

JAK UVÁDĚT DO PRAXE

PŘIMĚŘENÉ ÚPRAVY

PŘÍRUČKA SLIBNÝCH POSTUPŮ PRO BOJ
PROTI DISKRIMINACI OSOB SE ZDRAVOTNÍM
POSTIŽENÍM NA PRACOVIŠTI



#EUvsDiscrimination

MÁTE SVÁ
PŘÁVA

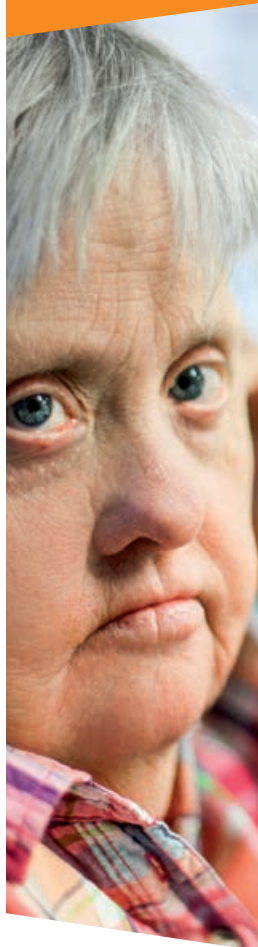


UPOZORNĚNÍ

Informace uvedené v této příručce poskytli přímo zaměstnavatelé v členských státech v dotazníku, který byl vypracován pro účely kampaně EUvsDiscrimination (EU proti diskriminaci). Informace o zaměstnaneckých postupech, včetně počtu zaměstnaných osob se zdravotním postižením, nebo o opatřeních přiměřené úpravy jsou tedy subjektivní, a Evropská komise proto neodpovídá za platnost těchto informací.

Tuto příručku připravila dr. Magdi BIRTHAOVÁ, zpravodajka kampaně EUvsDiscrimination, výzkumná pracovnice v Evropském centru pro sociální politiku a výzkum.

Evropská komise ani žádná osoba vystupující jejím jménem není odpovědná za využití níže uvedených informací. Další informace o Evropské unii jsou k dispozici na internetu (<http://www.europa.eu>).



KAMPAŇ EU vs DISCRIMINATION	06
SOUVISLOSTI	08
CO JE PŘIMĚŘENÁ ÚPRAVA?	12
SLIBNÉ POSTUPY PŘI ZAMĚSTNÁVÁNÍ OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM NA OTEVŘENÉM TRHU PRÁCE	14
A · PŘÍKLADY ZE VEŘEJNÉHO SEKTORU	15
▶ Zaměstnávání lidí se zdravotním postižením v organizaci Bruxelles Environment (Belgie)	16
▶ Zaměstnávání osob s mentálním postižením jako státních zaměstnanců vládou provincie Baskicko (Španělsko)	18
▶ Zaměstnávání osob s poruchami autistického spektra v Národní justiční kanceláři (Maďarsko)	20
▶ Plán rozmanitosti hasičského sboru a služby naléhavé lékařské pomoci regionu Brusel-hlavní město (Belgie)	22
▶ Provádění plánu rozmanitosti v obci Uccle (Belgie)	24
▶ Úprava úřadu veřejné služby zaměstnanosti pro potřeby zaměstnance se zdravotním postižením (Francie)	26
B · PŘÍKLADY ZE SOUKROMÉHO SEKTORU	29
▶ Katalog inkluzivní přístupnosti ve společnosti Shell Global / Shell Bulgaria EAD (Bulharsko)	30
▶ Pracovní rehabilitace jako jedna ze služeb v oblasti lidských zdrojů ve společnosti E.ON Hungary Ltd. (Maďarsko)	32
▶ Balíček výhod pro zaměstnance se zdravotním postižením ve společnosti ING Bank Śląski S.A. (Polsko)	34
▶ Využívání designu na podporu zaměstnanosti osob s mentálním postižením v restauraci Le Reflet v Nantes (Francie)	36
▶ Odborná příprava a zaměstnávání osob se zdravotním postižením ve společnosti Domino Dizajn d.o.o., začínajícího podniku pro vývoj webových stránek (Chorvatsko)	38
▶ Zapojení osob se zdravotním postižením ve všech odděleních papírenského podniku JSC SMILTANIS IR KO (Litva)	40
▶ Sociální podnikání ve společnosti Etincelle o.s. s cílem bojovat proti stereotypům a připravit půdu pro zaměstnávání na otevřeném trhu práce (Česko)	42
▶ Úspěšný sociální podnik Grupo SIFU pro odbornou přípravu osob se zdravotním postižením pro otevřený trh práce (Španělsko)	44
C · PŘÍKLAD Z OBČANSKÉ SPOLEČNOSTI	46
▶ Síť „Valueable Network“ na podporu začlenění osob s mentálním postižením v odvětví pohostinství (Itálie, Španělsko, Portugalsko, Maďarsko, Německo, Turecko)	47
KDO VÁM MŮŽE POMOCI VE VYMÁHÁNÍ VAŠICH PRÁV?	48

KAMPAŇ EUVSDISCRIMINATION

S cílem informovat občany EU o jejich právu nebýt diskriminován zahájila Evropská komise v květnu 2019 kampaň #EUvsDiscrimination.

Pro účely této kampaně byly vytvořeny specializované internetové stránky, brožurka a videoprogramy ve všech úředních jazycích EU a také zavedena strategie v sociálních médiích. Internetové stránky EU poskytly občanům kontaktní údaje vnitrostátních orgánů pro rovné zacházení, takže mohou získat více informací o tom, jak se domáhat svých práv.

Jiný směr kampaně se zaměřil konkrétně **na přiměřené úpravy pro osoby se zdravotním postižením**. Evropská komise proto zorganizovala v době od května 2019 do března 2020 sérii akcí v členských státech, ve kterých rozdíl v zaměstnanosti osob se zdravotním postižením a osob bez zdravotního postižení patří mezi největší v EU. Cílem akcí bylo zvýšit informovanost zaměstnavatelů a občanů EU, kteří si nejsou vědomi možností bojovat proti diskriminaci na pracovišti, které jim zaručují právní předpisy EU.

Tyto akce poskytly dobrou příležitost setkat se přímo se zaměstnavateli a diskutovat s nimi o výhodách zaměstnávání osob se zdravotním postižením a také o zkušenostech s poskytováním přiměřených úprav pro tyto osoby.



BRUSEL



BUKUREŠŤ



VARŠAVA

Akce ke zvýšení informovanosti se uskutečnily v těchto členských státech:

15. KVĚTNA 2019



BRUSEL

BELGIE

7. ČERVNA 2019



BUKUREŠŤ

RUMUNSKO

27. ČERVNA 2019



VARŠAVA

POLSKO



SOFIE



VILNIUS



ZÁHŘEB



PRAHA



BUDAPEŠŤ

18. ŘÍJNA 2019



SOFIE

BULHARSKO

6. PROSINCE 2019



PPRAHA

ČESKO

15. LEDNA 2020



VILNIUS

LITVA

24. LEDNA 2020



ZÁHŘEB

CHORVATSKO

24. ÚNORA 2020



BUDAPEŠŤ

MAĎARSKO

SOUVISLOSTI

► SMĚRNICE EU O ROVNÉM ZACHÁZENÍ V ZAMĚSTNÁNÍ (SMĚRNICE 2000/78/ES) ZAKAZUJE DISKRIMINACI NA PRACOVISŤI NA ZÁKLADĚ VĚKU, POHLAVÍ, ZDRAVOTNÍHO POSTIŽENÍ, ETNICKÉHO ČI RASOVÉHO PŮVODU, NÁBOŽENSKÉHO VYZNÁNÍ NEBO PŘESVĚDČENÍ NEBO SEXUÁLNÍ ORIENTACE.¹

Od roku 2000 právní předpisy o rovném zacházení na úrovni EU stanoví minimální úroveň ochrany pro všechny pracovníky v EU.

Tyto právní předpisy vyžadují, aby zaměstnavatelé na pracovišti nediskriminovali, a zabezpečují právo zaměstnanců nebýt diskriminováni.

Právo EU proto zaručuje, že lidé pracující v EU mají právo na rovné zacházení, pokud jde o nábor zaměstnanců, pracovní podmínky, povýšení, odměnu za práci, přístup k odbornému vzdělávání, zaměstnaneckému penzijnímu pojištění a propouštění.

Všechny členské státy EU již dávno provedly uvedenou směrnici do svých vnitrostátních právních předpisů. Stále však existuje příliš mnoho lidí, kteří si těchto práv a ochrany, kterou jim poskytují, nejsou vědomi. Společná zpráva o uplatňování směrnice o rasové rovnosti a směrnice o rovnosti v zaměstnání v roce 2014 došla k závěru, že „nyní je hlavním úkolem zvýšit informovanost o již existující ochraně a zajistit její lepší praktické provádění a uplatňování.“² Podle zvláštního průzkumu Eurobarometru na téma „diskriminace v EU v roce 2015“ by téměř polovina lidí v případě diskriminace neznala svá práva.³

Z průzkumů rovněž vyplývá, že přibližně každý osmý Evropan se domnívá, že patří do skupiny, která je vystavena riziku diskriminace, protože jsou příslušníky rasové nebo etnické menšiny, jsou zdravotně postižení nebo kvůli svému pohlaví, sexuální orientaci, věku, náboženskému vyznání nebo přesvědčení.

Diskriminace, nenávistné výroky a útoky proti menšinám jsou bohužel pro mnohé lidi v Evropské unii i nadále každodenní realitou.

Zejména stále existuje významný rozdíl 24,2 procentních bodů v zaměstnanosti osob se zdravotním postižením a osob bez zdravotního postižení.⁴ To znamená, že **u osob se zdravotním postižením je menší pravděpodobnost, že budou zaměstnány, než u osob bez zdravotního postižení**, a v případě osob se závažnějším zdravotním postižením je tento rozdíl ještě větší. Skutečnost, že osoby se zdravotním postižením byly tradičně vyloučeny z trhu práce, měla za následek, že byly vystaveny sociálnímu vyloučení a deprivaci, byly také více ohroženy chudobou a musely čelit významným překážkám

bránícím jejich zapojení do společnosti. Klíčem k dosažení sociálního začlenění, snížení chudoby a nerovností v celé Unii je však zaměstnanost.

Tento přetrvávající rozdíl v zaměstnanosti existuje navzdory tomu, že EU a všechny její členské státy ratifikovaly **Úmluvu o právech osob se zdravotním postižením**, která výslovně zakazuje diskriminaci na trhu práce na základě zdravotního postižení a vyzývá smluvní státy, aby zajistily přiměřené úpravy na pracovišti. **Přiměřené úpravy znamenají**, že by měly být provedeny nezbytné a vhodné úpravy, jež zajistí, aby osoby se zdravotním postižením mohly uplatňovat svá lidská práva. Poskytnutí přiměřené úpravy zlepšuje přístup osob se zdravotním postižením na otevřený trh práce.



VIZ OBCHODNÍ PŘÍPAD

NĚKTERÉ VÝHODY ZAMĚSTNÁVÁNÍ OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM

- ▶ umožňuje provádět nábor ze širší základny talentovaných pracovníků,
- ▶ snižuje fluktuaci pracovníků,
- ▶ snižuje náklady na ochranu zdraví při práci,
- ▶ snižuje absence pracovníků,
- ▶ zlepšuje morálku pracovníků,
- ▶ zlepšuje porozumění ve vztahu k zákazníkům a vede k více zákazníkům,
- ▶ má pozitivní dopad na dobrou pověst podniku,
- ▶ minimalizuje právní rizika,
- ▶ návratnost 1,48 eura za každé vynaložené 1 euro,
- ▶ zvyšuje požadavek na partnerské organizace,
- ▶ zvětšuje velikost trhu, protože zdravotně postiženým se stává každý třetí člověk ve věku 50–65 let.

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

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

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

⁴ Eurostat, statistika EU v oblasti příjmů a životních podmínek (EU–SILC) analyzovaná Akademickou sítí evropských odborníků na zdravotní postižení (ANED): <https://www.disability-europe.net/downloads/1045-europe-2020-data-people-with-disabilities-tables-eu-silc-2017>

MÍRA ZAMĚSTNANOSTI PODLE ZDRAVOTNÍHO POSTIŽENÍ A ČLENSKÉHO STÁTU (VE VĚKU 20-64 LET)

2017

Zdroj údajů: EU-SILC 2017
analyzovaná ANED.

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

Míra zaměstnanosti v EU

ZDRAVOTNÍ POSTIŽENÍ

ANO %	NE %
50,6	74,8

Rozdíl
(v procentních bodech)

24,2



Cílem této příručky je **zlepšit obecné porozumění, pokud jde o to, co přiměřené úpravy znamenají a jak je uvést do praxe**. Příručka se konkrétně zaměřuje na přiměřené úpravy a zdravotní postižení a zdůrazní některé výhody zaměstnávání osob se zdravotním postižením na otevřeném trhu práce. Do určité míry poslouží jako bořič mýtů a pomůže se vypořádat s nejběžnějšími stereotypy a mylnými představami o nákladech nebo o komplikacích spojených se zajištěním přiměřených úprav pro osoby se zdravotním postižením.

