

КАК ДА ПРИЛОЖИМ РАЗУМНИ УЛЕСНЕНИЯ НА ПРАКТИКА

РЪКОВОДСТВО ЗА ОБЕЩАВАЩИ
ПРАКТИКИ ЗА БОРБА С
ДИСКРИМИНАЦИЯТА НА ХОРА С
УВРЕЖДЕНИЯ НА РАБОТНОТО МЯСТО



**ИМАТЕ
ПРАВА**

#EUvsDiscrimination



ОТКАЗ ОТ ОТГОВОРНОСТ

Информацията в това ръководство е предоставена директно от работодатели на национално равнище, с помощта на въпросник, разработен за кампанията EUvsDiscrimination (ЕС срещу дискриминацията). Следователно информацията за практиките за наемане на работа, включително за броя на зетите лица с увреждания, или за мерките за разумни улеснения е субективна и съответно Европейската комисия не носи отговорност за нейната валидност.

Настоящото ръководство е изготвено от д-р Магди Бирта, докладчик на кампанията EUvsDiscrimination и изследовател в Европейския център за политика на социалното благоденствие и изследвания.

Нито Европейската комисия, нито което и да е лице, действащо от името на Европейската комисия, носи отговорност за евентуалното използване на следващата информация. Допълнителна информация за Европейския съюз можете да намерите в интернет (<http://www.europa.eu>).



КАМПАНИЯ EUVSDISCRIMINATION	06
КОНТЕКСТ	08
КАКВО ПРЕДСТАВЛЯВАТ РАЗУМНИТЕ УЛЕСНЕНИЯ?	12
ОБЕЩАВАЩИ ПРАКТИКИ ЗА НАЕМАНЕ НА ХОРА С УВРЕЖДАНИЯ НА СВОБОДНИЯ ПАЗАР НА ТРУДА	14
A · ПРИМЕРИ ОТ ПУБЛИЧНИЯ СЕКТОР	15
▶ Наемане на хора с увреждания в Bruxelles Environment (Белгия)	16
▶ Наемане на лица с умствени увреждания като държавни служители в правителството на провинция Биская (Испания)	18
▶ Наемане на лица с проблеми от аутистичния спектър в Националната служба за съдебната власт (Унгария)	20
▶ План за многообразие в Службата за защита от пожари и спешна медицинска помощ (SIAMU) на регион Брюксел — столица (Белгия)	22
▶ Прилагане на плана за многообразие в Община Юкел (Белгия)	24
▶ Приспособяване на офис на Публичната служба по заетостта за нуждите на служител с увреждане (Франция)	26
B · ПРИМЕРИ ОТ ЧАСТНИЯ СЕКТОР	29
▶ Каталог за приобщаваща достъпност в Shell Global/„Шел България“ ЕАД (България)	30
▶ Професионална рехабилитация като услуга за човешките ресурси в E.ON Hungary Ltd. (Унгария)	32
▶ Социални придобивки за служители с увреждания в ING Bank Śląski S.A. (Полша)	34
▶ Използване на подходящ дизайн в подкрепа на заетостта на лица с умствени увреждания в ресторант Le Reflet в Нант (Франция)	36
▶ Осигуряване на обучение и заетост на хора с увреждания в новосъздаденото предприятие за разработване на интернет приложения Domino Dizajn d.o.o. (Хърватия)	38
▶ Включване на хора с увреждания във всички отдели на фабриката за производство на хартия „JSC SMILTANIS IR KO“ (Литва)	40
▶ Социално предприемачество в Etincelle o.s. за преодоляване на стереотипите и проправяне на пътя към заетост на свободния пазар на труда (Чехия)	42
▶ Успешно социално предприятие за обучение на хора с увреждания за свободния пазар на труда в Grupo SIFU (Испания)	44
C · ПРИМЕР ОТ ГРАЖДАНСКОТО ОБЩЕСТВО	46
▶ Valueable Network“ („Пълноценна мрежа“) за насърчаване на приобщаването на лица с умствени увреждания в хотелиерството и ресторантьорството (Италия, Испания, Португалия, Унгария, Германия, Турция)	47
КОЙ МОЖЕ ДА ВИ ПОМОГНЕ ДА УПРАЖНИТЕ ПРАВАТА СИ?	48

КАМПАНИЯ EUvsDISCRIMINATION

Европейската комисия стартира кампанията **#EUvsDiscrimination** през май 2019 г., за да информира гражданите на ЕС за правото им да не бъдат дискриминирани.

За целите на кампанията бяха създадени уебсайт, брошура и видеоклипове на кампанията на всички официални езици на ЕС и бе приведена в действие стратегия за използването на социални медии. На уебсайта на ЕС бе предоставена подробна информация за гражданите относно техните национални органи по въпросите на равенството, за да може те да бъдат по-добре информирани как да упражняват правата си.

В друго направление на кампанията бе обърнато специално внимание на разумните улеснения за хората с увреждания. Ето защо между май 2019 г. и март 2020 г. Европейската комисия организира поредица от събития в държавите членки, в които разликата в заетостта между хората с увреждания и без увреждания е сред най-големите в ЕС. Действията бяха насочени към повишаване на осведомеността сред работодателите и гражданите на ЕС, които не са запознати с възможностите, които законодателството на ЕС предоставя за борба с дискриминацията на работното място.

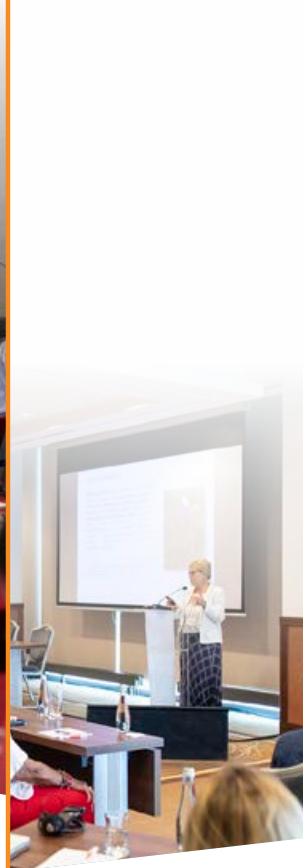
Тези събития дадоха добра възможност за преки срещи с работодателите, на които бяха обсъдени предимствата от наемането на хора с увреждания, както и опитът в осигуряването на разумни улеснения.



БРЮКСЕЛ



БУКУРЕЩ



ВАРШАВА

Събитията за повишаване на осведомеността бяха проведени в следните държави членки:

15 МАЙ 2019 Г.:



БРЮКСЕЛ

БЕЛГИЯ

7 ЮНИ 2019 Г.:



БУКУРЕЩ

РУМЪНИЯ

27 ЮНИ 2019 Г.:



ВАРШАВА

ПОЛША



СОФИЯ



ПРАГА



ВИЛНЮС



ЗАГРЕБ



БУДАПЕЩА

18 ОКТОМВРИ 2019 Г.:



СОФИЯ

БЪЛГАРИЯ

6 ДЕКЕМВРИ 2019 Г.:



ПРАГА

ЧЕХИЯ

15 ЯНУАРИ 2020 Г.:



ВИЛНЮС

ЛИТВА

24 ЯНУАРИ 2020 Г.:



ЗАГРЕБ

ХЪРВАТИЯ

24 ФЕВРУАРИ 2020 Г.:



БУДАПЕЩА

УНГАРИЯ

КОНТЕКСТ

► ДИРЕКТИВАТА НА ЕС ЗА РАВНО ТРЕТИРАНЕ В ОБЛАСТТА НА ЗАЕТОСТТА (ДИРЕКТИВА 2000/78/ЕО) ЗАБРАНЯВА ДИСКРИМИНАЦИЯТА НА РАБОТНОТО МЯСТО ВЪЗ ОСНОВА НА ВЪЗРАСТ, ПОЛ, УВРЕЖДАНЕ, ЕТНИЧЕСКИ ИЛИ РАСОВ ПРОИЗХОД, РЕЛИГИЯ ИЛИ УБЕЖДЕНИЯ, ИЛИ СЕКСУАЛНА ОРИЕНТАЦИЯ.¹

От 2000 г. насам в законодателството в областта на равното третиране на равнище ЕС са определени минимални нива на защита за всички, работещи в ЕС.

Законодателството задължава работодателите да не дискриминират на работното място и гарантира правото на служителите да не бъдат дискриминирани.

Следователно законодателството на ЕС дава гаранции, че хората, работещи в ЕС, имат право на равно третиране по отношение на набирането на служители, условията на труд, повишенията, заплащането, достъпа до професионално обучение, професионалното пенсионно осигуряване и освобождаването от длъжност

Всички държави — членки на ЕС, отдавна са транспонирали тази директива в националното си законодателство. Все още обаче има твърде много хора, които не са запознати с тези права и със защитата, която тя предлага. През 2014 г. сред заключенията в Съвместния доклад за прилагането на Директивата за равенството между расите и Директивата за равно третиране в областта на заетостта се отбелязва, че „главното предизвикателство сега е да се повиши осведомеността за вече съществуващата защита и да се направи необходимото за привеждането

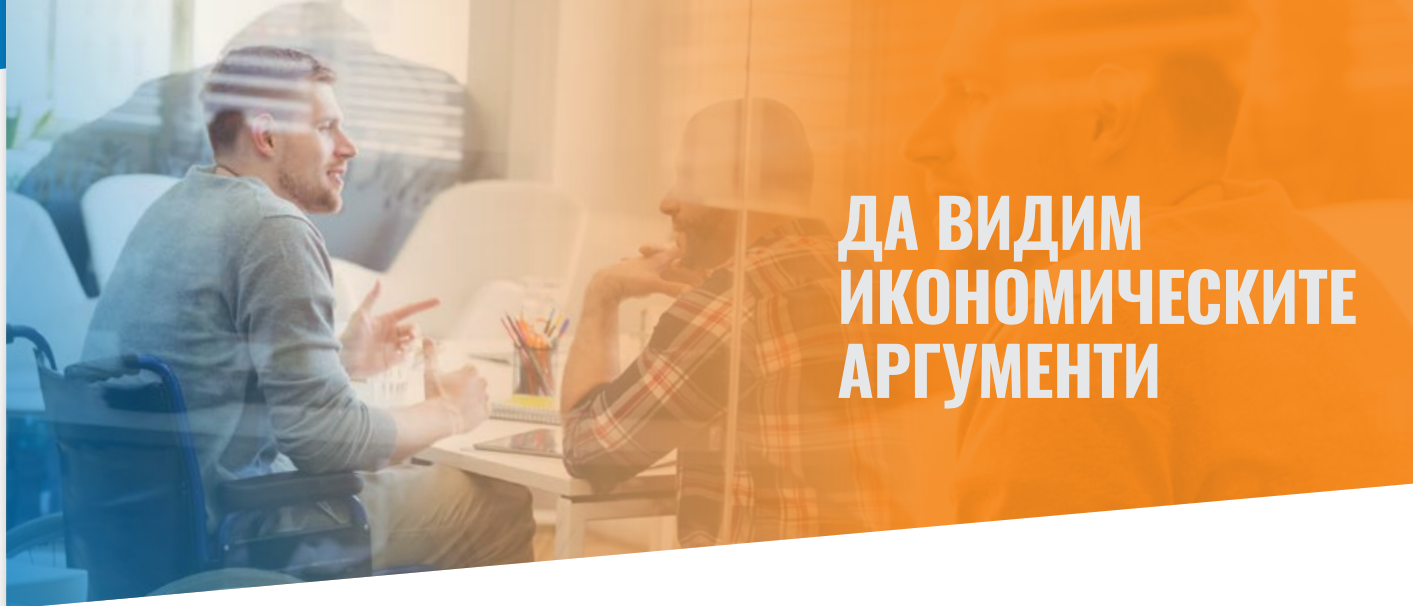
в действие на практика и за прилагането на директивите“.² Според специално проучване на Евробарометър на тема „Дискриминацията в ЕС през 2015 г.“ почти половината от хората не са наясно с правата си в случай на дискриминация.³ Проучванията показват също, че приблизително един на всеки осем европейци се смята за част от група, изложена на риск от дискриминация, тъй като принадлежи към расово или етническо малцинство, има увреждане или въз основа на своя пол, сексуална ориентация, възраст, религия и/или убеждения.

За съжаление дискриминацията, словото на омразата и атаките срещу малцинствата продължават да бъдат част от ежедневието на много хора в Европейския съюз.

По-специално все още съществува значителна разлика от 24,2 процентни пункта между заетостта сред хората с увреждания и без увреждания. Това означава, че **е по-малко вероятно да бъдат наети на работа лица с увреждания, отколкото лица без увреждания**, а разликата е дори по-голяма

за хората с по-тежки увреждания. Хората с увреждания традиционно са изключени от пазара на труда, в резултат на което са обект на социална изолация, търпят лишения и са изложени на по-висок риск от бедност, а участието им в обществото е сериозно възпрепятствано. И все пак заетостта е от ключово значение за постигане на социално приобщаване и намаляване на бедността и неравенствата в целия Съюз.

