

RACJONALNE USPRAWNIENIA W PRAKTYCE

PRZEWODNIK DOTYCZĄCY
OBIECUJĄCYCH PRAKTYK



#EUvsDiscrimination

MASZ
PRAWA

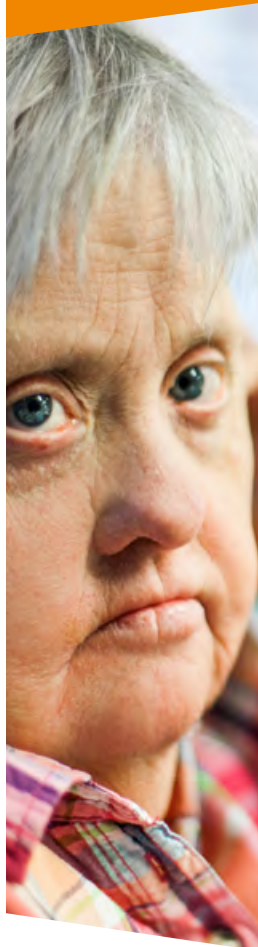
Informacje przedstawione w niniejszym przewodniku zostały przekazane bezpośrednio przez pracodawców na poziomie krajowym za pośrednictwem kwestionariusza opracowanego na potrzeby kampanii EUvsDiscrimination. Informacje na temat praktyk związanych z zatrudnieniem, w tym liczby zatrudnionych osób niepełnosprawnych lub środków z zakresu racjonalnych usprawnień są zatem subiektywne, w związku z czym Komisja Europejska nie ponosi odpowiedzialności za ich prawdziwość.

Niniejszy przewodnik opracowała dr Magdi BIRTHA, sprawozdawczyni kampanii EUvsDiscrimination, naukowiec w Europejskim Centrum Polityki Społecznej i Badań.

Komisja Europejska ani żadna osoba działająca w jej imieniu nie odpowiada za wykorzystanie poniższych informacji. Więcej informacji o Unii Europejskiej można znaleźć w internecie (<http://www.europa.eu>).



SPIS TREŚCI



KAMPANIA EUvsDISCRIMINATION	06
KONTEKST	08
CO TO JEST RACJONALNE USPRAWNIENIE?	12
OBIECUJĄCE PRAKTYKI ZATRUDNIANIA OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH NA OTWARTYM RYNKU PRACY	14
A • PRZYKŁADY Z SEKTORA PUBLICZNEGO	15
▶ Zatrudnienie osób niepełnosprawnych w Bruxelles Environment (Belgia)	16
▶ Zatrudnianie osób z niepełnosprawnością intelektualną do pracy w charakterze urzędników służby cywilnej w samorządzie prowincji Bizkaia (Hiszpania)	18
▶ Zatrudnienie osób z autyzmem w Krajowym Biurze Sądownictwa (Węgry)	20
▶ Plan różnorodności w Straży Pożarnej i Pogotowiu Ratunkowym (SIAMU) w Regionie Stołecznym Brukseli (Belgia)	22
▶ Realizacja planu różnorodności w Urzędzie Gminy Uccle (Belgia)	24
▶ Dostosowanie Urzędu Publicznych Służb Zatrudnienia do potrzeb pracowników niepełnosprawnych (Francja)	26
B • PRZYKŁADY Z SEKTORA PRYWATNEGO	29
▶ Integracyjny katalog na rzecz dostępności w Shell Global/Shell Bulgaria EAD (Bułgaria)	30
▶ Rehabilitacja zawodowa jako usługa w zakresie zasobów ludzkich w E.ON Hungary Ltd. (Węgry)	32
▶ Pakiet świadczeń dla pracowników niepełnosprawnych w ING Banku Śląskim S.A. (Polska)	34
▶ Wykorzystanie projektowania wnętrz na potrzeby wsparcia zatrudnienia osób z niepełnosprawnością intelektualną w restauracji Le Reflet w Nantes (Francja)	36
▶ Szkolenie i zatrudnianie osób niepełnosprawnych w przedsiębiorstwie typu start-up zajmującym się tworzeniem stron internetowych Domino Dizajn d.o.o.(Chorwacja)	38
▶ Angażowanie osób niepełnosprawnych w działalność wszystkich działów wytwórni papieru JSC SMILTANIS IR KO (Litwa)	40
▶ Przedsiębiorczość społeczna w Etincelle o.s. na potrzeby walki ze stereotypami i utorowania drogi do zatrudnienia na otwartym rynku pracy (Czechy)	42
▶ Odnoszące sukcesy przedsiębiorstwo społeczne zajmujące się szkoleniem osób niepełnosprawnych pod kątem zatrudnienia na otwartym rynku pracy w Grupo SIFU (Hiszpania)	44
C • PRZYKŁAD ZE SPOŁECZEŃSTWA OBYWATELSKIEGO	46
▶ Valueable Network promująca włączenie osób z niepełnosprawnością intelektualną do sektora HoReCa (Włochy, Hiszpania, Portugalia, Węgry, Niemcy, Turcja)	47
KTO MOŻE CI POMÓC W EGZEKWOWANIU TWOICH PRAW?	48

KAMPANIA EUvsDISCRIMINATION

W celu poinformowania obywateli Unii o przysługujących im prawach do niedyskryminacji w maju 2019 r. Komisja Europejska rozpoczęła kampanię #EUvsDiscrimination.

Na potrzeby kampanii stworzono dedykowaną stronę internetową, broszurę i materiały wideo na jej temat we wszystkich językach urzędowych UE, a także zainicjowano strategię w mediach społecznościowych. Za pośrednictwem unijnej strony internetowej przekazano obywatelom dane kontaktowe ich krajowych organów ds. równości, tak aby mogli oni zyskać więcej informacji na temat sposobu egzekwowania przysługujących im praw.

W ramach innego aspektu kampanii skoncentrowano się w szczególności na **racjonalnych usprawnieniach dla osób niepełnosprawnych**. W związku z tym w okresie od maja 2019 r. do marca 2020 r. Komisja Europejska zorganizowała szereg wydarzeń w państwach członkowskich, w których luka w zatrudnieniu między osobami niepełnosprawnymi a osobami bez niepełnosprawności należy do największych w UE. Celem prowadzonych działań było przybliżenie tej problematyki pracodawcom i obywatelom w UE, którzy nie są świadomi możliwości zwalczania dyskryminacji w miejscu pracy, jakie zapewniają przepisy UE.

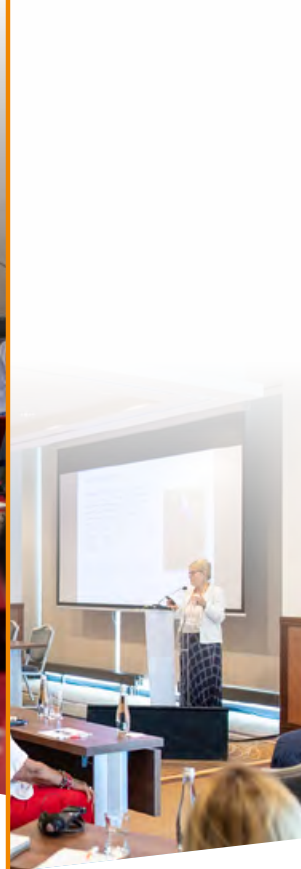
Wydarzenia te były dobrą okazją do spotkania się z pracodawcami i bezpośredniego omówienia z nimi zalet zatrudniania osób niepełnosprawnych, jak również wymiany doświadczeń związanych z zapewnianiem takim osobom racjonalnych usprawnień.



BRUKSELA



BUKARESZT



WARSZAWA

Wydarzenia mające na celu zwiększenie świadomości odbyły się w następujących państwach członkowskich:

15 MAJA 2019



BRUKSELA

BELGIA

7 CZERWCA 2019



BUKARESZT

RUMUNIA

27 CZERWCA 2019



WARSZAWA

POLSKA



SOFIA



PRAGA



WILNO



ZAGRZEB



BUDAPESZT

18 PAŹDZIERNIKA 2019



SOFIA
BUŁGARIA

6 GRUDNIA 2019



PRAGA
CZECHY

15 STYCZNIA 2020



WILNO
LITWA

24 STYCZNIA 2020



ZAGRZEB
CHORWACJA

24 LUTEGO 2020



BUDAPESZT
WĘGRY

KONTEKST

► **W UNIJNEJ DYREKTYWIE W SPRAWIE RÓWNEGO TRAKTOWANIA W ZAKRESIE ZATRUDNIENIA I PRACY (DYREKTYWA 2000/78/WE) USTANOWIONO ZAKAZ Dyskryminacji w miejscu pracy ze względu na wiek, płeć, niepełnosprawność, pochodzenie etniczne lub rasowe, religię lub przekonania bądź orientację seksualną.¹**

Od 2000 r. przepisy w zakresie równego traktowania na szczeblu unijnym określają minimalne poziomy ochrony każdej osoby pracującej w UE.

W przepisach przewidziano wymóg, aby pracodawcy nie dopuszczali się dyskryminacji w pracy, oraz zabezpieczono prawo pracowników do niedyskryminacji.

Prawo Unii gwarantuje zatem, że osoby pracujące w UE mają prawo do równego traktowania w zakresie rekrutacji, warunków pracy, awansu, wynagrodzenia, dostępu do szkolenia zawodowego, emerytur i warunków zwalniania.

Wszystkie państwa członkowskie UE już dawno dokonały transpozycji tej dyrektywy do swojego prawa krajowego. Nadal jednak zbyt wiele osób nie jest świadomych tych praw oraz ochrony, jaką zapewniają jej przepisy. W 2014 r. we wspólnym sprawozdaniu na temat stosowania dyrektywy w sprawie równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe oraz dyrektywy w sprawie równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy stwierdzono, że głównym wyzwaniem jest obecnie zwiększenie świadomości w odniesieniu do już istniejącej ochrony i zapewnienie jej lepszego praktycznego wdrażania i stosowania². Jak wynika ze specjalnego badania Eurobarometr

„Discrimination in the EU in 2015” [„Dyskryminacja w UE w 2015 r.”], niemal połowa osób nie znałaby swoich praw w przypadku wystąpienia dyskryminacji³. Z badań wynika również, że około jedna ósma Europejczyków uważa się za osoby należące do grupy zagrożonej dyskryminacją ze względu na przynależność do mniejszości rasowej lub etnicznej, niepełnosprawność, płeć, orientację seksualną, wiek, religię lub przekonania.

Dyskryminacja, nawoływanie do nienawiści oraz ataki na mniejszości niestety wciąż są codziennością dla wielu osób w Unii Europejskiej.

Znacząca luka wynosząca 24,2 punktu procentowego nadal utrzymuje się w szczególności między sytuacją zatrudnienia osób niepełnosprawnych i osób bez niepełnosprawności⁴. Oznacza to, że **prawdopodobieństwo zatrudnienia osób niepełnosprawnych jest niższe niż prawdopodobieństwo zatrudnienia osób bez niepełnosprawności**, a luka jest jeszcze większa w przypadku osób z poważniejszymi niepełnosprawnościami. Fakt, że osoby

niepełnosprawne są zazwyczaj wykluczone z rynku pracy, prowadzi do ich wykluczenia społecznego i deprywacji społecznej, a także powoduje ich większe narażenie na ubóstwo i stwarza poważne bariery dla ich uczestnictwa w życiu społecznym. Niemniej jednak zatrudnienie ma zasadnicze znaczenie dla zapewnienia włączenia społecznego, ograniczenia ubóstwa i wyeliminowania nierówności w całej Unii.

Ta utrzymująca się luka w zatrudnieniu istnieje, mimo że UE i jej wszystkie państwa członkowskie ratyfikowały **Konwencję ONZ o prawach osób niepełnosprawnych (UNCPRD)**, w której wyraźnie zakazano dyskryminacji na rynku pracy ze względu na niepełnosprawności i wezwano państwa-strony do zapewnienia **racjonalnych usprawnień w miejscu pracy**. Racjonalne usprawnienia oznaczają, że należy dokonać niezbędnych i właściwych dostosowań, aby zapewnić osobom niepełnosprawnym możliwość korzystania z przysługujących im praw człowieka. Zapewnianie racjonalnych usprawnień pozwala zwiększyć dostęp osób niepełnosprawnych do otwartego rynku pracy.



UZASADNIENIE BIZNESOWE

NIEKTÓRE ZALETY ZATRUDNIANIA OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH

- ▶ możliwość rekrutowania kandydatów spośród szerszego grona osób wykwalifikowanych;
- ▶ zmniejszenie rotacji pracowników;
- ▶ obniżenie kosztów ochrony zdrowia w miejscu pracy;
- ▶ ograniczenie nieobecności pracowników;
- ▶ podniesienie morale pracowników;
- ▶ lepsze zrozumienie potrzeb klientów, a w rezultacie większa liczba klientów;
- ▶ pozytywny wpływ na wizerunek przedsiębiorstwa;
- ▶ ograniczenie do minimum ryzyka prawnego;
- ▶ zwrot w wysokości 1,48 EUR za każde wydane 1 EUR;
- ▶ rosnące wymogi organizacji partnerskich;
- ▶ rosnący rynek, jako że 1 na 3 osoby utraci pełną sprawność między 50 a 65 rokiem życia.

¹ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/?uri=CELEX:32000L0078>; <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/?uri=CELEX:32000L0043>

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

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

⁴ Wyniki badania EU-SILC Eurostatu poddane analizie przez ANED: <https://www.disability-europe.net/downloads/1045-europe-2020-data-people-with-disabilities-tables-eu-silc-2017>

WSKAŹNIK ZATRUDNIENIA WEDŁUG STATUSU NIEPEŁNOSPRAWNOŚCI I PAŃSTWA CZŁONKOWSKIEGO (WIEK 20-64 LATA)

Źródło danych:

EU-SILC z 2017 r. poddane analizie przez ANED.