Tato příručka představuje slibné postupy angažovaných veřejných a soukromých zaměstnavatelů v EU, kteří již pomocí různých opatření podporují začlenění osob se zdravotním postižením na trhu práce a velkou vizi vytvoření diverzifikovaného a pružného pracovního prostředí. Všichni se shodují v jednom: mít ve svých úřadech a společnostech osoby se zdravotním postižením je situace výhodná pro všechny. V neposlední řadě bude příručka, jak doufáme, inspirovat další zaměstnavatele, aby přijímali do práce více osob se zdravotním postižením a hledali řešení, která pro ně zajistí přiměřené úpravy.



▶ JAKÉ DRUHY DISKRIMINACE NA PRACOVÍŠTI EXISTUJÍ?

NA NĚKTERÉ SITUACE SE VZTAHUJÍ PRÁVNÍ PŘEDPISY EU:

- ▶ **Přímá diskriminace** je to, když zaměstnavatel s vámi zachází hůře než s jinými ve srovnatelné situaci na základě věku, pohlaví, zdravotního postižení, etnického či rasového původu, náboženského vyznání nebo přesvědčení nebo sexuální orientace. *Příkladem by bylo odmítnutí přijmout někoho do zaměstnání, protože mu je více než 50 let.*
- ▶ **Nepřímá diskriminace** vzniká v případě, kdy nějaký postup, politika nebo pravidlo, které se uplatňuje na všechny, má na některé lidi negativní dopad. Tato opatření se na první pohled zdají neutrální, ale ve skutečnosti jsou vůči určitým osobám diskriminační. *Například zavádění pravidel, která jsou nevýhodná pro zaměstnance pracující na částečný úvazek, může nepřímo diskriminovat ženy, neboť většinu pracovníků na částečný úvazek tvoří ženy.*
- ▶ Jinou formou diskriminace na pracovišti je **obtěžování**. Je to nežádoucí chování, šikana nebo jiné chování, které má za účel nebo za následek vytvoření zastrašující, nepřátelské, ponižující, pokořující nebo urážlivé atmosféry. *Například pokud šéf nebo kolegové vyprávějí vtipy založené na sexuální orientaci některému ze svých kolegů, který je gay nebo lesba.*
- ▶ **Naváděním** k diskriminaci je to, když osoba podněcuje jinou osobu k diskriminaci jiných. *Například jestliže zaměstnavatel žádá agentury zprostředkovávající dočasné zaměstnání, aby vyhledávala pouze pracovníky ve věku do 40 let.*
- ▶ **Pronásledováním** je situace, v níž jsou lidé vystaveni negativním důsledkům v reakci na stížnost týkající se diskriminace. *Například byl-li někdo propuštěn nebo bylo zamítnuto jeho povýšení, protože podal na svého šéfa stížnost kvůli diskriminaci.*

▶ CO JE PŘIMĚŘENÁ ÚPRAVA?

Přiměřená úprava je změna pracovního místa nebo pracovního prostředí, která je potřebná k tomu, aby se osoba se zdravotním postižením mohla ucházet o pracovní funkci, vykonávat ji a postupovat ve funkcích nebo absolvovat odbornou přípravu na rovnoprávném základě s ostatními. Účelem přiměřených úprav je umožnit osobám se zdravotním postižením přístup k zaměstnání, jeho výkon nebo postup v zaměstnání. Zaměstnanci se zdravotním postižením by tak mohli dosahovat stejných pracovních výsledků a mít stejné příležitosti jako zaměstnanci bez zdravotního postižení s tím, že by dělali věci poněkud jinak.

Přiměřené úpravy se zaměřují na každého zaměstnance se zdravotním postižením. Právo na přiměřené úpravy se týká všech činností souvisejících s prací, na které se vztahuje právo EU, od podávání žádostí o zaměstnání až po jeho ukončení, a zahrnuje i pracovní podmínky a zaměstnanecké výhody. Pokud máte zdravotní postižení a máte za to, že budete potřebovat úpravy ve své práci nebo na svém pracovišti, můžete si takovou přiměřenou úpravu vyžádat.

CO ŘÍKÁ ZÁKON?

Podle **směrnice EU o rovnosti v zaměstnání** musí zaměstnavatelé poskytnout zaměstnancům se zdravotním postižením přiměřenou úpravu, **pokud to pro zaměstnavatele neznamená neúměrné břemeno**. To stanoví povinnosti přiměřené úpravy, které mohou zahrnovat technická řešení, například poskytnutí zařízení. Podle této směrnice přiměřená úprava znamená:

“ Pokud to konkrétní případ vyžaduje, musí zaměstnavatel přijmout vhodná opatření, která dané zdravotně postižené osobě umožní přístup k zaměstnání, jeho výkon nebo postup v zaměstnání nebo absolvování odborného vzdělávání, pokud tato opatření pro zaměstnavatele neznamenají neúměrné břemeno. Toto břemeno není neúměrné, je-li dostatečně vyváženo opatřeními existujícími v rámci politiky dotyčného členského státu v oblasti zdravotního postižení.

(Článek 5 směrnice Rady 2000/78/ES)

Přiměřená úprava je rovněž závazek podle **Úmluvy o právech osob se zdravotním postižením**, jejímiž smluvními stranami jsou EU a všechny její členské státy. Úmluva definuje přiměřenou úpravu jako:

„Nezbytné a odpovídající změny a úpravy, které nepředstavují nepřiměřené nebo nadměrné zatížení, a které jsou prováděny, pokud to konkrétní případ vyžaduje, s cílem zaručit osobám se zdravotním postižením uplatnění nebo užívání všech lidských práv a základních svobod na rovnoprávném základě s ostatními.“

(Článek 2 Úmluvy o právech osob se zdravotním postižením)

► JAKÉ ÚPRAVY MOHOU BÝT POSKYTNUTY?

Hlavní druhy přiměřené úpravy zahrnují technická řešení, pracovní ujednání, opatření v oblasti odborného vzdělávání a opatření ke šzvyšování informovanosti.

Technická řešení by mohla zahrnovat:

- instalaci výtahů nebo ramp,
- nastavení kancelářského nábytku do vhodné výšky,
- instalaci počítačového softwaru, jako jsou čtečky obrazovky, software zvětšující zobrazení na obrazovce nebo software pro rozpoznávání řeči atd.,
- poskytnutí Brailleových terminálů,
- instalace tlumočení v reálném čase prostřednictvím telekomunikací.

Je důležité poznamenat, že **přiměřená úprava doplňuje opatření k zajištění přístupu**, a je-li přístup již zaručen, je zajištění přiměřené úpravy, pokud jde o technická zařízení, mnohem jednodušší a méně nákladné.

MÝTY O PŘIMĚŘENÉ ÚPRAVĚ:

- Obvykle je to nákladné.
- Zajištění úprav pro zaměstnance se zdravotním postižením je složité.
- Naplánování a poskytnutí přiměřené úpravy vždy vyžaduje odborné znalosti.
- Pro vrcholné vedení společnosti není zaměstnání osob se zdravotním postižením prioritou.
- Zaměstnání osob se zdravotním postižením by zvýšilo zdravotní a bezpečnostní rizika.

Jiné případy přiměřené úpravy by se mohly týkat:

- **uspořádání práce**, např. poskytnutí pružné pracovní doby, práce na dálku, pracovního volna, přemístění do nové kanceláře nebo převedení na jinou práci, pokud o to zaměstnanec požádá,
- **odborného vzdělávání**, které pomůže zaměstnancům využívat pomocnou technologii při práci, a **mentorování**, které zaměstnancům umožní překonávat překážky, s nimiž se na pracovišti setkávají,
- **změny postupů a politik**, např. centralizace systému, jehož prostřednictvím mohou zaměstnanci žádat o usnadnění přístupu,
- **opatření ke zvýšení informovanosti**, aby osoby se zdravotním postižením mohly vykonávat svou práci ve vstřícném pracovním prostředí.



KONTROLNÍ RÁMEČEK: CO JE „PŘIMĚŘENÉ“?

- Bude to fungovat? Řeší to konkrétní potřeby zaměstnance se zdravotním postižením?
- Je to praktické?
- Povede to k neudržitelným přímým a nepřímým nákladům pro zaměstnavatele?
- Bude-li to spojeno s náklady, jsou k dispozici vnější zdroje (finanční dotace a odborné znalosti) na podporu zaměstnavatelů?
- Naruší to výkon práce jiných zaměstnanců?
- Lze to provést bez zdravotních a bezpečnostních dopadů?

▶ SLIBNÉ POSTUPY PŘI ZAMĚŠTNÁVÁNÍ OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM NA OTEVŘENÉM TRHU PRÁCE









Tento oddíl příručky představuje slibné postupy získané v rámci kampaně #EUvsDiscrimination na základě živých diskusí se zaměstnavateli během akcí ke zvýšení informovanosti v jednotlivých členských státech.

Důležitým aspektem při jejich výběru bylo zahrnout zaměstnavatele z veřejného i ze soukromého sektoru. Jsou to angažovaní zaměstnavatelé, kteří přijali do zaměstnání osoby se zdravotním postižením na otevřeném trhu práce a prokázali již velké vůdčí schopnosti, pokud jde o to, jak úspěšně poskytovat přiměřenou úpravu zaměstnancům se zdravotním postižením v různých pracovních prostředích.

Při pročitání těchto slibných postupů je zřejmé, že někteří zaměstnavatelé v Evropě se již rozhodli vytvářet pomocí některých nezbytných úprav inkluzivní pracoviště, protože mají za to, že nábor osob se zdravotním postižením zlepšil pracovní prostředí a výkonnost jejich podniku.

A. PŘÍKLADY ZE VEŘEJNÉHO SEKTORU

-  Zaměstnávání lidí se zdravotním postižením v organizaci Bruxelles Environment (Belgie)
-  Zaměstnávání osob s mentálním postižením jako státních zaměstnanců vládou provincie Baskicko (Španělsko)
-  Zaměstnávání osob s poruchami autistického spektra v Národní justiční kanceláři (Maďarsko)
-  Plán rozmanitosti hasičského sboru a služby naléhavé lékařské pomoci regionu Brusel-hlavní město (Belgie)
-  Provádění plánu rozmanitosti v obci Uccle (Belgie)
-  Úprava úřadu veřejné služby zaměstnanosti pro potřeby zaměstnance se zdravotním postižením (Francie)





BELGIE

▶ ZAMĚŠTNÁVÁNÍ LIDÍ SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM V ORGANIZACI BRUXELLES ENVIRONMENT (BELGIE)

▶ POPIS SLIBNÉHO POSTUPU

Organizace *Bruxelles Environment* od ledna 2018 usilovala o nábor osob se zdravotním postižením pro všechny typy pracovních pozic (např. pracovníci v terénu, administrativě, ve vedoucích i jiných než vedoucích pozicích atd.) na základě různých smluv (na dobu neurčitou, na dobu určitou atd.). Zavedla řadu konkrétních opatření s cílem zajistit úspěšný nábor a začlenění zaměstnanců se zdravotním postižením:

- ▶ formulář žádosti o přijetí obsahuje jasné prohlášení a zaškrtnutí pole a zdůrazňuje, že organizace *Bruxelles Environment* chce přijmout do pracovního poměru lidi z různých prostředí bez diskriminace a že osoby se zdravotním postižením mohou žádat o přiměřené úpravy,
 - ▶ náborové řízení lze přizpůsobit tak, aby vyhovovalo potřebám osob se zdravotním postižením (např. tlumočení znakového jazyka, úprava testů),
 - ▶ komplexní audit přístupnosti kanceláří vedl k provedení nezbytných úprav pro hladké začlenění zaměstnanců se zdravotním postižením,
 - ▶ proběhla výměna zkušeností s jinými veřejnými správami s cílem rozšířit a zlepšit svou politiku zaměstnanosti podporující začlenění,
 - ▶ všichni pracovníci obdrželi písemné sdělení o politice organizace v oblasti zaměstnanosti podporující začlenění a přibližně 50 zaměstnanců se zúčastnilo interního školení ke zvýšení informovanosti.
- Organizace *Bruxelles Environment* si uvědomila, že existuje skutečný profesionální zájem na přijímání osob se zdravotním postižením. Při přijetí zaměstnance se zdravotním postižením organizace chce, aby jeho začlenění proběhlo pokud možno bez problémů, v nediskriminačním, povzbudivém

OBLAST ČINNOSTI

- ▶ životní prostředí / veřejná správa

POČET ZAMĚŠTNANÝCH OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM

- ▶ 5

KONTAKT

www.environnement.brussels

a ohleduplném prostředí. Vedení organizace hodlá stabilně finančně podporovat zaměstnávání osob se zdravotním postižením a poskytovat jim přiměřené úpravy (např. náklady na tlumočení znakového jazyka v roce 2018 činily 30 000 EUR). Informovanost pracovníků je klíčem k začlenění zaměstnanců se zdravotním postižením do týmu, takže když byl přijat do zaměstnání neslyšící zahradník na smlouvu na dobu neurčitou, organizace *Bruxelles Environment* ve spolupráci se specializovaným sdružením zorganizovala pro jeho přímé spolupracovníky během jejich pracovní doby kurz tlumočení znakového jazyka ve francouzštině v trvání čtyř půldnů.



