

KAKO PROVESTI RAZUMNE PRILAGODBE U DJELO

VODIČ KROZ POZITIVNE PRAKSE ZA
BORBU PROTIV DISKRIMINACIJE OSOBA
S INVALIDITETOM NA RADNOME MJESTU



#EUvsDiscrimination

IMATE
ODREĐENA
PRAVA

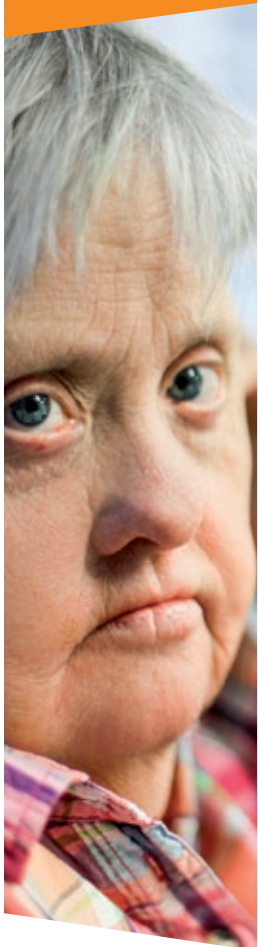


IZJAVA O ODRICANJU OD ODGOVORNOSTI

Informacije objavljene u ovom vodiču prikupljene su izravno od poslodavaca na nacionalnoj razini putem upitnika pripremljenog za kampanju za sprečavanje diskriminacije EUvsDiscrimination. Informacije o praksama pri zapošljavanju, uključujući broj zaposlenika s invaliditetom, i mjerama razumnih prilagodbi stoga su subjektivne, a Europska komisija ne odgovara za njihovu točnost.

Ovaj vodič pripremila je dr. Magdi Birta, izvjestiteljica za kampanju EUvsDiscrimination i istraživačica pri Europskom centru za socijalnu politiku i istraživanje.

Ni Europska komisija ni osobe koje djeluju u njezino ime ne odgovaraju za upotrebu podataka iz ove publikacije. Više informacija o Europskoj uniji dostupno je na internetu (<http://www.europa.eu>).



KAMPANJA EUVSDISCRIMINATION	06
KONTEKST	08
ŠTO JE RAZUMNA PRILAGODBA?	12
POZITIVNE PRAKSE ZAPOŠLJAVANJA OSOBA S INVALIDITETOM NA OTVORENOM TRŽIŠTU RADA	14
A • PRIMJERI IZ JAVNOG SEKTORA	15
▶ Zapošljavanje osoba s invaliditetom u institutu Bruxelles Environment (Belgija)	16
▶ Zapošljavanje osoba s intelektualnim teškoćama u javnoj službi u Vladi pokrajine Biscay (Španjolska)	18
▶ Zapošljavanje osoba s poremećajima iz spektra autizma u Nacionalnom uredu za pravosuđe (Mađarska)	20
▶ Plan za raznolikost Vatrogasne službe i službe za hitnu medicinsku pomoć (SIAMU) u Regiji glavnog grada Bruxellesa (Belgija)	22
▶ Provedba plana za raznolikost Općine Uccle (Belgija)	24
▶ Prilagođavanje ureda Javnog zavoda za zapošljavanje potrebama zaposlenika s invaliditetom (Francuska)	26
B • PRIMJERI IZ PRIVATNOG SEKTORA	29
▶ Katalog uključivih rješenja za pristupačnost u društvu Shell Global/Shell Bulgaria EAD (Bugarska)	30
▶ Profesionalna rehabilitacija kao usluga kadrovske službe u društvu E.ON Hungary Ltd. (Mađarska)	32
▶ Povlastice za zaposlenike s invaliditetom u banci ING Bank Śląski S.A. (Poljska)	34
▶ Upotreba dizajna za lakše zapošljavanje osoba s intelektualnim teškoćama u restoranu Le Reflet Nantes (Francuska)	36
▶ Obučavanje i zapošljavanje osoba s invaliditetom u novoosnovanom poduzeću Domino Dizajn d.o.o. za izradu internetskih stranica (Hrvatska)	38
▶ Uključivanje osoba s invaliditetom u rad svih odjela tvornice papira „JSC SMILTANIS IR KO” (Litva)	40
▶ Socijalno poduzetništvo u društvu Etincelle o.s. za borbu protiv stereotipa i otvaranje prema zapošljavanju na otvorenom tržištu rada (Češka)	42
▶ Uspješno socijalno poduzeće za osposobljavanje osoba s invaliditetom za otvoreno tržište rada u poduzeću Grupo SIFU (Španjolska)	44
C • PRIMJER IZ CIVILNOG DRUŠTVA	46
▶ Mreža „Valueable Network” za promicanje uključivanja osoba s intelektualnim teškoćama u ugostiteljski sektor (Italija, Španjolska, Portugal, Mađarska, Njemačka, Turska)	47
TKO VAM MOŽE POMOĆI DA OSTVARITE SVOJA PRAVA?	48