2017

NIEPEŁNOSPRAWNOŚĆ

TAK	NIE	Luka
%	%	(punkty procentowe)

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

NIEPEŁNOSPRAWNOŚĆ

TAK	NIE	Luka
%	%	(punkty procentowe)

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

Wskaźnik zatrudnienia w UE EU



NIEPEŁNOSPRAWNOŚĆ

TAK	NIE
%	%
50,6	74,8
Luka (punkty procentowe)	

24,2

Celem niniejszego przewodnika jest **zwiększenie ogólnego zrozumienia w odniesieniu do tego, co oznaczają racjonalne usprawnienia i jak należy je stosować w praktyce**. W przewodniku położono w szczególności nacisk na racjonalne usprawnienia i niepełnosprawności oraz podkreślono niektóre korzyści wynikające z zatrudniania osób niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy. W pewnym stopniu posłuży on do obalenia mitów na potrzeby wyeliminowania najpowszechniejszych stereotypów i błędnych przekonań o kosztach czy komplikacjach związanych z zapewnianiem racjonalnych usprawnień dla osób niepełnosprawnych.

W przewodniku przedstawiono obiecujące praktyki stosowane przez zaangażowanych pracodawców z sektora publicznego i prywatnego z całej UE, którzy wspierają już integrację osób niepełnosprawnych na rynku pracy za pośrednictwem różnorodnych środków, oraz wspaniałą wizję stworzenia zróżnicowanego i elastycznego środowiska pracy. Wszyscy zgadzają się co do jednego: zatrudnianie osób niepełnosprawnych w biurach i przedsiębiorstwach jest sytuacją korzystną dla każdego. Ponadto mamy nadzieję, że niniejszy przewodnik zainspiruje innych pracodawców do zatrudnienia większej liczby osób niepełnosprawnych i znalezienia rozwiązań służących zapewnieniu im racjonalnych usprawnień.



► JAKIE RODZAJE DYSKRYMINACJI MOGĄ WYSTĘPOWAĆ W MIEJSCU PRACY?

UNIJNE PRZEPISY UWZGLĘDNIAJĄ SZEREG SYTUACJI:

- **Dyskryminacja bezpośrednia** dotyczy sytuacji, w której pracodawca traktuje pracownika gorzej niż kogoś innego w porównywalnej sytuacji ze względu na wiek, płeć, niepełnosprawność, pochodzenie etniczne lub rasowe, religię lub przekonania bądź orientację seksualną. *Przykładem może być odmowa zatrudnienia osoby, która ma powyżej 50 lat.*
- **Dyskryminacja pośrednia** ma miejsce, gdy dana praktyka, polityka lub zasada mająca zastosowanie do wszystkich osób ma negatywny wpływ na niektóre osoby. Na pierwszy rzut oka taka praktyka, polityka lub zasada wydaje się neutralna, ale w rzeczywistości dyskryminuje niektóre osoby. *Na przykład przepisy wykonawcze, które są niekorzystne dla pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy, mogą pośrednio dyskryminować kobiety, ponieważ to one stanowią większość pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu.*
- **Mobbing** to kolejna forma dyskryminacji w miejscu pracy. Jest to niepożądane zachowanie, nękanie psychiczne lub inne zachowanie, którego celem lub skutkiem jest stworzenie zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery w miejscu pracy. *Na przykład jeśli szef lub koledyz opowiadają dowcipy na temat orientacji seksualnej jednemu z pracowników o orientacji homoseksualnej.*
- **Nakłanianie** do dyskryminacji ma miejsce, gdy dana osoba nakłania do dyskryminacji innej osoby. *Na przykład jeżeli pracodawca zleca agencji pracy tymczasowej znalezienie pracowników wyłącznie w wieku poniżej 40 lat.*
- **Wiktyimizacja** ma miejsce, gdy dana osoba odczuwa negatywne konsekwencje na skutek złożonej skargi dotyczącej dyskryminacji. *Na przykład jeżeli ktoś został zwolniony lub nie dostał awansu ze względu na to, że zgłosił skargę na swoich zwierzchników dotyczącą dyskryminacji.*

▶ CO TO JEST RACJONALNE USPRAWNIENIE?

Racjonalne usprawnienia oznaczają wszelkie zmiany w pracy lub w środowisku pracy, które są niezbędne, aby umożliwić osobie niepełnosprawnej wykonywanie swoich obowiązków i czynienie postępów w pracy, a także udział w szkoleniach na równych warunkach z innymi. Celem racjonalnych usprawnień jest umożliwienie osobom niepełnosprawnym dostępu do pracy, wykonywania jej lub rozwoju zawodowego. Pracownicy niepełnosprawni mogliby zatem osiągać takie same wyniki w pracy i mieć takie same szanse jak w pełni sprawni pracownicy, wykonując swoje zadania w nieco inny sposób.

Racjonalne usprawnienia przysługują każdemu pracownikowi niepełnosprawnemu. Prawo do racjonalnych usprawnień obejmuje wszystkie czynności związane z pracą objęte prawem Unii, począwszy od procesu ubiegania się o zatrudnienie, a skończywszy na rozwiązaniu umowy o pracę, a także obejmuje warunki pracy i świadczenia dodatkowe. Osoby niepełnosprawne, które uważają, że potrzebują dostosowań w swojej pracy lub w swoim miejscu pracy, mogą zwrócić się o takie racjonalne usprawnienia.

CO STANOWI PRAWO?

Zgodnie z **unijną dyrektywą w sprawie równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy** pracodawcy muszą zapewnić racjonalne usprawnienia pracownikom niepełnosprawnym w **takim stopniu, żeby nie stanowiło to dla pracodawcy nieproporcjonalnie wysokich obciążeń**. Zobowiązania w odniesieniu do racjonalnych usprawnień mogą obejmować rozwiązania techniczne takie jak zagwarantowanie odpowiedniego sprzętu. Zgodnie ze wspomnianą dyrektywą racjonalne usprawnienia oznaczają, że:

“ Pracodawca podejmuje właściwe środki, z uwzględnieniem potrzeb konkretnej sytuacji, aby umożliwić osobie niepełnosprawnej dostęp do pracy, wykonywanie jej lub rozwój zawodowy bądź kształcenie, o ile środki te nie nakładają na pracodawcę nieproporcjonalnie wysokich obciążeń. Obciążenia te nie są nieproporcjonalne, jeżeli są w wystarczającym stopniu rekompensowane ze środków istniejących w ramach polityki prowadzonej przez dane państwo członkowskie na rzecz osób niepełnosprawnych. (Art. 5 dyrektywy Rady 2000/78/WE)

Obowiązek zapewnienia racjonalnych usprawnień określono także w **Konwencji ONZ o prawach osób niepełnosprawnych (UNCRPD)**, której stronami są UE i wszystkie państwa członkowskie. Konwencja określa racjonalne usprawnienia jako:

konieczne i odpowiednie zmiany i dostosowania nienakładające nieproporcjonalnego lub nadmiernego obciążenia, jeśli jest to potrzebne w konkretnym przypadku, w celu zapewnienia osobom niepełnosprawnym możliwości korzystania z wszelkich praw człowieka i podstawowych wolności oraz ich wykonywania na zasadzie równości z innymi osobami. (Art. 2 Konwencji ONZ o prawach osób niepełnosprawnych).

► O JAKIE USPRAWNIENIA CHODZI

Racjonalne usprawnienia mogą dotyczyć rozwiązań technicznych, warunków pracy, działań szkoleniowych i działań podnoszących świadomość.

Rozwiązania techniczne mogą obejmować:

- montaż wind lub podjazdów dla osób niepełnosprawnych;
- umieszczenie mebli biurowych na odpowiedniej wysokości;
- instalację oprogramowania komputerowego, takiego jak czytniki ekranu, oprogramowanie do powiększania ekranu czy rozpoznawania mowy itp.;
- zapewnienie terminali z alfabetem Braille'a;
- zapewnienie tłumaczenia w czasie rzeczywistym za pośrednictwem telekomunikacji.

Należy zauważyć, że **racjonalne usprawnienia uzupełniają środki umożliwiające dostęp**, a jeżeli dostęp jest już zapewniony, przygotowanie racjonalnych usprawnień w odniesieniu do urządzeń technicznych jest znacznie prostsze i mniej kosztowne.

Inne rodzaje racjonalnych usprawnień mogą dotyczyć:

- **organizacji pracy**, na przykład zapewnienie ruchomego czasu pracy, telepracy, urlopu, przeniesienia do innego biura lub zmiany stanowiska, jeżeli pracownik się o to zwróci;
- **szkolenia** służącego zapewnieniu wsparcia pracownikom w korzystaniu z technologii wspomagającej w pracy **oraz mentoringu** mającego na celu umożliwienie pracownikom pokonania barier, które napotykają w miejscu pracy;
- **zmiany procedur i polityki**, na przykład poprzez scentralizowanie systemu, za pośrednictwem którego pracownicy mogą zwrócić się o pomoc w zakresie dostępności;
- **działań na rzecz podnoszenia świadomości**, aby osoby niepełnosprawne mogły wykonywać swoje zadania we wspierającym środowisku pracy.

MITY DOTYCZĄCE RACJONALNYCH USPRAWNIENÍ

- zazwyczaj są kosztowne;
- zapewnienie usprawnień pracownikom niepełnosprawnym jest skomplikowane;
- aby zaplanować i zapewnić racjonalne usprawnienia, zawsze potrzebna jest wiedza specjalistyczna;
- zatrudnianie osób niepełnosprawnych nie jest priorytetem dla kierownictwa najwyższego szczebla przedsiębiorstwa;
- zatrudnianie osób niepełnosprawnych wiązałoby się z większym ryzykiem dla zdrowia i bezpieczeństwa.



LISTA KONTROLNA: CO JEST „RACJONALNE”?

- Czy dane rozwiązanie się sprawdzi?
Czy zaspokaja konkretne potrzeby pracownika niepełnosprawnego?
- Czy jest praktyczne?
- Czy wiąże się z nadmiernymi bezpośrednimi i pośrednimi kosztami dla pracodawcy?
- Czy w przypadku poniesienia kosztów dostępne są zewnętrzne zasoby (dotacje pieniężne i wiedza fachowa) służące wsparciu pracodawcy?
- Czy będzie to przeszkadzać innym pracownikom w wykonywaniu ich pracy?
- Czy można tego dokonać bez wywierania wpływu na zdrowie i bezpieczeństwo?

▶ OBIECUJĄCE PRAKTYKI ZATRUDNIANIA OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH NA OTWARTYM RYNKU PRACY

W tej sekcji przewodnika przedstawiono obiecujące praktyki odnotowane w ramach kampanii #EUvsDiscrimination w następstwie ożywionych dyskusji z pracodawcami podczas krajowych wydarzeń służących zwiększaniu świadomości.

Istotnym aspektem procesu wyboru było uwzględnienie opinii pracodawców zarówno z sektora publicznego, jak i prywatnego. Są to zaangażowani pracodawcy, którzy zatrudnili osoby niepełnosprawne na otwartym rynku pracy i wykazali się już wspaniałymi umiejętnościami kierowniczymi w zakresie skutecznego zapewniania racjonalnych usprawnień dla pracowników niepełnosprawnych w różnych środowiskach pracy.

Zapoznając się z tymi obiecującymi praktykami, można wyraźnie zauważyć, że szereg pracodawców w całej Europie zobowiązało się już do stworzenia miejsca pracy sprzyjającego włączeniu społecznemu, dokonując pewnych niezbędnych dostosowań, ponieważ uważają, że zatrudnienie osób niepełnosprawnych przyczyniło się do poprawy środowiska pracy i wyników ich działalności.

A. PRZYKŁADY Z SEKTORA PUBLICZNEGO

-  **Zatrudnienie osób niepełnosprawnych w Bruxelles Environment (Belgia)**
-  **Zatrudnianie osób z niepełnosprawnością intelektualną do pracy w charakterze urzędników służby cywilnej w samorządzie prowincji Bizkaia (Hiszpania)**
-  **Zatrudnienie osób z autyzmem w Krajowym Biurze Sądownictwa (Węgry)**
-  **Plan różnorodności w Straży Pożarnej i Pogotowiu Ratunkowym (SIAMU) w Regionie Stołecznym Brukseli (Belgia)**
-  **Realizacja planu różnorodności w Urzędzie Gminy Uccle (Belgia)**
-  **Dostosowanie Urzędu Publicznych Służb Zatrudnienia do potrzeb pracowników niepełnosprawnych (Francja)**





BELGIA

▶ ZATRUDNIENIE OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH W BRUXELLES ENVIRONNEMENT (BELGIA)

▶ OPIS OBIECUJĄCEJ PRAKTYKI

Od stycznia 2018 r. organizacja Bruxelles Environment poszukiwała do pracy osób niepełnosprawnych na wszystkich rodzajach stanowisk (np. pracowników terenowych, administracyjnych, na stanowiska kierownicze, inne niż kierownicze itp.) na podstawie różnych umów (umów na czas nieokreślony, umów o pracę na czas określony itp.). Wprowadzono szereg konkretnych środków, aby zapewnić pomyślny nabór i skuteczną integrację pracowników niepełnosprawnych:

- ▶ w formularzach dotyczących ofert pracy zamieszczono jasne oświadczenie i pole wyboru, podkreślając, że Bruxelles Environment chce zatrudnić osoby z różnych środowisk, bez dyskryminacji, oraz że osoby niepełnosprawne mogą zwrócić się o zapewnienie racjonalnych usprawnień;
 - ▶ proces rekrutacji można dostosować do potrzeb osób niepełnosprawnych (np. zapewnić tłumaczenie na język migowy, wprowadzić próbne dostosowania);
 - ▶ w wyniku kompleksowej kontroli audytu biur pod kątem dostępności dokonano niezbędnych dostosowań na potrzeby sprawnej integracji pracowników niepełnosprawnych;
 - ▶ przeprowadzono wymianę doświadczeń z innymi organami administracji publicznej, aby rozszerzyć i udoskonalić politykę zatrudnienia sprzyjającą włączeniu społecznemu;
 - ▶ wszyscy pracownicy otrzymali pisemne powiadomienie dotyczące polityki zatrudnienia sprzyjającej włączeniu społecznemu obowiązującej w organizacji i około 50 pracowników uczestniczyło w zorganizowanym wewnątrznie wydarzeniu na rzecz zwiększania świadomości.
- Bruxelles Environment uznała, że zatrudnianie osób niepełnosprawnych przynosi rzeczywistą korzyść zawodową. Zatrudniając osoby z niepełnosprawnościami, organizacja chce, aby ich integracja przebiegała możliwie najsprawniej w

OBSZAR DZIAŁALNOŚCI

- ▶ Środowisko/
administracja publiczna

LICZBA ZATRUDNIONYCH OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH:

- ▶ 5

KONTAKT

www.environnement.brussels

niedyskryminacyjnym, wspierającym i pomocnym środowisku.