► VÝHLED DO BUDOUCNA

Osoby se zdravotním postižením jsou obvykle mezi uchazeči zastoupeny nedostatečně. Organizace *Bruxelles Environment* proto při hledání vhodných kandidátů spolupracuje se sdruženími osob se zdravotním postižením a poskytovateli služeb na regionální úrovni. Tým pro lidské zdroje však musí být pečlivě připraven, aby mohl posuzovat kandidáty se zdravotním postižením výhradně podle jejich dovedností, bez předsudků vůči jejich postižení.

Existují také některé problémy administrativní povahy. Například organizace *Bruxelles Environment* chce zaměstnávat osoby se zdravotním postižením na zvláštní smlouvu, ale je obtížné sloučit taková

ujednání se zvláštnostmi její vlastní administrativy. Poskytnutí přiměřené úpravy mohou zkomplikovat rovněž pravidla pro zadávání veřejných zakázek, např. pokud je pro náborové řízení zapotřebí v krátké lhůtě najmout tlumočnicka znakového jazyka.

Boj se stereotypy a změna mentality je zdoluhavý proces, který by měl probíhat na různých úrovních. Zvyšování informovanosti by mělo pokračovat i několik let po přijetí osoby se zdravotním postižením nebo členů jakékoli jiné zranitelné skupiny. Pracovníci musí pochopit, že přiměřená úprava neznamenaá zvýhodnění jednoho kandidáta před druhým, ale že je to opatření, které má zajistit, aby měli kandidáti stejné možnosti podávat stejné výkony.

“ Je třeba zdůraznit, že zaměstnávat osobu se zdravotním postižením není pro organizaci *Bruxelles Environment* charitativní projekt, ale přináší jí skutečnou přidanou hodnotu.

Projekt se v blízké budoucnosti bude dále rozvíjet prostřednictvím lepší spolupráce s jinými regionálními správami, větší soudržnosti různých podpůrných služeb, interních investic (lidských i finančních) do této oblasti a prostřednictvím průběžného zvyšování informovanosti.





▶ ZAMĚŠTNÁVÁNÍ OSOB S MENTÁLNÍM POSTIŽENÍM JAKO STÁTNÍCH ZAMĚŠTNANCŮ VLÁDOU PROVINCIE BASKICKO (ŠPANĚLSKO)

▶ POPIS SLIBNÉHO POSTUPU

Vláda provincie Baskicko měla dlouhodobě zájem zaměstnávat osoby se zdravotním postižením, a také s tím měla zkušenosti – s výjimkou osob s mentálním postižením. V roce 2017 tedy vláda schválila nabídku na zaměstnání pěti osob ve veřejných službách, zaměřenou na osoby s mentálním postižením.

OBLAST ČINNOSTI

▶ veřejná správa

POČET ZAMĚŠTNANÝCH OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM

▶ 5

KONTAKT

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

Cílem výzvy bylo přijetí pěti státních zaměstnanců prostřednictvím standardního, ale přizpůsobeného vícestupňového přijímacího řízení. Zastřešujícím cílem bylo podpořit sociální začlenění nejvíce znevýhodněných osob a jejich začlenění na trhu práce. Specifičností této výzvy od vlády vyžadovala přijetí nových způsobů práce, včetně pružnějších uspořádání. Zásadní roli v tom, že tato iniciativa byla úspěšná, sehrálo politické odhodlání. Vláda obdržela celkem 281 žádostí, z nichž bylo pět osob přijato do zaměstnání a 146 zařazeno do databáze uchazečů o zaměstnání pro případnou budoucí potřebu.





▶ VÝHLED DO BUDOUČNA

Náborové řízení mělo čtyři samostatné fáze, přičemž každá z nich měla klíčový význam pro dosažení kladných výsledků:

- 1. Pochopení potřeb osob s mentálním postižením:** Odbourání stávajících předsudků a stereotypů, odborná příprava pro pracovníky v oblasti lidských zdrojů zaměřená na to, jak připravit srozumitelnou dokumentaci k výzvě, interní školení ke zvýšení informovanosti, zapojení osob s mentálním postižením do celého procesu.
- 2. Organizace náborového procesu přístupným způsobem:** Bylo použito standardní náborové řízení s cílem dodržet všechny právní požadavky pro obsazení pozice ve veřejné správě, avšak bylo přizpůsobeno potřebám osob s mentálním postižením. Kromě poskytnutí informací v dostupné formě bylo také důležité zajistit ochranu a mentorování během celého řízení a zajistit také klidné a bezpečné prostředí (např. výběr zkušebního centra, které je světlé a snadno přístupné veřejnou dopravou).
- 3. Poskytování přiměřené podpory:** Byla uzavřena partnerská dohoda s třetími subjekty o podpoře úspěšných uchazečů ve formě koučování a mentorování na pracovišti.
- 4. Nástup do zaměstnání a úvodní školení:** Vybraní uchazeči se mohli zúčastnit několika návštěv spolu se svými rodinami a kouči za účelem seznámení s pracovištěm a účasti na školeních. Pro každého z nich bylo určeno kontaktní místo v jejich příslušných odděleních, kde jim bude poskytována přímá podpora. Během úvodního školení všichni přijatí uchazeči podepsali nezbytné dokumenty pro vstup do státní služby, vypracované ve srozumitelné formě.

K dnešnímu dni pět přijatých osob s mentálním postižením úspěšně plní své úkoly a dobře se začlenilo do svých týmů. Projekt se tak stal počátkem odlišného a skutečně inkluzivního přístupu k poskytování pracovních příležitostí ve státní službě pro všechny osoby se zdravotním postižením.

Iniciativa vlády provincie Baskicko již obdržela několik ocenění a cen za spolupráci s třetím sektorem a za podporu práv osob s mentálním postižením ve Španělsku. Je to úspěšný model, jehož uplatnění se doporučuje i dalším orgánům veřejné správy.

Hlavní výzvy při provádění projektu byly většinou provozního charakteru nebo se týkaly postojů. Hlavními problémy, které bylo nutné řešit, byly stávající stereotypy, nedostatek protokolů pro přizpůsobení se potřebám osob s mentálním postižením a dále složitost vytvoření klidného a vstřícného náborového řízení. Pro dlouhodobou udržitelnost této iniciativy je důležité udržovat úzké spojení se sdělovacími prostředky, šířit výsledky a ukázat, že osoby s mentálním postižením je možné plně začlenit do práce ve veřejné správě. Cílem také je tento proces dále zlepšovat na základě výsledků hodnocení a otevřít další pozice na různých úrovních správy, nejen na té nejnižší.



MAĎARSKO

▶ ZAMĚŠTNÁVÁNÍ OSOB S PORUCHAMI AUTISTICKÉHO SPEKTRA
V NÁRODNÍ JUSTIČNÍ KANCELÁŘI (MAĎARSKO)

KANCELÁŘI (MAĎARSKO)

▶ POPIS SLIBNÉHO POSTUPU

V roce 2013, po zřízení Národní justiční kanceláře v Maďarsku, mělo její vedení jasný cíl – zapojit do práce kanceláře vysoce kvalifikované členy nějaké znevýhodněné skupiny. Po důkladném zvážení oslovili sdružení AURA (<https://www.auraegyesulet.hu/>), nevládní organizaci uspořádanou systémem zdola nahoru, s obrovskými zkušenostmi s podporou sociálního začlenění osob s poruchami autistického spektra a jejich začleněním na trhu práce.

OBLAST ČINNOSTI

- ▶ soudy a státní zastupitelství

POČET ZAMĚŠTNANÝCH OSOB SE
ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM

- ▶ 7

KONTAKT

<https://birosag.hu/en>

Cílem bylo nalézt s pomocí sdružení AURA vhodné kandidáty pro plnění konkrétních úkolů, mimo jiné registrace, archivace, správy archivovaných dokumentů, digitalizace dokumentů a služby interního doručování. Tyto úkoly jsou všeobecně považovány za monotónní, a tak bylo vždy problematické najít pracovníky s potřebným vzděláním (minimálně s vysokoškolským diplomem) a motivací u této práce vydržet. Výběr, posuzování a odbornou přípravu uchazečů s poruchami autistického spektra provádělo sdružení AURA. Mentoři ze sdružení AURA se účastnili pracovních pohovorů a podporovali vybrané uchazeče, aby se vyrovnali se svými novými pozicemi. Poskytovali také justiční kanceláři poradenství, jak vytvořit přístupné pracovní prostředí vstřícné k autismu, například vytvořením zvláštních pracovišť.



- ◀ Pracovník s poruchou autistického spektra u rejstříkového soudu v Budapešti spolu se svou přímou nadřízenou a se svou mentorkou. ©Sdružení AURA

▶ VÝHLED DO BUDOUČNA

Zapojení odborné nevládní organizace bylo klíčové pro zajištění kvality tohoto projektu. Sdružení AURA působilo také jako prostředník v situacích, jež vyžadovaly řešení konfliktů mezi zaměstnavatelem a novými pracovníky. Podle zkušeností sdružení AURA nedostatek odpovídajících opatření přiměřené úpravy často vedl u osob s poruchami autistického spektra ke ztrátě zaměstnání. Ve většině případů však lze najít jednoduchý způsob, jak nedorozumění vyřešit a poskytnout lidem nezbytnou podporu. Opatření přiměřené úpravy v rámci tohoto projektu spočívala ve větší pružnosti, pokud jde o začátek pracovního dne, nebo umožnění zaměstnancům více pravidelných přestávek na odpočinek.

Pracovníci justiční kanceláře se také zúčastnili řady vzdělávacích kurzů, aby se mohli připravit na

přivítání nových kolegů a zabavit se dosavadních stereotypů. Od přijetí do zaměstnání byla věnována zvýšená pozornost také plnému zapojení pracovníků s poruchami autistického spektra do společenských aktivit kanceláře (např. vánočních oslav, akcí na upevňování týmu atd.).

Členské organizace Národní justiční kanceláře, např. rejstříkový soud v Budapešti nebo ústřední okresní soud v Budě se od počátku projektu k iniciativě rovněž připojily a nyní zaměstnávají celkem sedm osob s poruchami autistického spektra. Projekt pomohl účastníkům získat stále, dobře placené místo ve veřejném sektoru, stát se daňovými poplatníky a moci si dovolit žít nezávisle.

Národní justiční kancelář považuje svůj projekt za slibný postup a věří, že osoby s poruchami autistického spektra by mohly přispívat také k práci jiných úřadů veřejné správy v Maďarsku. Bylo zorganizováno několik workshopů s cílem oslovit vedení různých orgánů veřejné správy v rámci jejich sociální odpovědnosti. Justiční kancelář doporučuje jiným veřejným zaměstnavatelům, aby zjistili, pro jaké konkrétní úkoly potřebují nové pracovníky, a posoudili, zda existuje nějaká konkrétní skupina osob se zdravotním postižením, kterou by bylo možné za tímto účelem zaškolit a zaměstnat. Zárukou bezproblémového náboru, odborné přípravy a nástupu do zaměstnání je zapojení odborné nevládní organizace. Pro zajištění dobrého začlenění do týmů je také důležitý kladný přístup ze strany stávajících pracovníků.



▶ PLÁN ROZMANITOSTI HASIČSKÉHO SBORU A SLUŽBY NALÉHAVÉ LÉKAŘSKÉ POMOCI REGIONU BRUSEL-HLAVNÍ MĚSTO (BELGIE)

▶ POPIS SLIBNÉHO POSTUPU

Hasičský sbor a služba naléhavé lékařské pomoci (SIAMU) má od roku 2013 zaveden plán rozmanitosti, jehož cílem je překonat stereotypy týkající se osob se zdravotním postižením (obnovuje se každé dva roky). Charta rozmanitosti SIAMU byla prvním krokem k nastolení firemních hodnot, jež respektují rozmanitost a rozdíly.

Dnes má 10 z 250 administrativních pracovníků v SIAMU zdravotní postižení uznané na federální nebo regionální úrovni. Zdravotně postižení jsou i čtyři z hasičů a nový postup přeřazování na jinou práci umožní lépe podporovat hasiče se zdravotním postižením.

Organizace se domnívá, že to, co pomáhá rozbít stereotypy, je především začít pracovat s osobami se zdravotním postižením. Klíčovou roli v úspěšném začlenění osob se zdravotním postižením hraje angažovaný manažer pro rozmanitost i zapojení interních a externích zúčastněných osob a služeb.

Plán rozmanitosti SIAMU dále obsahuje opatření ke zvyšování informovanosti obyvatel Bruselu se

zdravotním postižením o postupu evakuace, pokud se účastní veřejných akcí.