Тази трайна разлика в заетостта съществува, въпреки че ЕС и всички негови държави членки са ратифицирали **Конвенцията на ООН за правата на хората с увреждания**, в която изрично се забранява дискриминацията въз основа на увреждане на пазара на труда и държавите — страни по Конвенцията, се призовават да осигурят **разумни улеснения на работното място**. „Разумни улеснения“ означава, че следва да бъдат направени необходимите и подходящи приспособления, за да се гарантира на хората с увреждания упражняването на техните човешки права. Осигуряването на разумни улеснения подобрява достъпа на хората с увреждания до свободния пазар на труда.



ДА ВИДИМ ИКОНОМИЧЕСКИТЕ АРГУМЕНТИ

НЯКОИ ПРЕДИМСТВА НА НАЕМАНЕТО НА ХОРА С УВРЕЖДЕНИЯ

- ▶ дава възможност за набиране на персонал от по-голям наличен ресурс от висококвалифицирани кадри,
- ▶ намалява текучеството на персонала,
- ▶ намалява разходите за здравословни условия на труд,
- ▶ намалява отсъствията на персонала,
- ▶ подобрява мотивацията на персонала,
- ▶ подобрява разбирането на клиентите, което води до тяхното увеличаване,
- ▶ положително въздействие върху облика на предприятието,
- ▶ свежда до минимум правните рискове,
- ▶ 1,48 евро възвръщаемост за всяко похарчено евро,
- ▶ изисква се все по-често от партньорските организации,
- ▶ все по-растящ пазар, тъй като 1 на 3-ма души получава увреждане на възраст между 50 и 65 години.

¹ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/HTML/?uri=CELEX:32000L0078&from=EN>; <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/HTML/?uri=CELEX:32000L0043&from=EN>

² <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/HTML/?uri=CELEX:52014DC0002&from=EN>

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

⁴ Евростат, статистически данни на Общността за доходите и условията на живот (EU SILC), анализирани от Академичната мрежа на европейските експерти в областта на уврежданията (ANED); <https://www.disability-europe.net/downloads/1045-europe-2020-data-people-with-disabilities-tables-eu-silc-2017>

ПРОЦЕНТ НА ЗАЕТОСТ ПО СТАТУТ НА ИНВАЛИДНОСТ И ДЪРЖАВА ЧЛЕНКА (ВЪЗРАСТ МЕЖДУ 20 И 64 ГОДИНИ)

Източник на данните: EU SILC за 2017 г.,
анализирани от ANED.

2017 г.

	УВРЕЖДАНЕ				УВРЕЖДАНЕ		
	ДА %	НЕ %	Разлика (в процентни пунктове)		ДА %	НЕ %	Разлика (в процентни пунктове)
Австрия	56,3	76,9	20,6	Ирландия	32,2	74,3	42,2
Белгия	42,5	74,4	31,8	Италия	51,8	65,5	13,7
България	39,5	73,7	34,2	Литва	47,3	79,2	31,9
Кипър	47,3	71,0	23,7	Люксембург	53,0	68,9	16,0
Чехия	49,4	79,1	29,7	Латвия	61,8	78,9	17,1
Германия	51,8	79,4	27,7	Малта	37,2	73,6	36,5
Дания	57,7	80,8	23,1	Нидерландия	58,5	81,5	23,0
Естония	62,2	83,0	20,8	Полша	42,5	74,5	32,0
Гърция	36,7	59,7	23,0	Португалия	56,1	75,0	18,9
Испания	40,1	67,6	27,5	Румъния	43,7	74,3	30,6
Финландия	54,4	74,4	20,0	Швеция	52,6	83,5	30,9
Франция	55,5	74,0	18,6	Словения	53,7	73,5	19,8
Хърватия	33,8	65,9	32,2	Словакия	57,7	80,0	22,4
Унгария	46,7	76,1	29,5	Обединено кралство	52,9	83,4	30,5

Процент на заетост в ЕС



УВРЕЖДАНЕ

Да %	NON %
50,6	74,8

Разлика
(в процентни пунктове)

24,2

Целта на настоящото ръководство е **да се подобри общото разбиране за това какво означава „разумно улеснение“ и как да го приложим на практика**. В ръководството е обърнато специално внимание на разумните улеснения и на уврежданията и ще бъдат изтъкнати някои от ползите, свързани с наемането на хора с увреждания на свободния пазар на труда. До известна степен то ще развенчае някои митове, за да се преодолеят най-често срещаните стереотипи и заблуди относно разходите или усложненията при осигуряване на разумни улеснения за хората с увреждания.

В ръководството са представени обещаващи практики от целия ЕС, въведени от работодатели от публичния и частния сектор, които вече подкрепят приобщаването на хората с увреждания на пазара на труда с различни мерки и със забележително виждане по отношение на създаването на многообразна и гъвкава работна среда. Всички те са съгласни с едно: присъствието на хора с увреждания в техните офиси и дружества е от полза за всички. И накрая, надяваме се, че това ръководството ще вдъхнови и други работодатели да наемат повече хора с увреждания и да намерят начин да им осигурят разумни улеснения.



▶ КАКЪВ ВИД ДИСКРИМИНАЦИЯ СЪЩЕСТВУВА НА РАБОТНОТО МЯСТО?

В ПРАВОТО НА ЕС СА ОБХВНАТИ НЯКОЛКО СИТУАЦИИ:

- ▶ **Пряка дискриминация** е налице, когато работодателят се отнася с Вас по-лошо, отколкото с някой друг в съпоставима ситуация поради Вашата възраст, пол, увреждане, етнически или расов произход, религия или убеждения, или сексуална ориентация. *Пример за това е отказът да бъде наето лице, защото е на възраст над 50 години.*
- ▶ **Непряка дискриминация** е налице, когато дадена практика, политика или правило, които важат за всички, имат отрицателен ефект върху някои хора. На пръв поглед тези мерки изглеждат неутрални, но в действителност дискриминират някои хора. *Например прилагането на правила, които са неблагоприятни за служителите на непълен работен ден, може косвено да дискриминира жените, тъй като повечето служители на непълен работен ден са жени.*
- ▶ Друга форма на дискриминация на работното място е **тормозът**. Той представлява нежелано поведение, малтретиране или друго отношение, което има за цел или води до създаване на сплашваща, враждебна, пренебрежителна, унизителна или обидна обстановка. *Например когато началник или колеги разказват вицеове, свързани със сексуалната ориентация на свой колега гей/лесбийка.*
- ▶ **Подбуждане** към дискриминация е налице, когато дадено лице подбужда друго към дискриминация срещу трето лице. *Например когато работодател поиска от агенция за временна заетост да търси само работници на възраст под 40 години.*
- ▶ **Виктимизация** е налице, когато хората търпят отрицателни последици, поради това че са се оплакали от дискриминация. *Например ако някой е уволнен или му е отказано повишение, защото е подал оплакване за дискриминация срещу началника си.*

▶ КАКВО ПРЕДСТАВЛЯВАТ РАЗУМНИТЕ УЛЕСНЕНИЯ?

Разумните улеснения са всяка промяна в работата или в работната среда, която е необходима, за да може лице с увреждане да кандидатства за наемане, да изпълнява работата си и да израства в служебната йерархия или да преминава обучение на равни начала с всички останали. Целта на разумните улеснения е да се даде възможност на хората с увреждания да имат достъп до заетост, да бъдат наемани на работа или да се издигат в професията. По този начин служителите с увреждания биха могли да постигнат същите резултати и да имат равни възможности като служителите без увреждания, правейки нещата по малко по-различен начин.

Разумните улеснения са насочени към всички служители с увреждания. Правото на разумни улеснения обхваща всички дейности, свързани с работата, които попадат в приложното поле на правото на ЕС — от процеса на кандидатстване до прекратяването на трудовите отношения, и включва условията на труд и допълнителните придобивки. Ако имате увреждане и считате, че се нуждаете от приспособяване на работата или на работното Ви място, можете да поискате разумно улеснение.

КАКВО ГЛАСИ ЗАКОНЪТ?

Съгласно [Директивата на ЕС за равно третиране в областта на заетостта](#) работодателите трябва да предоставят разумни улеснения на служителите с увреждания, **доколкото това няма да наложи непропорционална тежест на организацията**. По този начин се установяват задълженията за разумни улеснения, които могат да включват технически решения, като например предоставяне на оборудване. Съгласно директивата разумни улеснения означава, че:

” Работодателите предприемат подходящи мерки, когато е необходимо в определен случай, да предоставят възможност на лице с увреждане, да има достъп, да участва или да се издига в професията, да се обучава, освен ако такива мерки не представляват непропорционална тежест за работодателя. Тази тежест не е непропорционална, когато е достатъчно обезщетена от съществуващите мерки в рамките на политиката спрямо хората с увреждания в съответната държава членка. (член 5 от Директива 2000/78/ЕО на Съвета)

Разумните улеснения представляват също така задължение съгласно [Конвенцията на ООН за правата на хората с увреждания \(КПХУ на ООН\)](#), по която ЕС и всички негови държави членки са страни. Съгласно Конвенцията „разумни улеснения“ означава:

всякакви необходими и подходящи модификации и приспособления, които не водят до непропорционално или неоправдано обременяване на околните, когато такива са необходими във всеки конкретен случай, за да се осигури на човека с увреждане признаването или упражняването на всички права и основни свободи наравно с всички останали.“ (член 2 от КПХУ на ООН).

▶ КАКВИ УЛЕСНЕНИЯ МОГАТ ДА БЪДАТ ПРЕДЛОЖЕНИ?

Основните видове разумни улеснения включват технически решения, режими на работа, обученията и мерки за повишаване на осведомеността.

Техническите решения може да включват:

- ▶ инсталиране на асансьори или рампи,
- ▶ поставяне на офис мебелите на подходяща височина,
- ▶ инсталиране на компютърен софтуер като екранни четци, екранни лупи, софтуер за разпознаване на реч и др.,
- ▶ осигуряване на брайлови терминали,
- ▶ инсталиране на превод в реално време чрез използване на телекомуникационни средства.

Важно е да се отбележи, че с **разумните улеснения се допълват мерките за достъпност** и когато достъпът вече е осигурен, организирането на разумни улеснения от гледна точка на техническите устройства е много по-лесно и по-евтино.

МИТОВЕ ОТНОСНО РАЗУМНИТЕ УЛЕСНЕНИЯ

- ▶ Обикновено излизат скъпо.
- ▶ Не е лесно да се осигурят улеснения за служители с увреждания.
- ▶ За планирането и предлагането на разумни улеснения винаги е необходим специализиран експертен опит.
- ▶ За висшето ръководство на дружеството наемането на хора с увреждания не е приоритет.
- ▶ Рисковете за здравето и безопасността ще се увеличат в резултат на наемането на хора с увреждания.

Други разумни улеснения може да бъдат свързани с:

- ▶ **режима на работа**, като например осигуряване на гъвкаво работно време, работа от разстояние, отпуск, преместване в нов офис или пренасочване към друга работа, ако е поискано от служителя.
- ▶ **обучение**, с което да се помогне на служителите да използват помощни технологии по време на работа, и наставничество, с което да се даде възможност на служителите да преодоляват пречките на работното място.
- ▶ **промяна на процедури и политики**, като например централизиране на системата, чрез която служителите могат да поискат подкрепа за осигуряване на достъпност.
- ▶ **мерки за повишаване на осведомеността**, така че хората с увреждания да могат да вършат работата си в подкрепяща работна среда.



ПОЛЕ ЗА ОТМЕТКА: КАКВО ОЗНАЧАВА „РАЗУМНИ“?

- ▶ Ще бъдат ли ефективни? Посрещат ли конкретните нужди на служителя с увреждане?
- ▶ Практични ли са?
- ▶ Ще доведат ли до преки и непреки разходи, които работодателят не е в състояние да покрие?
- ▶ В случай че бъдат направени разходи, има ли налични външни ресурси (парични субсидии и експертни познания) в подкрепа на работодателят?
- ▶ Ще попречат ли на другите служители да си вършат работата?
- ▶ Може ли да се приложат без последици за здравето и безопасността?

▶ ОБЕЩАВАЩИ ПРАКТИКИ ЗА НАЕМАНЕ НА ХОРА С УВРЕЖДАНЯ НА СВОБОДНИЯ ПАЗАР НА ТРУДА









В този раздел на ръководството са представени обещаващите практики, събрани след оживените дискусии с работодатели по време на националните събития за повишаване на осведомеността в рамките на кампанията #EUvsDiscrimination.

