORKPLACE TO MAKE IT MORE ACCESSIBLE

**ONE SINGLE SERVICE TO
REQUEST WORKPLACE
ADJUSTMENTS**

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

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



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

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

**WORKPLACE
ACCESSIBILITY**
CHANGING A WORKPLACE TO MAKE IT MORE ACCESSIBLE





VENGRIJA

▶ PROFESINĖ INTEGRACINĖ REABILITACIJA KAIP ŽMOGIŠKŲJŲ IŠTEKLIŲ PASLAUGA BENDROVĖJE „E.ON HUNGARY LTD“ (VENGRIJA)

▶ PERSPEKTYVIOS PRAKTIKOS APRAŠYMAS

„E.ON Hungary“ laikosi visa apimančio požiūrio į įdarbinimą, o tai reiškia, kad nėra specialiai neįgaliesiems skirtų darbo vietų, bet jie gali dirbti visose darbo vietose.

Bendrovė yra pasirengusi sudaryti tinkamas sąlygas naujiems darbuotojams. Nuo 2012 m. „E.ON Hungary“ įgyvendina strategiją, kuria siekiama padidinti neįgalių darbuotojų skaičių bendrovėje, pagrindinį dėmesį skiriant dviem sritims:

1. viso įdarbinimo ir atrankos proceso metu neįgaliesiems suteikiamos lygios galimybės;
2. neįgaliesiems darbuotojams teikiama profesinės rehabilitacijos paslauga, kurią valdo žmoniškųjų išteklių skyrius.

E.ON Hungary“ glaudžiai bendradarbiauja su daugiau nei 20 teisių gynimo ir paslaugų teikėjų

NVO, veikiančių negalios srityje, kurios padėjo įvertinti įdarbinimo procesą ir pateikė konkrečių pasiūlymų, kaip panaikinti kliūtis neįgaliesiems. Dėl šio bendradarbiavimo „E.ON Hungary“ prireikus visiems kandidatams teikia indukcinės kilpos sistemas, mentorystės ir gestų vertimo paslaugas. Internetinė įdarbinimo platforma taip pat yra reguliariai tikrinama, kad būtų užtikrinta prieiga regos sutrikimų turintiems asmenims.

Profesinės rehabilitacijos paslauga apima visus profesinės integracinės rehabilitacijos aspektus, įskaitant būklės įvertinimą, asmeninį sveikimo ar rehabilitacijos planą, darbo pagal įgūdžius

VEIKLOS SRITIS

▶ energijos tiekimas

ĮDARBINTŲ NEĮGALIŲ ASMENŲ SKAIČIUS

▶ 105

KONTAKTINIAI DUOMENYS

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

parinkimą, darbo vietos pritaikymą, kolektyvo paramą ir paramą vadovams. Teikiant šią paslaugą prireikus galima konsultuotis su psichologiniais ir socialiniais tarnybomis, taip pat gali būti skirtas asmeninis (850 EUR vertės) biudžetas (skirtas, pvz., prieinamumo priemonėms, mokesčiui už išorės mokymus, papildomai mitybai). Nuo 2012 m. iš viso 109 darbuotojai paprašė suteikti rehabilitacijos paramą ir dauguma jų (75 proc.) liko dirbti įmonėje. Pagrindinis rehabilitacijos paslaugos tikslas – padėti kolegai išlaikyti turimą darbo vietą, tačiau jei tai neįmanoma, žmoniškųjų išteklių skyrius visada stengiasi surasti alternatyvią darbo vietą.

▶ ŽVILGSNIS Į ATEITĮ

„E.ON“ ne tik įdarbina neįgaliuosius, bet ir prisiima atsakomybę už darbuotojus, kurie tapo neįgalūs po to, kai buvo įdarbinti. Šis požiūris taip pat padeda geriau integruotis naujai įdarbintiems neįgaliems asmenims. Be to, bendrovė „E.ON“ yra tvirtai įsitikinusi, kad naudinga remti darbuotojus ir rūpintis jų gerove. Bendrovė vertina neįgalių darbuotojų įgūdžius ir gebėjimus, nes jie svariai prisideda prie bendrovės veiklos.





LENKIJA

► IŠMOKŲ NEĮGALIAMS DARBUOTOJAMS PAKETAS BENDROVEJE „ING BANK ŚLĄSKI S.A.“ (LENKIJA)

► PERSPEKTYVIOS PRAKTIKOS APRAŠYMAS

Tvarumas ir įvairovė – neatsiejama „ING Bank Śląski S.A.“ verslo koncepcijos dalis.

Tarptautinio banko Lenkijos filialas šiuo metu įgyvendina naują 2019–2021 m. tvarumo strategiją ir formuoja savo misiją taip: „Bankas, skirtas verslui, bankas, suteikiantis lygias galimybes,

„**žaliųjų investicijų projektų bankas ir aplinką tausojantis bankas.**

ING įsipareigoja skatinti įvairovę darbe, nes suvokiama, kad tai padeda bendrovei kurti naujas idėjas ir sprendimus, kurie yra esminiai sėkmės veiksniai. Įgyvendinant banko įvairovės strategiją, nuo 2019 m. pradžios taikomos konkrečios priemonės, kad būtų sukurta įtrauki darbo aplinka be kliūčių, o banko paslaugos būtų prieinamos neįgaliesiems klientams. Prieš priimdama galutinį sprendimą dėl paramos priemonių rūšies, banko vadovybė konsultavosi su neįgaliais darbuotojais, kad išsiaiškintų jų poreikius. Įsiklausymas į neįgalių darbuotojų nuomonę viso proceso metu padėjo suteikti jų lūkesčius atitinkančią paramą. Bankas neįgaliesiems darbuotojams ir neįgalius

vaikus auginantiems darbuotojams siūlo išmokų ir paslaugų paketą. Paketą sudaro:

- nuolatinės kas mėnesį mokamos išmokos, finansuojamos iš įmonės socialinių išmokų fondo, skirto **a)** vidutinę arba sunkią negalią turintiems darbuotojams (iki šiol fondo išmokomis pasinaudojo 114 darbuotojų); **b)** neįgalius vaikus auginantiems darbuotojams (iki šiol fondo išmokomis pasinaudojo 156 darbuotojai);
- papildomos atostogos: **a)** neįgalumo pažymėjimą turintys darbuotojai turi teisę gauti tris papildomas mokamų atostogų dienas per metus (iki šiol šia teise pasinaudojo aštuoni darbuotojai); **b)** neįgalius vaikus auginantys darbuotojai turi teisę gauti penkias papildomas mokamų atostogų dienas per metus (iki šiol šia teise pasinaudojo dešimt darbuotojų); **c)** darbuotojai, neoficialiai slaugantys savo neįgalius sutuoktinius, partnerius, tėvus, uošvius ar senelius, turi teisę gauti dvi papildomas mokamų atostogų dienas per metus (iki šiol šia teise pasinaudojo 62 darbuotojai).