Byla přijata některá opatření podporující začlenění osob se zdravotním postižením do práce SIAMU:

- ▶ průběžná práce s osobami se zdravotním postižením v rámci administrativní a technické složky SIAMU,
- ▶ poskytnutí přístupné infrastruktury pro osoby se zdravotním postižením (výťahů, parkování, hygienických zařízení, otvírání dveří atd.),
- ▶ poskytování různých forem přiměřené úpravy pro zaměstnance se zdravotním postižením,

OBLAST ČINNOSTI

- ▶ naléhavá lékařská pomoc (sanitní vozidla) a boj proti požárům

POČET ZAMĚSTNANÝCH OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM

- ▶ 10 administrativních pracovníků a 4 hasiči

KONTAKT

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

- ▶ zajištění dobrého začlenění pomocí zvyšování informovanosti pracovníků,
- ▶ spolupráce s externími podpůrnými službami pro osoby se zdravotním postižením (Diversicom) na základě roční dohody,
- ▶ začlenění a zohlednění aspektů rozmanitosti, rovnosti žen a mužů a zdravotního postižení do různých ročních plánů pro oddělení a služby SIAMU.



► VÝHLED DO BUDOUCNA

Pro SIAMU je klíčovým prvkem vytvořit vstřícné prostředí již během náborového řízení, díky kterému se pracovníci cítí být povzbuzeni svěřit se s tím, zda mají zdravotní postižení, včetně neviditelných postižení (např. problémy v oblasti duševního zdraví). Znalost individuálních potřeb nových pracovníků a zvyšování informovanosti týmu pro lidské zdroje usnadňuje zaměstnávání této skupiny. Je však nezbytné i nadále zajišťovat, aby vybudované prostředí v kancelářích SIAMU bylo plně přístupné. Je také nezbytné lépe informovat všechny pracovníky o různých pravidlech pro uznávání a asistenci, zejména ve vztahu k těm, kdo si neuvědomují, že jsou zdravotně postižení, nebo kdo nevědí, že by mohli mít přístup k uznání nebo asistenci.





BELGIE

▶ PROVÁDĚNÍ PLÁNU ROZMANITOSTI V OBCI UCCLÉ (BELGIE)

▶ POPIS SLIBNÉHO POSTUPU

V souladu s regionální vyhláškou byla obec Uccle povinna vytvořit plán diversity s cílem nepřipustit jakoukoli diskriminaci v rámci její správy. Od února 2017 jsou veřejné správy v Belgii také povinny splňovat 2,5% kvótu pro zaměstnávání zaměstnanců se zdravotním postižením.

Jako první krok obec Uccle provedla interní akci ke zvýšení informovanosti s cílem upozornit všechny zaměstnance a připravit je na přivítání kolegů se zdravotním postižením. V rámci evropské kampaně „Duoday“ začaly osoby se zdravotním postižením za podpory zasvěceného školitele účasti v programu krátkodobých stáží (v délce 1 až 20 dnů), aby získaly představu o práci v jednom z odborů této obce.

Probíhala intenzivní spolupráce mezi obcí Uccle a orgánem Phare (regionální orgán pro osoby se zdravotním postižením v Bruselu) s cílem určit, které profily pracovních pozic by mohly být otevřeny uchazečům se zdravotním postižením a jaké druhy úprav jsou zapotřebí. Prostřednictvím programu Phare a jeho členů (např. Bataclan, InfoSound, Le Gué, Sisham) může obec Uccle mnohem snáze kontaktovat potenciální kandidáty

pro konkrétní profil pracovní pozice a uzavřít s nimi smlouvy o programu stáží. Po absolvování stáže může být uchazečům nabídnuta jednoroční smlouva o odborné přípravě, kterou lze prodloužit o další rok. Problém smlouvy o odborné přípravě spočívá v tom, že osoby po dobu trvání svých smluv nemají nárok na placenou dovolenou ani na placenou nemocenskou.

Od zahájení programu obdrželi dva lidé po absolvování programu stáží a dvou letech odborné přípravy řádnou pracovní smlouvu. V současné době se čtyři osoby účastní programu stáží a osm zaměstnanců se zdravotním postižením má smlouvu o odborné přípravě. V posledních třech letech došlo k významné změně mentality u všech zaměstnanců obce, kteří nyní uznávají kolegy se zdravotním postižením pro jejich dovednosti a příspěvek pro obec. Osoby se zdravotním

OBLAST ČINNOSTI

▶ veřejná správa

POČET ZAMĚSTNANÝCH OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM

▶ 18

KONTAKT

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

postižením prokázaly, že jsou cennými členy týmu, a k práci, kterou provádějí, přistupují s nadšením.

Pro zajištění bezproblémového zapracování na nových pracovních místech byl pro tyto zaměstnance důležitý dialog mezi nimi a určeným mentorem. Pro obec Uccle je však i nadále výzvou najít osoby se zdravotním postižením pro určitá pracovní místa bez pozitivní diskriminace, ale s poskytnutím přiměřené úpravy. V obci neexistuje preferenční zacházení ani rezervace míst pro osoby se zdravotním postižením, ale cílem je zaměstnávat lidi na základě jejich odborné přípravy a dovedností podle stejných pravidel, která se uplatňují vůči komukoli jinému.



▲ Sergio, zaměstnaný na smlouvu na dobu určitou, po svém začlenění do poštovní služby.
©Obec Uccle

▶ VÝHLED DO BUDOUCNA

Cesta k začlenění je dosti dlouhá (nejméně dva roky) a neexistují záruky, že každému bude nabídnuta řádná pracovní smlouva. Jelikož jsou lidé školeni pro konkrétní pracovní profily, není snadné jim nabídnout smlouvu v jiném oddělení téhož obecního úřadu. Obec Uccle by podpořila vytvoření regionální platformy, která by sdružovala kandidáty, kteří absolvovali cyklus odborné přípravy a byli by dispozici pro jiné správy, jež hledají zaškolené zaměstnance v těchto konkrétních proflech pracovních pozic.





FRANCE

ÚPRAVA ÚŘADU VEŘEJNÉ SLUŽBY ZAMĚŠTNANOSTI PRO POTŘEBY ZAMĚŠTNANCE SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM (FRANCIE)

POPIS SLIBNÉHO POSTUPU

Úřad veřejné služby zaměstnanosti v Céret, městečku v jižní Francii, zaměstnává jednu osobu se zdravotním postižením, která předtím od roku 2009 pracovala pro místní služby zaměstnanosti v různých částech Francie. Po celou tuto dobu si budovala úspěšnou kariéru v oblasti veřejných služeb.

Její úkolem jakožto poradkyně v oblasti zaměstnanosti ve veřejných službách zaměstnanosti je pomáhat nezaměstnaným při registraci ve francouzském systému podpory v nezaměstnanosti a informovat je o službách agentury. Konkrétněji, informuje lidi o stavu jejich spisu, vyřizuje jejich požadavky, urychluje a aktualizuje žádosti zákazníků o náhradu a působí také jako referentka daného úřadu pro boj proti podvodům. Spravuje spisy 350 nezaměstnaných osob v obci.

Aby se jí umožnil výkon práce, byla na úřadu v Céretu provedena některá opatření přiměřené úpravy. Setkala se s odborníkem na ergonomii, který pro ni pečlivě naplánoval nejvhodnější kancelářský prostor (např. velký pracovní stůl přizpůsobený jejímu kolečkovému křeslu). Obdržela také finanční podporu na instalaci automatického otvírání dveří jejího automobilu a přizpůsobení plynového pedálu a brzdy, které jsou umístěny na volantu.

Vedoucí úřadu pro služby zaměstnanosti k tomu řekl:

“ Pracovala skutečně s velkým nasazením, aby dokázala všem, že osoby se zdravotním postižením mohou pracovat lépe. S velkým zaujetím se snaží pomáhat lidem při hledání nového pracovního místa, a je tak skutečnou bojovnicí proti nezaměstnanosti.

Zvýšená informovanost v rámci úřadu pro služby zaměstnanosti vedla také k vylepšení místnosti, kde jsou přijímáni klienti se zdravotním postižením. Například počítače jsou umístěny níže, takže je při vyhledávání možností odborné přípravy v databázi agentury pro zaměstnanost mohou používat i nezaměstnaní v kolečkových křeslech.

OBLAST ČINNOSTI

▶ veřejná správa

POČET ZAMĚŠTNANÝCH OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM

▶ 1

KONTAKT

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



▶ VÝHLED DO BUDOUCNA

Tento příklad ukazuje, že osoby se zdravotním postižením je možné zaměstnávat i v menších úřadech veřejné správy nebo ve společnostech disponujících menšími zdroji. Úřad veřejné služby zaměstnanosti v Céret je přesvědčen o tom, že takové úspěšné příběhy by měly být široce sdíleny, a podporuje proto své zaměstnance v účasti na akcích ke zvyšování informovanosti ve školách a společnostech, kde setkání se zaměstnavateli mohou přímo přispět k překonání stereotypů.

Kolegové ve službě zaměstnanosti se také stali otevřenější vůči uchazečům o zaměstnání se zdravotním postižením, neboť se sami přesvědčili, že postižení není překážkou a člověk si může vybudovat úspěšnou pracovní kariéru. Francouzská veřejná služba zaměstnanosti až dosud zaměstnávala 4 200 osob po celé zemi (9 % zaměstnanců).









Tým pro lidské zdroje je zapojen do provádění komplexní politiky pomoci osobám se zdravotním postižením s rozpočtem 3,1 milionu EUR, a to v čtyřech hlavních směrech:

- ▶ aktivní síť regionálních kontaktních míst pro osoby se zdravotním postižením, které úzce spolupracují se zprostředkovateli,
- ▶ IT odbor pro digitální řešení a přístupnost,
- ▶ konkrétní činnosti pro zdravotně postižené, např. přiměřená úprava pracoviště, přístup k odbornému vzdělávání atd.,
- ▶ provádění akcí ke zvyšování informovanosti cílených na vedoucí pracovníky a pracovníky v různých oborech.

Úřad veřejné služby zaměstnanosti v Céret bude i nadále usilovat o odstranění všech forem diskriminace jeho pracovníků na pracovišti i o odstranění diskriminace jeho klientů.



B. PŘÍKLADY ZE SOUKROMÉHO SEKTORU

-  Katalog inkluzivní přístupnosti ve společnosti Shell Global / Shell Bulgaria EAD (Bulharsko)
-  Pracovní rehabilitace jako jedna ze služeb v oblasti lidských zdrojů ve společnosti E.ON Hungary Ltd. (Maďarsko)
-  Balíček výhod pro zaměstnance se zdravotním postižením ve společnosti ING Bank Śląski S.A. (Polsko)
-  Využívání designu na podporu zaměstnanosti osob s mentálním postižením v restauraci Le Reflet v Nantes (Francie)
-  Odborná příprava a zaměstnávání osob se zdravotním postižením ve společnosti Domino Dizajn d.o.o., začínajícího podniku pro vývoj webových stránek (Chorvatsko)
-  Zapojení osob se zdravotním postižením ve všech odděleních papírenského podniku JSC SMILTANIS IR KO (Litva)
-  Sociální podnikání ve společnosti Etincelle o.s. s cílem bojovat proti stereotypům a připravit půdu pro zaměstnávání na otevřeném trhu práce (Česko)
-  Úspěšný sociální podnik Grupo SIFU pro odbornou přípravu osob se zdravotním postižením pro otevřený trh práce (Španělsko)



BULHARSKO

▶ KATALOG INKLUZIVNÍ PŘÍSTUPNOSTI VE SPOLEČNOSTI SHELL GLOBAL / SHELL BULGARIA EAD (BULHARSKO)*

* Tento slibný postup předložila společnost Shell Bulgaria, ale představuje iniciativu společnosti Shell Global.

▶ POPIS SLIBNÉHO POSTUPU

Služba pro zajištění přístupnosti pracovišť společnosti Shell Global umožňuje zaměstnancům požádat o fyzické úpravy za účelem odstranění překážek na jejich pracovišti.

Tato iniciativa byla zahájena v letech 2016–2018 ve 36 zemích Evropy, Asie a Severní a Jižní Ameriky a týká se asi 50 000 pracovníků v 83 místech, kde společnost Shell působí. Shell Bulgaria nedávno zavedla tuto službu pro svých 70 zaměstnanců. Služba pro zajištění přístupnosti pracovišť byla zavedena na základě silného partnerství a meziodvětvové spolupráce odborů pro IT, nemovitosti, zdraví a lidské zdroje.

Klíčovým prvkem služby je komplexní katalog přístupnosti, který obsahuje nábytek, příslušenství, IT hardware a software, ze kterého si zaměstnanci mohou přímo objednávat. Katalog je uživatelsky vstřícný a uvádí jasné informace o každé položce, která je k dispozici. Hlavní výhodou tohoto katalogu je, že byl navržen inkluzivním způsobem, a zaměstnanci tak nemusejí prokazovat své zdravotní postižení. Mohou si objednávat z tohoto katalogu přímo, bez souhlasu svých přímých

nadřízených, neboť položky jsou financovány z rozpočtu ústředí nebo jednotlivých míst působnosti. Přešlo se tak od lékařského přístupu k přístupu založenému na důvěře a orientovanému na jednotlivé osoby, pokud jde o zdravotní postižení a individuální potřeby obecně. Pomocí tohoto jediného vstupního bodu mohou pracovníci rychle vyřešit problémy spojené s přístupností jejich pracoviště.