Важен аспект на процеса на подбор беше да се представят работодатели както от публичния, така и от частния сектор. Това са ангажирани работодатели, които са наемали хора с увреждания на свободния пазар на труда и вече са се изявили като добри лидери, които успешно осигуряват разумни улеснения на служителите с увреждания в различна работна среда.

При прочита на тези обещаващи практики става ясно, че редица работодатели в Европа вече са се ангажирали с осигуряването на приобщаваща работна среда, като са направили нужните приспособления, тъй като според тях наемането на хора с увреждания подобрява работната среда и ефективността на техните предприятия.

А. ПРИМЕРИ ОТ ПУБЛИЧНИЯ СЕКТОР

-  Наемане на хора с увреждания в Bruxelles Environment (Белгия)
-  Наемане на лица с умствени увреждания като държавни служители в правителството на провинция Бискайя (Испания)
-  Наемане на лица с проблеми от аутистичния спектър в Националната служба за съдебната власт (Унгария)
-  План за многообразие в Службата за защита от пожари и спешна медицинска помощ (SIAMU) на регион Брюксел — столица (Белгия)
-  Прилагане на плана за многообразие в Община Юкел (Белгия)
-  Приспособяване на офис на Публичната служба по заетостта за нуждите на служител с увреждане (Франция)





БЕЛГИЯ

▶ **НАЕМАНЕ НА ХОРА С УВРЕЖДЕНИЯ
В BRUXELLES ENVIRONNEMENT (БЕЛГИЯ)**▶ **ОПИСАНИЕ НА ОБЕЩАВАЩАТА ПРАКТИКА**

От януари 2018 г. *Bruxelles Environnement* се стреми да наема хора с увреждания на всякакви длъжности (например като работници на терен, административен персонал, персонал на управленски и неуправленски длъжности и др.) с различни трудови договори (постоянни, срочни и др.). В организацията са въведени редица конкретни мерки, с които да се осигури успешното наемане и интегриране на служители с увреждания:

- ▶ във формулярите за кандидатстване за работа е включено недвусмислено заявление и поле за отметка, като се подчертава, че *Bruxelles Environnement* желае да наема лица с различен произход без дискриминация и че хората с увреждания могат да поискат да им бъдат предоставени разумни улеснения;
- ▶ процедурата на подбор може да бъде приспособена към нуждите на хората с увреждания (например жестомимичен превод, адаптирани тестове);
- ▶ след цялостна проверка на достъпността в офисите на организацията са направени необходимите приспособления за безпроблемната интеграция на служители с увреждания;

- ▶ обменен е опит с други публични администрации с цел разширяване и подобряване на приобщаващата политика на организацията по отношение на наемането на персонал;
- ▶ всички служители са уведомени писмено за приобщаващата политика на организацията по отношение на наемането на персонал и около 50 служители са взели участие в събитие за повишаване на осведомеността, проведено в организацията.

Bruxelles Environnement отчита, че е налице действителен професионален интерес към набирането на хора с увреждания. Когато наема лице с увреждане, организацията се стреми неговата интеграция да премине по

СФЕРА НА ДЕЙНОСТ

- ▶ Околна среда/
Публична администрация

БРОЙ НА НАЕТИТЕ ЛИЦА
С УВРЕЖДЕНИЯ

- ▶ 5

ЗА КОНТАКТИ

www.environnement.brussels

възможно най-безпроблемен начин, в спокойна и насърчаваща среда, в която всички се отнасят с внимание и не се допуска дискриминация. Ръководството на организацията е поело ангажимент да осигурява стабилна финансова подкрепа за наемане на хора с увреждания и да им осигурява разумни улеснения (през 2018 г. например разходите за жестомимичен превод възлизат на 30 000 евро). Осведомеността на персонала е от ключово значение за приобщаването на служители с увреждания в екипа, затова когато градинар с увреден слух е назначен на безсрочен договор, *Bruxelles Environnement* организира 4 полудневни курса по френски жестомимичен език за неговите преки колеги през работно време в сътрудничество със специализирана асоциация.



▶ С ПОГЛЕД КЪМ БЪДЕЩЕТО

Хората с увреждания обикновено са слабо представени сред кандидатите. Ето защо *Bruxelles Environnement* си сътрудничи с асоциации на хора с увреждания и доставчици на услуги на регионално равнище, за да намери подходящи кандидати. Въпреки това се е наложило екипът по човешки ресурси да бъде добре подготвен да преценява кандидатите с увреждания само въз основа на техните умения, без оглед на увреждането им.

Съществуват и редица предизвикателства от административно естество. Например *Bruxelles Environnement* желае да наема хора с увреждания на договор със специални условия, но среща трудности при комбинирането на подобни договорености със специфичните особености на администрацията си. Изискванията

по отношение на обществените поръчки също могат да затруднят осигуряването на разумни улеснения, например когато за процедурата на подбор трябва да бъде нает жестомимичен преводач в изключително кратък срок.

Борбата със стереотипите и промяната на менталитета е дълъг процес, който следва да протича на различни равнища. Повишаването на осведомеността следва да продължава дори няколко години след наемането на лице с увреждане или на членове на други уязвими групи. Необходимо е членовете на персонала да са наясно, че с разумните улеснения не се дава приоритет на един кандидат пред друг, а това е мярка, която има за цел да се гарантира, че кандидатите ще имат еднакви възможности за постигане на един и същи резултат.

” Важно е да се подчертае, че *Bruxelles Environnement* не наема на работа хора с увреждания с цел благотворителност. Напротив, това носи реална добавена стойност на организацията

Проектът ще продължи да се развива в близко бъдеще чрез по-добро сътрудничество с други регионални администрации, по-голямо сближаване между различните услуги за предоставяне на подкрепа, вътрешни инвестиции в тази област (както в човешки ресурси, така и във финансово изражение), както и чрез непрекъснато повишаване на осведомеността.



ИСПАНИЯ

▶ НАЕМАНЕ НА ЛИЦА С УМСТВЕНИ УВРЕЖДЕНИЯ КАТО ДЪРЖАВНИ СЛУЖИТЕЛИ ПРАВИТЕЛСТВОТО НА ПРОВИНЦИЯ БИСКАЯ (ИСПАНИЯ)

▶ ОПИСАНИЕ НА ОБЕЩАВАЩАТА ПРАКТИКА

Правителството на провинция Бискаия има дългогодишен ангажимент и опит в наемането на хора с увреждания, с изключение на лица с умствени увреждания. Ето защо през 2017 г. правителството одобри предложение за осигуряване на пет работни места за обслужващ персонал за лица с умствени увреждания в публични служби.

СФЕРА НА ДЕЙНОСТ

▶ Публична администрация

БРОЙ НА НАЕТИТЕ ЛИЦА С УВРЕЖДЕНИЯ

▶ 5

ЗА КОНТАКТИ

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

Конкурсът имаше за цел да бъдат наети петима държавни служители чрез стандартна, но адаптирана процедура на подбор с няколко етапа. Главната цел беше да се подпомогне социалното приобщаване и приобщаването на пазара на труда на хора в най-неравностойно положение. Поради своеобразния характер на този конкурс правителството трябваше да приложи нови начини на работа, включително по-гъвкава организация. Поетият на политическо равнище ангажимент изигра основна роля за успеха на тази инициатива. Правителството получи общо 281 заявления, въз основа на които бяха назначени петима души, а 146 души бяха добавени в база данни на кандидати за работа, за да бъдат ползвани при евентуално наличие на свободни места в бъдеще.





▶ С ПОГЛЕД КЪМ БЪДЕЩЕТО

Процедурата на подбор се състоеше от четири отделни етапа, всеки от които имаше ключов значение за постигане на положителни резултати:

- 1. Разбиране на нуждите на лицата с умствени увреждания:** премахване на съществуващите предразсъдъци и стереотипи, обучение на персонала по човешки ресурси за изготвянето на лесна за четене документация във връзка с конкурса, вътрешни обучения за повишаване на осведомеността и участие на лица с умствени увреждания в целия процес.
- 2. Организиране на процедурата на подбор по достъпен начин:** беше използвана стандартна процедура на подбор, за да се спазят всички правни изисквания за постъпване на публична длъжност, но тя беше адаптирана към нуждите на лицата с умствени увреждания. Освен да се предостави информация в достъпен формат, беше важно и да се предвидят предпазни мерки и наставничество по време на цялата процедура, както и да се осигури спокойна и сигурна среда (например да се избере изпитен център, който добре осветен и лесно достъпен с обществен транспорт).
- 3. Осигуряване на адекватна подкрепа:** беше подписано споразумение за партньорство с външна организация, за да се подкрепят успешните кандидати с професионални съвети и наставничество.
- 4. Започване на работа и въвеждащо обучение:** избраните кандидати имаха възможност да направят няколко посещения заедно със семействата и наставниците си, за да се запознаят с работното място и да присъстват на обучителни сесии. За всеки един от тях беше определено лице за контакт в съответните им отдели, което да им предоставя пряка подкрепа. По време на въвеждащото обучение всички назначени кандидати подписаха необходимите документи за постъпване на работа в публичната администрация, изготвени в лесен за четене формат.

Към днешна дата петимата наети лица с умствени увреждания успешно изпълняват задачите си и са добре интегрирани в своите екипи. Ето защо този проект поставя началото на различен и наистина приобщаващ подход към предоставянето на възможности за работа като държавни служители на всички хора с увреждания.

Инициативата на правителството на провинция Биская вече няколко пъти е награждавана за сътрудничеството си с третия сектор и за насърчаване на правата на лицата с умствени увреждания в Испания. Това е един успешен модел, който е препоръчително да бъде въведен и от други публични органи.

Основните предизвикателства при изпълнението на проекта бяха предимно от оперативен характер и свързани с нагласите. Основните проблеми, които трябваше да бъдат преодоленни, се дължат на съществуващите стереотипи, липсата на протоколи за удовлетворяване на нуждите на лицата с умствени увреждания, както и трудностите при провеждането на процедура на подбор в спокойна и приятелска среда. За устойчивостта на тази инициатива в дългосрочен план е важно да се поддържа тясна връзка с медиите, да се разпространяват резултатите и да се покаже нагледно, че лицата с умствени увреждания могат да бъдат напълно интегрирани в публичната администрация. Целта е процедурата да се усъвършенства въз основа на резултатите от оценката и да се разкрият допълнителни работни места на различни нива в администрацията, а не само на по-ниското ниво.



УНГАРИЯ

▶ НАЕМАНЕ НА ЛИЦА С ПРОБЛЕМИ ОТ АУТИСТИЧНИЯ СПЕКТЪР В НАЦИОНАЛНАТА СЛУЖБА ЗА СЪДЕБНАТА ВЛАСТ (УНГАРИЯ)

НАЦИОНАЛНАТА СЛУЖБА ЗА СЪДЕБНАТА ВЛАСТ (УНГАРИЯ)

▶ ОПИСАНИЕ НА ОБЕЩАВАЩАТА ПРАКТИКА

През 2013 г., след създаването на Националната служба за съдебната власт в Унгария, ръководството ѝ си постави ялната цел да приобщи висококвалифицирани членове на група в неравностойно положение към работата на Службата. След задълбочено обмисляне то се свърза с Асоциация AURA (<https://www.auraegyesulet.hu/>), неправителствена организация (НПО), създадена на принципа „от долу нагоре“, с богат опит в подкрепата на социалното приобщаване и приобщаването на пазара на труда на лица с проблеми от аутистичния спектър.

СФЕРА НА ДЕЙНОСТ

▶ Съдебна власт

БРОЙ НА НАЕТИТЕ ЛИЦА С УВРЕЖДАНИЯ

▶ 7

ЗА КОНТАКТИ

<https://birosag.hu/en>

Целта беше с помощта на AURA да се намерят подходящи кандидати за конкретни задачи, включително документиране, архивиране, управление на архивирани документи, цифровизация на документи, извършване на доставки в рамките на организацията и други. Тези задачи обикновено се смятат за досадни, поради което винаги е истинско предизвикателство да се намерят служители с необходимата образователна подготовка (най-малко със завършен гимназиален етап) и мотивация да останат на тази работа. AURA извърши подбора, оценката и обучението на кандидатите с проблеми от аутистичния спектър. Наставници от AURA присъстваха по време на интервютата за работа и помогнаха на избраните кандидати да свикнат с новите си длъжности. Те също така предоставиха съвети на съдебната власт за създаването на достъпна работна среда, подходяща за лица с аутизъм, например чрез специални работни станции.