VEIKLOS SRITIS

► bankų sektorius

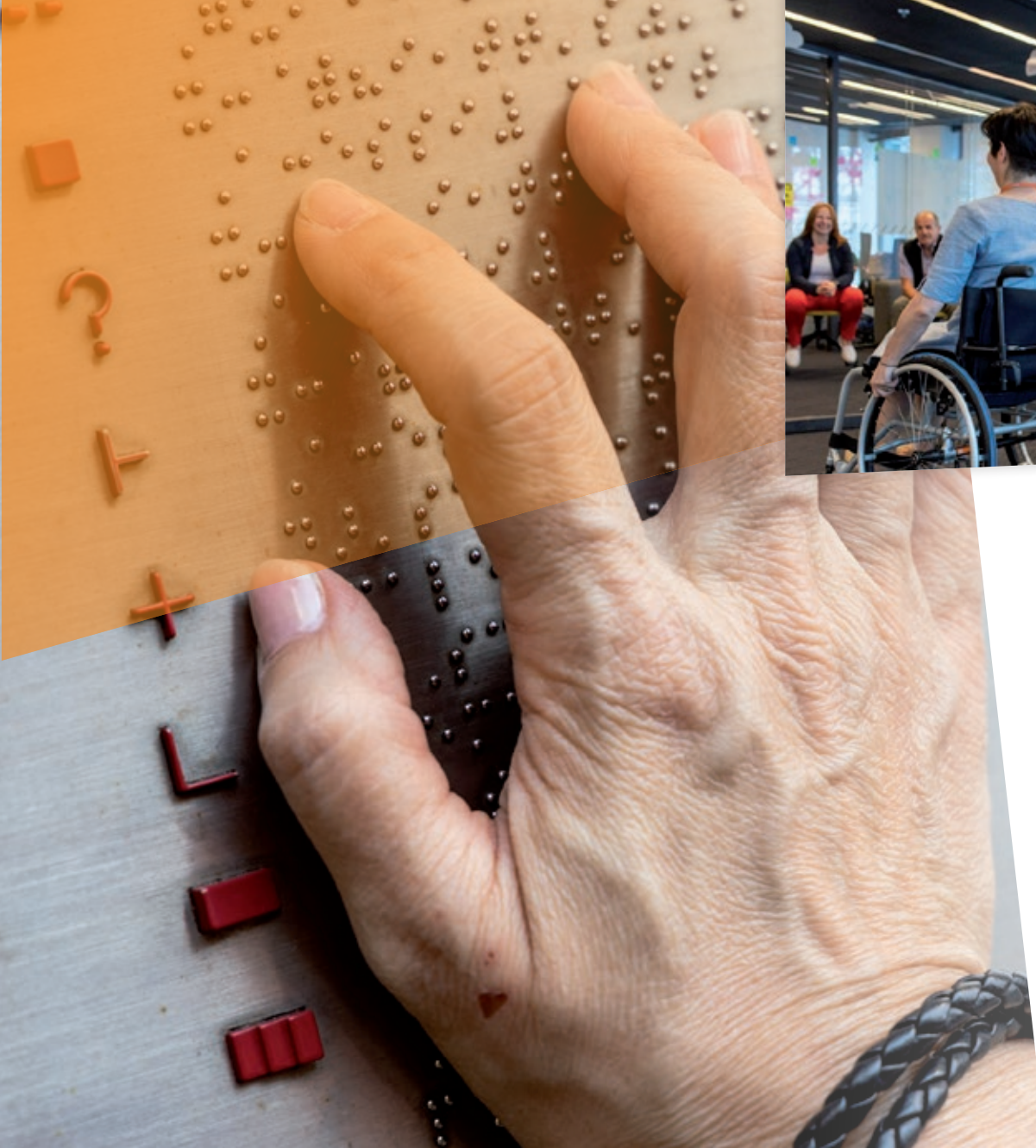
ĮDARBINTŲ NEĮGALIŲ ASMENŲ SKAIČIUS

► 143

KONTAKTINIAI DUOMENYS

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

„ING Bank Śląski S.A.“ taip pat užmezgė glaudų bendradarbiavimą su nevyriausybinėmis organizacijomis (Integracijos fondu, Aktyvumo skatinimo fondu), kurios rengia ir remia neįgaliuosius jiems ieškant darbo ir viso įdarbinimo proceso metu. Kartu jie išleido vadovų ir brošiūrų, kad padėtų sėkmingai įdarbinti neįgalius kandidatus bankų sektoriuje. 2019 m. bendrovė taip pat pradėjo įgyvendinti iniciatyvą, skirtą kovai su darbuotojų diskriminacija ir priekabiavimu, įskaitant darbuotojams skirtus privalomus e. mokymosi kursus apie tai, kaip atpažinti priekabiavimą ir elgtis patiriant netinkamą elgesį ar tapus tokio elgesio liudininku. Valdybos narių parama ir įsipareigojimai buvo labai svarbūs įgyvendinant šias priemones ir organizuojant visos įmonės informuotumo didinimo renginius, kaip antai 2019 m. vykusią įvairovės ir įtraukties savaitę.



©ING Bank Śląski S.A.

▶ **ŽVILGSNIS Į ATEITĮ**

Svarbus veiksnys įgyvendinant šį projektą yra tai, kad „ING Bank Śląski S.A.“ rėmėsi savo neįgalių darbuotojų nuomonėmis ir rekomendacijomis, kaip toliau gerinti darbo aplinkos prieinamumą ir įtraukumą. Įmonė reguliariai rengia darbuotojų ir valdybos narių pokalbius internetu, kurių metu galima pasidalyti idėjomis ir atvirai jas aptarti. Dar vienas privalumas – pakankamų išteklių užtikrinimas tinkamo sąlygų pritaikymo išlaidoms padengti. Norint tinkamai pritaikyti sąlygas, taip pat reikia keisti darbo taisykles, o vadovybė ir darbuotojai turi būti lankstūs.