Kierownictwo organizacji zobowiązało się do udzielania stabilnego wsparcia finansowego na rzecz zatrudniania osób niepełnosprawnych i zapewnienia im racjonalnych usprawnień (np. w 2018 r. koszty tłumaczenia na język migowy wyniosły 30 000 EUR). Świadomość pracowników ma zasadnicze znaczenie dla włączenia pracowników niepełnosprawnych do zespołu, zatem gdy zatrudniono niesłyszącego ogrodnika na podstawie umowy na czas nieokreślony, Bruxelles Environment zorganizowała we współpracy z wyspecjalizowanym stowarzyszeniem 4 pół-dniowe lekcje francuskiego języka migowego dla jego bezpośrednich współpracowników, które odbyły się w godzinach pracy.



► PERSPEKTYWY NA PRZYSZŁOŚĆ

Osoby niepełnosprawne zazwyczaj stanowią mniejszość wśród osób ubiegających się o pracę. W związku z tym, aby znaleźć odpowiednich kandydatów, Bruxelles Environment współpracuje ze stowarzyszeniami osób niepełnosprawnych i dostawcami usług na poziomie regionalnym. Zespół ds. zasobów ludzkich musi być jednak starannie przygotowany do oceniania kandydatów niepełnosprawnych jedynie na podstawie ich umiejętności, bez uprzedzeń wobec ich niepełnosprawności.

Istnieje jednak również szereg wyzwań administracyjnych. Na przykład Bruxelles Environment chce zatrudniać osoby niepełnosprawne na podstawie specjalnej umowy, ale trudno jest połączyć takie uzgodnienia ze specyfiką wewnętrznego administracji organizacji.

Zamówienia publiczne także mogą utrudniać zapewnianie racjonalnych usprawnień, na przykład jeśli na potrzeby procesu rekrutacji konieczne jest zatrudnienie tłumacza języka migowego w krótkim czasie.

Zwalczanie stereotypów i zmiana mentalności to proces długotrwały, który powinien odbywać się na różnych poziomach. Zwiększanie świadomości należy kontynuować nawet kilka lat po zatrudnieniu osoby niepełnosprawnej czy osób należących do jakiegokolwiek innej słabszej grupy społecznej. Pracownicy muszą rozumieć, że racjonalne usprawnienia nie oznaczają faworyzowania jednego kandydata kosztem innego, ale że jest to środek mający zapewnić kandydatom takie same szanse na uzyskanie takiego samego wyniku.

“ Należy podkreślić, że zatrudnianie osób niepełnosprawnych nie jest projektem charytatywnym Bruxelles Environment, ale wnosi rzeczywistą wartość dodaną do organizacji.

Projekt ten będzie rozwijany w najbliższej przyszłości dzięki lepszej współpracy z innymi regionalnymi organami administracji, większej spójności między różnymi usługami wsparcia, inwestycjom wewnętrznym w tym obszarze (zarówno w wymiarze ludzkim, jak i finansowym) oraz kontynuowaniu starań na rzecz zwiększania świadomości.





▶ ZATRUDNIANIE OSÓB Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIĄ INTELEKTUALNĄ DO PRACY W CHARAKTERZE URZĘDNIKÓW SŁUŻBY CYWILNEJ W SAMORZĄDZIE PROWINCJI BIZKAIA (HISZPANIA)

▶ OPIS OBIECUJĄCEJ PRAKTYKI

Samorząd prowincji Bizkaia od dawna angażuje się w zatrudnianie osób niepełnosprawnych i ma w tym wieloletnie doświadczenie, jednak do niedawna nie dotyczyło to osób z niepełnosprawnością intelektualną. W związku z tym w 2017 r. samorząd zatwierdził ofertę publicznej służby zatrudnienia dotyczącą obsadzenia pięciu stanowisk dla personelu służby skierowaną do osób z niepełnosprawnością intelektualną.

OBZAR DZIAŁALNOŚCI

▶ Administracja publiczna

LICZBA ZATRUDNIONYCH OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH:

▶ 5

KONTAKT

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

Zamówienie dotyczyło zatrudnienia pięciu urzędników służby cywilnej w drodze standardowego, ale dostosowanego, wieloetapowego procesu rekrutacji. Nadrzędnym celem było wsparcie włączenia społecznego i integracji na rynku pracy osób znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji. Szczególny charakter tego zamówienia wymagał od samorządu przyjęcia nowych sposobów pracy, w tym bardziej elastycznych rozwiązań. Zaangażowanie polityczne odegrało zasadniczą rolę w zapewnieniu skuteczności tej inicjatywy. Samorząd otrzymał podania łącznie od 281 osób, z których zatrudniono pięć, a 146 dodano do banku ofert pracy na potrzeby przyszłych potencjalnych naborów.





Proces rekrutacji obejmował cztery różne etapy, z których każdy odgrywał zasadniczą rolę w osiągnięciu pozytywnych wyników:

- 1. zrozumienie potrzeb osób z niepełnosprawnością intelektualną:** wyeliminowanie istniejących uprzedzeń i stereotypów, zapewnienie pracownikom działu ds. zasobów ludzkich szkolenia z zakresu przygotowywania dokumentów w łatwym do odczytania formacie w odniesieniu do zamówienia, zorganizowanie wewnętrznych szkoleń służących zwiększaniu świadomości, zaangażowanie osób z niepełnosprawnością intelektualną w cały proces;
- 2. zorganizowanie procesu rekrutacji w przystępny sposób:** przeprowadzono standardowy proces rekrutacji, aby zachować zgodność z wszystkimi wymogami prawnymi dotyczącymi objęcia stanowiska w sektorze publicznym, lecz dostosowano go do potrzeb osób z niepełnosprawnością intelektualną. Oprócz przekazania informacji w przystępnym formacie istotne było również zapewnienie ochrony i mentoringu w trakcie całego procesu, a także spokojnego i bezpiecznego środowiska (np. wybranie ośrodka egzaminacyjnego, który jest jasny i łatwo do niego dojechać za pomocą transportu publicznego);
- 3. zapewnienie odpowiedniego wsparcia:** zawarto umowę o partnerstwie z podmiotami będącymi osobami trzecimi, aby wesprzeć wyłonionych kandydatów poprzez coaching i mentoring zawodowy;
- 4. podjęcie zatrudnienia i szkolenie wprowadzające:** wybrani kandydaci mogli odbyć kilka wizyt wraz z rodzinami i trenerami zawodowymi, aby zapoznać się z miejscem pracy i wziąć udział w sesjach szkoleniowych. Wyznaczono punkt kontaktowy dla każdego z nich w ich działach w celu zapewnienia im bezpośredniego wsparcia. Na spotkaniu wprowadzającym wszyscy wybrani kandydaci podpisali dokumenty niezbędne do rozpoczęcia służby cywilnej sporządzone w łatwym do odczytania formacie.

Pięć zatrudnionych osób z niepełnosprawnością intelektualną z powodzeniem wykonuje swoje zadania do chwili obecnej i wszyscy dobrze zintegrowali się ze swoimi zespołami. Projekt ten pozwolił zatem zapoczątkować nowe i prawdziwie sprzyjające włączeniu społecznemu podejście do zapewniania wszystkim osobom niepełnosprawnym możliwości zatrudnienia w charakterze urzędników służby cywilnej.

► PERSPEKTYWY NA PRZYSZŁOŚĆ

Dzięki tej inicjatywie samorząd prowincji Bizkaia otrzymał już szereg nagród i wyróżnień za swoją współpracę z trzecim sektorem oraz propagowanie praw osób z niepełnosprawnością intelektualną w Hiszpanii. Jest to skuteczny model, którego przyjęcie zaleca się innym organom publicznym.

Główne wyzwania w czasie realizacji projektu miały przede wszystkim charakter operacyjny i były związane z nastawieniem. Najpoważniejszymi problemami, które należało rozwiązać, były istniejące stereotypy, brak zasad postępowania w kwestii zaspokajania potrzeb osób z niepełnosprawnością intelektualną, a także złożoność aspektu związanego z tworzeniem spokojnego i przyjaznego procesu rekrutacji. Aby zapewnić trwałość tej inicjatywy w długiej perspektywie, istotne jest utrzymanie bliskiego kontaktu z mediami, rozpowszechnianie wyników i pokazanie, że osoby z niepełnosprawnością intelektualną mogą się w pełni zintegrować na stanowiskach w administracji publicznej. W jej ramach dąży się również do dalszego usprawnienia procesu na podstawie wyników oceny oraz do zaoferowania dodatkowych stanowisk na różnych poziomach administracji, nie tylko na niższych poziomach.



WĘGRY

ZATRUDNIENIE OSÓB Z AUTYZMEM W KRAJOWYM BIURZE SĄDOWNICTWA (WĘGRY)

OPIS OBIECUJĄCEJ PRAKTYKI

W 2013 r., po ustanowieniu Krajowego Biura Sądownictwa na Węgrzech, kierownictwo miało jasny cel zaangażowania wysoce wykwalifikowanych członków grupy defaworyzowanej w prace Biura. Po dogłębnych rozważaniach nawiązano kontakt ze stowarzyszeniem AURA (<https://www.auraegyesulet.hu/>), oddolną organizacją pozarządową posiadającą ogromne doświadczenie we wspieraniu włączenia społecznego i integracji na rynku pracy osób z autyzmem.

OBSZAR DZIAŁALNOŚCI

► Sądownictwo

LICZBA ZATRUDNIONYCH OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH:

► 7

KONTAKT

<https://birosag.hu/en>

Celem było znalezienie z pomocą stowarzyszenia AURA odpowiednich kandydatów do konkretnych zadań, w tym m.in. wypełniania i archiwizowania dokumentów oraz zarządzania zarchiwizowanymi dokumentami, przetwarzania na format cyfrowy dokumentów oraz świadczenia wewnętrznej usługi dostaw. Co do zasady zadania te uważa się za powtarzalne; w związku z tym znalezienie pracowników o niezbędnym wykształceniu (co najmniej na poziomie średnim) i motywacji do wykonywania tej pracy zawsze stanowiło wyzwanie. Proces wyboru, oceny i szkolenia kandydatów z autyzmem przeprowadziło stowarzyszenie AURA. Mentorzy ze stowarzyszenia AURA uczestniczyli w rozmowach kwalifikacyjnych i wspierali wybranych kandydatów w procesie wdrażania się w nowe role. Doradzali również przedstawicielom Biura w kwestii tworzenia przystępnego środowiska pracy



◀ Pracownik z autyzmem w Sądzie Rejestrowym w Budapeszcie wraz ze swoją bezpośrednią przełożoną i mentorką. © Stowarzyszenie AURA

przyjaznego dla osób z autyzmem, na przykład poprzez organizowanie specjalnych stanowisk pracy.

Zaangażowanie specjalistycznej organizacji pozarządowej miało zasadnicze znaczenie dla powodzenia tego projektu. Stowarzyszenie AURA pełniło także rolę mediatora w sytuacjach, które wymagały rozwiązania konfliktu między pracodawcą a nowym pracownikiem. Z doświadczeń stowarzyszenia AURA wynika, że brak właściwych środków z zakresu racjonalnych usprawnień często prowadził do utraty pracy przez osoby z autyzmem. W większości przypadków istnieją jednak proste sposoby na rozwiązanie nieporozumień i udzielenie tym osobom niezbędnego wsparcia. Środki z zakresu racjonalnych usprawnień zastosowane w tym projekcie obejmowały większą elastyczność co do rozpoczynania dnia pracy lub pozwolenie pracownikom na robienie bardziej regularnych przerw na odpoczynek.

Pracownicy Biura uczestniczyli również w serii sesji szkoleniowych mających na celu przygotowanie ich do przyjęcia nowych współpracowników i przełamanie istniejących stereotypów. Od czasu zatrudnienia pracowników z autyzmem szczególną uwagę poświęcano także zaangażowaniu ich w pełni w aktywności społeczne Biura (np. spotkania bożonarodzeniowe, dni integracji zespołu).