◀ Член на персонала с проблеми от аутистичния спектър в Съда по вписванията на Будапеща, заедно с прекия си ръководител и наставника си. ©Асоциация AURA

Включването на експертна НПО беше от ключово значение за гарантиране на качеството на проекта. AURA влезе и в ролята на медиатор в конфликтни ситуации, които възникнаха между работодателя и новите служители. Според опита на AURA липсата на подходящи мерки за разумни улеснения често води до това лицата с проблеми от аутистичния спектър да губят своята работа. В повечето случаи обаче има лесни начини за преодоляване на недоразуменията и осигуряване на необходимата подкрепа за хората. Мерките за разумни улеснения по този проект включваха по-голяма гъвкавост по отношение на началото на работния ден или разрешаване на по-голям брой редовни почивки на служителите.

Членове на персонала на съдебната власт също така присъстваха на редица обучителни сесии, за да се подготвят да посрещнат новите колеги

и да преодолеят съществуващите стереотипи. След наемането на служителите с проблеми от аутистичния спектър беше обърнато специално внимание на пълното им приобщаване в социалните дейности на Службата (например коледни тържества, дни за сплотяване на екипа и т.н.).

От началото на проекта организациите — членки на Националната служба за съдебната власт, като Съда по вписванията на Будапеща или Централния районен съд на Буда, също се присъединиха към инициативата и понастоящем в тях са наети общо седем лица с проблеми от аутистичния спектър. Проектът помогна на участниците да получат стабилна и добре платена работа в публичния сектор, да станат данъкоплатци и да могат да си позволят да водят независим живот.

▶ С ПОГЛЕД КЪМ БЪДЕЩЕТО

Националната служба за съдебната власт разглежда своя проект като обещаваща практика и смята, че лицата с проблеми от аутистичния спектър биха могли да имат принос и към работата на други публични служби в Унгария. Бяха организирани няколко семинара за установяване на контакт с ръководството на различни публични органи като част от тяхната корпоративна социална отговорност. Съдебната власт препоръчва и на други публични служби да определят за кои конкретни задачи се нуждаят от нови служители и да преценят дали има определена група хора с увреждания, които биха могли да бъдат обучени и наети, за да ги изпълняват. Участието на експертна НПО е гаранция за безпроблемен подбор, обучение и въвеждане в работата. За осигуряване на добрата интеграция в екипите е важно и положителното отношение на персонала.



БЕЛГИЯ



▶ ПЛАН ЗА МНОГООБРАЗИЕ В СЛУЖБАТА ЗА ЗАЩИТА ОТ ПОЖАРИ И СПЕШНА МЕДИЦИНСКА ПОМОЩ (SIAMU) НА РЕГИОН БРЮКСЕЛ — СТОЛИЦА (БЕЛГИЯ)

▶ ОПИСАНИЕ НА ОБЕЩАВАЩАТА ПРАКТИКА

От 2013 г. Службата за защита от пожари и спешна медицинска помощ (SIAMU) е приела План за многообразие, с помощта на който да бъдат преодолените стереотипите относно хората с увреждания (планът се подновява на всеки 2 години). Първата стъпка към изграждане на ценности на организацията за зачитане на многообразието и различията беше направена с приемането на Хартата на SIAMU за многообразието.

Днес 10 от 250 служители в администрацията на SIAMU са с увреждане, установено на федерално и/или регионално равнище. Освен това и 4-ма от пожарникарите са с някакъв вид увреждане, а с нова процедура за преназначаване ще се даде възможност за по-добра подкрепа на пожарникарите с увреждания.

В организацията смятат, че най-добрият начин за преодоляване на стереотипите е наемането на хора с увреждания. Наличието на отдаден мениджър по въпросите на многообразието е от ключово значение за успешното приобщаване на хората с увреждания, както и участието на вътрешни и външни заинтересовани страни и служби.

Освен това в Плана за многообразие на SIAMU са включени мерки за повишаване на осведомеността на жителите на Брюксел с увреждания относно процедурата за евакуация, когато присъстват на публични събития.

Приети са няколко мерки в подкрепа на приобщаването на хората с увреждания към работата на SIAMU:

- ▶ непрекъснато взаимодействие с хора с увреждания в административната и техническата рамка на SIAMU;
- ▶ осигуряване на достъпна инфраструктура за хора с увреждания (асансьори, паркинг, санитарни съоръжения, отвори на врати и др.);

СФЕРА НА ДЕЙНОСТ

- ▶ Спешна медицинска помощ (транспорт с линейка) и борба с огъня

БРОЙ НА НАЕТИТЕ ЛИЦА С УВРЕЖДАНИЯ

- ▶ 10 служители в администрацията и 4-ма пожарникари

ЗА КОНТАКТИ

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

- ▶ предоставяне на различни форми на разумни улеснения на служителите с увреждания;
- ▶ осигуряване на добра интеграция чрез повишаване на осведомеността на членовете на персонала;
- ▶ сътрудничество с външната служба за подкрепа на хора с увреждания (Diversicom) въз основа на годишно споразумение;
- ▶ включване на въпросите на многообразието, пола и уврежданията в различни годишни планове на отделите и службите на SIAMU.



▶ С ПОГЛЕД КЪМ БЪДЕЩЕТО

За SIAMU ключов елемент вече е създаването на подкрепяща среда по време на процедурата на подбор, в която служителите да се чувстват насърчени да споделят дали имат увреждания, включително невидими увреждания (например проблеми с психичното здраве).

Познаването на индивидуалните нужди на новите служители и повишаването на осведомеността на екипа по човешки ресурси улеснява наемането на работа на хора от тази група. Въпреки това е изключително важно да продължат усилията за създаване на напълно достъпна архитектурна среда в офисите на SIAMU. Също така е необходимо всички членове на персонала да бъдат по-добре информирани за различните правила за признаване и помощ, особено за онези лица, които не си дават сметка, че имат увреждане, или които не знаят, че ще имат достъп до признаване или помощ.



БЕЛГИЯ

▶ ПРИЛАГАНЕ НА ПЛАНА ЗА МНОГООБРАЗИЕ В ОБЩИНА ЮКЕЛ (БЕЛГИЯ)

▶ ОПИСАНИЕ НА ОБЕЩАВАЩАТА ПРАКТИКА

След издаването на регионална наредба Община Юкел имаше задължението да създаде план за многообразие с цел да се елиминира дискриминацията в администрацията. От февруари 2017 г. публичните администрации в Белгия също са длъжни да прилагат квота от 2,5 % за наемане на служители с увреждания.

Като първа стъпка Община Юкел предприе вътрешни действия за подобряване на осведомеността, за да повиши чувствителността на всички служители и да ги подготви да посрещнат колеги с увреждания. Като част от европейската кампания „Duoday“ хората с увреждания най-напред взеха участие в кратка стажантска програма (с продължителност между 1 и 20 дни) със специален инструктор, за да получат първи впечатления за работата в един от отделите на Общината.

Община Юкел и Phare (регионален орган по въпросите на хората с увреждания в Брюксел) работиха в тясно сътрудничество, за да определят кои длъжности могат да бъдат отворени за кандидати с увреждания и какъв тип промени са необходими. Чрез Phare и неговите членове (като например Bataclan, InfoSound, Le Gué, Sisham)

Община Юкел има възможност да достигне много по-лесно до потенциални кандидати за длъжности с конкретни характеристики и да се свърже с тях за участието им в стажантски програми. След като преминат стажа, кандидатите може да получат предложение за едногодишен договор за професионална адаптация (CAP), който може да бъде удължен с още една година. Проблемът при CAP е, че лицата нямат право на платен отпуск, нито на платен отпуск по болест по време на договорите си.

От началото на програмата двама души са получили редовен договор след завършване на стажантската програма и на двугодишния CAP. Понастоящем четирима души участват в стажантската програма, а осем служители с увреждания са сключили CAP. През последните три години се наблюдава сериозна промяна в начина

СФЕРА НА ДЕЙНОСТ

- ▶ Публична администрация

БРОЙ НА НАЕТИТЕ ЛИЦА С УВРЕЖДАНЯ

- ▶ 18

ЗА КОНТАКТИ

<http://www.uccle.be>

на мислене на всички служители на Общината, които признават, че техните колеги с увреждания имат умения и допринасят за работата в общината. Хората с увреждания доказаха, че са ценни членове на екипа, и изпълняват работата си с ентузиазъм.

Постоянният диалог на служителите с назначения наставник изигра важна роля за безпроблемното им установяване на новите им длъжности. Въпреки това за Община Юкел остава предизвикателство намирането на хора с увреждания за определени позиции без положителна дискриминация, но с осигуряването на разумни улеснения. Към хората с увреждания в Общината няма привилегировано отношение или запазени места, но целта е да се наемат хора въз основа на тяхното обучение и умения, съгласно правилата, приложими за всички останали.



▲ Серджи, нает на постоянен договор след интеграцията си в пощенската служба. ©Община Юкел

► С ПОГЛЕД КЪМ БЪДЕЩЕТО

Пътят към интеграцията е доста дълъг (поне две години) и няма гаранция, че на всеки ще бъде предложен постоянен договор. Тъй като хората са преминали обучение за длъжности с конкретни характеристики, не е лесно да им се предложи договор в друг отдел в рамките на същата общинска администрация. Община Юкел ще подкрепи създаването на регионална платформа, която да обединява кандидатите, завършили своя цикъл на професионална интеграция, за да бъдат на разположение на други администрации, търсещи обучени служители за длъжности с тези конкретни характеристики.





ФРАНЦИЯ

▶ ПРИСПОСОБЯВАНЕ НА ОФИС НА ПУБЛИЧНАТА СЛУЖБА ПО ЗАЕТОСТТА ЗА НУЖДТЕ НА СЛУЖИТЕЛ С УВРЕЖДАНЕ (ФРАНЦИЯ)

▶ ОПИСАНИЕ НА ОБЕЩАВАЩАТА ПРАКТИКА

В Публичната служба по заетостта в Серет, малък град в Южна Франция, работи жена с физически увреждания, която преди това, от 2009 г. насам, е работила в местни служби за борба с безработицата в различни части на Франция. През тези години тя е изградила успешна кариера в сектора на обществените услуги.

Като съветник по заетостта в Публичната служба по заетостта нейната работа е да помага на безработни хора да се регистрират във френската система за безработни лица и да ги информира за услугите на агенцията. По-конкретно тя осведомява хората за състоянието на досиетата им, администрира исканията им, ускорява и актуализира заявленията за обезщетения на клиентите и действа също така като референт на службата по отношение на измамите. Тя управлява досиетата на 350 безработни лица в общността.

За да може да изпълнява задълженията си, в офиса в Серет са предприети няколко мерки за осигуряване на разумни улеснения. Служителката се среща с ергономист, който внимателно планира най-подходящото за нея пространство в офиса (напр. голямо бюро с размери, съобразени с инвалидната ѝ количка). Наред с това тя получи финансова подкрепа за автоматизиране на

системата за отваряне на вратите на автомобила ѝ и за персонализиране на лостовете за газта и спирачката, разположени на волана. По думите на ръководителя на Службата по заетостта:

” Тя наистина положи много усилия, за да докаже, че хората с увреждания могат да работят дори по-добре. Изпълнена е с ентузиазъм да помага на хората да намерят нова работа. Тя е истински борец срещу безработицата.

По-голямата осведоменост в рамките на Службата по заетостта доведе и до подобрения в приемната, за да могат да бъдат посрещани клиенти с увреждания. Например компютрите са разположени на по-ниска височина, така че безработните в инвалидни колички също да могат да ги ползват, за да търсят възможности за професионално обучение в базата данни на центъра за намиране на работа.

СФЕРА НА ДЕЙНОСТ

▶ Публична администрация

БРОЙ НА НАЕТИТЕ ЛИЦА С УВРЕЖДАНЯ

▶ 1

ЗА КОНТАКТИ

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



▶ С ПОГЛЕД КЪМ БЪДЕЩЕТО

Този пример показва, че хора с увреждания може да бъдат наемани и в по-малки администрации или предприятия с по-малко налични ресурси. Ръководството на Публичната служба по заетостта в Серет е убедено, че подобни успешни примери трябва да бъдат широко разпространявани, и затова подкрепя участието на служителката в събития за повишаване на осведомеността в училища и предприятия, където срещите с работодателите могат да имат пряк принос към преодоляването на стереотипите.

Колегите от Службата по заетостта също вече са по-отворени към хората с увреждания, търсещи работа, тъй като са се убедили сами, че увреждането не е пречка за изграждането на успешна кариера. Понастоящем във френската Публична служба по заетостта в цялата страна работят 4 200 души (9 % от служителите).


Екипът по човешки ресурси е ангажиран с прилагането на цялостна политика за хората с увреждания с бюджет от 3,1 милиона евро и с четири основни оси:

- ▶ активна мрежа от регионални координационни звена по въпросите на уврежданията, за тясно сътрудничество с посредниците;
- ▶ отдел „Информационни технологии“, който отговаря за цифровите решения и достъпността;
- ▶ действия, свързани с уврежданията, като например разумни улеснения на работното място, достъп до обучение и др.;
- ▶ прилагане на дейности за повишаване на осведомеността, насочени към мениджъри и работници в различни сектори.