PRANCŪZIJA

► DIZAINO NAUDOJIMAS SIEKIANT REMTI SUTRIKUSIO INTELEKTO ASMENŲ ĮDARBINIMĄ RESTORANE „LE REFLET“ NANTE (PRANCŪZIJA)

► PERSPEKTYVIOS PRAKTIKOS APRAŠYMAS

Flore Lelièvre nusprendė atidaryti restoraną, kuriame tokie žmonės kaip Dauno sindromą turintys jos vyresnysis brolis galėtų dirbti kaip ir visi kiti. Tikslas buvo Nanto širdyje įkurti vietą, kurioje, pasitelkiant jos architektūrą ir dizainą, būtų galima kurti intelekto sutrikimų turintiems žmonėms skirtas darbo vietas ir patenkinti jų poreikius.

Be darbo vietų kūrimo, svarbus socialinis tikslas buvo griauti stereotipus ir skatinti socialinę neįgaliųjų įtrauktį į plačiąją visuomenę. Po metų trukusio lėšų rinkimo restoranas „Le Reflet“ atvėrė duris, o jame pagal neteterminuotą darbo sutartį dirbo ir įprastą atlyginimą gavo septyni intelekto sutrikimų turintys žmonės. Restorane patiekiami tradiciniai Prancūzijos virtuvės patiekalai. Nuo antradienio iki penktadienio jis dirba pietų metu, o nuo ketvirtadienio iki šeštadienio – taip pat ir vakarienės metu. Restorane siūlomas iš anksto sudarytas meniu už fiksuotą kainą, kuris keičiamas kas dvi savaites.

Šio projekto naujovė yra tai, kad šiame restorane taikomi specialiai pritaikyti dizaino sprendimai, kurie padeda neįgaliems asmenims atlikti darbą virtuvėje, o taip pat dirbti padavėjais. Pavyzdžiui, užsakymų priėmimo sistema yra pritaikyta darbuotojams, kuriems sunku skaityti, rašyti ar įsiminti dalykus. Klientams pateikiamos užsakymų kortelės, kuriose jie gali tiesiog pažymėti savo pasirinktus patiekalus

ir gėrimus. Kadangi daugelio žmonių, turinčių Dauno sindromą, gebėjimas suimti daiktus ir delno raukšlės yra kitokios nei kitų žmonių, buvo sukurtos ergonominės lėkštės, kurių apačioje įspaustas rankos atspaudas. Tai suteikia daugiau tvirtumo ir užtikrintumo padavėjams su Dauno sindromu. Pritaikyti padėkliukai padeda darbuotojams įsivaizduoti įrankių vietą. Virtuvėje buvo įrengta speciali darbo vieta, kurioje naudojamos įvairios ergonominės priemonės ir įrankiai, kad darbuotojams būtų lengviau atlikti užduotis. Be to, kiekvienam darbuotojui buvo sukurtos įvairios pagalbinės vaizdinės priemonės ir piktogramos, kad būtų gerinami jų įgūdžiai ir savarankiškumas darbe.

Pagrindiniai projekto įgyvendinimo sunkumai yra susiję su administracine našta. Nuo restorano „Le Reflet“ atidarymo apie jį daugiau kaip 120 kartų skelbta įvairiuose žiniasklaidos kanaluose, o klientų atsiliepimai apie maisto kokybę, atmosferą ir bendrą patirtį yra pūkūs. Restoranas taip pat gavo keletą apdovanojimų.

► ŽVILGSNIS Į ATEITĮ

Restoranas „Le Reflet“ didžiuojasi sukūręs kontrolės sistemą, kuri galėtų būti naudojama kaip pavyzdinė priemonė maitinimo įmonėms, norinčioms įdarbinti intelekto ar atminties sutrikimų turinčius asmenis. Projekto sėkmės paslaptis – įvairių suinteresuotųjų subjektų bendradarbiavimas su įvairių sričių specialistais. Restoranas jau išplėtė savo veiklą ir atidarė naują restoraną Paryžiaus centre.

VEIKLOS SRITIS

► gastronomija

ĮDARBINTŲ NEĮGALIŲ ASMENŲ SKAIČIUS

► 7

KONTAKTINIAI DUOMENYS

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





KROATIJA

▶ NEĮGALIŲ ASMENŲ MOKYMAS IR ĮDARBINIMAS INTERNETO SVETAINES KURIANČIAME STARTUOLYJE „DOMINO DIZAJN D.O.O.“ (KROATIJA)

▶ PERSPEKTYVIOS PRAKTIKOS APRAŠYMAS

„Domino Dizajn d.o.o.“ – nedidelė Kroatijos bendrovė, kuri specializuojasi dizaino ir informacinių technologijų srityje.

Gavę finansinę Kroatijos neįgaliųjų ekspertų vertinimo, profesinės reabilitacijos ir užimtumo instituto (ZOSI) paramą, jie 2018 m. pradėjo įgyvendinti interneto programos kūrimo ir rinkodaros projektą, kuriame iš pradžių dirbo du neįgalieji (vienas kurčiasis ir vienas fizinę negalią turintis asmuo).

„Domino Dizajn“ tikslas – sukurti nepriklausomą bendrovę, kurioje neįgalieji ir negalios neturintys asmenys dirbtų kartu, o bendrovė turėtų pakankamai pajamų, kad užtikrintų jos veikimą ir augimą siekiant užsibrėžto tikslo. Bendrovė yra įsitikinusi, kad:

Prieš pradėdama įgyvendinti projektą „Domino Dizajn“ įsigijo visą reikalingą įrangą, atliko darbo vietos pakeitimus, įdarbino neįgalių darbuotojų ir suteikė jiems metų trukmės IT srities mokymus“. Technologijos labai padėjo sudaryti tinkamas sąlygas, taip pat eksploatuoti mašinas, kurias darbuotojai valdo kompiuteriais. Darbuotojai gerai įsiliejo į kolektyvą, o darbas turėjo teigiamos įtakos jų gyvenimui ir finansinei padėčiai.

VEIKLOS SRITIS

▶ dizainas ir informacinės technologijos

ĮDARBINTŲ NEĮGALIŲ ASMENŲ SKAIČIUS

▶ 2

KONTAKTINIAI DUOMENYS

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

“ Neįgalūs asmenys yra vertingi, lojalūs ir puikūs darbuotojai bet kokiai įmonei, kuri yra sumani ir išradinga, todėl skiria jiems darbus, kuriuos jie visiškai (arba atlikus tam tikrus pakeitimus) pajėgūs atlikti ir atskleisti visą savo potencialą

▶ ŽVILGSNIS Į ATEITĮ

Šis projektas laikomas sėkmingu, nes jis sukurtas taip, kad veiktų atviroje darbo rinkoje, ir parodo, kad mažosios įmonės taip pat gali įdarbinti neįgaliuosius. Atsižvelgiant į įmonės planus toliau plėtoti aukštųjų technologijų projektų įgyvendinimą, svarbu įdarbinti tinkamų technologinių įgūdžių turinčius žmones. Iki 2020 m. pabaigos įmonė galės įdarbinti dar vieną neįgalų asmenį ir turės stabilų pajamų bei realią galimybę augti ir plėtoti veiklą.