Od rozpoczęcia projektu organizacje członkowskie Krajowego Biura Sądownictwa, takie jak Sąd Rejestrowy w Budapeszcie czy Centralny Sąd Rejonowy w Budzie, również dołączyły do inicjatywy i obecnie zatrudniają łącznie siedem osób z autyzmem. Projekt ten pomógł uczestnikom w zdobyciu stabilnej, dobrze płatnej pracy w sektorze publicznym oraz umożliwił tym osobom zostanie podatnikami i prowadzenie niezależnego życia.

► PERSPEKTYWY NA PRZYSZŁOŚĆ

Krajowe Biuro Sądownictwa uważa swój projekt za obiecującą praktykę i wierzy, że osoby z autyzmem mogłyby uczestniczyć również w pracy innych organów administracji publicznej na Węgrzech. W ramach odpowiedzialności społecznej organów publicznych zorganizowano szereg warsztatów na rzecz nawiązania współpracy z ich kierownictwem. Biuro zaleca innym pracodawcom z sektora publicznego określenie konkretnych zadań, do wykonywania których potrzebują nowych pracowników, i ocenie, czy istnieje szczególna grupa osób niepełnosprawnych, które mogłyby odbyć szkolenie i zostać zatrudnione w celu pełnienia tej roli. Zaangażowanie specjalistycznej organizacji pozarządowej daje gwarancję sprawnego procesu rekrutacji, szkolenia i wdrażania. Pozytywne nastawienie obecnych pracowników również jest istotne dla zapewnienia odpowiedniej integracji w zespołach.



BELGIA



▶ PLAN RÓŻNORODNOŚCI W STRAŻY POŻARNEJ I POGOTOWIU RATUNKOWYM (SIAMU) REGIONIE STOŁECZNYM BRUKSELI (BELGIA)

▶ OPIS OBIECUJĄCEJ PRAKTYKI

Od 2013 r. Straż Pożarna i Pogotowie Ratunkowe (SIAMU) realizują plan różnorodności w celu przełamania stereotypów na temat osób niepełnosprawnych (odnawiany co 2 lata).

Karta różnorodności SIAMU była pierwszym krokiem w kierunku ustanowienia wartości organizacji, które uczą szacunku dla różnorodności i różnic.

Obecnie 10 na 250 pracowników administracyjnych SIAMU posiada status niepełnosprawnego uznany na szczeblu federalnym albo regionalnym. Ponadto 4 strażaków również jest niepełnosprawnych, a nowa procedura przenoszenia pozwoli zapewnić lepsze wsparcie dla strażaków z niepełnosprawnościami.

Zdaniem organizacji w przełamywaniu stereotypów najbardziej pomaga podjęcie pracy z osobami niepełnosprawnymi. Wyznaczenie zaangażowanego kierownika ds. różnorodności odgrywa kluczową rolę w skutecznej integracji osób niepełnosprawnych, a także ma istotne znaczenie dla zapewnienia udziału zarówno zewnętrznych, jak i wewnętrznych zainteresowanych stron i służb.

Co więcej, plan różnorodności SIAMU obejmuje środki

służące zwiększaniu świadomości niepełnosprawnych mieszkańców Brukseli o procedurze ewakuacji w przypadku uczestnictwa w wydarzeniach publicznych.

Wprowadzono szereg środków wspierających włączenie osób niepełnosprawnych w pracę SIAMU:

- ▶ stała współpraca z osobami niepełnosprawnymi w ramach administracyjnego i technicznego wymiaru SIAMU;
- ▶ zapewnienie osobom niepełnosprawnym dostępu do infrastruktury (windy, parking, zaplecze sanitarne, otwieranie drzwi itp.);
- ▶ zapewnienie pracownikom niepełnosprawnym różnych form racjonalnych usprawnień;
- ▶ zagwarantowanie właściwej integracji poprzez zwiększanie świadomości wśród członków zespołu;

- ▶ współpraca z zewnętrznymi służbami wsparcia na rzecz osób niepełnosprawnych (Diversicom) na podstawie rocznej umowy;
- ▶ włączenie aspektu różnorodności, płci i niepełnosprawności do głównego nurtu rozmaitych rocznych planów departamentów i służb SIAMU.

OBSZAR DZIAŁALNOŚCI

- ▶ Pogotowie ratunkowe (transport sanitarny) i gaszenie pożarów

LICZBA ZATRUDNIONYCH OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH:

- ▶ 10 pracowników

KONTAKT

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



► PERSPEKTYWY NA PRZYSZŁOŚĆ

Dla SIAMU zasadniczym elementem jest stworzenie wspierającego środowiska już na etapie rekrutacji, dzięki któremu członkowie zespołu czują się zachęceni do powiedzenia o swojej niepełnosprawności, w tym również o niewidocznych niepełnosprawnościach (np. problemach związanych ze zdrowiem psychicznym). Znajomość indywidualnych potrzeb nowych pracowników i zwiększanie świadomości zespołu ds. zasobów ludzkich ułatwia proces zatrudniania osób należących do tej grupy. Istotne jest jednak nieustanne zapewnianie, aby środowisko fizyczne biur SIAMU było w pełni dostępne. Niezbędne jest również lepsze informowanie wszystkich członków zespołu o różnych zasadach dotyczących rozpoznawania niepełnosprawności i udzielania pomocy, w szczególności w odniesieniu do osób, które nie są świadome swojej niepełnosprawności lub nie wiedzą, że mają dostęp do wsparcia w zakresie rozpoznawania, czy też pomocy.





BELGIA

▶ REALIZACJA PLANU RÓŻNORODNOŚCI W URZĘDZIE GMINY UCCLE (BELGIA)

▶ OPIS OBIECUJĄCEJ PRAKTYKI

Na mocy regionalnego rozporządzenia Urząd Gminy Uccle został zobowiązany do opracowania planu różnorodności mającego na celu wyeliminowanie wszelkiej dyskryminacji w administracji. Od lutego 2017 r. organy administracji publicznej w Belgii mają również obowiązek przestrzegania parytetu zatrudniania pracowników niepełnosprawnych na poziomie 2,5%.

W pierwszej kolejności Urząd Gminy Uccle podjął wewnętrzne działania na rzecz zwiększania świadomości w celu uwrażliwienia wszystkich pracowników i przygotowania ich na przyjęcie nowych współpracowników z niepełnosprawnościami. W ramach europejskiej kampanii „Duoday” osoby niepełnosprawne najpierw wzięły udział w krótkim programie stażowym (trwającym 1–20 dni) w towarzystwie specjalnego opiekuna, aby dowiedzieć się, jak wygląda praca w jednym z działów Urzędu Gminy.

Urząd Gminy Uccle nawiązał ścisłą współpracę z Phare (organem regionalnym ds. osób niepełnosprawnych w Brukseli) w celu określenia, jakie profile zawodowe mogłyby być dostępne dla kandydatów z niepełnosprawnościami oraz jakie rodzaje dostosowań są konieczne. Dzięki Phare i jego członkom (np. Bataclan, InfoSound, Le Gué, Sisham) Urząd Gminy

Uccle zyskał łatwiejszy dostęp do potencjalnych kandydatów o konkretnym profilu zawodowym i może zawierać z nimi umowy dotyczące udziału w programie stażowym. Po odbyciu stażu kandydaci mogą otrzymać propozycję zawarcia umowy adaptacji zawodowej na rok z możliwością przedłużenia o kolejny rok. Umowa adaptacji zawodowej jest jednak o tyle problematyczna, że pracownicy nie są uprawnieni do płatnego urlopu ani płatnego zwolnienia chorobowego w czasie jej obowiązywania.

Od czasu rozpoczęcia programu 2 osoby zawarły umowę o pracę po odbyciu stażu i po zakończeniu 2-letniego okresu obowiązywania umowy adaptacji zawodowej. Obecnie 4 osoby uczestniczą w programie stażowym, a 8 pracowników niepełnosprawnych jest zatrudnionych na podstawie umów adaptacji zawodowej. W ostatnich 3 latach nastąpiła znacząca zmiana w mentalności wszystkich pracowników

OBSZAR DZIAŁALNOŚCI

▶ Administracja publiczna

LICZBA ZATRUDNIONYCH OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH:

▶ 18

KONTAKT

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

Urzędu Gminy, którzy teraz wyrażają uznanie dla niepełnosprawnych współpracowników za ich umiejętności i wkład na rzecz gminy. Osoby niepełnosprawne sprawdziły się jako wartościowi członkowie zespołu, którzy z entuzjazmem wykonują swoją pracę.

Stały dialog między wyznaczonym mentorem a pracownikami miał istotne znaczenie dla zapewnienia sprawnego procesu wdrażania się w nowe role. Znaleźnienie niepełnosprawnych kandydatów na niektóre stanowiska bez dyskryminacji pozytywnej, ale przy zapewnieniu racjonalnych usprawnień, pozostaje jednak wyzwaniem dla Urzędu Gminy Uccle. W Urzędzie Gminy osoby niepełnosprawne nie są traktowane w sposób preferencyjny, ani też nie ma dla nich specjalnie zarezerwowanych miejsc, jednak dąży się do zatrudniania pracowników na podstawie ich wykształcenia i umiejętności na tych samych zasadach, które stosuje się wobec wszystkich pozostałych osób.



▲
Sergio – pracownik zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas określony po odbyciu programu integracji na potrzeby pracy w dziale korespondencji. © Urząd Gminy Uccle

► PERSPEKTYWY NA PRZYSZŁOŚĆ

Ścieżka integracji jest dość długa (co najmniej dwa lata) i nie ma gwarancji, że każdy otrzyma propozycję zawarcia umowy o pracę. Ponieważ osoby są szkolone pod kątem konkretnych profili zawodowych, nie jest łatwo zaproponować im umowę w innym dziale w tym samym gminnym urzędzie administracji. Urząd Gminy Uccle będzie wspierać tworzenie regionalnej platformy skupiającej kandydatów, którzy zakończyli cykl integracji zawodowej, w ramach której ich profile zawodowe będą udostępniane innym organom administracji poszukującym wyszkolonych pracowników posiadających określone profile zawodowe.





FRANCJA

► DOSTOSOWANIE URZĘDU PUBLICZNYCH SŁUŻB ZATRUDNIENIA DO POTRZEB PRACOWNIKÓW NIEPEŁNOSPRAWNYCH (FRANCJA)

► OPIS OBIECUJĄCEJ PRAKTYKI

Urząd Publicznych Służb Zatrudnienia w Céret, małym mieście na południu Francji, zatrudnia jedną osobę niepełnosprawną fizycznie, która wcześniej od 2009 r. wykonywała pracę na rzecz lokalnych służb ds. bezrobocia w innych częściach Francji. W ciągu tych lat rozwinęła ona swoją pomyślną karierę w administracji publicznej.

Do jej zadań, jako doradcy zawodowego w Urzędzie Publicznych Służb Zatrudnienia, należy udzielanie pomocy osobom bezrobotnym w zarejestrowaniu się we francuskim systemie dla bezrobotnych i przekazywanie im informacji na temat usług świadczonych przez agencję. Dokładniej mówiąc, osoba ta informuje ludzi o statusie ich dokumentów, zarządza ich potrzebami, przyspiesza rozpatrywanie dokumentów dotyczących świadczeń i je aktualizuje, a także pełni w urzędzie funkcję referenta ds. nadużyć finansowych. Zarządza dokumentami 350 osób bezrobotnych w społeczności.

Aby umożliwić jej wykonywanie swojej pracy, w urzędzie w Céret wprowadzono kilka środków z zakresu racjonalnych usprawnień. Spotkała się ona z ergonomistą, który starannie zaplanował najbardziej odpowiednią dla niej przestrzeń biurową (np. duże biurko dostosowane do

jej wózka inwalidzkiego). Otrzymała również wsparcie finansowe na potrzeby automatyzacji systemu otwierania drzwi w jej samochodzie oraz personalizacji układu przyspieszania i hamowania w jej wózku. Jak opisał kierownik Urzędu Publicznych Służb Zatrudnienia:

“ Pracowała naprawdę ciężko, aby udowodnić każdemu, że osoby niepełnosprawne mogą lepiej wykonywać swoją pracę. Z ogromną pasją pomaga ludziom zdobyć nową pracę – jest wojowniczką z krwi i kości walczącą z bezrobociem.

Wzrost świadomości w Urzędzie przyczynił się również do wprowadzenia usprawnień w recepcji umożliwiających przyjmowanie osób niepełnosprawnych. Przykładowo komputery umieszczono na niższej wysokości, tak aby osoby

bezrobotne poruszające się na wózkach inwalidzkich mogły skorzystać z nich w celu poszukiwania ofert szkolenia zawodowego w bazie danych urzędu pracy.

OBSZAR DZIAŁALNOŚCI

► Administracja publiczna

LICZBA ZATRUDNIONYCH OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH:

► 1

KONTAKT

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



► PERSPEKTYWY NA PRZYSZŁOŚĆ

Przykład ten pokazuje, że osoby niepełnosprawne mogą zostać zatrudnione również w mniejszych administracjach lub przedsiębiorstwach o ograniczonych zasobach. Urząd Publicznych Służb Zatrudnienia w Céret jest przekonany, że należy szeroko rozpowszechniać takie osiągnięcia, i w związku z tym wspiera swoją pracownicę, aby uczestniczyła w wydarzeniach na rzecz zwiększania świadomości w szkołach i przedsiębiorstwach, podczas których spotkanie z pracodawcą może bezpośrednio przyczynić się do przełamania stereotypów.