Публичната служба по заетостта в Серет ще продължи да работи за премахване на всички форми на дискриминация на работното място както за нейните служители, така и за клиенти ѝ.



В. ПРИМЕРИ ОТ ЧАСТНИЯ СЕКТОР

-  Каталог за приобщаваща достъпност в Shell Global/„Шел България“ ЕАД (България)
-  Професионална рехабилитация като услуга за човешките ресурси в E.ON Hungary Ltd. (Унгария)
-  Социални придобивки за служители с увреждания в ING Bank Śląski S.A. (Полша)
-  Използване на подходящ дизайн в подкрепа на заетостта на лица с умствени увреждания в ресторант Le Reflet в Нант (Франция)
-  Осигуряване на обучение и заетост на хора с увреждания в новосъздаденото предприятие за разработване на интернет приложения Domino Dizajn d.o.o. (Хърватия)
-  Включване на хора с увреждания във всички отдели на фабриката за производство на хартия „JSC SMILTANIS IR KO“ (Литва)
-  Социално предприемачество в Etincelle o.s. за преодоляване на стереотипите и проправяне на пътя към заетост на свободния пазар на труда (Чехия)
-  Успешно социално предприятие за обучение на хора с увреждания за свободния пазар на труда в Grupo SIFU (Испания)





БЪЛГАРИЯ

▶ КАТАЛОГ ЗА ПРИОБЩАВАЩА ДОСТЪПНОСТ В SHELL GLOBAL/ „ШЕЛ БЪЛГАРИЯ“ ЕАД (БЪЛГАРИЯ)*

* Тази обещаваща практика беше представена от „Шел България“, но инициативата е на Shell Global.

▶ ОПИСАНИЕ НА ОБЕЩАВАЩАТА ПРАКТИКА

Благодарение на услугата на Shell за достъпност на работното място, която е със световен обхват (Workplace Accessibility, WPA), служителите могат да направят заявка за физически приспособления, с помощта на които да се премахнат пречките на работното им място.

Инициативата беше стартирана между 2016 и 2018 г. в 36 държави в Европа, Азия, Северна и Южна Америка и обхващаше около 50 000 служители в 83 обекта на Shell. „Шел България“ наскоро въведе тази услуга за своите 70 служители. Услугата за достъпност на работното място беше създадена чрез активно партньорство и междусекторно сътрудничество между отделите, отговарящи за информационните технологии, недвижимите имоти, здравето и човешките ресурси.

Ключова характеристика на услугата е изчерпателен каталог с мебели, аксесоари, ИТ хардуер и софтуер за целите на достъпността, от който служителите могат да поръчват директно. Каталогът е лесен за ползване и в него е предоставена разбираема информация за всеки наличен продукт. Приобщаващият начин, по който е направен този каталог, е основното му предимство, и затова не се налага служителите да доказват, че имат увреждане. Те могат да поръчват директно от този каталог без

одобрението на преките си ръководители, тъй като артикулите се финансират от централния бюджет или от бюджета на обекта. По този начин подходът към увреждането и към индивидуалните нужди като цяло вече не е медицински, а основан на доверие и ориентиран към човека. Благодарение на този единствен инструмент служителите могат бързо да разрешават проблеми, свързани с достъпността на работното място.

Създаден е и Център по въпросите на достъпността, чиято цел е да се предоставят информация и съвети на служителите от старши консултанти по човешките ресурси. Те също така играят ключова роля при наемането на нови служители, заедно с координационните звена за хората с увреждания (определени в различни обекти на Shell), за да се гарантира, че до момента, когато хората заемат новата си длъжност, нуждите ще са оценени по подходящ начин и ще им е обърнато необходимото внимание. Shell счита, че е важно тази услуга да бъде популяризирана

СФЕРА НА ДЕЙНОСТ

- ▶ Енергетика (надолу и нагоре по веригата)

БРОЙ НА НАЕТИТЕ ЛИЦА С УВРЕЖДАНИЯ

- ▶ не е приложимо

ЗА КОНТАКТИ

<https://www.shell.bg>

чрез различни канали за комуникация (например чрез вътрешни бюлетини, срещи на персонала и т.н.) и организациите в отделните държави често напомнят за нея и насърчават служителите да я използват.

До този момент на онлайн платформата и в Центъра по въпросите на достъпността са получени над 1 500 заявки за приспособления по линия на услугата за достъпност на работното място (50 % от тях в Европа). Служители, които вече са ползвали услугата, дадоха положителни отзиви за нея; служител в българския офис например отбелязва:

” Изключително съм доволен от тази услуга, посредникът предложи подходящ продукт, който пристигна навреме. Продуктът допринесе значително за моята работоспособност, сега работя без да изпитвам болка и съм благодарен за въвеждането на тази услуга. Смятам, че е много успешна.



▶ С ПОГЛЕД КЪМ БЪДЕЩЕТО

В Shell са убедени, че осигуряването на достъпна и приобщаваща работна среда е правилният подход, който е подкрепен и от солидни икономически аргументи. Служителите високо оценяват липсата на пречки на работното място и тяхното участие ще допринесе за повишаване на резултатите на цялото дружество.

” Shell се гордее, че е една от първите мултинационални компании, които разработиха процедура с наистина световен обхват за приспособяване на работното място на служителите. Важно е да се подчертае, че целта на нашата услуга е всички да бъдат приобщени чрез процедура, която не се основава на принципите на медицината, а на доверие.

Shell има готовност да сподели своя модел на стандартна услуга за достъпност на работното място с други работодатели по целия свят.

CAN I GET YOU ANYTHING?

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

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

WORKPLACE ACCESSIBILITY
CONVENIENCE & WORK ADJUSTMENTS

ONE SINGLE SERVICE TO REQUEST WORKPLACE ADJUSTMENTS

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

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

LET US HELP YOU SET UP YOUR WORKPLACE

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

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

WORKPLACE ACCESSIBILITY
CONVENIENCE & WORK ADJUSTMENTS





УНГАРИЯ

▶ ПРОФЕСИОНАЛНА РЕХАБИЛИТАЦИЯ КАТО УСЛУГА ЗА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ В E.ON HUNGARY LTD. (УНГАРИЯ)

▶ ОПИСАНИЕ НА ОБЕЩАВАЩАТА ПРАКТИКА

В E.ON Унгария е възприет приобщаващ подход към подбора на персонал, което означава, че няма специално определени длъжности за хора с увреждания, а вместо това всички свободни работни места са достъпни и за тях.

Дружеството има готовност да осигури разумни улеснения за нови служители. От 2012 г. насам в E.ON Унгария се изпълнява стратегия за увеличаване на броя на служителите с увреждания в дружеството, с две основни целеви области:

1. осигуряване на равни възможности за хора с увреждания по време на цялата процедура на набиране и подбор на персонал;
2. предоставяне на услуга за професионална рехабилитация на служители с увреждания, под ръководството на отдел „Човешки ресурси“.

E.ON Унгария поддържа тясно сътрудничество с повече от 20 неправителствени организации в областта на застъпничеството и предоставянето на услуги за хора с увреждания, които помогнаха при оценката на процедурата на подбор и дадоха конкретни предложения за премахване на пречките пред хората с увреждания. Благодарение на това сътрудничество на кандидатите за работа в E.ON Унгария се осигуряват индукционни вериги за усилване на звука, наставничество и преводачи на жестомимичен език, ако е необходимо. Платформата за онлайн подбор на персонал също се тества редовно, за да се гарантира, че е достъпна за лица с увредено зрение.

В услугата за професионална рехабилитация са обхванати всички аспекти на професионалната рехабилитация, включително оценка на

СФЕРА НА ДЕЙНОСТ

- ▶ Доставка на енергия

БРОЙ НА НАЕТИТЕ ЛИЦА С УВРЕЖДАНИЯ

- ▶ 105

ЗА КОНТАКТИ

<https://www.eon.hu>

състоянието, персонален план за възстановяване/ рехабилитация, намиране на подходяща работа, приспособяване на работното място, осигуряване на подкрепа за екипа и за ръководителите.

В случай на необходимост, като част от тази услуга могат да се провеждат консултации с лица, предоставящи психологически и социални услуги, като се отпусна и личен бюджет (от 850 евро) (например за средства за подобряване на достъпността, такси за външно обучение, добавки за храна). От 2012 г. насам общо 109 служители са потърсили подкрепа за рехабилитация и повечето от тях са останали в дружеството (75 %). Основната цел на услугата за рехабилитация е да се помогне на служителя да остане на настоящата си работа, но ако това не е възможно, отдел „Човешки ресурси“ винаги се стреми да намери алтернативни работни места.



▶ С ПОГЛЕД КЪМ БЪДЕЩЕТО

E.ON не просто наема хора с увреждания, но и поема отговорност към служителите, които получават увреждания, след като са назначени. Този подход помага и за по-добрата интеграция на наскоро наети хора с увреждания. Освен това в E.ON неотклонно вярват, че е изключително важно да се подкрепят служителите и тяхното благополучие. В дружеството се ценят полезните умения и възможностите на служителите с увреждания, които имат значителен принос за успеха на дружеството.





ПОЛША



▶ СОЦИАЛНИ ПРИДОБИВКИ ЗА СЛУЖИТЕЛИ С УВРЕЖДЕНИЯ В ING BANK ŚLĄSKI S.A. (ПОЛША)

▶ ОПИСАНИЕ НА ОБЕЩАВАЩАТА ПРАКТИКА

Устойчивостта и многообразието са присъщи на бизнес концепцията на ING Bank Śląski S.A.

В полския клон на мултинационалната банка в момента се изпълнява нова Стратегия за устойчиво развитие за периода 2019—2021 г., в която мисията на банката е формулирана по следния начин:

” Банката на предприемачеството, банката на равните възможности, банката на зелените инвестиционни проекти и банката с екологично съзнание.

Хората в ING са поели ангажимент да насърчават многообразието на работното място. Те вярват, че това помага в дружеството да се развиват нови идеи и решения, което е от ключово значение за успеха. Като част от Стратегията за многообразие на банката от началото на 2019 г. са въведени конкретни мерки за създаване на приобщаваща работна среда без пречки и за осигуряване на достъп до банковите услуги за клиенти с увреждания. Преди да вземе окончателното решение за вида на мерките за подкрепа, ръководството проведе консултация със служители с увреждания, за да разбере какви са техните нужди. Включването на гледната точка

на служителите с увреждания в процедурата даде възможност да се предложи подкрепа, която отговаря на техните очаквания. На служителите с увреждания и на служителите, които отглеждат дете с увреждания, се предлага пакет от социални придобивки и услуги. Пакетът съдържа:

- ▶ постоянни месечни надбавки, финансирани от фонда за социални помощи на дружеството за **а)** служители с умерени или тежки увреждания (114 служители са се възползвали до момента); **б)** служители, отглеждащи деца с увреждания (156 служители са се възползвали до момента);
- ▶ допълнителни дни отпуск: **а)** служителите с удостоверение за увреждане имат право на 3 допълнителни дни платен отпуск годишно (8 служители са ги ползвали до момента); **б)** служителите, отглеждащи деца с увреждания, имат право на 5 допълнителни дни платен отпуск годишно (10 служители са ги ползвали до момента); **в)** служителите, предоставящи неформални грижи на своите съпрузи/партньори/родители/родители на съпруга/баби и дядовци с увреждания имат право на 2