LIETUVA

▶ ENEJGALIŲJŲ ĮDARBINIMAS VISUOSE POPIERIAUS FABRIKO UAB „SMILTAINIS IR KO“ (LIETUVA) SKYRIUOSE

▶ PERSPEKTYVIOS PRAKTIKOS APRAŠYMAS

2008 m., įgijusi teigiamos patirties dirbant su neįgaliais darbuotojais, Lietuvos bendrovė UAB „SMILTAINIS IR KO“ nusprendė pateikti paraišką dėl socialinės įmonės statuso pagal Lietuvos įstatymus.

Tikslas buvo į įmonės darbą įtraukti daugiau neįgaliųjų ir įdarbinti juos ne tik gamybos, bet ir pardavimų, rinkodaros ir apskaitos skyriuose. Šiuo metu daugiau kaip 50 proc. visų darbuotojų yra asmenys, turintys įvairių rūšių negalia, dirbantys visą darbo dieną.

Įmonė sudaro specialiai pritaikytas tinkamas sąlygas visiems darbuotojams, kuriems jų reikia. Pavyzdžiui, individuali pagalba teikiama darbuotojui su Dauno sindromu. Maždaug 10 proc. darbuotojų yra kurtieji, todėl iš pradžių bendraujant kilo tam tikrų sunkumų. Priežiūrą vykdančios darbuotojos dalyvavo tam tikruose mokymuose, kad išmokytų pagrindinius gestus ir galėtų tiesiogiai bendrauti su savo darbuotojais. Gestų kalbos vertėjai yra samdomi tada, kai reikia padėti per visos įmonės susirinkimus ir įmonės išvykų metu. Prieš įdarbinant fizinių sutrikimų

turinčius asmenis, buvo pritaikyti įėjimai ir vonios kambariai ir sukurtos individualiai pritaikytos darbo vietos. Neįgalūs darbuotojai yra visiškai integruoti į įmonės veiklą ir dalyvauja mokymuose bei įvairiuose visuomeniniuose renginiuose kaip ir kiti darbuotojai. Dažnai pasitaikantis sunkumas dirbant su neįgaliais darbuotojais buvo tai, kad dauguma jų dirbo šiek tiek lėčiau, todėl dabar, priimdama naujus užsakymus, įmonė numato ilgesnę gamybos trukmę.

Norint sukurti įtraukią ir visiems palankią darbo aplinką, buvo būtinas generalinio direktoriaus įsipareigojimas. Vienas iš teigiamų projekto rezultatų yra tai, kad darbuotojai keičiasi retai, nes žmonės jaučiasi vertinami ir jiems patinka jų darbas fabrike, už kurį jie taip pat gauna deramą darbo užmokestį.

VEIKLOS SRITIS

▶ popieriaus ir biuro reikmenų gamyba

ĮDARBINTŲ NEĮGALIŲ ASMENŲ SKAIČIUS

▶ 45

KONTAKTINIAI DUOMENYS

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



► ŽVILGSNIS Į ATEITĮ

Iš UAB „SMILTAINIS IR KO“ perspektyvios patirties matyti, kad neįgaliųjų įdarbinimas jokių būdu netrukdo įmonės sėkmei, atvirkščiai, tai gali prisidėti prie jos augimo. Neįgalieji gali būti atsidavę ir lojalūs darbuotojai ir, suteikus jiems reikiamą pagalbą, gali būti įdarbinti įvairiuose skyriuose bei eiti įvairias pareigas.





ČEKIJA

SOCIALINIS VERSLUMAS BENDROVĖJE „ETINCELLE O.S.“ KOVOJANT SU STEREOTIPAIS IR ATVERIANT KELIĄ ĮDARBINIMUI ATVIROJE DARBO RINKOJE (ČEKIJA)

PERSPEKTYVIOS PRAKTIKOS APRAŠYMAS

Prieš penkiolika metų bendrovė „Etincelle“ pradėjo savo veiklą kaip profesinio rengimo ir mokymo centras. Netrukus suprasta, kad nors neįgalieji sėkmingai baigė mokymo programas, jokie darbdaviai nenorėjo jų įdarbinti dėl visuomenėje vis dar vyraujančių stereotipų.

Todėl „Etincelle“ vadovai nusprendė, kad įmonė taps socialine įmone ir tiesiogiai kurs darbo vietas neįgaliesiems gastronomijos ir valymo sektoriuose. Pradinį projektą rėmė Europos socialinis fondas. Dabar ši įmonė jau yra finansiškai nepriklausoma, turi dešimt kavinių, šešias valymo komandas ir ūkį; iš viso įmonėje dirba beveik 150 intelekto sutrikimų turinčių žmonių.

Nepaisant to, remdamasi šia patirtimi, „Etincelle“ vėl grįžta prie paramos teikimo neįgaliesiems

asmenims, kad padėtų jiems susirasti darbą atviroje darbo rinkoje. Jie siūlo bendradarbiavimą darbdaviams, kurie neturi patirties įdarbinant sutrikusio intelekto žmones. „Etincelle“ sukūrė iš tikrųjų novatorišką savo kavinės „Mezi Řádky“ socialinės franšizės koncepciją, kurią galima lengvai pritaikyti ir įsteigti įdarbinant neįgalios darbo jėgos žmones. Šią iniciatyvą papildė metodinė programa, skirta darbuotojų padėjėjams ir instruktoriams, kurie tiesiogiai bendrauja su neįgaliais darbuotojais (pvz., virtuvėje).

VEIKLOS SRITIS

► gastronomija,
valymo paslaugos

ĮDARBINTŲ NEĮGALIŲ ASMENŲ SKAIČIUS

► 148

KONTAKTINIAI DUOMENYS

<http://etincelle.cz/>

Per pastaruosius penkiolika metų 80 proc. iš daugiau kaip 700 „Etincelle“ darbuotojų buvo neįgalieji, kurie įgijo įgūdžių, darbo patirties ir finansinę nepriklausomybę. Daugelis jų paliko įmonę, kad galėtų siekti karjeros atviroje darbo rinkoje.