Pracownicy Urzędu Publicznych Służb Zatrudnienia również stali się bardziej otwarci wobec niepełnosprawnych osób poszukujących pracy, ponieważ przekonali się na własne oczy, że niepełnosprawność nie jest przeszkodą i że taka osoba może z powodzeniem rozwijać swoją karierę. Dotychczas francuskie urzędy publicznych służb zatrudnienia zatrudniły 4 200 osób w całym kraju (9% pracowników). Zespół ds. zasobów ludzkich jest zaangażowany we wdrażanie kompleksowej polityki dotyczącej niepełnosprawności, której budżet wynosi 3,1 mln EUR i która obejmuje cztery główne osie:

- aktywnie działającą sieć regionalnych punktów kontaktowych odpowiedzialnych za kwestie związane z niepełnosprawnością na potrzeby ścisłej współpracy z przedstawicielami;
- dział informatyczny zajmujący się rozwiązaniami cyfrowymi i dostępnością;
- konkretne działania na rzecz niepełnosprawności, takie jak racjonalne usprawnienia w miejscu pracy, dostęp do szkolenia itp.;
- realizacja działań z zakresu zwiększania świadomości skierowanych do kierownictwa i pracowników w różnych sektorach.

Urząd Publicznych Służb Zatrudnienia będzie kontynuować swoją pracę na rzecz wyeliminowania wszelkich form dyskryminacji w miejscu pracy wobec swoich pracowników, jak również interesantów.



B. PRZYKŁADY Z SEKTORA PRYWATNEGO

-  Integracyjny katalog na rzecz dostępności w Shell Global/Shell Bulgaria EAD (Bułgaria)
-  Rehabilitacja zawodowa jako usługa w zakresie zasobów ludzkich w E.ON Hungary Ltd. (Węgry)
-  Pakiet świadczeń dla pracowników niepełnosprawnych w ING Banku Śląskim S.A. (Polska)
-  Wykorzystanie projektowania wnętrz na potrzeby wsparcia zatrudnienia osób z niepełnosprawnością intelektualną w restauracji Le Reflet w Nantes (Francja)
-  Szkolenie i zatrudnianie osób niepełnosprawnych w przedsiębiorstwie typu start-up zajmującym się tworzeniem stron internetowych Domino Dizajn d.o.o.(Chorwacja)
-  Angażowanie osób niepełnosprawnych w działalność wszystkich działów wytwórni papieru JSC SMILTANIS IR KO (Litwa)
-  Przedsiębiorczość społeczna w Etincelle o.s. na potrzeby walki ze stereotypami i utorowania drogi do zatrudnienia na otwartym rynku pracy (Czechy)
-  Odnoszące sukcesy przedsiębiorstwo społeczne zajmujące się szkoleniem osób niepełnosprawnych pod kątem zatrudnienia na otwartym rynku pracy w Grupo SIFU (Hiszpania)





BULGARIA



► INTEGRACYJNY KATALOG NA RZECZ DOSTĘPNOŚCI W SHELL GLOBAL/SHELL BULGARIA EAD (BUŁGARIA)*

* Ta obiecująca praktyka została przedstawiona przez spółkę Shell Bulgaria, lecz stanowi ona inicjatywę grupy Shell Global.

► OPIS OBIECUJĄCEJ PRAKTYKI

Wprowadzona przez Shell na skalę światową usługa Workplace Accessibility (dostępność miejsca pracy) daje pracownikom możliwość zwrócenia się o wprowadzenie fizycznych dostosowań w celu usunięcia barier w miejscu pracy.

Inicjatywę tę wdrożono w latach 2016–2018 w 36 krajach Europy, Azji i obu Ameryk, obejmując nią około 50 000 pracowników w 83 lokalizacjach Shell. Spółka Shell Bulgaria udostępniła w ostatnim czasie tę usługę swoim 70 pracownikom. Usługę na rzecz dostępności miejsca pracy stworzono dzięki silnemu partnerstwu i współpracy między działami ds. IT, nieruchomości, zdrowia i zasobów ludzkich.

Kluczowym elementem tej usługi jest kompleksowy katalog na rzecz dostępności zawierający meble, akcesoria, sprzęt i oprogramowanie komputerowe, z którego pracownicy mogą bezpośrednio zamawiać. Katalog jest przyjazny dla użytkownika i zawiera jasne informacje na temat każdego dostępnego artykułu. Głównym atutem tego katalogu jest to, że został on zaprojektowany w sposób integracyjny, a zatem pracownicy nie muszą wykazywać swojej niepełnosprawności. Mogą zamawiać artykuły bezpośrednio z katalogu, bez konieczności uzyskania zatwierdzenia od swoich

przełożonych, gdyż są one finansowane z budżetu centralnego lub budżetu przeznaczzonego dla danej lokalizacji. Spowodowało to odejście od podejścia medycznego wobec niepełnosprawności i ogólnie pojętych potrzeb indywidualnych na rzecz podejścia opartego na zaufaniu, ukierunkowanego na człowieka. Korzystając z tego jednego punktu dostępu, pracownicy mogą szybko rozwiązać kwestie związane z dostępnością miejsca pracy.

Utworzono również centrum dostępności, w którym doświadczeni doradcy ds. zasobów ludzkich udzielają informacji i porad każdemu pracownikowi. Odgrywają oni również kluczową rolę w procesie zatrudniania nowych pracowników, wraz z punktami kontaktowymi ds. niepełnosprawności (wyznaczonymi w poszczególnych lokalizacjach spółek z grupy Shell), aby zapewnić właściwą ocenę potrzeb oraz ich zaspokojenie przed podjęciem nowej pracy przez te osoby. Grupa Shell uznaje również, że istotną kwestią jest stałe przekazywanie informacji na temat tej usługi (np. w biuletynach wewnętrznych,

OBSZAR DZIAŁALNOŚCI

► Energetyka (wydobycie i produkcja)

LICZBA ZATRUDNIANYCH OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH:

► nie dotyczy

KONTAKT

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

na zebraniach pracowników), a podmioty krajowe często przypominają o niej pracownikom i zachęcają do korzystania z niej.

Do tej pory za pośrednictwem platformy internetowej oraz centrum dostępności złożono ponad 1 500 wniosków o usprawnienia w ramach usługi na rzecz dostępności miejsca pracy (z czego 50% w Europie). Pracownicy, którzy korzystali już z tej usługi, wyrazili pozytywne opinie na jej temat, np. pracownik biura w Bułgarii:

“ Byłem bardzo zadowolony z tej usługi. Pośrednik był w stanie zaproponować mi odpowiedni produkt, który został dostarczony na czas. Produkt ten odegrał ogromną rolę, gdyż mogę pracować bez odczuwania bólu. Jestem wdzięczny za wprowadzenie tej usługi. Uważam ją za wielki sukces.



► PERSPEKTYWY NA PRZYSZŁOŚĆ

Grupa Shell jest przekonana, że zapewnienie dostępnego i integracyjnego środowiska pracy to słuszne rozwiązanie, które dodatkowo ma dobre uzasadnienie biznesowe. Pracownicy cenią sobie miejsce pracy pozbawione barier, a ich zaangażowanie przyczynia się do zwiększenia wydajności całej firmy.

“ Grupa Shell jest dumna z tego, że jest jedną z pierwszych korporacji wielonarodowych, które opracowały prawdziwie globalny proces dostosowywania miejsc pracy do potrzeb pracowników. Pragniemy podkreślić, że nasza usługa na rzecz dostępności miejsca pracy ma w pełni sprzyjać integracji dzięki opartym na zaufaniu procedurom pozbawionym medycznego charakteru.

Grupa Shell gotowa jest udostępnić innym pracodawcom na świecie opracowany przez siebie model standardowej dostępności miejsca pracy.



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'S ACCESSIBILITY

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'S ACCESSIBILITY



▶ REHABILITACJA ZAWODOWA JAKO USŁUGA W ZAKRESIE ZASOBÓW LUDZKICH W E.ON HUNGARY LTD. (WĘGRY)

▶ OPIS OBIECUJĄCEJ PRAKTYKI

E.ON Hungary takes an inclusive approach to recruitment, meaning that there are no dedicated positions, but all openings are available for persons with disabilities.

Spółka E.ON Hungary stosuje integracyjne podejście do procesu rekrutacji, co oznacza, że nie ma specjalnych stanowisk przeznaczonych dla osób niepełnosprawnych i mają one dostęp do wszystkich wakatów. Spółka jest gotowa zapewnić racjonalne usprawnienia dla nowych pracowników. Spółka E.ON Hungary prowadzi od 2012 r. strategię ukierunkowaną na zwiększenie liczby niepełnosprawnych pracowników, koncentrując się na dwóch głównych obszarach:

1. Zapewnienie równych szans dla osób niepełnosprawnych w toku całego procesu rekrutacji i wyboru.
2. Zapewnienie usług w zakresie rehabilitacji zawodowej dla osób niepełnosprawnych. Usługami zarządza dział ds. zasobów ludzkich.

E.ON Hungary ściśle współpracuje z ponad 20 organizacjami pozarządowymi z dziedziny

rzecznictwa i świadczenia usług działającymi w obszarze niepełnosprawności, które pomogły dokonać oceny procesu rekrutacji i przedstawiły konkretne sugestie dotyczące sposobów eliminacji barier dla osób niepełnosprawnych. Dzięki tej współpracy E.ON Hungary zapewnia każdemu kandydatowi, w razie potrzeby, systemy wspomagania słuchu, mentoring, tłumaczy języka migowego. Internetowa platforma rekrutacyjna jest również regularnie poddawana testom w celu zapewnienia dostępności dla osób z dysfunkcją wzroku.

Usługa rehabilitacji zawodowej obejmuje wszystkie aspekty tego rodzaju rehabilitacji, w tym ocenę stopnia niepełnosprawności, indywidualny plan powrotu do zdrowia/rehabilitacji, dopasowywanie kandydatów do stanowisk pracy, usprawnienia w miejscu pracy, wsparcie zespołu oraz wsparcie dla managerów. W ramach tej usługi można w razie

OBSZAR DZIAŁALNOŚCI

- ▶ Dostawy energii

LICZBA ZATRUDNIIONYCH OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH:

- ▶ 105

KONTAKT

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

potrzeby skorzystać z konsultacji psychologicznych i usług socjalnych; dostępny jest również indywidualny budżet (w wysokości 850 EUR) (np. na narzędzia zapewniające dostępność, opłaty za szkolenie zewnętrzne, dodatkowe żywienie). Od 2012 r. ze wsparcia w zakresie rehabilitacji skorzystało łącznie 109 pracowników, z których większość pozostała w firmie (75%). Głównym celem usługi rehabilitacji jest zapewnienie współpracownikom wsparcia umożliwiającego zachowanie aktualnego stanowiska pracy, lecz jeżeli nie jest to możliwe, dział ds. zasobów ludzkich zawsze stara się znaleźć alternatywne profile zatrudnienia.



► PERSPEKTYWY NA PRZYSZŁOŚĆ

E.ON nie tylko zatrudnia osoby niepełnosprawne, lecz bierze na siebie również odpowiedzialność wobec osób, które nabywają niepełnosprawność w okresie zatrudnienia. Takie podejście sprzyja również integracji nowo zatrudnionych osób niepełnosprawnych. Spółka E.ON jest ponadto głęboko przekonana o tym, jak duże znaczenie ma wspieranie pracowników i dbanie o ich dobre samopoczucie. Spółka ceni istotne umiejętności i zdolności niepełnosprawnych członków zespołu, którzy wnoszą cenny wkład na rzecz spółki.





POLSKA

PAKIET ŚWIADCZEŃ DLA PRACOWNIKÓW NIEPEŁNOSPRAWNYCH W ING BANKU ŚLĄSKIM S.A. (POLSKA)

OPIS OBIECUJĄCEJ PRAKTYKI

Sustainability and diversity are inherent to the business concept of ING Bank Śląski S.A.

Zrównoważony rozwój i różnorodność są nieodłącznie związane z koncepcją działalności ING Banku Śląskiego S.A. Polski oddział międzynarodowego banku wdraża obecnie nową Strategię Zrównoważonego Rozwoju na lata 2019–2021 i określa swoją misję w następujący sposób:

„Bank dla przedsiębiorczych, Bank dla równych szans, Bank zielonych inwestycji i Bank świadomy ekologicznie.

ING jest zaangażowany w promowanie różnorodności w pracy. Wynika to z przekonania, że takie działania pomagają spółce rozwijać nowe pomysły i rozwiązania, co jest kluczem do sukcesu. Od początku 2019 r. w ramach strategii różnorodności banku wprowadzono konkretne środki służące stworzeniu otwartego środowiska pracy pozbawionego barier, a także zapewnieniu dostępności usług bankowych dla klientów niepełnosprawnych. Przed podjęciem ostatecznych decyzji dotyczących rodzaju środków wsparcia kierownictwo konsultowało się z niepełnosprawnymi pracownikami, aby poznać ich potrzeby. Włączenie osób niepełnosprawnych do całego procesu było pomocne w celu zaoferowania wsparcia spełniającego ich oczekiwania. Oferowany jest pakiet świadczeń i udogodnień dla pracowników

z niepełnosprawnością oraz pracowników wychowujących niepełnosprawne dziecko. Pakiet obejmuje:

- ▶ miesięczny stały dodatek, finansowany z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych dla **a)** pracowników z umiarkowanym lub znacznym stopniem niepełnosprawności (dotychczas skorzystało 114 pracowników); **b)** pracowników wychowujących dzieci z niepełnosprawnością (dotychczas skorzystało 156 pracowników).
- ▶ dodatkowy urlop dla **a)** pracowników z orzeczeniem o niepełnosprawności w wymiarze dodatkowych 3 dni w ciągu roku kalendarzowego (dotychczas skorzystało z niego 8 pracowników); **b)** pracowników wychowujących dzieci mające orzeczenie o niepełnosprawności w wymiarze dodatkowych 5 dni płatnego urlopu (dotychczas skorzystało z niego 10 pracowników); **c)** pracowników opiekujących się współmałżonkiem/partnerem, rodzicami, teściami, dziadkami z niepełnosprawnościami w wymiarze dodatkowych 2 dni płatnego urlopu na rok (dotychczas skorzystało z niego 62 pracowników).