СФЕРА НА ДЕЙНОСТ

- ▶ Банков сектор

БРОЙ НА НАЕТИТЕ ЛИЦА С УВРЕЖДЕНИЯ

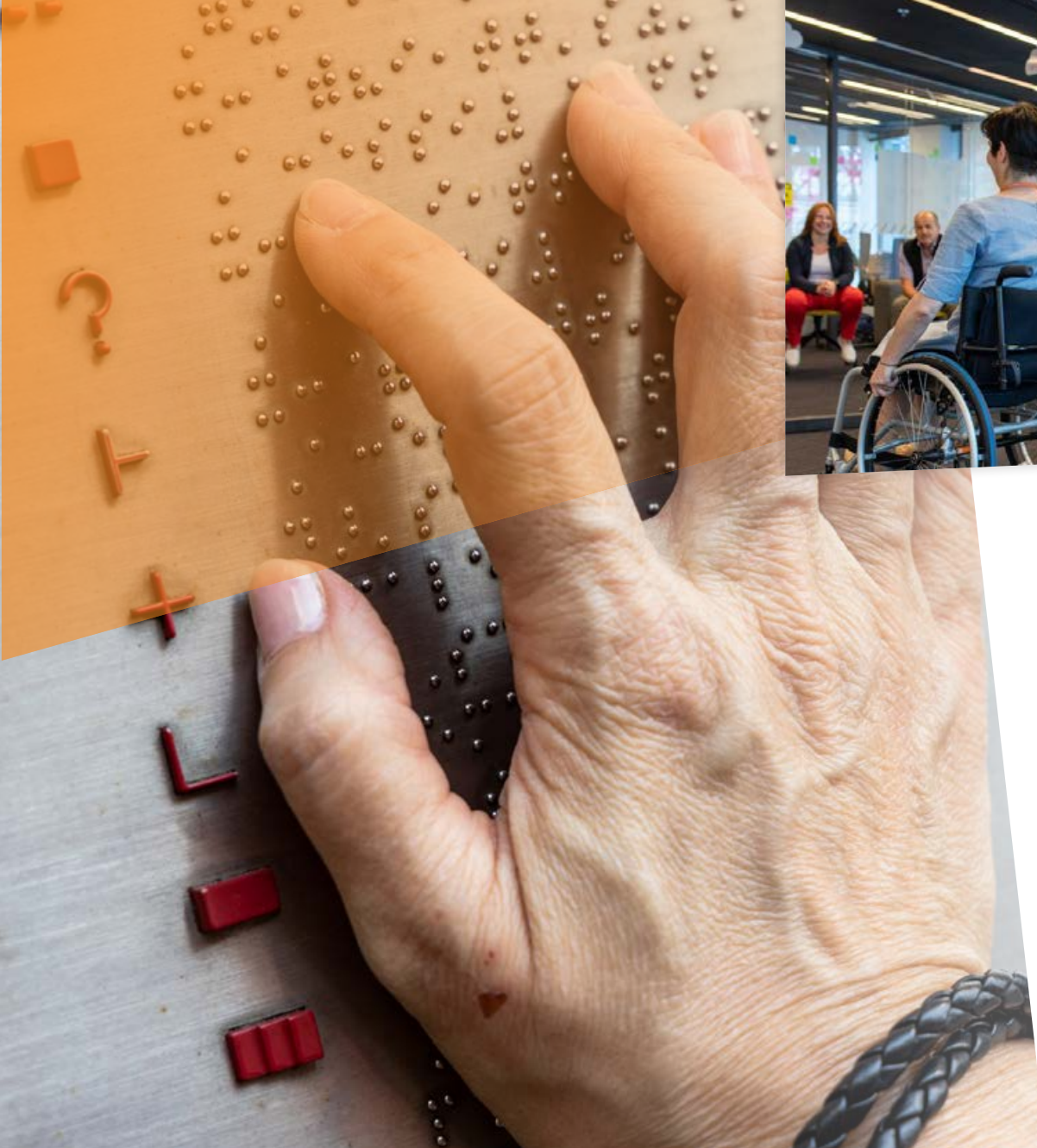
- ▶ 143

ЗА КОНТАКТИ

<https://www.ing.pl>

допълнителни дни платен отпуск годишно (62 служители са се възползвали до момента).

ING Bank Śląski S.A. също така е изградила тясно сътрудничество с неправителствени организации (Integration Foundation, Activation Foundation), които обучават и подкрепят хора с увреждания при търсене на работа и по време на процедурата на подбор. Заедно с тях банката е публикувала ръководства и брошури, с които да насърчат успешното кандидатстване на хора с увреждания за работа в банковия сектор. През 2019 г. дружеството стартира и инициатива за борба с дискриминацията и тормоза на работното място, в която беше включено и задължително електронно обучение за служителите за това как да разпознават и по какъв начин да действат, когато спрямо тях се проявява неподходящо отношение или поведение или когато стават свидетели на такива прояви. Подкрепата и участието на членовете на Управителния съвет бяха от решаващо значение за прилагането на тези мерки и за организирането на събития за повишаване на осведомеността в цялото дружество, като например „Седмичата на многообразието и приобщаването“ през 2019 г.



©ING Bank Śląski S.A.

▶ С ПОГЛЕД КЪМ БЪДЕЩЕТО

Важен фактор в този проект е, че ING Bank Śląski S.A. взе под внимание нуждите и препоръките на своите служители с увреждания с цел по-нататъшно подобряване на достъпността на работната среда и насърчаване на приобщаването. В дружеството редовно се организират разговори между служители и членове на Управителния съвет, на които открито се споделят и обсъждат идеи. Друго преимущество е обезпечаването на достатъчен ресурс за покриването на разходите за разумни улеснения. За осигуряването на разумни улеснения се изискват и промени в правилата на работа, както и гъвкавост от страна и на ръководството, и на служителите.



▶ ИЗПОЛЗВАНЕ НА ПОДХОДЯЩ ДИЗАЙН В ПОДКРЕПА НА ЗАЕТОСТТА НА ЛИЦА С УМСТВЕНИ УВРЕЖДЕНИЯ В РЕСТОРАНТ LE REFLET В НАНТ (ФРАНЦИЯ)

▶ ОПИСАНИЕ НА ОБЕЩАВАЩАТА ПРАКТИКА

Флор Льолиевр решава да отвори ресторант, в който хора като по-големия ѝ брат, който е със синдрома на Даун, да могат да работят наред с всички останали. Целта е да се създаде място в центъра на Нант, с подходяща архитектура и дизайн, в което да се разкрият работни места за хора с умствени увреждания и да се отговори на техните нужди.

се преодоляват стереотипите и да се насърчи социалното приобщаване на хората с увреждания сред широката общественост. След набиране на средства в продължение на една година ресторант Le Reflet отваря врати, като в него са наети 7 лица с умствени увреждания на постоянен трудов договор и с обикновена заплата. В ресторанта се предлага традиционна френска кухня, от вторник до петък е отворен за обяд, а от четвъртък до събота работи и вечер. В него се предлага стандартно меню от прясно приготвени ястия, което се променя на всеки 2 седмици.

Новото в този проект е използването на дизайнерски решения, с помощта на които се дава възможност на хората с увреждания да изпълняват задълженията си в кухнята, но също така и да работят като сервитьори. Например системата за вземане на поръчки е приспособена за служители, които имат затруднения с четенето, писането или паметта. На клиентите се предоставят карти за поръчки, в които те просто слагат печат със своя избор на ястия и напитки.

Тъй като захватът и гънките на дланта при хора със синдрома на Даун се различават от тези на другите хора, са проектирани ергономични чинии, на дъното на които е отлят релефен отпечатък на длан. Това осигурява по-голяма стабилност и дава увереност на сервитьорите със синдром на Даун. Специално направени подложки за хранене помагат на членовете на персонала да се ориентират към е мястото на приборите. В кухнята е изградена специална работна станция и се ползват много ергономични инструменти и прибори в подкрепа на персонала. Освен това за всеки служител са създадени различни визуални помагала и пиктограми, за да се подобряват уменията и автономността му в работата.

Основните трудности по време на изпълнението на проекта са от административен характер. От откриването си Le Reflet е представен над 120 пъти в различни средства за масово осведомяване, а отзивите на клиентите са отлични както по отношение на качеството на храната, така и на атмосферата и цялостното преживяване. Ресторантът е удостоен и с няколко награди.

▶ С ПОГЛЕД КЪМ БЪДЕЩЕТО

В Le Reflet се гордеят, че са разработили система за контрол, която би могла да се използва като водещ инструмент от заведенията за хранене, желаещи да наемат лица с умствени увреждания или лица с проблеми с паметта. Успехът на проекта се дължи на сътрудничеството на множество заинтересовани страни с експерти от различни области. Ресторантът вече се е разширил с отварянето на нов обект в централната част на Париж.

СФЕРА НА ДЕЙНОСТ

▶ Гастрономия

БРОЙ НА НАЕТИТЕ ЛИЦА С УВРЕЖДЕНИЯ

▶ 7

ЗА КОНТАКТИ

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





ХЪРВАТИЯ

▶ ОСИГУРЯВАНЕ НА ОБУЧЕНИЕ И ЗАЕТОСТ НА ХОРА С УВРЕЖДЕНИЯ НОВОСЪЗДАДЕНОТО ПРЕДПРИЯТИЕ ЗА РАЗРАБОТВАНЕ НА ИНТЕРНЕТ ПРИЛОЖЕНИЯ DOMINO DIZAJN D.O.O. (ХЪРВАТИЯ)

DOMINO DIZAJN D.O.O. (ХЪРВАТИЯ)

▶ ОПИСАНИЕ НА ОБЕЩАВАЩАТА ПРАКТИКА

Domino Dizajn d.o.o. е малко предприятие в Хърватия, специализирано в дизайна и информационните технологии.

С финансовата подкрепа на Хърватския институт за експертна оценка, професионална реабилитация и заетост на хората с увреждания (ZOSI) през 2018 г. дружеството стартира проект, в рамките на който първоначално са наети двама души с увреждания (един с увреден слух и един с физическо увреждане) с цел разработване и пускане на пазара на уеб приложение.

Стремежът на Domino Dizajn е да създаде независимо предприятие, в което хора с увреждания и хора без увреждания работят заедно и което разполага с достатъчно приходи, за да осигури своето функциониране и развитие в планираната посока.

В Domino Dizajn са убедени, че:

” Хората с увреждания са ценни и лоялни служители и представляват добър ресурс за всяко търговско дружество, което е достатъчно далновидно да им възложи работа, която те са напълно способни да изпълняват (или с известни приспособления) и която им дава възможност да разкрият пълния си потенциал.

Преди началото на изпълнението на проекта в Domino Dizajn подготвят цялото необходимо оборудване, приспособяват работната среда, наемат хора с увреждания и им предоставят едногодишно обучение по информационни технологии. Технологиите се оказват много полезни за осигуряването на разумни улеснения, както и за захранването и управлението на машините от компютри, ръководени от служителите. Служителите са се интегрирали добре в екипа и работата е повлияла положително върху живота и финансовото им състояние.

СФЕРА НА ДЕЙНОСТ

▶ Дизайн и информационни технологии

БРОЙ НА НАЕТИТЕ ЛИЦА С УВРЕЖДЕНИЯ

▶ 2

ЗА КОНТАКТИ

<https://domino-dizajn.hr>

► С ПОГЛЕД КЪМ БЪДЕЩЕТО

Проектът се счита за успешен, защото е предназначен за свободния пазар на труда и показва, че дори и малките предприятия могат да наемат хора с увреждания. Предвид плановете на компанията да развие още повече дейността си по изпълнение на високотехнологични проекти, е важно да се наемат хора, които имат подходящи технологични умения. До края на 2020 г. предприятието ще може да наеме още едно лице с увреждания и ще има стабилни приходи, както и реална възможност за растеж и развитие.



ЛИТВА

▶ ВКЛЮЧВАНЕ НА ХОРА С УВРЕЖДЕНИЯ ВЪВ ВСИЧКИ ОТДЕЛИ НА ФАБРИКАТА ЗА ПРОИЗВОДСТВО НА ХАРТИЯ „JSC SMILTANIS IR KO“ (ЛИТВА)

▶ ОПИСАНИЕ НА ОБЕЩАВАЩАТА ПРАКТИКА

След положителен опит в работата със служители с увреждания, през 2008 г. литовското дружество „JSC SMILTANIS IR KO“ решава да кандидатства за статут на социално предприятие съгласно литовското законодателство.

Целта е в дейността на дружеството да се включат повече хора с увреждания, не само в производството, но и в отделите за продажби, маркетинг и счетоводство. Понастоящем над 50 % от общия брой служители са лица с различни видове увреждания, които са наети на пълен работен ден.

Дружеството осигурява персонализирани мерки за разумни улеснения на всички служители, които имат нужда от тях. Пример за това е индивидуалното подпомагане на служител със синдрома на Даун. Около 10 % от служителите са с увреден слух, поради което в началото съществуват някои трудности в общуването. Надзорниците преминават обучение, за да получат основни познания по жестомимичен език и да могат да общуват пряко с подчинените им служители. Наемат са преводачи, които да подпомагат хората с увреждания при общи срещи в дружеството или

при служебни пътувания. Преди да бъдат наети лица с физически увреждания, се осигурява достъпност на входовете и тоалетните и се създават персонализирани работни пространства. Служителите с увреждания са напълно интегрирани в дружеството и присъстват на обученията и на различни социални събития наред с всички останали служители. Често срещано предизвикателство сред служителите с увреждания е, че повечето от тях работят по-бавно, затова сега дружеството предвижда по-дълъг срок за изработка при поемането на нови поръчки.

Приобщаващата и подкрепящата работна среда за всички е създадена благодарение на поетия ангажимент от страна на генералния директор. Един от положителните резултати от проекта е много ниското текучество сред персонала, тъй като хората се чувстват ценени, работата във фабриката им харесва, а също и им осигурява прилични доходи.