“ Manome, kad labai svarbu rimtai vertinti žmogiškąjį potencialą ir padėti augti visiems, kurie to nori.

▶ ŽVILGSNIS Į ATEITĮ

Iš pradžių „Etincelle“ susidūrė su dideliu klientų, besilankančių kavinėje, kurioje šviežius kepinius ir patiekalus ruošia neįgalieji, nepasitikėjimu. Todėl įmonė nusprendė nepabrėžti įtraukaus kavinės pobūdžio, bet norėjo, kad patys klientai įvertintų jų produktus. Atrodo, kad šis modelis pasiteisino, nes visos įmonės kavinės veikia sėkmingai.

„Etincelle“ yra įsitikinusi, kad norint skatinti darbdavius atviroje darbo rinkoje samdyti neįgalius asmenis, reikalingi griežti ir įgyvendinami įstatymai dėl nediskriminavimo. Darbdaviams turėtų būti teikiama parama, kad jie galėtų tinkamai pritaikyti sąlygas ir tai įgyvendinti.



ISPANIJA

▶ SĖKMINGA SOCIALINĖ ĮMONĖ „GRUPO SIFU“ (ISPANIJA), RENGIANTI NEĮGALIUOSIUS ATVIRAI DARBO RINKAI

▶ PERSPEKTYVIOS PRAKTIKOS APRAŠYMAS

„Grupo SIFU“ buvo įsteigta 1993 m. Barselonoje kaip įtrauki įmonė tokiu metu, kai Ispanijos darbo rinkoje neįgaliesiems nebuvo galimybių. Per daugiau kaip 20 metų įmonė išplėtė savo profesinę veiklą daugiau kaip 30-yje biurų visoje Ispanijoje, o 2018 m.

Prancūzijoje įsteigė savo pirmą tarptautinį biurą. Visoje Ispanijoje joje dirba maždaug 4 500 neįgalių asmenų, iš kurių 35 proc. laikomi asmenimis, kuriems reikia didelės pagalbos. Kaip socialinė įmonė, ji teikia infrastruktūros priežiūros paslaugas įmonėms, užsakančioms šias paslaugas, įskaitant:

- ▶ valymo paslaugas,
- ▶ infrastruktūrų valdymą,
- ▶ prekes ir paslaugas,
- ▶ techninę priežiūrą,
- ▶ konsultacijas įmonių socialinės atsakomybės klausimais.

2019–2020 m. Grupo SIFU“ pradėjo įgyvendinti įtraukią užimtumo programą, skirtą skatinti neįgaliųjų galimybę patekti į atvirą darbo rinką. Siekiant pagerinti jų įsidarbinamumą atviroje darbo rinkoje, daugiau kaip 1 300 žmonių buvo suteikti daugiau kaip 30 000 valandų trukmės mokymai. 2019 m. įmonė padėjo daugiau kaip 100 darbuotojų pereiti į atvirą darbo rinką. Be to, „Grupo SIFU“ fondas yra ne pelno asociacija, rengianti informuotumo didinimo ir jautrumo ugdymo mokymus įmonėms atviroje darbo rinkoje, siekiant įtikinti jas, kad neįgaliųjų įdarbinimas teikia privalumų.

2020 m. „Grupo SIFU“ taip pat laimėjo apdovanojimą Neįgaliesiems skirtų paslaugų teikėjų Europos asociacijos [Apdovanojimų „Užimtumas visiems“](#) verslo kategorijoje.

VEIKLOS SRITIS

- ▶ infrastruktūros priežiūros paslaugos

ĮDARBINTŲ NEĮGALIŲ ASMENŲ SKAIČIUS

- ▶ 4500

KONTAKTINIAI DUOMENYS

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



▶ ŽVILGSNIS Į ATEITĮ

Ispanijoje kovos su diskriminacija teisės aktais įmonėms nustatyta 2 proc. neįgaliųjų įdarbinimo kvota ir skatinama teikti pirmenybę paslaugoms, kurias, jei įmanoma, teikia socialiai įtraukios įmonės. Tuo atveju, jei įmonė negali įvykdyti 2 proc. kvotos, ji gali įvykdyti savo įsipareigojimus sudarydama sutartis dėl paslaugų teikimo su įmonėmis, kuriose dirba neįgalieji. Vis dėlto 81 proc. privačių Ispanijos bendrovių neįvykdo savo teisinių įsipareigojimų. Remiantis „Grupo SIFU“ duomenimis, visuomenėje vis dar vyrauja stereotipai ir trūksta žinių, o tai sudaro kliūčių neįgaliesiems susirasti darbą atviroje darbo rinkoje. Todėl šios įmonės užduotis – teikiant aukštos kokybės paslaugas parodyti, kad neįgalių asmenų įdarbinimas gali būti sėkmingas verslo modelis.



C. PILIETINĖS VISUOMENĖS PAVYZDYS

- ▶ **TINKLAS „VALUABLE NETWORK“, SKATINANTIS SUTRIKUSIO INTELEKTO ASMENŲ INTEGRACIJĄ Į APGYVENDINIMO IR MAITINIMO PASLAUGŲ SEKTORIŲ**
(ITALIJA, ISPANIJA, PORTUGALIJA, VENGRIJA, VOKIETIJA, TURKIJA)

VEIKLOS SRITIS

- ▶ apgyvendinimo ir maitinimo paslaugų sektorius (viešbučiai, restoranai, kavinės)

ĮDARBINTŲ NEĮGALIŲ ASMENŲ SKAIČIUS

- ▶ 75

KONTAKTINIAI DUOMENYS

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

PILIETINĖS VISUOMENĖS

Valuable
NETWORK



◀ © „Down Alapítvány” nuotrauka,
„Valueable Network”, Vengrija
© „Big Chefs Kavaklidere” nuotrauka, ▶
„Valueable Network”, Turkija

► PERSPEKTYVIOS PRAKTIKOS APRAŠYMAS

Tinklas „Valuable Network” (liet. vertingas tinklas) buvo sukurtas įgyvendinant Europos Komisijos bendrai finansuojamą projektą pagal programą „Erasmus”+ ir pradėtas įgyvendinti 2016 m. gruodžio mėn. Jame dalyvauja šešios Europos šalys: Italija, Ispanija, Portugalija, Vengrija, Vokietija ir Turkija.