Bylo také zřízeno centrum pro zajištění přístupnosti, kde zkušení poradci v oblasti lidských zdrojů poskytují všem zaměstnancům informace a poradenství. Patří jim také, spolu s kontaktními místy pro osoby se zdravotním postižením (určenými v jednotlivých místech působnosti společnosti Shell), klíčová role při zaměstnávání nových pracovníků s cílem zajistit, aby k okamžiku, kdy se lidé chopí své nové úlohy, byly jejich potřeby náležitě posouzeny a zohledněny. Společnost Shell

OBLAST ČINNOSTI

▶ energetika
(předvýrobní i povýrobní fáze)

POČET ZAMĚSTNANÝCH OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM

▶ není uvedeno

KONTAKT

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

rovněž považuje za důležité o této službě soustavně komunikovat (např. prostřednictvím interních bulletinů, schůzek pracovníků atd.) a organizace v jednotlivých zemích zaměstnancům často připomínají a povzbuzují je, aby ji využívali.

Až dosud služba pro zajištění přístupnosti pracovišť obdržela prostřednictvím online platformy a centra pro zajištění přístupnosti více než 1 500 požadavků na úpravu (z toho 50 % v Evropě). Zaměstnanci, kteří již této služby využili, se o ní vyjádřili pozitivně, jako například jeden pracovník v bulharské pobočce:

“ S touto službou jsem byl velmi spokojen a zástupce mi nabídl vhodný výrobek, který byl doručen včas. Tento výrobek velmi přispěl k tomu, že mohu pracovat bez bolesti, a za zavedení této služby jsem vděčen. Považuji ji za velký úspěch.





©Shell ▶

▶ VÝHLED DO BUDOUCNA

Společnost Shell je přesvědčena, že zajišťování přístupného a inkluzivního pracovního prostředí je správné a má ekonomický význam. Zaměstnanci oceňují pracoviště bez překážek a jejich zapojení podpoří výkonnost celé společnosti.

“ Společnost Shell je hrdá na to, že je jednou z prvních nadnárodních společností, která rozvíjí skutečně globální postup při řešení úprav pracovišť pro zaměstnance. Je třeba zdůraznit, že cílem naší služby zajištění přístupnosti je být plně inkluzivní pomocí procesu s vyloučením lékařského prvku, založeného na důvěře.

Společnost Shell je ochotna sdílet svůj model standardní služby zajištění přístupnosti pracovišť s jinými zaměstnavateli na celém světě.

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
IMPROVING A WORKER'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.





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
IMPROVING A WORKER'S ACCESSIBILITY



MAĎARSKO

▶ PRACOVNÍ REHABILITACE JAKO JEDNA ZE SLUŽEB V OBLASTI LIDSKÝCH ZDROJŮ VE SPOLEČNOSTI E.ON HUNGARY LTD. (MAĎARSKO)

▶ POPIS SLIBNÉHO POSTUPU

Společnost E.ON Hungary uplatňuje inkluzivní přístup k náboru pracovníků, což znamená, že neexistují žádné vyhrazené pracovní pozice, ale že osobám se zdravotním postižením jsou k dispozici všechny příležitosti.

Společnost je ochotna poskytnout novým zaměstnancům přiměřenou úpravu. Od roku 2012 společnost E.ON Hungary uskutečňuje strategii zaměřenou na zvyšování počtu zaměstnanců se zdravotním postižením ve společnosti se dvěma prioritními oblastmi:

1. oskytování rovných příležitostí osobám se zdravotním postižením během celého náborového a výběrového řízení;
2. poskytování služby profesní rehabilitace zaměstnancům se zdravotním postižením, řízené oddělením pro lidské zdroje.

Společnost E.ON Hungary udržuje úzkou spolupráci s více než 20 nevládními organizacemi

prosazujícími zájmy a poskytujícími další služby, které působí v oblasti zdravotního postižení a které pomohly vyhodnotit náborové řízení a předložily konkrétní návrhy, jak odstranit překážky pro osoby se zdravotním postižením. Díky této spolupráci společnost E.ON Hungary nabízí v případě potřeby indukční smyčky pro nedoslýchavé, mentorování či tlumočníky znakového jazyka pro každého uchazeče. Pravidelně je testována také internetová platforma pro nábor pracovníků s cílem zajistit přístupnost pro osoby se zrakovým postižením.

Služba profesní obnovy zahrnuje všechny aspekty profesní rehabilitace, včetně měření aktuálního stavu, osobního plánu zotavení/rehabilitace,

OBLAST ČINNOSTI

dodávky elektřiny

POČET ZAMĚSTNANÝCH OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM

▶ 105

KONTAKT

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

zprostředkování vhodného zaměstnání, úpravy pracoviště, týmové podpory a podpory pro vedoucí pracovníky. V rámci této služby lze v případě potřeby konzultovat s psychologickými a sociálními službami a je rovněž k dispozici osobní rozpočet (ve výši 850 EUR) (např. na prostředky k zajištění přístupnosti, poplatků za externí odbornou přípravu, doplňkovou výživu). Od roku 2012 požádalo o rehabilitační podporu celkem 109 zaměstnanců a většina z nich (75 %) ve společnosti zůstala. Hlavním cílem rehabilitační služby je podpořit kolegu, aby si udržel své stávající místo, avšak není-li to možné, oddělení pro lidské zdroje se vždy pokouší najít alternativní profil pracovní pozice.



▶ VÝHLED DO BUDOUCNA

Společnost E.ON nejen zaměstnává osoby se zdravotním postižením, ale také přijímá odpovědnost vůči zaměstnancům, kteří se poté, co byli zaměstnáni, stanou zdravotně postiženými. Tento přístup rovněž napomáhá lepšímu začlenění nově zaměstnaných osob se zdravotním postižením. Společnost E.ON dále pevně věří v hodnotu podporování zaměstnanců a jejich dobrých životních podmínek. Společnost si cení důležitých dovedností a schopností pracovníků se zdravotním postižením, kteří jsou pro ni významným přínosem.





POLSKO

▶ BALÍČEK VÝHOD PRO ZAMĚŠTNANCE SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM VE SPOLEČNOSTI ING BANK ŚLĄSKI S.A. (POLSKO)

▶ POPIS SLIBNÉHO POSTUPU

Udržitelnost a rozmanitost jsou základním rysem podnikatelské koncepce společnosti ING Bank Śląski S.A.

Polská pobočka nadnárodní banky v současné době uskutečňuje strategii udržitelnosti 2019–2021, přičemž svou misi formuluje jako:

“ banka pro podnikání, banka rovných příležitostí,
banka ekologických investičních projektů a
banka, které záleží na životním prostředí.

Společnost ING usiluje o podporu rozmanitosti na pracovišti. Věřjí, že to pomáhá společnosti rozvíjet nové myšlenky a nová řešení, které jsou klíčem k úspěchu. V rámci bankovní strategie rozmanitosti jsou od počátku roku 2019 zavedena konkrétní opatření s cílem vytvořit inkluzivní bezbariérové pracovní prostředí a zpřístupnit bankovní služby klientům se zdravotním postižením. Před přijetím konečného rozhodnutí, pokud jde o druh podpůrných opatření, vedení konzultovalo věc se zaměstnanci se zdravotním postižením, aby pochopilo, jaké jsou jejich potřeby. Zapojení hlasu zaměstnanců se zdravotním postižením do celého procesu pomohlo nabídnout podporu, která splňuje jejich očekávání. Společnost nabízí balíček výhod a služeb pro zaměstnance se

zdravotním postižením a zaměstnance, kteří pečují o dítě se zdravotním postižením. Tento balíček zahrnuje:

- ▶ stálé měsíční dávky financované z interního fondu sociálních dávek pro **a)** zaměstnance se středně těžkým nebo těžkým zdravotním postižením (těchto dávek dosud využilo 114 zaměstnanců); **b)** zaměstnance pečující o děti se zdravotním postižením (těchto dávek dosud využilo 156 zaměstnanců).
- ▶ Prodlouženou dovolenou pro **a)** zaměstnance s průkazem o zdravotním postižení, kteří mají nárok na další tři dny placené dovolené za rok (dosud toho využilo osm zaměstnanců); **b)** zaměstnance pečující o děti se zdravotním postižením, kteří mají nárok na dalších pět dnů placené dovolené za rok (dosud toho využilo deset zaměstnanců); **c)** zaměstnance poskytující neformální péči svým manželům nebo manželkám / partnerům či partnerkám / rodičům / tchánu nebo tchyni / prarodičům se zdravotním postižením, kteří mají nárok na další dva dny placené dovolené za rok (dosud toho využilo 62 zaměstnanců).

OBLAST ČINNOSTI

- ▶ bankovní sektor

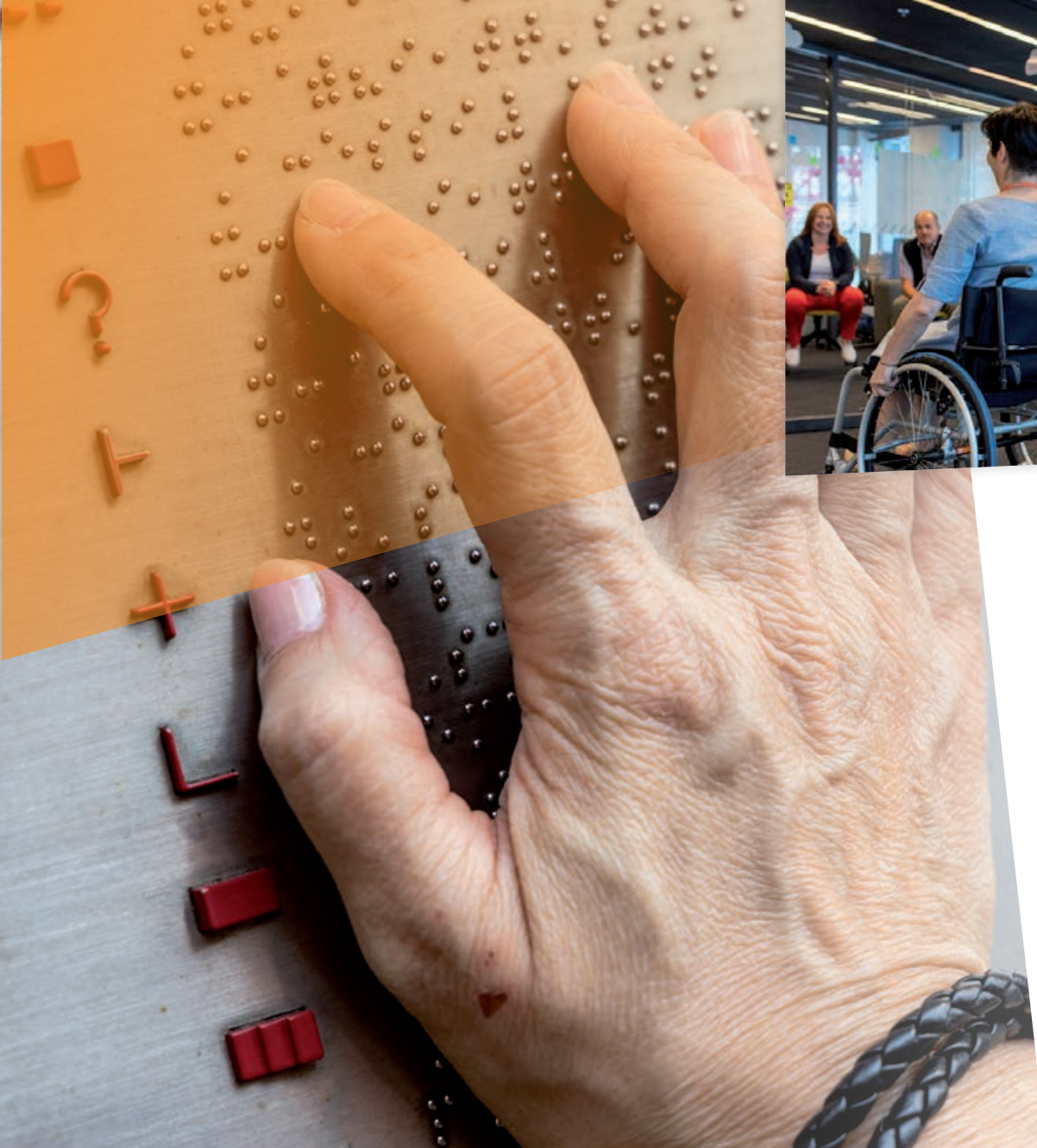
POČET ZAMĚŠTNANÝCH OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM

- ▶ 143

KONTAKT

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

Společnost ING Bank Śląski S.A. navázala také úzkou spolupráci s nevládními organizacemi (Nadace pro začlenění, Nadace pro aktivaci), které školí osoby se zdravotním postižením a podporují je při hledání zaměstnání a v průběhu přijímacího řízení. Společně zveřejnily pokyny a brožurky na podporu úspěšného podávání žádostí uchazečů se zdravotním postižením o zaměstnání v bankovním sektoru. V roce 2019 společnost zahájila také iniciativu zaměřenou na řešení případů diskriminace a šikany zaměstnanců, včetně povinného školení formou elektronického učení pro zaměstnance, jak poznat a jak postupovat, jsou-li vystaveni nevhodnému zacházení nebo chování nebo jsou svědky takového zacházení nebo chování. Podpora a angažovanost členů správní rady měly zásadní význam pro provádění těchto opatření a zorganizování akcí ke zvýšení informovanosti v rámci celé společnosti, např. Týdne rozmanitosti a začlenění v roce 2019.9.