СФЕРА НА ДЕЙНОСТ

- ▶ Производство на хартия и канцеларски материали

БРОЙ НА НАЕТИТЕ ЛИЦА С УВРЕЖДЕНИЯ

- ▶ 45

ЗА КОНТАКТИ

<https://www.smltart.com>



► С ПОГЛЕД КЪМ БЪДЕЩЕТО

От обещаващата практика на „JSC SMILTANIS IR KO“ е видно, че осигуряването на заетост на хора с увреждания по никакъв начин не пречи на успеха на едно дружество, а по-скоро допринася за неговото разрастване.

Хората с увреждания могат да бъдат отдадени на работата си и лоялни, както и да бъдат наети в различни отдели и на различни длъжности, при осигуряване на необходимата подкрепа.



ЧЕХИЯ

▶ СОЦИАЛНО ПРЕДПРИЕМАЧЕСТВО В ETINCELLE O.S. ЗА ПРЕОДОЛЯВАНЕ НА СТЕРЕОТИПИТЕ И ПРОПРАВЯНЕ НА ПЪТЯ КЪМ ЗАЕТОСТ НА СВОБОДНИЯ ПАЗАР НА ТРУДА (ЧЕХИЯ)

▶ ОПИСАНИЕ НА ОБЕЩАВАЩАТА ПРАКТИКА

Преди петнадесет години Etincelle започва своята дейност като център за професионално образование и обучение. В дружеството скоро осъзнават, че макар хората с увреждания да завършват успешно програмите за обучение, нито един работодател не им осигурява заетост поради съществуващите стереотипи в обществото.

Ето защо в Etincelle се взема решение дружеството да стане социално предприятие и да създава работни места за лица с увреждания в секторите на гастрономията и на услугите по почистване. Първият проект е подкрепен от Европейския социален фонд. Към настоящия момент дружеството е независимо от финансова гледна точка и управлява десет кафенета, шест групи за почистващи услуги и ферма, в които работят общо почти 150 лица с умствени увреждания.

Въз основа на натрупания опит Etincelle отново насочва вниманието си към това да помага на

хората с увреждания да си намерят работа на свободния пазар на труда. Дружеството оказва съдействие на работодатели, които нямат опит в наемането на хора с умствени увреждания. Etincelle е създавала една наистина новаторска концепция за социален франчайз в своето кафене „Mezi Řádky“, която лесно може да бъде заимствана и приложена с участието на служители с увреждания. Тази инициатива е придружена от методическа програма, насочена към асистенти и инструктори, които са в пряк контакт с наетите хора с увреждания (например в кухнята).

СФЕРА НА ДЕЙНОСТ

- ▶ Гастрономия, услуги по почистване

БРОЙ НА НАЕТИТЕ ЛИЦА С УВРЕЖДАНИЯ

- ▶ 148

ЗА КОНТАКТИ

<http://etincelle.cz>

През последните петнадесет години 80 % от всички служители на Etincelle, които са над 700, са хора с увреждания, които придобиват умения, трудов опит и финансова независимост. Много от тях са напуснали дружеството, за да продължат кариерата си на свободния пазар на труда.

” Смятаме, че е изключително важно да се обърне сериозно внимание на човешкия потенциал и да се помогне на всеки, който иска да се развива.



► С ПОГЛЕД КЪМ БЪДЕЩЕТО

В началото клиентите на Etincelle не са никак склонни да посещават кафене, в което пряко изпечените закуски и ястията се приготвят от хора с увреждания. Поради това в дружеството решават да не насочват вниманието на клиентите към приобщаващия характер на техните заведения, а към качеството на продуктите. Това изглежда дава резултат, тъй като всичките им кафенета работят успешно.

В Etincelle са убедени, че е необходимо силно, приложимо и недискриминиращо законодателство, за да се стимулират работодателите на свободния пазар на труда да наемат хора с увреждания. За да се случи това, работодателите следва да получават подкрепа за осигуряване на разумни улеснения.





ИСПАНИЯ

УСПЕШНО СОЦИАЛНО ПРЕДПРИЯТИЕ ЗА ОБУЧЕНИЕ НА ХОРА С УВРЕЖДЕНИЯ ЗА СВОБОДНИЯ ПАЗАР НА ТРУДА В GRUPO SIFU (ИСПАНИЯ)

ОПИСАНИЕ НА ОБЕЩАВАЩАТА ПРАКТИКА

Дружеството Grupo SIFU е основано през 1993 г. в Барселона като приобщаващо предприятие в момент, когато испанският пазар на труда не предлага никакви възможности на хората с увреждания. За период от над 20 години дружеството е разширило професионалната си дейност в над 30 офиса в Испания и през 2018 г.

създава първия си международен офис във Франция. Осигурява заетост на около 4 500 хора с увреждания, от които 35 % са лица, които се нуждаят от значителна подкрепа. Като социално предприятие, дружеството предлага услуги за предприятията, които възлагат тези задачи на външни изпълнители, включително:

- ▶ услуги по почистване
- ▶ управление на съоръжения
- ▶ доставки и услуги
- ▶ поддръжка
- ▶ предоставяне на консултации относно корпоративната социална отговорност

В периода 2019—2020 г. Grupo SIFU стартира програма за приобщаваща заетост с цел

насърчаване на достъпа на хора с увреждания до свободния пазар на труда. Предоставени са над 30 000 часа обучение на над 1 300 души с цел повишаване на тяхната пригодност за заетост на свободния пазар на труда. През 2019 г. дружеството съдейства на над 100 служители при прехода им към свободния пазар на труда. Наред с това Фондация Grupo SIFU, като сдружение с нестопанска цел, провежда обучения за повишаване на осведомеността и чувствителността за дружества на свободния пазар на труда, за да ги убеди в предимствата на наемането на хора с увреждания.

През 2020 г. Grupo SIFU е удостоено с наградата „Работа за всички“ на Европейската асоциация на доставчиците на услуги за хора с увреждания, в категорията за предприятия.

СФЕРА НА ДЕЙНОСТ

▶ Услуги за предприятията

БРОЙ НА НАЕТИТЕ ЛИЦА С УВРЕЖДЕНИЯ

▶ 4500

ЗА КОНТАКТИ

<https://www.gruposifu.com>



▶ С ПОГЛЕД КЪМ БЪДЕЩЕТО

Съгласно законодателството на Испания за борба с дискриминацията на дружествата е наложена квота от 2 % с цел приобщаване на лица с увреждания към работната сила и насърчаване на използването на услугите, предоставяни от социално приобщаващи предприятия, когато е възможно. В случай че някое дружество не може да спази квотата от 2 %, то може да изпълни задълженията си чрез сключване на договори за различни видове услуги със социални предприятия, които наемат хора с увреждания. В Испания обаче 81 % от частните дружества не изпълняват задълженията си по закон. Според Grupo SIFU в обществото все още съществуват стереотипи и липсват познания, което пречи на хората с увреждания да си намерят работа на свободния пазар на труда. Ето защо мисията на дружеството е чрез предоставяне на висококачествени услуги да покаже, че наемането на хора с увреждания може да бъде успешен бизнес модел.



С. ПРИМЕР ОТ ГРАЖДАНСКОТО ОБЩЕСТВО

- ▶ „VALUEABLE NETWORK“ („ПЪЛНОЦЕННА МРЕЖА“) ЗА НАСЪРЧАВАНЕ НА ПРИОБЩАВАНЕТО НА ЛИЦА С УМСТВЕНИ УВРЕЖДЕНИЯ В ХОТЕЛИЕРСТВОТО И РЕСТОРАНТЬОРСТВОТО

СФЕРА НА ДЕЙНОСТ

- ▶ Гастрономия, услуги по почистване

БРОЙ НА НАЕТИТЕ ЛИЦА С УВРЕЖДЕНИЯ

- ▶ 148

ЗА КОНТАКТИ

<https://www.valueablenetwork.eu>

ГРАЖДАНСКОТО ОБЩЕСТВО

Valuable
NETWORK



◀ ©Снимка: Down Alapítvány, Valueable Network, Унгария ▶

▶ ОПИСАНИЕ НА ОБЕЩАВАЩАТА ПРАКТИКА

„Valueable Network“ е създадена в рамките на проект, финансиран съвместно с Европейската комисия по програма „Еразъм +“, и започва дейността си през декември 2016 г. Тя обхваща 6 европейски държави: Италия, Испания, Португалия, Унгария, Германия и Турция.

Целта на проекта е да се повиши корпоративната социална отговорност, като се насърчи приобщаването на хората с умствени увреждания на пазара на труда посредством целево устройване на работа в сектора на хотелиерството и ресторантьорството.

В мрежата вече участват над 100 отдадени на каузата партньорски дружества (хотели, ресторанти и кафенета), които предлагат стажове или платена заетост на свободния пазар на труда на общо 226 лица с умствени увреждания. 75 човека са наети на временен или постоянен трудов договор. От началото на проекта консултанти подпомагат хората с умствени увреждания при намирането на нова работа — уреждат срещи с работодатели, придружават кандидатите до новото работно място и помагат им да изпълняват възложените им задачи и да

се интегрират в екипа. Разработен е и протокол за сътрудничество с хотелски вериги, както и електронни курсове за обучение за доставчици на професионално образование и обучение.

Понастоящем „Valueable — осигурява възможности“ е търговска марка, която предприятията партньори в мрежата могат да използват в съответствие с ангажимента, който са поели. Търговска марка има три степени: бронзова, сребърна и златна. Златната се дава на работодатели, които са осигурили заетост на поне един работник с умствени увреждания и действат като посланици на търговската марка. Тези назначения на свободния пазар на труда помагат на хората с умствени увреждания да станат независими както в работата си, така и в личния си живот, благодарение на много нови придобити умения и на доходите, които получават.

▶ С ПОГЛЕД КЪМ БЪДЕЩЕТО

Все по-големият брой хотели, ресторанти и други предприятия, участващи във „Valueable Network“, показва, че в сектора на хотелиерството и ресторантьорството има интерес към приобщаването на хора с умствени увреждания на пазара на труда и те се разглеждат като надеждна работна сила, ако им бъдат осигурени разумни улеснения. Проектът допринася за създаването на по-насърчаваща и по-ефективна работна среда в предприятията и за повишаване на осведомеността сред широката общественост. Едно от предизвикателствата е, че хората с увреждания често не са преминали необходимото обучение или нямат амбицията да търсят работа на свободния пазар на труда поради дълготрайната стигма и социалното изключване. Проектът ще се нуждае от устойчиво финансиране, за да се осигури стабилна и надеждна перспектива хората с умствени увреждания да си намерят работа в сектора на хотелиерството и ресторантьорството.

▶ КОЙ МОЖЕ ДА ВИ ПОМОГНЕ ДА УПРАЖНИТЕ ПРАВАТА СИ?

▶ КОНТАКТИ ЗА ИНФОРМАЦИЯ И ПОДКРЕПА В СЛУЧАЙ НА ДИСКРИМИНАЦИЯ

НАЦИОНАЛНИ ОРГАНИ ПО ВЪПРОСИТЕ НА РАВЕНСТВОТО

Органите по въпросите на равенството са публични институции, които се борят срещу дискриминацията на национално равнище и са упълномощени да насърчават, анализират, наблюдават и подкрепят равното третиране в държавата, в която работят.

БЕЛГИЯ

- ▶ Белгийски институт за равенство между мъжете и жените
- ▶ Unia (Интерфедерален център за равни възможности)

БЪЛГАРИЯ

- ▶ Комисия за защита от дискриминация

ЧЕХИЯ

- ▶ Обществен защитник на правата

ДАНИЯ

- ▶ Борд за равно третиране
- ▶ Датски институт за правата на човека

ГЕРМАНИЯ

- ▶ Федерална агенция за борба с дискриминацията

ЕСТОНИЯ

- ▶ Комисар по равенството между половете и равното третиране

ИРЛАНДИЯ

- ▶ Комисия по правата на човека и равенството на Ирландия

ГЪРЦИЯ

- ▶ Омбудсман на Гърция

ИСПАНИЯ

- ▶ Съвет за премахване на расовата или етническата дискриминация
- ▶ Институт по въпросите на жените и за равни възможности

ФРАНЦИЯ

- ▶ Защитник на правата

ХЪРВАТИЯ

- ▶ Канцелария на омбудсмана
- ▶ Омбудсман за равенството между половете
- ▶ Омбудсман за правата на хората с увреждания

ИТАЛИЯ

- ▶ Национален съветник по въпросите на равенството
- ▶ Националната служба за борба с расовата дискриминация (UNAR)

КИПЪР

- ▶ Служба на комисаря по администрацията и защитата на човешките права

ЛАТВИЯ

- ▶ Канцелария на омбудсмана

ЛИТВА

- ▶ Служба на омбудсмана за равните възможности

ЛЮКСЕМБУРГ

- ▶ Център за равно третиране

УНГАРИЯ

- ▶ Орган за равно третиране
- ▶ Служба на комисаря по основните права

МАЛТА

- ▶ Комисия за правата на хората с увреждания (CRPD)
- ▶ Национална комисия за насърчаване на равенството (NCPE)

НИДЕРЛАНДИЯ

- ▶ Нидерландски институт за правата на човека

АВСТРИЯ

- ▶ Омбудсман по въпросите на хората с увреждания на Австрия
- ▶ Адвокатура за равно третиране

ПОЛША

- ▶ Комисар по правата на човека

ПОРТУГАЛИЯ

- ▶ Комисия за гражданство и равенство между половете
- ▶ Комисия за равенство в сферата на труда и заетостта
- ▶ Представителство на Върховния комисар по миграцията

РУМЪНИЯ

- ▶ Национален съвет за борба с дискриминацията

СЛОВЕНИЯ

- ▶ Застъпник на принципа на равенството

СЛОВАКИЯ

- ▶ Национален център за правата на човека

ФИНЛАНДИЯ

- ▶ Омбудсман за борба с дискриминацията
- ▶ Омбудсман по въпросите на равенството

ШВЕЦИЯ

- ▶ Омбудсман по въпросите на равенството

▶ ХАРТИ НА МНОГООБРАЗИЕТО

С подписването на харта на многообразието дадена организация се ангажира да насърчава многообразието и равните възможности сред своите служители.