OBSZAR DZIAŁALNOŚCI

▶ Sektor bankowy

LICZBA ZATRUDNIONYCH OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH:

▶ 143

KONTAKT

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

ING Bank Śląski S.A. podjął również ścisłą współpracę z organizacjami pozarządowymi (Fundacja Integracja, Fundacja Aktywizacja), które organizują szkolenia dla osób niepełnosprawnych oraz wspierają je w poszukiwaniu pracy i w procesie rekrutacji. Wspólnie opublikowano przewodniki i broszury służące wspieraniu skutecznego procesu ubiegania się o pracę w sektorze bankowym przez kandydatów z niepełnosprawnościami. W 2019 r. spółka wprowadziła również w życie inicjatywę mającą na celu zwalczanie dyskryminacji i mobbingu pracowników, obejmującą m.in. obowiązkowe szkolenie online dla pracowników na temat tego, jak rozpoznawać niewłaściwe traktowanie lub zachowania wobec siebie lub innych i jak postępować w takich przypadkach. Wsparcie i zaangażowanie członków zarządu było kluczowym czynnikiem umożliwiającym wprowadzenie tych środków, jak również organizację na szczeblu całej spółki wydarzeń na rzecz zwiększania świadomości, takich jak Tydzień Różnorodności i Włączania, który odbył się w 2019 r.



©ING Bank Śląski S.A.

► PERSPEKTYWY NA PRZYSZŁOŚĆ

Ważnym elementem tego projektu jest fakt, że ING Bank Śląski S.A. w swoich działaniach opierał się na potrzebach i zaleceniach swoich niepełnosprawnych pracowników, aby ustalić, jak w jeszcze większym stopniu zwiększyć dostępność i otwartość środowiska pracy. Spółka regularnie organizuje platformy dyskusyjne między pracownikami i członkami zarządu, na których w otwarty sposób mogą przedstawiać i omawiać swoje pomysły. Innym atutem jest posiadanie odpowiednich środków zabezpieczonych na pokrycie kosztów racjonalnych usprawnień. Zapewnienie racjonalnych usprawnień wymaga również zmian w regulaminie pracy oraz elastyczności ze strony zarówno kierownictwa, jak i pracowników.





FRANCJA

WYKORZYSTANIE PROJEKTOWANIA WNĘTRZ NA POTRZEBY WSPARCIA ZATRUDNIENIA OSÓB Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIĄ INTELEKTUALNĄ W RESTAURACJI LE REFLET W NANTES (FRANCJA)

OPIS OBIECUJĄCEJ PRAKTYKI

Flore Lelièvre postanowiła otworzyć restaurację, w której tak samo jak wszyscy mogłyby pracować osoby z zespołem Downa, takie jak jej starszy brat. Celem było stworzenie w sercu Nantes miejsca, którego architektura i wystrój wnętrza umożliwiłyby tworzenie miejsc pracy dla osób z niepełnosprawnością intelektualną i zaspokojenie ich potrzeb.

Oprócz stworzenia miejsc pracy ważnym celem społecznym było obalenie stereotypów i promowanie włączenia społecznych osób niepełnosprawnych w szerszej społeczności. Po roku pozyskiwania funduszy restauracja Le Reflet otworzyła swoje drzwi dla klientów i zatrudniła 7 osób z niepełnosprawnością intelektualną, którym zaoferowano umowy o pracę i normalne wynagrodzenie. Restauracja serwuje tradycyjne dania kuchni francuskiej; jest otwarta od wtorku do piątku w porze lunchu, a od czwartku do soboty serwuje również kolacje. Oferuje stałe menu świeżo przygotowywanych posiłków, które zmienia się co dwa tygodnie.

Innowacyjny charakter tego projektu polega na wykorzystaniu specjalnie zaprojektowanych rozwiązań umożliwiających osobom z niepełnosprawnościami wykonywanie pracy w kuchni, ale też prac kelnerskich. Na przykład system przyjmowania zamówień został dostosowany do potrzeb pracowników z trudnościami z czytaniem, pisanie lub zapamiętywaniem. Klienci otrzymują karty zamówień, na których stemplują w prosty sposób swój wybór posiłków i napojów. Ze

względu na fakt, że możliwości chwytania i brudzenia dłoni u osób z zespołem Downa różnią się od tych u innych ludzi, zaprojektowano ergonomiczne talerze, na spodzie których uformowany jest odcisk dłoni. Zwiększa to stabilność i pewność siebie kelnerów i kelnerek z zespołem Downa. Dostosowane podkładki pomagają pracownikom dostrzec miejsce, w którym należy położyć sztućce. W kuchni urządzono specjalne stanowisko pracy i wykorzystuje się wiele ergonomicznych narzędzi i przyrządów, aby pomóc pracownikom. Oprócz tego dla każdego pracownika przygotowano różne pomoce wizualne i piktogramy w celu doskonalenia umiejętności i zwiększania samodzielności w wykonywanej pracy.

Główne trudności na etapie realizacji projektu wynikały z obciążeń administracyjnych. Od czasu otwarcia w różnych mediach pojawiło się ponad 120 wzmianek o restauracji Le Reflet, a oceny klientów są doskonałe w kwestii zarówno jakości dań, jak i atmosfery oraz ogólnego wrażenia. Restauracja otrzymała również szereg nagród.

PERSPEKTYWY NA PRZYSZŁOŚĆ

Restauracja Le Reflet jest dumna z opracowanego systemu kontroli, który mógłby być wykorzystywany jako narzędzie flagowe przez przedsiębiorstwa zajmujące się usługami gastronomicznymi pragnące zatrudnić osoby z niepełnosprawnością intelektualną lub osoby mające trudności z zapamiętywaniem. Powodzenie projektu wynika ze współpracy wielu zainteresowanych stron ze specjalistami z różnych dziedzin. Restauracja już rozszerzyła swoją działalność i otworzyła nowy lokal w centrum Paryża.

OBSZAR DZIAŁALNOŚCI

► Gastronomia

LICZBA ZATRUDNIONYCH OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH:

► 7

KONTAKT

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

© Brigitte Delibes Photography/Le Reflet Restaurant ►





CHORWACJA



► SZKOLENIE I ZATRUDNIANIE OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH W PRZEDSIĘBIORSTWIE TYPU START-UP ZAJMUJĄCYM SIĘ TWORZENIEM STRON INTERNETOWYCH DOMINO DIZAJN D.O.O (CHORWACJA)

► OPIS OBIECUJĄCEJ PRAKTYKI

Domino Dizajn d.o.o. to mała chorwacka firma specjalizująca się w projektowaniu i usługach IT.

W 2018 r., korzystając ze wsparcia finansowego Chorwackiego Instytutu ds. Specjalistycznej Oceny, Rehabilitacji Zawodowej i Zatrudnienia Osób Niepełnosprawnych (ZOSI), Domino Dizajn uruchomiło projekt obejmujący początkowo zatrudnienie dwóch osób niepełnosprawnych (jednej osoby głuchej i jednej osoby z niepełnosprawnością fizyczną) do pracy przy opracowywaniu i wprowadzaniu na rynek aplikacji internetowej.

Celem Domino Dizajn jest utworzenie niezależnego przedsiębiorstwa, w której osoby niepełnosprawne i pełnosprawne będą pracowały razem, a przedsiębiorstwo będzie osiągało dostateczny dochód zapewniający jego funkcjonowanie i rozwój w zaplanowanym kierunku.

W firmie panuje przekonanie, że:

“ Osoby niepełnosprawne są cenionymi i lojalnymi pracownikami oraz stanowią cenny zasób dla każdej firmy potrafiącej mądrze przydzielać je do prac, które są w stanie wykonywać w pełni (lub po wprowadzeniu pewnych usprawnień) i które pozwalają im wykazać ich całkowity potencjał.

Przed realizacją projektu Domino Dizajn kupiło cały niezbędny sprzęt, wprowadziło usprawnienia w miejscu pracy, zatrudniło pracowników niepełnosprawnych i zapewniło im roczne szkolenie w zakresie informatyki. Korzystanie z technologii było dużym wsparciem przy wprowadzaniu racjonalnych usprawnień, umożliwiło również

OBSZAR DZIAŁALNOŚCI

► Projektowanie i usługi IT

LICZBA ZATRUDNIONYCH OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH:

► 2

KONTAKT

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

napędzanie urządzeń i obsługiwanie ich za pomocą komputerów, którymi zarządzali pracownicy. Pracownicy dobrze zintegrowali się z zespołem, a praca wywarła pozytywny wpływ na ich życie i sytuację finansową.

► PERSPEKTYWY NA PRZYSZŁOŚĆ

Projekt ten uznawany jest za sukces, ponieważ został zaprojektowany tak, by funkcjonować na wolnym rynku pracy, i stanowi dowód, że małe przedsiębiorstwa również mogą zatrudniać osoby niepełnosprawne. Ze względu na plany firmy związane z dalszym rozwojem projektów wykorzystujących zaawansowane technologie istotne jest zatrudnianie osób posiadających odpowiednie umiejętności techniczne. Do końca 2020 r. firma będzie mogła zatrudnić kolejną osobę niepełnosprawną i zapewnić sobie stabilne przychody oraz realistyczną możliwość wzrostu i rozwoju.





LITWA

▶ ANGAŻOWANIE OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH W DZIAŁALNOŚĆ WSZYSTKICH DZIAŁÓW WYTWÓRNI PAPIERU JSC SMILTANIS IR KO (LITWA)

▶ OPIS OBIECUJĄCEJ PRAKTYKI

W 2008 r., po pewnych pozytywnych doświadczeniach z niepełnosprawnymi pracownikami, litewska spółka JSC SMILTANIS IR KO postanowiła ubiegać się o status przedsiębiorstwa społecznego zgodnie z prawem litewskim.

W 2008 r., po pewnych pozytywnych doświadczeniach z niepełnosprawnymi pracownikami, litewska spółka JSC SMILTANIS IR KO postanowiła ubiegać się o status przedsiębiorstwa społecznego zgodnie z prawem litewskim. Celem było zaangażowanie większej liczby osób niepełnosprawnych do pracy w spółce, nie tylko w dziale produkcji, lecz również w działach sprzedaży, marketingu i księgowości. Obecnie ponad połowa wszystkich pracowników to osoby z różnymi rodzajami niepełnosprawności, zatrudnione na podstawie umów o pracę na pełen etat.

Spółka zapewnia każdemu pracownikowi, który tego potrzebuje, racjonalne usprawnienia dostosowane do indywidualnych potrzeb. Przykładowo jeden z pracowników z zespołem Downa korzysta z pomocy osobistego asystenta. Około 10%

pracowników to osoby głuche, co początkowo rodziło pewne wyzwania w zakresie komunikacji. Przełożeni uczestniczyli w szkoleniu, aby nauczyć się podstawowych znaków umożliwiających im bezpośrednie porozumiewanie się ze swoimi pracownikami. Tłumacze języka migowego zatrudniani są, aby udzielać wsparcia podczas ogólnych zebrań organizowanych na szczeblu całego przedsiębiorstwa lub podróży służbowych. Zanim zatrudniono osoby z niepełnosprawnościami fizycznymi zadbano o to, aby wejścia i łazienki były dla nich dostępne, i zapewniono obszary robocze dostosowane do indywidualnych potrzeb pracowników. Niepełnosprawni pracownicy są w pełni zintegrowani w przedsiębiorstwie i uczestniczą w szkoleniach oraz różnych wydarzeniach towarzyskich tak samo jak pozostali pracownicy. Częstym wyzwaniem związanym z pracą osób

OBSZAR DZIAŁALNOŚCI

- ▶ Produkcja papieru i materiałów biurowych

LICZBA ZATRUDNIONYCH OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH:

▶ 45

KONTAKT

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

niepełnosprawnych był fakt, że większość z nich wykonuje swoje zadania nieco wolniej; dlatego teraz przy przyjmowaniu nowych zleceń przedsiębiorstwo planuje dłuższy czas produkcji.

Zaangażowanie dyrektora generalnego było niezbędne, aby stworzyć dla wszystkich włączające i wspierające środowisko pracy. Wśród pozytywnych rezultatów projektu należy wymienić fakt, że poziom rotacji wśród członków zespołu jest bardzo niski, gdyż ludzie czują się doceniani i lubią swoją pracę w wytwórni, która wypłaca im też uczciwe wynagrodzenie.



► PERSPEKTYWY NA PRZYSZŁOŚĆ

Obiecująca praktyka spółki JSC SMILTANIS IR KO pokazuje, że zatrudnianie osób niepełnosprawnych w żaden sposób nie stanowi dla spółki przeszkody w osiąganiu sukcesu, a wręcz przeciwnie może przyczynić się do jej rozwoju. Osoby niepełnosprawne mogą być zaangażowanymi i lojalnymi pracownikami, którzy, pod warunkiem zapewnienia koniecznego wsparcia, mogą być zatrudniani w różnych działach i na różnych stanowiskach.





CZECHY

▶ PRZEDSIĘBIORCZOŚĆ SPOŁECZNA W ETINCELLE O.S. NA POTRZEBY WALKI ZE STEREOTYPAMI I UTOROWANIA DROGI DO ZATRUDNIENIA NA OTWARTYM RYNKU PRACY (CZECHY)

▶ OPIS OBIECUJĄCEJ PRAKTYKI

Etincelle powstało 15 lat temu jako ośrodek kształcenia i szkolenia zawodowego. Szybko jednak zdano sobie sprawę, że chociaż osoby niepełnosprawne pomyślnie kończyły programy szkoleniowe, żaden pracodawca nie chciał ich zatrudnić ze względu na utrzymujące się w społeczeństwie stereotypy.