Projekto tikslas – didinti įmonių socialinę atsakomybę skatinant sutrikusio intelekto asmenų integraciją į darbo rinką, tikslingai įdarbinant juos apgyvendinimo ir maitinimo paslaugų sektoriuje.

Tinkle „Valuable Network” jau dalyvauja daugiau kaip 100 įsipareigojusių įmonių partnerių (viešbučių, restoranų ir kavinių), kuriose mokomąją praktiką atlieka arba apmokamą darbą dirba iš viso 226 intelekto sutrikimų turintys žmonės. 75 asmenys buvo įdarbinti pagal terminuotą arba neterminuotą darbo sutartį. Nuo projekto įgyvendinimo pradžios kuratoriai padeda sutrikusio intelekto žmonėms susirasti naują darbą, derina susitikimus, palydi kandidatus į naują darbo vietą ir padeda jiems atlikti užduotis bei integruotis į kolektyvą. Taip pat buvo parengtas

bendradarbiavimo su viešbučių tinklais protokolais ir e. mokymosi kursai, skirti profesinio rengimo ir mokymo paslaugų teikėjams.

Dabar „Valuable – handing opportunities” (liet. vertingų galimybių suteikimas) yra prekės ženklas, kurį tinkle dalyvaujančios įmonės partnerės gali naudoti, kad parodytų savo tris įsipareigojimų lygius: auksinį, sidabrinį ir bronzinį. Auksinis lygis suteikiamas darbdaviams, kurie įdarbina bent vieną intelekto sutrikimų turintį darbuotoją ir veikia kaip prekių ženklo ambasadoriai. Šie įdarbinimai atviroje darbo rinkoje padėjo intelekto sutrikimų turintiems žmonėms tapti labiau nepriklausomiems darbe, taip pat, dėl daugybės įgytų naujų įgūdžių ir gaunamų pajamų, turėjo teigiamos įtakos jų asmeniniam gyvenimui.

► ŽVILGSNIS Į ATEITĮ

Iš didėjančio viešbučių, restoranų ir kitų įmonių, dalyvaujančių tinkle „Valuable Network”, skaičiaus matyti, kad apgyvendinimo ir maitinimo paslaugų sektorius yra įsipareigojęs į darbo rinką integruoti intelekto sutrikimų turinčius asmenis ir vertina juos kaip patikimus darbuotojus, jeigu jiems sudaromos tinkamos sąlygos. Projektas prisidėjo prie palankesnės ir efektyvesnės įmonių darbo aplinkos ir padidino plačiosios visuomenės informuotumą. Vienas iš iššūkių buvo tai, kad neįgalūs asmenys, dažnai dėl ilgalaikės stigmos ir socialinės atskirties, nėra tinkamai parengti arba jiems trūksta ryžto ieškoti darbo atviroje darbo rinkoje. Projektui reikės tvaraus finansavimo, kad sutrikusio intelekto žmonėms būtų užtikrinta stabili ir aiški perspektyva susirasti darbą apgyvendinimo ir maitinimo paslaugų sektoriuje.

▶ KAS GALI PADĖTI JUMS JUMS ĮGYVENDINTI SAVO TEISES?

▶ INSTITUCIJOS, Į KURIAS GALIMA KREIPTIS DĖL INFORMACIJOS IR PARAMOS DISKRIMINACIJOS ATVEJU

NACIONALINĖS LYGIŲ GALIMYBIŲ INSTITUCIJOS

Lygių galimybių institucijos – tai viešosios įstaigos, kovojančios su diskriminacija nacionaliniu lygmeniu, kurios yra įgaliotos skatinti, analizuoti, stebėti ir remti vienodą požiūrį nacionaliniu lygmeniu.

BELGIJA

- ▶ Belgijos moterų ir vyrų lygybės institutas
- ▶ Unia (Tarpfederalinis lygių galimybių centras)

BULGARIJA

- ▶ Apsaugos nuo diskriminacijos komisija

ČEKIJA

- ▶ Viešasis teisių gynėjas

DANIJA

- ▶ Vienodo požiūrio klausimų taryba
- ▶ Danijos žmogaus teisių institutas

VOKIETIJA

- ▶ Federalinė kovos su diskriminacija agentūra

ESTIJA

- ▶ Lyčių lygybės ir vienodo požiūrio komisaras

AIRIJA

- ▶ Airijos žmogaus teisių ir lygybės komisija

GRAIKIJA

- ▶ Graikijos ombudsmenas

ISPANIJA

- ▶ Rasinės ir etninės diskriminacijos panaikinimo taryba
- ▶ Moterų ir lygių galimybių institutas

PRANCŪZIJA

- ▶ Teisių gynėjas

KROATIJA

- ▶ Ombudsmeno tarnyba
- ▶ Lyčių lygybės ombudsmenas
- ▶ Neįgaliųjų reikalų ombudsmenas

ITALIJA

- ▶ Nacionalinės lygybės tarybos narys
- ▶ Nacionalinė kovos su rasine diskriminacija tarnyba UNAR

KIPRAS

- ▶ Žmogaus teisių administravimo ir apsaugos komisaro biuras

LATVIJA

- ▶ Ombudsmeno tarnyba

LIETUVA

- ▶ Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba

LIUKSEMBURGAS

- ▶ Vienodo požiūrio centras

VENGRIJA

- ▶ Lygių galimybių institucija
- ▶ Vengrijos Pagrindinių teisių komisaro biuras

MALTA

- ▶ Neįgaliųjų teisių komisija (CRPD)
- ▶ Nacionalinė lygybės skatinimo komisija (NCPE)

NYDERLANDAI

- ▶ Nyderlandų žmogaus teisių institutas

AUSTRIJA

- ▶ Austrijos Ombudsmenas negalios klausimais
- ▶ Vienodo požiūrio ombudsmenas

LENKIJA

- ▶ Žmogaus teisių komisaras

PORTUGALIJA

- ▶ Pilietybės ir lyčių lygybės komisija
- ▶ Lygybės darbo ir užimtumo srityje komisija
- ▶ Vyriausioji migracijos komisija

RUMUNIJA

- ▶ Nacionalinė kovos su diskriminacija taryba

SLOVĖNIJA

- ▶ Lygybės principo gynėjas

SLOVAKIJA

- ▶ Nacionalinis žmogaus teisių centras

SUOMIJA

- ▶ Nediskriminavimo reikalų ombudsmenas
- ▶ Lygių galimybių ombudsmenas

ŠVEDIJA

- ▶ Lygių galimybių ombudsmenas

▶ ĮVAIROVĖS CHARTIJOS

Pasirašydama įvairovės chartiją, organizacija įsipareigoja skatinti savo darbuotojų įvairovę ir jų lygias galimybes.