©ING Bank Śląski S.A.

▶ VÝHLED DO BUDOUČNA

Důležitým faktorem v tomto projektu je, že společnost ING Bank Śląski S.A. vycházela z potřeb a doporučení svých zaměstnanců se zdravotním postižením, jak dále zlepšovat přístupnost a inkluzivnost pracovního prostředí. Společnost pořádá pravidelné besedy zaměstnanců s členy správní rady, kde lze předkládat nápady a otevřeně o nich diskutovat. Další výhodou je, že má k pokrytí nákladů na přiměřenou úpravu zabezpečeny dostatečné zdroje. Pro poskytování přiměřené úpravy jsou také nezbytné změny pracovních předpisů a pružnost na straně vedení i zaměstnanců.





FRANCIE

VYUŽÍVÁNÍ DESIGNU NA PODPORU ZAMĚSTNANOSTI OSOB S MENTÁLNÍM POSTIŽENÍM V RESTAURACI LE REFLET V NANTES (FRANCIE)

POPIS SLIBNÉHO POSTUPU

Flore Lelièvre se rozhodl otevřít restauraci, kde by mohli stejně jako kdokoli jiný pracovat lidé jako jeho starší bratr s Downovým syndromem. Cílem bylo vytvořit místo v centru města Nantes, které by díky své architektuře a designu mohlo vytvářet pracovní místa a odpovídat potřebám osob s mentálním postižením.

Kromě tvorby pracovních míst bylo důležitým sociálním cílem rozbít stereotypy a podpořit sociální začlenění osob se zdravotním postižením v rámci širší veřejnosti. Po roce shromažďování finančních prostředků restaurace Le Reflet otevřela: zaměstnává sedm osob s mentálním postižením s pracovními smlouvami na dobu neurčitou a za obvyklou mzdu. Restaurace nabízí tradiční francouzskou kuchyni, má otevřeno od úterý do pátku na obědy a od čtvrtka do soboty také na večeře. V nabídce je menu složené z čerstvých jídel, které se mění každé dva týdny.

Novost tohoto projektu spočívá ve využití koncepčních řešení, jež umožňují osobám se zdravotním postižením vykonávat práci v kuchyni, ale i jako obsluhující personál. Například systém objednávek byl upraven pro personál, který má obtíže se čtením, psaním nebo pamětí. Zákazníci obdrží objednávkové karty, kde mohou jednoduše vyznačit svůj výběr jídel a nápojů.

Jelikož stisk a ohyb dlaně je u mnoha osob s Downovým syndromem odlišný od jiných lidí, byly navrženy ergonomické talíře, jejichž spodní část je vytvarována jako otisk ruky. To dodává obsluhujícímu personálu s Downovým syndromem větší stabilitu a jistotu. Přizpůsobené prostírání pomáhá pracovníkům lépe si představit, kam umístit přístroje. V kuchyni bylo zřízeno speciální pracoviště a zaměstnanci podporují v jejich práci nejrůznější ergonomické nástroje. Pro každého zaměstnance byly dále vytvořeny různé vizuální pomůcky a piktogramy, které mají zlepšit jejich dovednosti a samostatnost při práci.

Hlavní obtíže během provádění projektu vyplývaly z administrativní zátěže. Restaurace Le Reflet se od svého otevření více než 120krát objevila v různých médiích a recenze zákazníků jsou výborné co do kvality jídel i atmosféry a celkového dojmu. Restaurace rovněž obdržela několik ocenění.

► VÝHLED DO BUDOUCNA

Restaurace Le Reflet je hrdá na to, že vyvinula systém kontroly, který by mohly používat jako stěžejní nástroj cateringové společnosti, jež by chtěly zaměstnávat osoby s mentálním postižením nebo osoby, jež mají problémy s pamětí. Úspěch projektu spočívá ve spolupráci mnoha zúčastněných stran s odborníky z různých oborů. Restaurace již expandovala a otevřela novou provozovnu v centru Paříže.

OBLAST ČINNOSTI

► gastronomie

POČET ZAMĚSTNANÝCH OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM

► 7

KONTAKT

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





CHORVATSKO

► ODBORNÁ PŘÍPRAVA A ZAMĚŠTNÁVÁNÍ OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM VE SPOLEČNOSTI DOMINO DIZAJN D.O.O., ZAČÍNÁJÍCÍHO PODNIKU PRO VÝVOJ WEBOVÝCH STRÁNEK (CHORVATSKO)

► POPIS SLIBNÉHO POSTUPU

Domino Dizajn d.o.o. je malá chorvatská společnost, která se specializuje na oblast designu a informačních technologií.

S finanční podporou chorvatského Institutu pro expertízu, profesní rehabilitaci a zaměstnanost osob se zdravotním postižením (ZOSI) zahájila v roce 2018 projekt s cílem zaměstnat zpočátku dvě osoby se zdravotním postižením (jednu neslyšící osobu a jednu osobu s tělesným postižením) při vývoji webové aplikace a jejím uvedení na trh.

Cílem společnosti Domino Dizajn je vytvořit nezávislou společnost, kde budou společně pracovat osoby se zdravotním postižením a osoby bez zdravotního postižení a tato společnost bude mít dostatečný příjem, který zajistí její fungování a růst ve vytyčených směrech.

Jsou přesvědčeni, že

“ osoby se zdravotním postižením jsou hodnotné a loajální a jsou dobrou volbou pro každý podnik, který je dost inteligentní, aby je umístil na taková pracovní místa, která mohou plně (nebo s určitými úpravami) zastávat a kde mohou ukázat celý svůj potenciál.

Před zahájením projektu společnost Domino Dizajn pořídila veškeré nezbytné zařízení, provedla úpravy na pracovišti, najala zaměstnance se zdravotním postižením a poskytla jim roční odbornou přípravu v oblasti IT. Při zajištění přiměřených úprav velmi pomohla technologie, stejně jako s napájením a obsluhou strojů pomocí počítačů, ovládaných pracovníky. Zaměstnanci se dobře začlenili do týmu a práce měla pozitivní dopad na jejich život a finanční situaci.

OBLAST ČINNOSTI

► design a IT

POČET ZAMĚŠTNANÝCH OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM

► 2

KONTAKT

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



▶ VÝHLED DO BUDOUCNA

Tento projekt je považován za úspěšný, protože je navržen tak, aby fungoval v podmínkách otevřeného trhu práce, a ukazuje, že je možné, aby i malé podniky přijímaly do práce osoby se zdravotním postižením. Vzhledem k plánům společnosti dále rozvíjet projekty v oblasti špičkových technologií je důležité, aby přijímala lidi s potřebnými technologickými dovednostmi. Do konce roku 2020 bude společnost schopna zaměstnat další osobu se zdravotním postižením, přičemž bude mít stabilní příjem a reálnou možnost růstu a rozvoje.





▶ ZAPOJENÍ OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM VE VŠECH ODDĚLENÍCH PAPIRENSKÉHO PODNIKU JSC SMILTANIS IR KO (LITVA)

▶ POPIS SLIBNÉHO POSTUPU

V roce 2008, po některých pozitivních zkušenostech s pracovníky se zdravotním postižením, se litevská společnost JSC SMILTANIS IR KO rozhodla požádat o status sociálního podniku podle litevského práva.

Cílem bylo zapojit do práce společnosti více osob se zdravotním postižením, kromě výroby také do oddělení prodeje, marketingu a účtárny. V současné době více než 50 % celkového počtu zaměstnanců tvoří osoby s různými druhy zdravotního postižením, které mají pracovní smlouvy na plný úvazek.

Společnost zajišťuje opatření přiměřené úpravy pro všechny zaměstnance, kteří to potřebují, podle individuálních potřeb. Například pracovníkovi s Downovým syndromem je poskytována osobní asistence. Přibližně 10 % zaměstnanců tvoří neslyšící, u nichž zpočátku vznikaly určité problémy s komunikací. Vedoucí prošli některými školeními, aby se naučili základním znakům, a mohli se tak dorozumívat přímo se svými zaměstnanci. Pro schůze v měřítku celé společnosti nebo služební cesty jsou najímáni tlumočníci znakového jazyka.

Před zaměstnáním osob s tělesným postižením byly zpřístupněny vchody, koupelny a vytvořeny přizpůsobené pracovní prostory. Pracovníci se zdravotním postižením jsou plně začleněni ve společnosti a účastní se odborné přípravy a různých společenských akcí stejně jako všichni ostatní zaměstnanci. Společným problémem u zaměstnanců se zdravotním postižením bylo to, že většina z nich pracovala o něco pomaleji, takže společnost nyní při přijímání nových objednávek plánuje delší dobu pro jejich vyřízení.

Při vytváření inkluzivního a vstřícného pracovního prostředí pro všechny byla nepostradatelná odhodlanost generálního ředitele. Jedním z pozitivních výsledků projektu je velmi nízká fluktuace zaměstnanců, protože lidé cítí, že jsou oceňováni, a práci v továrně, za kterou dostávají slušnou mzdu, mají rádi.

OBLAST ČINNOSTI

- ▶ výroba papíru a kancelářských potřeb

POČET ZAMĚSTNANÝCH OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM

- ▶ 45

KONTAKT

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



► VÝHLED DO BUDOUCNA

Slibné postupy společnosti JSC SMILTANIS IR KO ukazují, že zaměstnávání osob se zdravotním postižením nijak nebrání společnosti v dosažení úspěchu, ale naopak může přispět k jejímu růstu. Osoby se zdravotním postižením mohou být svědomitými a loajálními pracovníky a s nezbytnou podporou je lze zaměstnat v různých odděleních a funkcích.





ČESKO

► SOCIÁLNÍ PODNIKÁNÍ V SPOLEČNOSTI ETINCELLE O.S. S CÍLEM BOJOVAT PROTI STEREOTYPŮM A PŘIPRAVIT PŮDU PRO ZAMĚŠTNÁVÁNÍ NA OTEVŘENÉM TRHU PRÁCE (ČESKO)

► POPIS SLIBNÉHO POSTUPU

Před patnácti lety společnost Etincelle zahájila svou činnost jako středisko pro odborné vzdělávání a přípravu. Brzy si uvědomila, že ačkoliv osoby se zdravotním postižením úspěšně absolvovaly program odborné přípravy, žádní zaměstnavatelé je nechtějí zaměstnat kvůli přetrvávajícím stereotypům ve společnosti.

Společnost Etincelle se proto rozhodla, že se sama stane sociálním podnikem a bude přímo vytvářet pracovní místa pro osoby se zdravotním postižením v odvětví gastronomie a úklidových služeb. Původní projekt podpořil Evropský sociální fond. K dnešnímu dni je společnost finančně nezávislá, provozuje deset kaváren, šest úklidových skupin a farmu a v souhrnu zaměstnává téměř 150 osob s mentálním postižením.

Na základě těchto zkušeností společnost Etincelle nicméně znovu přenáší důraz na podporu osob se zdravotním postižením při hledání zaměstnání na otevřeném trhu práce.

Nabízí spolupráci zaměstnavatelům, kteří nemají zkušenosti se zaměstnáváním osob s mentálním postižením. Společnost Etincelle vytvořila skutečně inovativní koncepci sociální franšizy v podobě kavárny „Mezi řádky“, která může být snadno převzata a zřízena se zaměstnanci se zdravotním postižením. Tuto iniciativu doprovází metodický program určený osobám pomáhajícím při hledání pracovních míst a školitelům, kteří jsou v přímém styku se zaměstnanci se zdravotním postižením (např. v kuchyni).

Během posledních patnácti let bylo z více než 700 zaměstnanců společnosti Etincelle 80 % osob se zdravotním postižením, které získaly dovednosti,

OBLAST ČINNOSTI

► gastronomie,
úklidové služby

POČET ZAMĚŠTNANÝCH OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM

► 148

KONTAKT

<http://etincelle.cz/>

pracovní zkušenosti a finanční nezávislost. Mnozí z nich ze společnosti odešli a usilují o kariéru na otevřeném trhu práce.

“ Myslíme si, že je nezbytné brát lidský potenciál vážně a pomáhat v růstu každému, kdo růst chce.