Postanowiono zatem o przekształceniu Etincelle w przedsiębiorstwo społeczne, aby móc bezpośrednio tworzyć miejsca pracy dla osób niepełnosprawnych w gastronomii i w sektorze usług sprzątania. Pierwotny projekt otrzymał wsparcie w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego. Przedsiębiorstwo jest obecnie niezależnie finansowo i prowadzi dziesięć kawiarni, sześć grup sprzątających oraz gospodarstwo, zatrudniając w sumie prawie 150 osób z niepełnosprawnością intelektualną.

W oparciu o te doświadczenia Etincelle ponownie jednak ukierunkowuje swoje działania

na pomoc osobom niepełnosprawnym w znalezieniu zatrudnienia na otwartym rynku pracy. Proponuje współpracę pracodawcom, którzy nie mają doświadczenia w zatrudnianiu osób z niepełnosprawnością intelektualną. Etincelle stworzyło w swojej kawiarni Mezi Řádky prawdziwie innowacyjną koncepcję franczyzy społecznej, którą można łatwo przyjąć i realizować z udziałem pracowników niepełnosprawnych. Inicjatywie towarzyszy program metodyczny kierowany do asystentów w pracy i szkoleniowców, którzy mają bezpośredni kontakt z pracownikami niepełnosprawnymi (np. w kuchni).

OBSZAR DZIAŁALNOŚCI

- ▶ Gastronomia, usługi sprzątania

LICZBA ZATRUDNIONYCH OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH:

- ▶ 148

KONTAKT

<http://etincelle.cz/>

W ciągu ostatnich piętnastu lat 80% z ponad 700 pracowników Etincelle stanowiły osoby niepełnosprawne, które zdobywały umiejętności, doświadczenie zawodowe i niezależność finansową. Wiele z nich opuściło przedsiębiorstwo, aby kontynuować karierę na otwartym rynku pracy.

“ Uważamy, że kluczowe jest poważne traktowanie potencjału ludzkiego i pomaganie w rozwoju każdemu, kto tego chce.

► PERSPEKTYWY NA PRZYSZŁOŚĆ

Początkowo Etincelle zmagало się z brakiem zaufania ze strony klientów w związku z odwiedzinami kawiarni, w której świeże wypieki i posiłki przygotowują osoby niepełnosprawne. Postanowiono zatem nie podkreślać integracyjnego charakteru lokalu i pozwolić klientom docenić produkty same w sobie. Wydaje się, że model ten się sprawdził, gdyż wszystkie kawiarnie nadal działają i odnoszą sukces.

W Etincelle panuje przekonanie, że solidne, egzekwowalne przepisy w zakresie niedyskryminacji są konieczne, aby zachęcić pracodawców na otwartym rynku pracy do zatrudniania osób niepełnosprawnych. Pracodawcy powinni otrzymywać wsparcie, aby mogli zapewniać racjonalne usprawnienia oraz sprawiać, że będą one skuteczne.





HISZPANIA

▶ ODNOSZĄCE SUKCESY PRZEDSIĘBIORSTWO SPOŁECZNE ZAJMUJĄCE SIĘ SZKOLENIEM OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH POD KĄTEM ZATRUDNIENIA NA OTWARTYM RYNKU PRACY W GRUPO SIFU (HISZPANIA)

▶ OPIS OBIECUJĄCEJ PRAKTYKI

Grupa SIFU powstała w Barcelonie w 1993 r. jako spółka sprzyjająca włączeniu społecznemu w czasie, gdy hiszpański rynek pracy nie oferował żadnych możliwości osobom niepełnosprawnym. W swojej ponad 20-letniej historii spółka rozwijała działalność w ponad 30 biurach w Hiszpanii, a w 2018 r. otworzyła pierwsze międzynarodowe biuro we Francji.

W Hiszpanii zatrudnia około 4 500 osób niepełnosprawnych, z których 35% uznaje się za osoby o dużych potrzebach w zakresie wsparcia. Jako przedsiębiorstwo społeczne oferuje usługi z zakresu obsługi obiektów na rzecz spółek, które zlecają te zadania na zasadzie outsourcingu; są to m.in.:

- ▶ usługi sprzątania
- ▶ zarządzanie budynkami
- ▶ dostawy i usługi
- ▶ utrzymanie budynków
- ▶ usługi doradcze w zakresie społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw

W latach 2019–2020 Grupa SIFU wdrożyła program zatrudnienia sprzyjający włączeniu społecznemu wspierający dostęp osób niepełnosprawnych do otwartego rynku pracy. Dla ponad 1 300 osób zorganizowano szkolenia w wymiarze ponad 30 000 godzin w celu zwiększenia ich zdolności do zatrudnienia na otwartym rynku pracy. W 2019 r. Grupa SIFU pomogła ponad 100 pracownikom w przejściu na otwarty rynek pracy. Ponadto Grupa SIFU Foundation to stowarzyszenie nienastawione na zysk prowadzące szkolenia służące zwiększaniu świadomości i wrażliwości dla przedsiębiorstw na otwartym rynku pracy w celu przekonania ich o korzyściach związanych z zatrudnianiem osób niepełnosprawnych.

Grupa SIFU otrzymała również w 2020 r. nagrodę w kategorii biznesowej **w konkursie „Employment for All” (Zatrudnienie dla wszystkich)** organizowanym przez Europejskie Stowarzyszenie Usługodawców na rzecz Osób z Niepełnosprawnością.

OBSZAR DZIAŁALNOŚCI

- ▶ Obsługa obiektów

LICZBA ZATRUDNIONYCH OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH:

- ▶ 4 500

KONTAKT

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

► PERSPEKTYWY NA PRZYSZŁOŚĆ

W Hiszpanii przepisy w dziedzinie przeciwdziałania dyskryminacji zobowiązują spółki do zapewnienia udziału osób niepełnosprawnych w zatrudnieniu na poziomie 2% oraz, gdy jest to możliwe, preferowania usług świadczonych przez spółki sprzyjające włączeniu społecznemu. Jeżeli spółka nie jest w stanie spełnić wymogu udziału w zatrudnieniu na poziomie 2%, może wypełnić swoje zobowiązania, zlecając różne usługi przedsiębiorstwom społecznym zatrudniającym osoby niepełnosprawne. W Hiszpanii 81% spółek prywatnych nie wypełnia jednak swoich zobowiązań prawnych w tym zakresie. Według opinii Grupy SIFU w społeczeństwie ciągle utrzymują się stereotypy i brak wiedzy, które tworzą przeszkody dla osób niepełnosprawnych w znalezieniu pracy na otwartym rynku pracy. Zadaniem spółki jest zatem wykazanie, dzięki wysokiej jakości usługom, że zatrudnianie osób niepełnosprawnych może stanowić skuteczny model biznesowy.



C. PRZYKŁAD ZE SPOŁECZEŃSTWA OBYWATELSKIEGO

- ▶ **VALUEABLE NETWORK PROMUJĄCA
WŁĄCZENIE OSÓB Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIĄ
INTELEKTUALNĄ DO
SEKTORA HORECA**

OBSZAR DZIAŁALNOŚCI

- ▶ Sektor HoReCa (hotele, restauracje, kawiarnie)

LICZBA ZATRUDNIONYCH OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH

- ▶ 75

KONTAKT

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

SPOŁECZEŃSTWA
OBYWATELSKIEGO

Valueable
NETWORK



► OPIS OBIECUJĄCEJ PRAKTYKI

Sieć Valueable Network utworzono w ramach projektu współfinansowanego przez Komisję Europejską za pośrednictwem programu Erasmus+ i uruchomiono w grudniu 2016 r. Obejmuje 6 państw europejskich: Włochy, Hiszpanię, Portugalię, Węgry, Niemcy i Turcję.

Celem projektu jest zwiększenie społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw dzięki promowaniu włączania osób z niepełnosprawnością intelektualną w rynek pracy poprzez ukierunkowane zatrudnianie w sektorze HoReCa.

Do sieci Valueable Network należy już ponad 100 zaangażowanych spółek partnerskich (hotele, restauracje i kawiarnie), które zaoferowały łącznie 226 osobom z niepełnosprawnością intelektualną staże lub płatne zatrudnienie na otwartym rynku pracy. 75 osób zostało zatrudnionych na podstawie umów o pracę na czas określony lub nieokreślony. Od początku projektu opiekunowie pomagają osobom z niepełnosprawnością intelektualną znaleźć pracę, zarządzać kalendarzem spotkań, towarzyszą kandydatom w nowym miejscu pracy i wspierają je w wykonywaniu zadań i integracji z zespołem.

Opracowano również protokół współpracy z sieciami hoteli, a także kursy online dla podmiotów będących organizatorami kształcenia i szkolenia zawodowego.

Obecnie oznaczenie „Valueable – handing opportunities” zyskało już miano znaku towarowego, którego spółki partnerskie mogą używać, aby pokazać swoje zaangażowanie na trzech poziomach: brąz, srebro, złoto. Wersja złota przyznawana jest pracodawcom, którzy zatrudniają co najmniej jednego pracownika z niepełnosprawnością intelektualną i pełnią rolę ambasadorów znaku towarowego. Zatrudnienie na otwartym rynku pracy pomogło osobom z niepełnosprawnością intelektualną osiągnąć większą niezależność w pracy, lecz także w życiu osobistym, dzięki nabyciu wielu nowych umiejętności i uzyskiwanym dochodom.

► PERSPEKTYWY NA PRZYSZŁOŚĆ

Rosnąca liczba hoteli, restauracji i innych przedsiębiorstw należących do „Valueable Network” pokazuje, że sektor HoReCa angażuje się w działania na rzecz włączenia społecznych osób z niepełnosprawnością intelektualną w rynek pracy i postrzega te osoby jako pracowników, na których można polegać, pod warunkiem zapewnienia racjonalnych usprawnień. Projekt przyczynił się do stworzenia w przedsiębiorstwach bardziej wspierającego i efektywnego środowiska pracy, a także pozwolił zwiększyć świadomość wśród ogółu społeczeństwa. Jednym z wyzwań był fakt, że osoby niepełnosprawne często nie są odpowiednio wyszkolone lub nie mają ambicji dotyczących poszukiwania pracy na otwartym rynku pracy ze względu na długotrwałą stygmatyzację i wykluczenie społeczne. Projekt będzie wymagał zrównoważonego finansowania, aby zapewnić osobom z niepełnosprawnością intelektualną stabilną, niezawodną perspektywę znalezienia pracy w sektorze HoReCa.

▶ KTO MOŻE CI POMÓC W EGZEKWOWANIU TWOICH PRAW?

- ▶ **DANE KONTAKTOWE MIEJSC, W KTÓRYCH MOŻNA UZYSKAĆ INFORMACJE I POMOC W PRZYPADKU DISKRYMINACJI**

KRAJOWE ORGANY DS. RÓWNOŚCI

Organy ds. równości to instytucje publiczne zajmujące się zwalczaniem dyskryminacji na szczeblu krajowym i upoważnione do promowania, analizowania, monitorowania i wspierania równego traktowania wszystkich osób w ramach specyfiki krajowej.

BELGIA

- ▶ Belgijski Instytut na rzecz Równości Kobiet i Mężczyzn
- ▶ Unia (Międzyfederalne Centrum na rzecz Równych Szans)

BUŁGARIA

- ▶ Komisja ds. Ochrony przed Dyskryminacją

CZECHY

- ▶ Publiczny obrońca Praw

DANIA

- ▶ Rada ds. Równego Traktowania
- ▶ Duński Instytut Praw Człowieka

NIEMCY

- ▶ Federalna Agencja ds. Zwalczania Dyskryminacji

ESTONIA

- ▶ Komisarz ds. Równouprawnienia Płci i Równego Traktowania

IRLANDIA

- ▶ Irlandzka Komisja ds. Prawa Człowieka i Równouprawnienia

GRECJA

- ▶ Grecki Rzecznik Praw Obywatelskich

HISZPANIA

- ▶ Rada ds. Eliminacji Dyskryminacji Rasowej lub Etnicznej
- ▶ Instytut ds. Kobiet i Równych Szans

FRANCJA

- ▶ Obrońca Praw

CHORWACJA

- ▶ Biuro Rzecznika Praw Obywatelskich
- ▶ Rzecznik ds. Równouprawnienia Płci
- ▶ Rzeczniczka ds. Osób Niepełnosprawnych

WŁOCHY

- ▶ Krajowy Doradca ds. Równouprawnienia
- ▶ Krajowe Biuro ds. Zwalczania Dyskryminacji Rasowej – UNAR

CYPR

- ▶ Biuro Komisarza ds. Administracji i Ochrony Praw Człowieka

ŁOTWA

- ▶ Biuro Rzecznika Praw Obywatelskich

LITWA

- ▶ Biuro Rzecznika ds. Równych Szans

LUKSEMBURG

- ▶ Ośrodek ds. Równego Traktowania

WĘGRY

- ▶ Organ ds. Równego Traktowania
- ▶ Biuro Komisarza ds. Praw Podstawowych

MALTA

- ▶ Komisja ds. Praw Osób Niepełnosprawnych – CRPD
- ▶ Krajowa Komisja ds. Promowania Równości – NCPE

NIDERLANDY

- ▶ Niderlandzki Instytut Praw Człowieka

AUSTRIA

- ▶ Austriacki Rzecznik Osób Niepełnosprawnych
- ▶ Rzecznik ds. Równego Traktowania

POLSKA

- ▶ Rzecznik Praw Obywatelskich

PORTUGALIA

- ▶ Komisja ds. Obywatelstwa i Równouprawnienia Płci
- ▶ Komisja ds. Równości w Pracy i Zatrudnieniu
- ▶ Wysoka Komisja ds. Migracji

RUMUNIA

- ▶ Krajowa Rada ds. Zwalczania Dyskryminacji

SŁOWENIA

- ▶ Rzecznik ds. Równości

SŁOWACJA

- ▶ Krajowe Centrum Praw Człowieka

FINLANDIA

- ▶ Rzecznik ds. Niedyskryminacji
- ▶ Rzecznik ds. Równouprawnienia

SZWECJA

- ▶ Rzecznik ds. Równości

► KARTY RÓŻNORODNOŚCI

Podpisując Kartę różnorodności, organizacja zobowiązuje się do propagowania różnorodności i równych szans dla swoich pracowników.