BELGIJA

Briuselio sostinės regiono įvairovės chartija buvo priimta 2005 m. gruodžio mėn. ir prie jos yra prisijungusios daugiau kaip 162 organizacijos. Chartiją įgyvendina Užimtumo ir ekonomikos ministerija bendradarbiaudama su Briuselio įmonių sąjunga (UEB) ir Briuselio sostinės regiono ministerija.

BULGARIJA

Chartija bus priimta 2020 m.*

ČEKIJA

Čekijos įvairovės chartija priimta 2014 m. lapkričio mėn. ir ją pasirašė 21 subjektas, įskaitant kai kurias didžiausias šalies tarptautines organizacijas.

DANIJA

Danijos įvairovės chartija priimta 2011 m. Asociacija „New Dane“, padedant Danijos vaikų reikalų, lyčių lygybės, integracijos ir socialinių reikalų ministerijai, priėmė Danijos įvairovės chartiją.

VOKIETIJA

Vokietijos įvairovės chartija (Charta der Vielfalt) priimta 2006 m. gruodžio mėn. ir ją pasirašė daugiau kaip 2 900 subjektų. Panašiai kaip ir Prancūzijos chartija, ji apima devynias diskriminacijos sritis.

ESTIJA

Estijos įvairovės chartija (Eesti Mitmekesisuse Kokkulepewas) priimta 2012 m. lapkričio mėn. Ją įgyvendina Estijos žmogaus teisių centras.

AIRIJA

Airijos įvairovės chartija priimta 2012 m. spalio mėn. ir ją įgyvendina vienuolika organizacijų, atstovaujančių platesnei verslo bendruomenei, įskaitant Airijos verslo konfederaciją IBEC.

GRAIKIJA

Graikijos įvairovės chartija priimta 2019 m. gegužės mėn. ir ją remia Graikijos vidaus reikalų ministerijos lyčių lygybės sekretoriatas, Graikijos ekonomikos ir socialinių reikalų taryba, Graikijos savivaldybių federacija ir Graikijos įmonių federacija. Ją pasirašė daugiau kaip 140 subjektų.

ISPANIJA

Ispanijos įvairovės chartija (Fundación Diversidad – Charter de la Diversidad en España) buvo priimta 2009 m. kovo mėn. ir ją pasirašė daugiau kaip 650 viešojo ir privačiojo sektorių įmonių. Chartija buvo priimta Europos įvairovės valdymo instituto ir fondo „Alares“ iniciatyva, remiant Ispanijos lygių galimybių ministerijai.

PRANCŪZIJA

Prancūzijos įvairovės chartija priimta 2004 m. spalio mėn., o jos įgyvendinimui vadovauja „Les Entreprises pour la Cité“ (anksčiau IMS-Entreprendre pour la cité) – organizacija, siekianti skatinti įmonių socialinę atsakomybę. Šiuo metu ją yra pasirašę daugiau kaip 3 200 subjektų, daugiausia – mažosios ir vidutinės įmonės, tačiau prie jos prisijungė ir viešosios įstaigos.

KROATIJA

Kroatijos chartija priimta 2017 m. spalio 4 d. Zagrebe ir yra bendrai finansuojama pagal Europos Sąjungos teisingumo programą. 2017 m. pabaigoje chartiją buvo pasirašę 38 subjektai.

ITALIJA

Italijos lygių galimybių ir lygybės darbe chartiją priėmė Darbo ministerija. Chartiją remia Italijos darbo ministras ir Lygių galimybių ministras, o ją inicijavo Darbo ministerijos Nacionalinės lygybės tarybos narys, fondas „Fondazione Sodalitas“ ir chartiją remiantis iniciatyvinis komitetas. Šią chartiją pasirašė maždaug 895 privačios įmonės, įskaitant apie 450 MVĮ ir 160 valdžios institucijų, kuriose dirba per 700 000 darbuotojų.

KIPRAS

Chartija bus priimta 2020 m.*

LATVIJA

Latvijos įvairovės chartiją 2019 m. vasario mėn. priėmė asociacija OPEN CENTRE.

LIETUVA

Lietuvos įvairovės chartiją 2018 m. spalio mėn. priėmė viešoji įstaiga „Diversity Development Group“ ir socialinė įdarbinimo agentūra SOPA, o ją pasirašė 25 įmonės.

LIUKSEMBURGAS

Liuksemburgo įvairovės chartiją (Diversity Charter Lëtzebuerg), kurią 2012 m. rugsėjo mėn. priėmė institutas „IMS Luxembourg“ (Institut pour le Mouvement Sociétal), o ją pasirašiusiųjų skaičius, įskaitant viešuosius ir privačiuosius subjektus, palaipsniui išaugo iki 188 (2019 m.).

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



VENGRIJA

Vengrijos įvairovės chartija, bendradarbiaudamas su „mtd Consulting“, 2016 m. spalio mėn., priėmė Vengrijos įmonių vadovų forumas (HBLF), ją parėmė Vengrijos nacionalinė ministerija.

MALTA

Chartija dar nepriimta.

NYDERLANDAI

Nyderlandų įvairovės chartija (Charter Diversiteit) priimta 2015 m. liepos mėn. ir iš pradžių prie jos prisijungė 22 viešojo ir privačiojo sektorių darbdaviai.

AUSTRIJA

Austrijos įvairovės chartija (Charta der Vielfalt) buvo priimta 2010 m. lapkričio mėn. ir ją pasirašė per 230 privačiojo ir viešojo sektorių subjektų. Chartiją įgyvendina Austrijos federaliniai ekonomikos rūmai ir Vienos ekonomikos rūmai.

LENKIJA

Lenkijos įvairovės chartija (Karta Różnorodności) priimta 2012 m. vasario mėn. ir ją pasirašė per 270 subjektų. Chartiją priėmė Atsakingo verslo forumas, bendradarbiaudamas su Vyriausybės įgaliojotojo atstovo vienodo požiūrio klausimais biuru ir Lenkijos žmogaus teisių gynėjo biuru.

PORTUGALIJA

Portugalijos įvairovės chartija Carta Portuguesa para a Diversidade priimta 2016 m. kovo mėn.