БЕЛГИЯ

Хартата на многообразието на регион Брюксел — столица, е въведена през декември 2005 г. и в нея са включени над 162 организации. Хартата се управлява от Министерството на труда и икономиката в сътрудничество със Съюза на предприятията в Брюксел (UEB) и Министерството на регион Брюксел — столица.

БЪЛГАРИЯ

Хартата ще бъде изготвена през 2020 г.*

ЧЕХИЯ

Хартата на многообразието на Чехия е въведена през ноември 2014 г. и е подписана от 21 субекти, сред които са някои от най-големите мултинационални организации в страната.

ДАНИЯ

Хартата на многообразието на Дания е въведена през 2011 г. Хартата на многообразието на Дания е изготвена от асоциацията New Dane с подкрепата на датското Министерство на децата, равенството между половете, интеграцията и социалните въпроси.

ГЕРМАНИЯ

Хартата на Германия, Charta der Vielfalt, е въведена през декември 2006 г. и е подписана от повече от 2 900 субекти. Подобно на френската харта и тя обхваща 9 области на дискриминация.

ЕСТОНИЯ

Хартата на многообразието на Естония, Eesti Mitmekesisuse Kokkulepewas, е въведена през ноември 2012 г. Управлява се от Центъра за правата на човека на Естония.

ИРЛАНДИЯ

Хартата на многообразието на Ирландия е въведена през октомври 2012 г. и се управлява от единадесет организации, представляващи по-широката бизнес общност, включително IBEC — групата, която представлява ирландския бизнес.

ГЪРЦИЯ

Хартата на многообразието на Гърция е въведена през май 2019 г. и се подкрепя от Гръцкия генерален секретариат за равенството между половете към Министерството на вътрешните работи, от Икономическия и социален комитет на Гърция, от Федерацията на общините в Гърция и от Гръцката федерация на предприятията. Тя е подписана от над 140 субекти.

ИСПАНИЯ

Хартата на многообразието на Испания, Fundación Diversidad – Charter de la Diversidad en España, е въведена през март 2009 г. и е подписана от повече от 650 предприятия от публичния и от частния сектор. Хартата е изготвена по инициатива на Европейския институт за управление на многообразието и фондация Alares с подкрепата на Министерството на равните възможности на Испания.

ФРАНЦИЯ

Хартата на многообразието на Франция е въведена през октомври 2004 г. и се администрира от Les Entreprises pour la Cité (преди това известна под името IMS-Entreprendre pour la cite) — организация, чиято цел е да насърчава корпоративната социална отговорност. Понастоящем тя е подписана от повече от 3 200 субекти, предимно малки и средни предприятия, но сред тях има и публични институции.

ХЪРВАТИЯ

Хартата на Хърватия е въведена на 4 октомври 2017 г. в Загреб. Тя е съфинансирана от програма „Правосъдие“ на Европейския съюз. В края на 2017 г. хартата е подписана от 38 субекти.

ИТАЛИЯ

Хартата за равните възможности и равенството на работното място на Италия е въведена от Министерството на труда. Хартата е подкрепена от министъра на труда и министъра по въпросите на равните възможности на Италия и е въведена от националния съветник по въпросите на равните възможности към Министерството на труда, Fondazione Sodalitas и ръководен комитет за популяризиране на хартата. Хартата е подписана от около 895 частни предприятия, включително около 450 малки и средния предприятия, и 160 публични органи, с над 700 000 служители.

КИПЪР

Хартата ще бъде изготвена през 2020 г.*

ЛАТВИЯ

Хартата на многообразието на Латвия е въведена през февруари 2019 г. от асоциация Open Centre.

ЛИТВА

Хартата на многообразието на Литва е въведена през октомври 2018 г. от Diversity Development Group (Група за развитие на многообразието) и SOPA и е подписана от 25 дружества.

ЛЮКСЕМБУРГ

Въведена през септември 2012 г. от IMS Luxembourg (Institut pour le Mouvement Sociétal), Хартата на многообразието на Люксембург, Diversity Charter Lëtzebuerg, постепенно набра подкрепа и през 2019 г. броят на подписалите я субекти достигна 188 частни и публични организации.

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



УНГАРИЯ

Хартата на многообразието на Унгария е въведена през октомври 2016 г. от Унгарския форум на бизнес лидерите (HBLF) в партньорство с mtd Consulting и се подкрепя от Министерството на националната икономика на Унгария.

МАЛТА

Хартата все още не е изготвена.

НИДЕРЛАНДИЯ

Хартата на многообразието на Нидерландия, Charter Diversiteit, е въведена през юли 2015 г. първоначално с 22 работодатели от публичния и частния сектор.

АВСТРИЯ

Хартата на многообразието на Австрия, Charta der Vielfalt, е въведена през ноември 2010 г. и е подписана от над 230 субекти от частния и публичния сектор. Хартата се управлява от Австрийската търговска камара и Виенската търговска камара.

ПОЛША

Хартата на многообразието на Полша, Karta Różnorodności, е въведена през февруари 2012 г. и е подписана от над 270 субекти. Хартата е представена от Форума на отговорния бизнес в сътрудничество със Службата на представителя на правителството по въпросите на равното третиране и Службата на защитника на правата на човека на Полша.

ПОРТУГАЛИЯ

Хартата на многообразието на Португалия, Carta Portuguesa para a Diversidade, е въведена през март 2016 г.

РУМЪНИЯ

Хартата на многообразието на Румъния е въведена през април 2018 г. в Букурещ и е подписана от 80 субекти. Тя е резултат от изпълнението на проекта I.D.E.A.S. (Innovation. Diversity. Economy. Awareness. Success.) (Иновации. Многообразие. Икономика. Осведоменост. Успех.) Подготовката на хартата е съфинансирана от програмата „Права, равенство и гражданство“ на Европейския съюз.

СЛОВЕНИЯ

Хартата на многообразието на Словения е въведена през ноември 2017 г. и е подписана от над 60 субекти. Тя се координира от Dobrovita Ltd. и е резултат от изпълнението на проекта I.D.E.A.S. (Innovation. Diversity. Economy. Awareness. Success.) (Иновации. Многообразие. Икономика. Осведоменост. Успех.) Подготовката на хартата е съфинансирана от програма „Правосъдие“ на Европейския съюз.

СЛОВАКИЯ


Хартата на многообразието на Словакия, Charta Diverzity, е въведена през май 2017 г. Управлява се от фондация Pontis (Nadacia Pontis), с подкрепата на Министерството на труда, социалните въпроси и семейството на Словашката република.

ФИНЛАНДИЯ

Хартата на многообразието на Финландия, Suomen monimuotoisuusverkosto, е въведена през октомври 2012 г. и е подписана от 59 субекти. Хартата се управлява от FIBS, водещата мрежа във Финландия по въпросите на корпоративната отговорност.

ШВЕЦИЯ

Хартата на многообразието на Швеция е въведена през декември 2010 г. Подписалите я субекти осигуряват заетост на повече от 300 000 души.



▶ КОНТАКТИ ЗА ИНФОРМАЦИЯ НА ЕВРОПЕЙСКО РАВНИЩЕ

- ▶ **Equinet** <https://equineteurope.org>
- ▶ **Европейски омбудсман** <https://www.ombudsman.europa.eu>
- ▶ **Агенция на ЕС за основните права (FRA)** <https://fra.europa.eu>
- ▶ **Европейски орган по труда** <https://www.ela.europa.eu>
- ▶ **Европейски служби по заетостта (EURES)** <https://ec.europa.eu>
- ▶ **Европейски форум на хората с увреждания (EDF)** <http://edf-feph.org>
- ▶ **Европейска асоциация на доставчиците на услуги за хора с увреждания (EASPD)** <https://www.easpd.eu>
- ▶ **Европейска агенция за безопасност и здраве при работа (EU-OSHA)** <https://osha.europa.eu>



▶ КАК МОЖЕТЕ ДА СЕ ПРОТИВОПОСТАВИТЕ НА ДИСКРИМИНАЦИЯ НА РАБОТНОТО МЯСТО?

▶ КАКВО ТРЯБВА ДА НАПРАВИТЕ, АКО СТЕ СТАНАЛИ ЖЕРТВА НА ДИСКРИМИНАЦИЯ?

- ▶ Следва да съберете всички доказателства в подкрепа на Вашето твърдение, като писма, имейли и други документи.
- ▶ Необходимо е да покажете, че в отношението към Вас не е бил спазен принципът на равно третиране и че това се дължи на Вашия **пол, възраст, увреждане, сексуална ориентация, религия или убеждения, или расов или етнически произход.**
- ▶ След това работодателят трябва да докаже, че не е налице нарушение на принципа на равно третиране, тъй като неговото нейното решение се основава на други законни причини.
- ▶ Можете да подадете жалба до Европейската комисия, ако смятате, че законодателство във Вашата държава членка не е съвместимо със законодателството на ЕС. Европейската комисия обаче не може **да се намесва в индивидуални случаи.**
- ▶ Можете да се свържете с Вашия национален орган по въпросите на равенството, тъй като той е в състояние да води преговори между Вас и Вашия работодател. В някои случаи той може да заведе дела и пред съда (вижте по-горе данните за контакт с Вашия национален орган по въпросите на равенството).

▶ КАКВО СЕ СЛУЧВА, КОГАТО ПОДАДЕТЕ ЖАЛБА В НАЦИОНАЛНИТЕ СЪДИЛИЩА?

- ▶ Можете да заведете дело за дискриминация чрез наказателно, гражданско или административно производство, в зависимост от законите на държавата членка.
- ▶ Понякога е възможно с помощта на медиатори в държавата членка да бъде постигнато решение чрез преговори между Вас и Вашия работодател. Това обикновено е по-бързият и по-евтин начин.
- ▶ След като представите доказателства за дискриминация, работодателите, срещу които има подадена жалба, трябва да докажат, че не е имало дискриминация въз основа на забранените основания. **Съгласно директивите на ЕС срещу дискриминацията тежестта на доказване е прехвърлена на ответника, като по този начин се улеснява подаването на жалби от жертвите на дискриминация.**
- ▶ Ако след подаване на иска започне съдебно производство, правна помощ и съвети може да бъдат предоставени от органи по въпросите на равенството, профсъюзи, неправителствени организации или адвокати.
- ▶ Ако националният съд се нуждае от насоки относно тълкуването на директивите на ЕС срещу дискриминацията, той може да направи справка в отговорите на Съда на предварителни въпроси.

▶ **КАКВО СЕ СЛУЧВА, АКО ВАШАТА ЖАЛБА Е УСПЕШНА?**

- ▶ Въпреки че в законодателството на ЕС не е указано какви средства за правна защита са налице, в него се посочва, че са необходими ефективни, пропорционални и възпиращи санкции.
- ▶ В зависимост от националното законодателство може да имате право на обезщетение, връщане на работа или издаване на разпореждане, което задължава работодателя да отстрани дискриминацията и да осигури разумни улеснения.





■ Служба за публикации
на Европейския съюз

Люксембург: Служба за публикации на Европейския съюз, 2020 г.

©Европейски съюз, 2020 г.

Повторното използване е разрешено, при условие че се посочи източникът. Политиката на повторно използване на документите на Комисията е регламентирана с Решение 2011/833/ЕС (ОВ L 330, 14.12.2011 г., стр. 39).

Снимки: ©Европейски съюз, ©Shutterstock & ©iStock

За използването или възпроизвеждането на снимки или други материали, за които ЕС не е носител на авторското право, трябва да се иска разрешение направо от носителите на това право.

ISBN 978-92-76-19220-6

doi: 10.2767/36450