BELGIA

W Regionie Stołecznym Brukseli Kartę różnorodności ustanowiono w grudniu 2005 r. i obejmuje ona ponad 162 organizacje. Kartą zarządza Ministerstwo ds. Zatrudnienia i Gospodarki we współpracy z Union of Enterprises in Brussels (UEB) (Zrzeszenie Przedsiębiorstw w Brukseli) i Ministerstwem Regionu Stołecznego Brukseli.

BUŁGARIA

Karta ma zostać ustanowiona w 2020 r.*

CZECZY

[Czeską Kartę różnorodności](#) zapoczątkowano w listopadzie 2014 r. i zrzesza ona 21 sygnatariuszy, wśród których znajdują się niektóre największe korporacje wielonarodowe w tym kraju.

DANIA

[Duńską Kartę różnorodności](#) zainaugurowano w 2011 r. Została ona ustanowiona przez Association New Dane przy wsparciu duńskiego Ministerstwa ds. Dzieci, Równouprawnienia Płci, Integracji i Spraw Społecznych.

NIEMCY

[Niemiecką Charta der Vielfalt](#) zainaugurowano w grudniu 2006 r. i zrzesza ona ponad 2 900 sygnatariuszy. Podobnie jak karta francuska obejmuje ona 9 obszarów dyskryminacji.

ESTONIA

[Estońską Kartę różnorodności](#), Eesti Mitmekesisuse Kokkulepevas, zainaugurowano w listopadzie 2012 r. Zarządza nią Estońskie Centrum Praw Człowieka.

IRLANDIA

Kartę różnorodności Irlandii zapoczątkowano w październiku 2012 r.; koordynuje ją jedenaście organizacji reprezentujących szerszą społeczność biznesową, w tym IBEC, stowarzyszenie reprezentujące przedsiębiorców irlandzkich.

GRECJA

[Grecką Kartę różnorodności](#) zainaugurowano w maju 2019 r. i wspierają ją Grecki Sekretariat Generalny ds. Równouprawnia Płci działający w ramach Ministerstwa Spraw Wewnętrznych, Gospodarcza i Społeczna Rada Grecji, Federacja Gmin Greckich oraz Grecka Federacja Przedsiębiorstw. Karta zrzesza ponad 140 sygnatariuszy.

HISZPANIA

[Hiszpańską Kartę różnorodności](#), Fundación Diversidad – Charter de la Diversidad en España, zainaugurowano w marcu 2009 r. i zrzesza ona ponad 650 spółek z sektora publicznego i prywatnego. Kartę wprowadzono z inicjatywy Europejskiego Instytutu Zarządzania Różnorodnością oraz fundacji Alares przy wsparciu hiszpańskiego Ministerstwa ds. Równych Szans.

FRANCJA

[Francuską Kartę różnorodności](#) zapoczątkowano w październiku 2004 r. i zarządza nią organizacja Les Entreprises pour la Cité (wcześniej zwana IMS-Entreprendre pour la Cité), która działa na rzecz promowania społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw. Karta zrzesza obecnie ponad 3 200 sygnatariuszy, w większości małe i średnie przedsiębiorstwa, lecz znajdując się wśród nich również instytucje publiczne.

CHORWACJA

[Chorwacką Kartę różnorodności](#), współfinansowaną z unijnego programu „Sprawiedliwość”, zainaugurowano w dniu 4 października 2017 r. w Zagrzebiu. Do końca 2017 r. kartę podpisało 38 sygnatariuszy.

WŁOCHY

Włoską Kartę równych szans i równouprawnienia w miejscu pracy zainauguowało Ministerstwo Pracy. Kartę wspiera włoski Minister Pracy oraz Minister ds. Równych Szans, a została ona zapoczątkowana przez Krajowego Doradcę ds. Równych Szans działającego przy Ministerstwie Pracy, Fondazione Sodalitas oraz komitet sterujący promujący Kartę. Kartę podpisało około 895 przedsiębiorstw prywatnych, w tym około 450 małych i średnich przedsiębiorstw, oraz 160 organów publicznych, zatrudniających łącznie ponad 700 000 pracowników.

CYPR

Karta ma zostać ustanowiona w 2020 r.*

ŁOTWA

Kartę różnorodności Łotwy zainauguowało w lutym 2019 r. stowarzyszenie Open Centre.

LITWA

Kartę różnorodności Litwy zapoczątkowały w październiku 2018 r. organizacje Diversity Development Group oraz SOPA, a podpisało ją 25 przedsiębiorstw.

LUKSEMBURG

Liczba sygnatariuszy zainauguowanej we wrześniu 2012 r. przez IMS Luxembourg (Institut pour le Mouvement Sociétal) Karty różnorodności Lëtzebuerg stopniowo wrastała, dochodząc w 2019 r. do 188 podmiotów, zarówno prywatnych, jak i publicznych.

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



WĘGRY

Węgierską Kartę różnorodności zainaugurowano w październiku 2016 r. Węgierskie Forum Liderów Biznesu (HBLF) w partnerstwie z mtd Consulting i przy wsparciu węgierskiego Ministerstwa Gospodarki Narodowej.

MALTA

Karta nie została jeszcze ustanowiona.

NIDERLANDY

Niderlandzką Kartę różnorodności, Charter Diversiteit, zainaugurowano w lipcu 2015 r.; początkowo podpisało ją 22 pracodawców z sektora publicznego i prywatnego.

AUSTRIA

Austriacką Charta der Vielfalt wprowadzono w listopadzie 2010 r., a grono sygnatariuszy liczy ponad 230 podmiotów z sektora prywatnego i publicznego. Inicjatywę koordynuje Austriacka Federalna Izba Gospodarcza oraz Wiedeńska Izba Gospodarcza.

POLSKA

Kartę różnorodności zapoczątkowano w lutym 2012 r. i zrzesza ona ponad 270 sygnatariuszy. Kartę wprowadziło Forum Odpowiedzialnego Biznesu we współpracy z Biurem Pełnomocnika Rządu ds. Równego Traktowania oraz Biurem Rzecznika Praw Obywatelskich.

PORTUGALIA

Portugalską Kartę różnorodności, Carta Portuguesa para a Diversidade, zainaugurowano w marcu 2016 r.

RUMUNIA

Rumuńską Kartę różnorodności zainaugurowano w kwietniu 2018 r. w Bukareszcie i zrzesza ona 80 sygnatariuszy. Jest ona jednym z efektów projektu I.D.E.A.S. (Innovation. Diversity. Economy. Awareness. Success.) [innowacyjność, różnorodność, gospodarka, świadomość, sukces]. Wdrożenie Karty współfinansowano w ramach unijnego programu „Prawa, równość i obywatelstwo”.

SŁOWENIA

Słoweńską Kartę różnorodności zainaugurowano w listopadzie 2017 r. i zrzesza ona ponad 60 sygnatariuszy. Kartę różnorodności Słowenii koordynuje Dobrovita Ltd. i jest ona jednym z efektów projektu I.D.E.A.S. (Innovation. Diversity. Economy. Awareness. Success.) [innowacyjność, różnorodność, gospodarka, świadomość, sukces]. Wdrożenie Karty współfinansowano w ramach unijnego programu „Sprawiedliwość”.

SŁOWACJA

Słowacką Kartę różnorodności, Charta Diverzity, zainaugurowano w maju 2017 r.

Inicjatywę koordynuje fundacja Pontis (Nadacia Pontis) przy wsparciu Ministerstwa Pracy, Spraw Społecznych i Rodziny Republiki Słowackiej.

FINLANDIA

Kartę różnorodności Finlandii, Suomen monimuotoisuusverkosto, zainaugurowano w październiku 2012 r. i zrzesza ona 59 sygnatariuszy. Kartą zarządza FIBS, wiodąca sieć promująca odpowiedzialność społeczną przedsiębiorstw w Finlandii.

SZWECJA

Kartę różnorodności Szwecji zapoczątkowano w grudniu 2010 r. Sygnatariusze Karty zatrudniają łącznie ponad 300 000 osób.



► DANE KONTAKTOWE MIEJSC, W KTÓRYCH MOŻNA UZYSKAĆ INFORMACJE NA SZCZEBŁU EUROPEJSKIM

- **Equinet** <https://equineteurope.org>
- **Europejski Rzecznik Praw Obywatelskich** <https://www.ombudsman.europa.eu/pl>
- **Agencja Praw Podstawowych Unii Europejskiej (FRA)** <https://fra.europa.eu/pl>
- **Europejski Urząd ds. Pracy** <https://www.ela.europa.eu>
- **Europejskie Służby Zatrudnienia (EURES)** <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1400&langId=pl>
- **Europejskie Forum Osób Niepełnosprawnych (EDF)** <http://edf-feph.org>
- **Europejskie Stowarzyszenie Usługodawców na rzecz Osób z Niepełnosprawnością (EASPD)** <https://www.easpd.eu>
- **Europejska Agencja Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy (EU-OSHA)** <https://osha.europa.eu/pl>



▶ W JAKI SPOSÓB MOŻESZ PODJĄĆ WALKĘ Z DYSKRYMINACJĄ W PRACY?

▶ CO ZROBIĆ, JEŚLI DOŚWIADCZYŁEŚ(-AŚ) DYSKRYMINACJĘ?

- ▶ Musisz zgromadzić wszystkie niezbędne dowody na zasadność swojej skargi, takie jak listy, wiadomości e-mail i inne dokumenty.
- ▶ Musisz wykazać, że doszło do nierównego traktowania, oraz że nastąpiło ono ze względu na **płeć, wiek, niepełnosprawność, orientację seksualną, religię lub przekonania, bądź pochodzenie rasowe lub etniczne**.
- ▶ Następnie do pracodawcy należy udowodnienie, że nie doszło do naruszenia zasady równego traktowania, gdyż jego decyzja opierała się na innych uzasadnionych powodach.
- ▶ Jeśli stwierdzisz, że przepisy w Twoim państwie członkowskim są niezgodne z prawem Unii, możesz skierować skargę do Komisji Europejskiej. Komisja **nie może jednak interweniować w indywidualnych przypadkach**.
- ▶ Możesz skontaktować się z krajowym organem ds. równości, gdyż ma on możliwość podjęcia negocjacji między Tobą a Twoim pracodawcą. W niektórych przypadkach może on również wnieść sprawę do sądu (zob. dane kontaktowe krajowego organu ds. równości przedstawione powyżej).

▶ CO SIĘ DZIEJE PO ZŁOŻENIU SKARGI W SĄDACH KRAJOWYCH?

- ▶ Sprawy o dyskryminację można prowadzić w drodze postępowania karnego, cywilnego lub administracyjnego, w zależności od przepisów obowiązujących w danym państwie członkowskim.
- ▶ Czasami możliwe jest wynegocjowanie rozwiązania między Tobą a Twoim pracodawcą przy udziale mediatorów działających w danym państwie członkowskim. Jest to przeważnie szybsze i mniej kosztowne rozwiązanie.
- ▶ Po przedstawieniu dowodów dyskryminacji pracodawcy, na których złożono skargi, muszą wykazać, że nie doszło do dyskryminacji z przyczyn niedozwolonych. **Antydyskryminacyjne dyrektywy UE przenoszą ciężar dowodu, ułatwiając ofiarom dyskryminacji składanie skarg.**
- ▶ Jeżeli skarga trafi do sądu, pomocy prawnej i porad mogą udzielać organy ds. równości, związki zawodowe, organizacje pozarządowe lub prawnicy.
- ▶ Jeżeli sąd krajowy potrzebuje wskazówek dotyczących wykładni antydyskryminacyjnych dyrektyw UE, może skierować pytania prejudycjalne do Trybunału Sprawiedliwości.

► CO SIĘ DZIEJE, GDY TWOJA SKARGA ZOSTANIE UZNANA?

- Chociaż w przepisach unijnych nie określono, jakie środki zaradcze są dostępne, to jednak stanowią one, że konieczne są skuteczne, proporcjonalne i odstraszające kary.
- W zależności od przepisów krajowych może to być prawo do odszkodowania, przywrócenie do pracy albo nakaz zobowiązujący pracodawcę do zadośćuczynienia za dyskryminację i zapewnienia racjonalnych usprawnień.





Luksemburg: Urząd Publikacji Unii Europejskiej, 2020

© Unia Europejska, 2020

Ponowne wykorzystanie dozwolone pod warunkiem podania źródła. Ponowne wykorzystanie dokumentów Komisji reguluje decyzja 2011/833/UE (Dz.U. L 330 z 14.12.2011, s. 39).

Fotki: ©Shutterstock & ©iStock

Wykorzystywanie lub powielanie zdjęć i innych materiałów, co do których UE nie przysługują prawa autorskie, wymaga bezpośredniej zgody właściciela praw.

ISBN 978-92-76-19222-0
doi: 10.2767/47753