RUMUNIJA

Rumunijos įvairovės chartija priimta 2018 m. balandžio mėn. Bukarešte, o ją pasirašė 80 subjektų. Tai yra vienas projekto I.D.E.A.S. (inovacija, įvairovė, ekonomika, informuotumas, sėkmė) rezultatų. Chartijos įgyvendinimas buvo bendrai finansuojamas pagal Europos Sąjungos teisių, lygybės ir pilietiškumo programą.

SLOVĖNIJA

Slovėnijos įvairovės chartija priimta 2017 m. lapkričio mėn. ir ją pasirašė per 60 subjektų. Slovėnijos įvairovės chartijos įgyvendinimą koordinuoja bendrovė „Dobrovita Ltd.“; tai yra vienas projekto I.D.E.A.S. (inovacija, įvairovė, ekonomika, informuotumas, sėkmė) rezultatų. Chartijos įgyvendinimas buvo bendrai finansuojamas pagal Europos Sąjungos teisingumo programą.

SLOVAKIJA

Slovakijos įvairovės chartija (Charta Diverzity) priimta 2017 m. gegužės mėn. Ją vykdo fondas „Pontis“ (Nadacia Pontis), kurį remia Slovakijos Respublikos Darbo, socialinių reikalų ir šeimos ministerija.

SUOMIJA

Suomijos įvairovės chartija (Suomen monimuotoisuusverkosto) priimta 2012 m. spalio mėn. ir ją pasirašė 59 subjektai. Chartiją įgyvendina platforma FIBS – pagrindinis Suomijos įmonių socialinės atsakomybės tinklas.

ŠVEDIJA

Švedijos įvairovės chartija priimta 2010 m. gruodžio mėn. Ją pasirašiusieji yra įdarbinę per 300 000 žmonių.



► RYŠIŲ PALAIKYMO ĮSTAIGOS EUROPOJE

- **Equinet** <https://equineteurope.org>
- **Europos ombudsmenas** <https://www.ombudsman.europa.eu/lt/home>
- **Europos Sąjungos pagrindinių teisių agentūra (FRA)** <https://fra.europa.eu/lt>
- **Europos darbo institucija** <https://www.ela.europa.eu/>
- **Europos užimtumo tarnybų tinklas (EURES)** <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1400&langId=lt>
- **Europos neįgaliųjų forumas (ENF)** <http://edf-feph.org/>
- **Europos paslaugų neįgaliesiems teikėjų asociacija (EASPD)** <https://www.easpd.eu/>
- **Europos darbuotojų saugos ir sveikatos agentūra (EU-OSHA)** <https://osha.europa.eu/lt>



▶ KAIP GALIMA KOVOTI SU DISKRIMINACIJA DARBE?

▶ KĄ TURĖTUMĖTE DARYTI, JEIGU TAPOTE DISKRIMINACIJOS AUKA?

- ▶ Turėtumėte surinkti visus įrodymus, kurių reikia jūsų skundai pagrįsti, pavyzdžiui, laiškus, elektroninius laiškus ir kitus dokumentus.
- ▶ Turite parodyti, kad jums buvo taikomos nevienodos sąlygos ir kad tai įvyko dėl jūsų **negali įsitraukti į procesą individualiais atvejais**.
- ▶ Tada darbdavys turi įrodyti, kad vienodo požiūrio principas nebuvo pažeistas, nes jo sprendimas buvo pagrįstas kitomis teisėtomis priežastimis.
- ▶ Jeigu manote, kad jūsų valstybės narės teisės aktai nesuderinami su ES teise, galite pateikti skundą Europos Komisijai. Tačiau Komisija **negali įsitraukti į procesą individualiais atvejais**.
- ▶ Galite susisiekti su nacionaline lygių galimybių institucija, nes ji gali tarpininkauti jūsų derybose su darbdaviu. Kai kuriais atvejais ji gali kreiptis į teismą (žr. pirmiau pateiktą jūsų nacionalinės lygių galimybių institucijos kontaktinę informaciją).

▶ KAS NUTINKA, KAI PATEIKIATE SKUNDĄ NACIONALINIAMS TEISMAMS?

- ▶ Diskriminacijos bylos gali būti nagrinėjamos kaip baudžiamosios, civilinės arba administracinės bylos, priklausomai nuo valstybės narės teisės aktų.
- ▶ Kartais, pasitelkiant valstybės narės mediatorius, susitarimas tarp jūsų ir jūsų darbdavio gali būti pasiektas derybomis. Tai paprastai greitesnis ir ne toks brangus būdas.
- ▶ Jums pateikus diskriminacijos įrodymus, darbdaviai, prieš kuriuos pateiktas skundas, turi įrodyti, kad diskriminacijos draudžiamu pagrindu nebuvo. **ES direktyvomis dėl nediskriminavimo perkeliama prievolė įrodyti, todėl diskriminacijos aukoms lengviau pateikti skundus.**
- ▶ Jeigu skundas pateikiamas teismui, lygių galimybių institucijos, profesinės sąjungos, NVO ar teisininkai gali suteikti teisinę pagalbą ir konsultacijas.
- ▶ Jeigu nacionaliniam teismui reikia rekomendacijų, kaip reikia aiškinti ES direktyvas dėl nediskriminavimo, Europos Sąjungos Teisingumo Teismui jis gali pateikti preliminarious klausimus.

► **KAS NUTIKS, JEIGU JŪSŲ SKUNDAS BUS PATENKINTAS?**

- ES teisės aktuose nėra nustatyta, kokios teisių gynimo priemonės gali būti taikomos, tačiau juose nurodyta, kad reikia taikyti veiksmingas, proporcingas ir atgrasomas sankcijas.
- Atsižvelgiant į nacionalinius teisės aktus, jums gali būti suteikta teisė gauti kompensaciją, jūs galite būti sugrąžintas į darbą, arba darbdaviui gali būti nurodyta panaikinti diskriminaciją ir tinkamai pritaikyti sąlygas.





■ Europos Sąjungos
leidinių biuras

Liuksemburgas: Europos Sąjungos leidinių biuras, 2020

©Europos Sąjunga, 2019

Pakartotinai naudoti leidžiama nurodžius šaltinį. Pakartotinio Europos Komisijos dokumentų naudojimo politika reglamentuojama Sprendimu 2011/833/ES (OL L 330, 2011 12 14, p. 39).

Nuotraukos: ©Europos Sąjunga, ©Shutterstock & ©iStock

Naudoti ar atgaminti nuotraukas ir kitą medžiagą, kurios autorių teisės nepriklauso Europos Sąjungai, galima tik gavus teisių turėtojų leidimą.

ISBN 978-92-76-19206-0

doi: 10.2767/79247