▶ VÝHLED DO BUDOUCNA

Na začátku se společnost Etincelle setkávala se značnou nedůvěrou u zákazníků, pokud jde o návštěvu kavárny, kde čerstvé zákusky a jídla připravují osoby se zdravotním postižením. Společnost se proto rozhodla nezdůrazňovat inkluzivní povahu pracoviště, ale chtěla, aby zákazníci oceňovali její výrobky za to, jaké jsou. Zdálo se, že tento model funguje a všechny její kavárny byly provozovány úspěšně.

Společnost Etincelle je přesvědčena, že jsou nezbytné striktní, vymahatelné protidiskriminační právní předpisy, které by motivovaly zaměstnavatele na otevřeném trhu práce, aby zaměstnávali pracovníky se zdravotním postižením. Zaměstnavatelé by měli dostávat podporu, aby mohli poskytovat přiměřené úpravy a zajistit, aby fungovaly.

▶ ÚSPĚŠNÝ SOCIÁLNÍ PODNIK GRUPO SIFU PRO ODBORNOU PŘÍPRAVU OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM PRO OTEVŘENÝ TRH PRÁCE (ŠPANĚLSKO)

SOCIÁLNÍ PODNIK GRUPO SIFU PRO ODBORNOU PŘÍPRAVU

OTEVŘENÝ TRH PRÁCE

▶ POPIS SLIBNÉHO POSTUPU

Grupo SIFU byla založena jako inkluzivní společnost v Barceloně v roce 1993, v době, kdy španělský trh práce nenabízel osobám se zdravotním postižením žádné příležitosti. Po více než 20 let společnost rozšiřovala svou profesionální činnost ve více než 30 pobočkách ve Španělsku a v roce 2018 zřídila ve Francii své první mezinárodní zastoupení.

Ve Španělsku společnost zaměstnává přibližně 4 500 osob se zdravotním postižením, z nichž 35 % je považováno za osoby, které potřebují vysokou míru podpory. Jako sociální podnik společnost nabízí technické služby společností, které tyto činnosti zadávají externě, například:

- ▶ úklidové služby,
- ▶ správu budov,
- ▶ dodavatelské služby,
- ▶ údržbu,

- ▶ konzultace v oblasti sociální odpovědnosti podniků.

V letech 2019–2020 společnost Grupo SIFU začala uskutečňovat inkluzivní program zaměstnanosti na podporu přístupu osob se zdravotním postižením na otevřený trh práce. S cílem zlepšit jejich zaměstnatelnost na otevřeném trhu práce bylo více než 1 300 lidem poskytnuto přes 30 000 hodin odborné přípravy. V roce 2019 společnost pomohla více než 100 zaměstnancům v přechodu na otevřený trh práce. Nadace Grupo SIFU je

OBLAST ČINNOSTI

- ▶ poskytování technických služeb

POČET ZAMĚSTNANÝCH OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM

- ▶ 4500

KONTAKT

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

dále neziskové sdružení, které pořádá školení v oblasti zvyšování informovanosti a citlivosti pro společnosti na otevřeném trhu práce a snaží se je přesvědčit o výhodách zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

V roce 2020 společnost Grupo SIFU také získala cenu „Zaměstnanost pro všechny“ v kategorii podniků, kterou uděluje Evropská asociace poskytovatelů služeb pro osoby se zdravotním postižením.



► VÝHLED DO BUDOUCNA

Protidiskriminační právní předpisy ve Španělsku ukládají společnostem 2% kvótu pro zařazení osob se zdravotním postižením na svá pracoviště a upřednostňování služeb poskytovaných inkluzivními sociálními podniky, pokud je to možné. V případě, že společnost tuto 2% kvótu nesplní, je možné, aby své povinnosti splnila uzavřením smluv na poskytování různých služeb se sociálními podniky, které zaměstnávají osoby se zdravotním postižením. Ve Španělsku však své právní závazky neplní 81 % soukromých společností. Podle Grupo SIFU ve společnosti stále přetrvávají stereotypy a nedostatek znalostí, které brání osobám se zdravotním postižením v hledání zaměstnání na otevřeném trhu práce. Úkolem Grupo SIFU proto je prostřednictvím vysoce kvalitních služeb dokázat, že zaměstnávání osob se zdravotním postižením může být úspěšný obchodní model.



C. PŘÍKLAD Z OBČANSKÉ SPOLEČNOSTI

- ▶ SÍŤ „VALUEABLE NETWORK“
NA PODPORU ZAČLENĚNÍ OSOB S
MENTÁLNÍM POSTIŽENÍM
V ODVĚTVĚ POKOSTINSTVÍ
(ITÁLIE, ŠPANĚLSKO, PORTUGALSKO, MAĎARSKO,
NĚMECKO, TURECKO)

OBLEST ČINNOSTI

- ▶ pohostinství
(hotely, restaurace, kavárny)

POČET ZAMĚSTNANÝCH OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM

- ▶ 75

KONTAKT

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

OBČANSKÉ SPOLEČNOSTI

Valueable
NETWORK

empathy
BISTRO



◀ ©Foto Big Chefs Kavaklidere, ▲
Valueable Network

► POPIS SLIBNÉHO POSTUPU

Síť „Valueable Network“ je zřízena v rámci projektu, který spoluzaložila Evropská komise prostřednictvím programu Erasmus+ a byl zahájen v prosinci 2016. Zahrnuje šest evropských zemí: Itálii, Španělsko, Portugalsko, Maďarsko, Německo a Turecko.

Cílem projektu je posilovat sociální odpovědnost podniků podporou začlenění osob s mentálním postižením na trhu práce prostřednictvím jejich cíleného umísťování v odvětví pohostinství.

V síti „Valueable Network“ je již zapojeno více než 100 partnerských společností (hotely, restaurace a kavárny), které nabízejí pracovní stáže nebo placené zaměstnání na otevřeném trhu práce celkem 226 osobám s mentálním postižením. 75 osob bylo zaměstnáno se smlouvou na dobu určitou nebo na dobu neurčitou. Od počátku projektu podporují konzultanti osoby s mentálním postižením při hledání nového místa, řídí schůzky, doprovázejí uchazeče na nové pracoviště a pomáhají jim plnit jejich úkoly a začlenit se do týmu. Byl rovněž vytvořen protokol o spolupráci s hotelovými řetězci

a poskytovateli kurzů elektronického učení v oblasti profesního vzdělávání a přípravy.

K dnešnímu dni je „Valueable – handing opportunities“ (Valueable – poskytování příležitostí) obchodní značka, kterou mohou používat partnerské organizace v rámci této sítě k vyjádření svého závazku na třech úrovních: bronzová, stříbrná a zlatá. Zlatá verze se uděluje zaměstnavatelům, kteří přijmou do zaměstnání alespoň jednoho pracovníka s mentálním postižením a působí jako ambasadoři této obchodní značky. Tato umístění na otevřeném trhu práce podpořila nezávislost osob s mentálním postižením jak v práci, tak i v osobním životě, a to díky mnoha novým dovednostem, které si osvojily, a příjmu, kterého dosahují.

► VÝHLED DO BUDOUCNA

Rostoucí počet hotelů, restaurací a dalších společností zapojených do sítě „Valueable Network“ svědčí o tom, že odvětví pohostinství má zájem o začlenění osob s mentálním postižením na trhu práce a považuje je za spolehlivé pracovníky, pokud jsou pro ně zajištěna opatření přiměřené úpravy. Tento projekt přispěl ke vstřícnějšímu a efektivnějšímu pracovnímu prostředí ve společnostech a zvýšil informovanost širší veřejnosti. Jedním z problémů bylo, že osobám se zdravotním postižením v důsledku dlouhotrvajícího stigma a sociálního vyloučení často chybí potřebná odborná příprava nebo ambice hledat zaměstnání na otevřeném trhu práce. Projekt bude potřebovat udržitelné financování, aby poskytoval stabilní, spolehlivou perspektivu pro osoby s mentálním postižením, které chtějí najít práci v pohostinství.

▶ KDO VÁM MŮŽE POMOCTI VE VYMÁHÁNÍ VAŠICH PRÁV?

▶ KONTAKTY PRO ZÍSKÁNÍ INFORMACÍ A PODPORY V PŘÍPADĚ DISKRIMINACE

VNITROSTÁTNÍ ORGÁNY PRO ROVNÉ ZACHÁZENÍ

Orgány pro rovné zacházení jsou veřejné instituce, které bojují proti diskriminaci na úrovni členských států a jsou pověřeny, aby prosazovaly, analyzovaly, sledovaly a podporovaly rovné zacházení ve vnitrostátním měřítku.

BELGIE

- ▶ Belgický institut pro rovnost žen a mužů
- ▶ Unia (Interfederální centrum pro rovné příležitosti)

BULHARSKO

- ▶ Komise pro ochranu před diskriminací

ČESKO

- ▶ Veřejný ochránce práv

DÁNSKO

- ▶ Rada pro rovné zacházení
- ▶ Dánský institut pro lidská práva

NĚMECKO

- ▶ Spolková protidiskriminační agentura

ESTONSKO

- ▶ Komisař pro rovnost žen a mužů a rovné zacházení

IRSKO

- ▶ Irská komise pro lidská práva a rovnost

ŘECKO

- ▶ Řecký veřejný ochránce práv

ŠPANĚLSKO

- ▶ Rada pro odstranění rasové nebo etnické diskriminace
- ▶ Institut pro ženy a rovné příležitosti

FRANCIE

- ▶ Ochránce práv

CHORVATSKO

- ▶ Úřad veřejného ochránce práv
- ▶ Veřejný ochránce práv pro rovnost žen a mužů
- ▶ Veřejná ochránkyně práv osob se zdravotním postižením

ITÁLIE

- ▶ Národní poradce pro rovné zacházení
- ▶ Národní úřad proti rasové diskriminaci – UNAR

KYPR

- ▶ Úřad komisaře pro správu a ochranu lidských práv

LOTYŠSKO

- ▶ Úřad veřejného ochránce práv

LITVIA

- ▶ Úřad veřejného ochránce práv pro rovné příležitosti

LUCEMBURSKO

- ▶ Centrum pro rovné zacházení

MAĎARSKO

- ▶ Úřad pro rovné zacházení
- ▶ Úřad komisaře pro základní práva

MALTA

- ▶ Komise pro práva osob se zdravotním postižením – CRPD
- ▶ Národní komise na podporu rovnosti – NCPE

NIZOZEMSKO

- ▶ Nizozemský institut pro lidská práva

RAKOUSKO

- ▶ Rakouský veřejný ochránce práv osob se zdravotním postižením
- ▶ Veřejný ochránce práv pro rovné zacházení

POLSKO

- ▶ Komisař pro lidská práva

PORTUGALSKO

- ▶ Komise pro občanství a rovnost žen a mužů
- ▶ Komise pro rovnost v práci a zaměstnání
- ▶ Vysoký komisariát pro imigraci

RUMUNSKO

- ▶ Národní rada pro boj proti diskriminaci

SLOVINSKO

- ▶ Obhájce zásady rovnosti

SLOVENSKO

- ▶ Národní středisko pro lidská práva.

FINSKO

- ▶ Veřejný ochránce práv pro zákaz diskriminace
- ▶ Veřejný ochránce práv pro rovnost

ŠVÉDSKO

- ▶ Veřejný ochránce práv pro rovnost

▶ CHARTY DIVERZITY

Podpisem charty diverzity se organizace zavazuje podporovat rozmanitost a rovné příležitosti pro své pracovníky.

BELGIE

Charta diverzity regionu Brusel-hlavní město vznikla v prosinci 2005 a zahrnuje více než 162 organizací. Charta je řízena ministerstvem pro zaměstnanost a hospodářství ve spolupráci se Svazem podniků v Bruselu (UEB) a ministerstvem regionu Brusel-hlavní město.

BULHARSKO

Charta má být založena v roce 2020.*

ČESKO

Charta diverzity Česká republika byla založena v listopadu 2014 a má 21 signatářů včetně některých největších nadnárodních organizací v zemi.

DÁNSKO

Dánská charta diverzity vznikla v roce 2011. Založila ji Asociace Nydanske (Noví Dánové) s podporou dánského ministerstva pro děti, rovnost žen a mužů, integraci a sociální věci.

NĚMECKO

Německá Charta der Vielfalt vznikla v prosinci 2006 a má více než 2 900 signatářů. Podobně jako francouzská charta zahrnuje devět oblastí diskriminace.

ESTONSKO

Estonská charta diverzity, Eesti Mitmekesisuse Kokkulepevas, vznikla v listopadu 2012. Je řízena Estonským střediskem pro lidská práva.

IRSKO

Irská charta diverzity vznikla v říjnu 2012 a je řízena jedenácti organizacemi, jež reprezentují širší podnikatelskou sféru a zahrnují i IBEC, skupinu zastupující irské podniky

ŘECKO

Řecká charta diverzity vznikla v květnu 2019 a podporuje ji řecký generální sekretariát pro rovnost žen a mužů ministerstva vnitra, Hospodářská a sociální rada Řecka, Federace obcí v Řecku a Helénská federace podniků. Má více než 140 signatářů.

ŠPANĚLSKO

Španělská charta diverzity, Fundación Diversidad – Charter de la Diversidad en España, vznikla v březnu 2009 a podepsalo ji více než 650 společností z veřejného i soukromého sektoru. Charta byla založena z podnětu Evropského institutu pro řízení rozmanitosti a nadace Alares s podporou španělského ministerstva pro rovné příležitosti.

FRANCIE

Francouzská charta diverzity vznikla v říjnu 2004 a spravuje ji Les Entreprises pour la Cité (dříve IMS-Entreprendre pour la cité), organizace, která se zaměřuje na podporu sociální odpovědnosti podniků. V současné době má více než 3 200 signatářů, většinou malých a středních podniků, ale zahrnuje i veřejné instituce.

CHORVATSKO

Chorvatská charta vznikla 4. října 2017 v Záhřebu, je spolufinancována z programu Evropské unie Spravedlnost. Ke konci roku 2017 měla charta 38 signatářů.

ITÁLIE

Italskou chartu pro rovné příležitosti a rovnost v práci založilo ministerstvo práce. Chartu podporuje italský ministr práce a ministr pro rovné příležitosti a založil ji národní poradce pro rovné příležitosti ministerstva práce, nadace Fondazione Sodalitas a řídicí výbor, který chartu podporuje. Chartu podepsalo přibližně 895 soukromých podniků včetně asi 450 malých a středních podniků a 160 orgánů veřejné správy s více než 700 000 zaměstnanci.

KYPR

Charta má být založena v roce 2020.*

LOTYŠSKO

Lotyšská charta diversity byla založena v únoru 2019 sdružením Open Centre.

LITVA

Litevská charta diversity byla založena v říjnu 2018 Skupinou pro rozvoj rozmanitosti a společností SOPA a podepsalo ji 25 společností.

LUCEMBURSKO

Charta diversity Lucembursko, Charte de la diversité Lëtzebuerg, založená v září 2012 institutem IMS Luxembourg (Institut pour le Mouvement Sociétal), postupně zvýšila základnu svých signatářů na 188 v roce 2019, mezi nimiž jsou soukromé i veřejné subjekty.

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



MAĎARSKO

Maďarská charta diverzity byla založena v říjnu 2016 Fórem maďarských podnikatelů v partnerství s mtd Consulting a podporuje ji maďarské ministerstvo národního hospodářství.

MALTA

Charta dosud nebyla založena.

NIZOZEMSKO

Nizozemská charta diverzity, Charter Diversiteit, vznikla v červenci 2015 původně s 22 zaměstnavateli ze soukromého a veřejného sektoru.

RAKOUSKO

Rakouská Charta der Vielfalt vznikla v listopadu 2010 a má více než 230 signatářů ze soukromého a veřejného sektoru. Charta je řízena Rakouskou spolkovou hospodářskou komorou a Vídeňskou hospodářskou komorou.

POLSKO

Polská charta diverzity, Karta Różnorodności, vznikla v únoru 2012 a má více než 270 signatářů. Charta byla založena Fórem odpovědných podniků ve spolupráci s Úřadem vládního zmocněnce pro rovné zacházení a Úřadem polského ochránce lidských práv.

PORTUGALSKO

Portugalská charta diverzity, Carta Portuguesa para a Diversidade, vznikla v březnu 2016.

RUMUNSKO

Rumunská charta diverzity byla založena v dubnu 2018 v Bukurešti s 80 signatáři. Je to jeden z výsledků projektu I.D.E.A.S. (Innovation. Diversity. Economy. Awareness. Success.) Provádění charty bylo spolufinancováno z programu Evropské unie Práva, rovnost a občanství.

SLOVINSKO

Slovinská charta diverzity vznikla v listopadu 2017 a má více než 60 signatářů. Chartu diverzity Slovinska koordinuje společnost Dobrovita Ltd. a je jedním z výsledků projektu I.D.E.A.S. (Innovation. Diversity. Economy. Awareness. Success.). Provádění charty bylo spolufinancováno z programu Evropské unie Spravedlnost.

SLOVENSKO

Slovenská charta diverzity, Charta diverzity Slovensko, vznikla v květnu 2017. Řídí ji nadace Pontis (Nadácia Pontis) podporovaná Ministerstvem práce, sociálních věcí a rodiny Slovenské republiky.

FINSKO

Finská charta diverzity, Suomen monimuotoisuusverkosto, vznikla v říjnu 2012 a má 59 signatářů. Charta je řízena FIBS, vedoucí sítí pro sociální odpovědnost podniků ve Finsku.

ŠVÉDSKO

Charta diverzity Švédsko vznikla v prosinci 2010. Její signatáři zaměstnávají více než 300 000 lidí.



▶ KONTAKTY PRO ZÍSKÁNÍ INFORMACÍ NA EVROPSKÉ ÚROVNI

- ▶ **Equinet** <https://equineteurope.org>
- ▶ **Evropský veřejný ochránce práv** <https://www.ombudsman.europa.eu>
- ▶ **Agentura Evropské unie pro základní práva (FRA)** <https://fra.europa.eu>
- ▶ **Evropský orgán pro pracovní záležitosti** <https://www.ela.europa.eu>
- ▶ **Evropské služby zaměstnanosti (EURES)** <https://ec.europa.eu>
- ▶ **Evropské fórum zdravotně postižených (EDF)** <http://edf-feph.org>
- ▶ **Evropská asociace poskytovatelů služeb pro osoby se zdravotním postižením** <https://www.easpd.eu>
- ▶ **Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci (EU-OSHA)** <https://osha.europa.eu>



▶ JAK MŮŽETE ČELIT DISKRIMINACI V ZAMĚŠTNÁNÍ

▶ CO BYŠTE MĚLI UDĚLAT, STANETE-LI SE OBĚTÍ DISKRIMINACE?

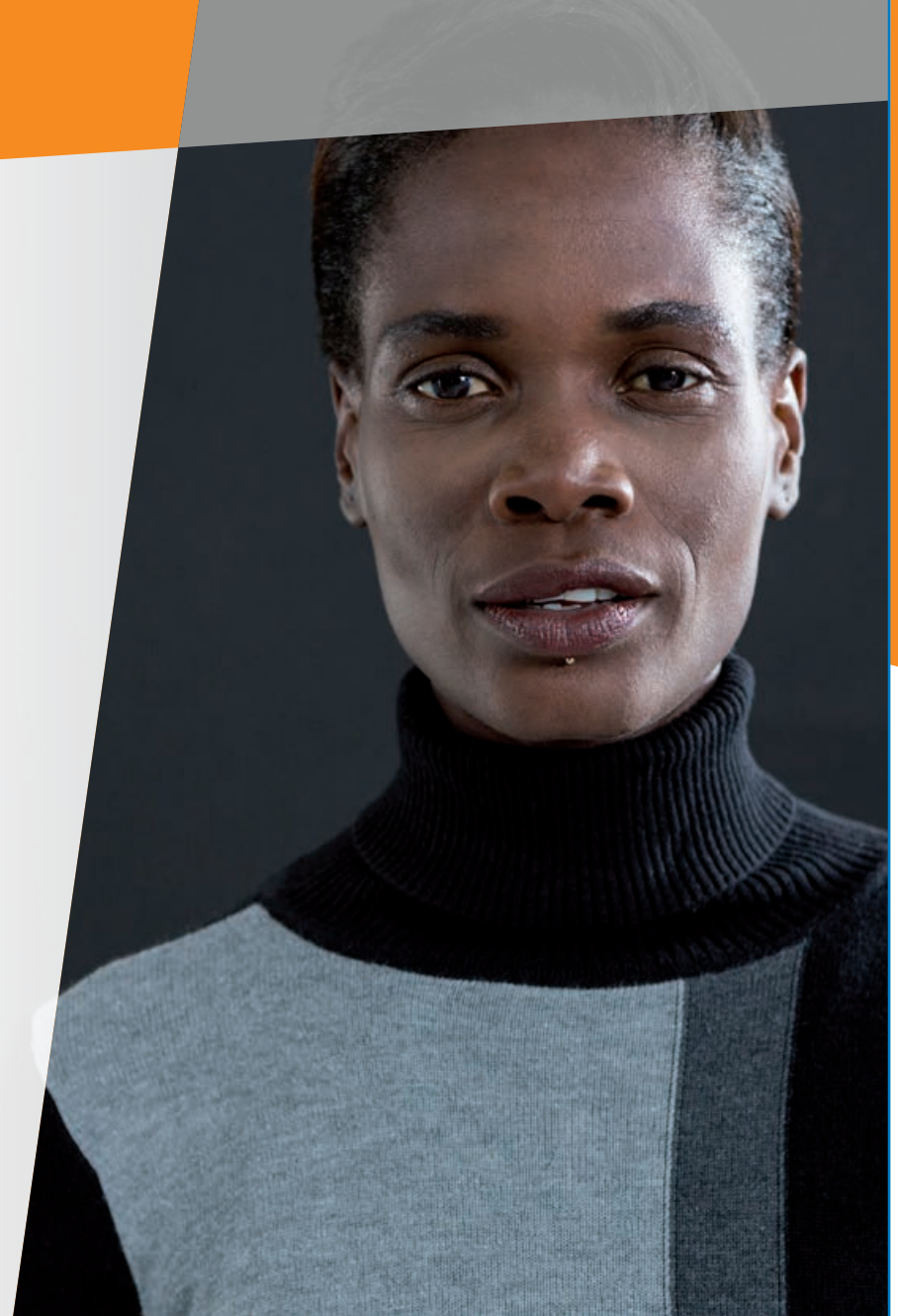
- ▶ Měli byste shromáždit veškeré důkazy potřebné na podporu vaší věci, jako jsou dopisy, e-maily a jiné dokumenty.
- ▶ Měli byste prokázat, že jste byli vystaveni nerovnému zacházení a že to bylo kvůli vašemu **pohlaví, věku, zdravotnímu postižení, sexuální orientaci, náboženskému vyznání nebo přesvědčení nebo rasovému či etnickému původu**.
- ▶ Je pak na zaměstnavateli, aby prokázal, že k porušení zásady rovného zacházení nedošlo, protože jeho rozhodnutí vycházelo z jiných, legitimních důvodů.
- ▶ Pokud si myslíte, že právní předpisy ve vašem členském státě nejsou slučitelné s právem EU, můžete si stěžovat u Evropské komise. Komise však **nemůže zasahovat v jednotlivých případech**.
- ▶ Můžete se obrátit na váš vnitrostátní orgán pro rovné zacházení, neboť ten může vést jednání mezi vámi a vaším zaměstnavatelem. V některých případech může také podat žalobu k soudu (kontaktní údaje vašeho vnitrostátního orgánu pro rovné zacházení najdete výše).

▶ CO SE STANE, KDYŽ PODÁTE STÍŽNOST U VNITROSTÁTNÍHO SOUDU?

- ▶ Případy diskriminace lze stíhat v trestním, občanskoprávním nebo správním řízení v závislosti na zákonech členského státu.
- ▶ Někdy je možné řešení na základě jednání mezi vámi a vaším zaměstnavatelem prostřednictvím mediačních subjektů členského státu. To je obvykle rychlejší a méně nákladné.
- ▶ Poté, co předložíte důkazy o diskriminaci, musí zaměstnavatelé, kterých se stížnost týká, prokázat, že nedošlo k diskriminaci na základě zakázaných důvodů. **Směrnice EU o nediskriminaci přesouvají důkazní břemeno na zaměstnavatele, což obětem diskriminace usnadňuje podávání stížností.**
- ▶ Pokud jde věc k soudu, může být k dispozici právní pomoc a poradenství ze strany orgánů pro rovné zacházení, odborů, nevládních organizací nebo právníků.
- ▶ Jestliže vnitrostátní soud potřebuje pokyny k výkladu směrnice EU o nediskriminaci, může se obrátit na Evropský soudní dvůr s předběžnými otázkami.

▶ **CO SE STANE, BUDE-LI VAŠE STÍŽNOST ÚSPĚŠNÁ?**

- ▶ Právo EU nestanoví, jaká nápravná opatření jsou k dispozici, ale uvádí, že jsou zapotřebí účinné, přiměřené a odrazující sankce.
- ▶ V závislosti na vnitrostátních právních předpisech můžete mít nárok na náhradu, opětovné zařazení do zaměstnání nebo příkaz, aby zaměstnavatel odstranil diskriminaci a poskytl přiměřenou úpravu.





Lucemburk: Úřad pro publikace Evropské unie, 2020

©Evropská unie, 2020

Opakované použití povoleno pod podmínkou uvedení zdroje. Politiku opakovaného použití dokumentů Evropské komise upravuje rozhodnutí 2011/833/EU (Úř. věst. L 330, 14.12.2011, s. 39).

Fotografií: ©Evropská unie , ©Shutterstock & ©iStock

K veškerému použití nebo reprodukci fotografií či jiného materiálu, k nimž EU nemá autorská práva, je nutné získat svolení přímo od držitelů těchto práv.