KAMPANJA EUVS DISCRIMINATION

Kako bi informirala građane Unije o njihovu pravu na nediskriminaciju, Europska komisija u svibnju 2019. pokrenula je kampanju #EUvsDiscrimination.

U svrhu kampanje pripremljeni su internetske stranice, brošura i videozapisi na svim službenim jezicima EU-a, a izrađena je i strategija za društvene medije. Građani su na internetskim stranicama EU-a mogli pronaći više informacija o nacionalnim tijelima za ravnopravnost kako bi saznali više o tome kako mogu ostvariti svoja prava.

Zaseban je dio kampanje bio posvećen problematici **razumnih prilagodbi potrebama osoba s invaliditetom**. Europska komisija organizirala je niz događanja u razdoblju od svibnja 2019. do ožujka 2020. u onim državama članicama u kojima je razlika u zapošljavanju između osoba s invaliditetom i osoba bez invaliditeta među najvećima u EU-u. Tim se mjerama željelo senzibilizirati poslodavce i građane Unije koji nisu upoznati s mogućnostima osiguranima zakonodavstvom EU-a te ih potaknuti na borbu protiv diskriminacije na radnome mjestu.

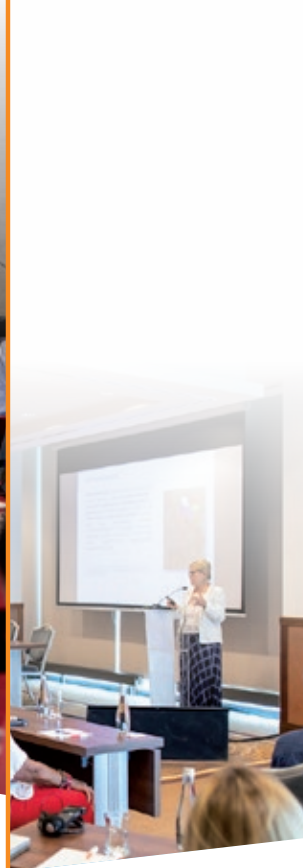
Ta su događanja bila izvrsna prilika za upoznavanje poslodavaca i izravan razgovor s njima o prednostima zapošljavanja osoba s invaliditetom, kao i iskustvima s osiguravanjem razumnih prilagodbi.



BRUXELLES



BUKUREŠT



VARŠAVA

Spomenuta događanja organizirana su u sljedećim državama članicama:

15. SVIBNJA 2019.



BRUXELLES

BELGIJA

7. LIPNJA 2019.



BUKUREŠT

RUMUNJSKA

27. LIPNJA 2019.



VARŠAVA

POLJSKA



SOFIJA



PRAG



VILNIUS



ZAGREB



BUDIMPEŠTA

18. LISTOPADA 2019.



SOFIJA
BUGARSKA

6. PROSINCA 2019.



PRAG
ČEŠKA

15. SIJEČNJA 2020.



VILNIUS
LITVA

24. SIJEČNJA 2020.



ZAGREB
HRVATSKA

24. VELJAČE 2020.



BUDIMPEŠTA
MAĐARSKA

► DIREKTIVOM EU-A O JEDNAKOSTI PRI ZAPOŠLJAVANJU ZAPOŠLJAVANJU (DIREKTIVA 2000/78/EZ) ZABRANJUJU SE SVI OBLICI DISKRIMINACIJE NA RADNOME MJESTU NA TEMELJU DOBI, SPOLA, INVALIDITETA, ETNIČKOG ILI RASNOG PODRIJETLA, VJERE ILI UVJERENJA ILI SPOLNE ORIJENTACIJE.¹

Od 2000. su zakonodavstvom o jednakom postupanju na razini Unije postavljene minimalne razine zaštite za sve osobe koje rade na području EU-a.

Poslodavci prema tom zakonodavstvu ne smiju diskriminirati na poslu i obvezni su se pobrinuti da njihovi zaposlenici ne trpe nikakvu diskriminaciju. Pravo Unije stoga svim osobama koje rade na području EU-a jamči jednako postupanje u pogledu zapošljavanja, uvjeta rada, napredovanja, plaće, pristupa programima strukovnog osposobljavanja, strukovnih mirovina i otkaza.

Sve države članice EU-a odavno su već prenijele tu Direktivu u nacionalno zakonodavstvo. Međutim, previše ljudi i dalje nije svjesno tih prava i zaštite koja im se pruža Direktivom. U skladu sa zaključcima iznesenima u Zajedničkom izvješću o primjeni Direktive o rasnoj jednakosti i Direktive o jednakosti pri zapošljavanju iz 2014. „sada je glavni izazov kako skrenuti pozornost na već postojeću zaštitu i osigurati njezinu bolju provedbu i primjenu u praksi”². Prema posebnom istraživanju Eurobarometra o „Diskriminaciji u EU-u 2015.” gotovo polovica ljudi ne bi znala svoja prava u slučaju diskriminacije³.

Istraživanja su pokazala i da svaki osmi stanovnik Europe sebe smatra pripadnikom skupine kojoj prijete diskriminacija na temelju rasnog ili etničkog podrijetla, invaliditeta, spola, spolne orijentacije, dobi, vjere i/ili uvjerenja.

Nažalost, diskriminacija, govor mržnje i napadi i dalje su dio svakodnevice mnogih pripadnika manjina u Europskoj uniji.

Posebno je značajna razlika od 24,2 postotna boda koja još postoji u zapošljavanju između osoba s invaliditetom i osoba bez invaliditeta⁴. To znači da **osobe s invaliditetom teže dobivaju posao od osoba bez invaliditeta**, a ta je razlika još izraženija kod osoba s težim oblicima invaliditeta. Osobe s invaliditetom povijesno su sustavno bile isključivane iz tržišta rada pa su često socijalno isključene, ugroženije i u većoj opasnosti od siromaštva te se moraju nositi sa znatnim preprekama njihovu sudjelovanju u društvu. Zaposlenje je ključan dio ostvarivanja socijalne uključenosti, smanjivanja siromaštva i nejednakosti širom Unije.

Spomenuta razlika u zapošljavanju postoji usprkos tomu što su EU i sve države članice ratificirale **Konvenciju UN-a o pravima osoba s invaliditetom** (UN CRPD), kojom se izričito zabranjuje diskriminacija na tržištu rada na temelju invaliditeta i poziva sve države stranke Konvencije da **osiguraju razumne prilagodbe potrebama osoba s invaliditetom na radnome mjestu**. Razumne prilagodbe znače potrebne i odgovarajuće prilagodbe kojima se osigurava da osobe s invaliditetom mogu uživati ljudska prava. Osobe s invaliditetom zahvaljujući razumnim prilagodbama mogu imati bolji pristup otvorenom tržištu rada.



PREGLED POSLOVNOG MODELA

PREDNOSTI ZAPOŠLJAVANJA OSOBA S INVALIDITETOM

- ▶ veća ponuda talentiranih kandidata za zaposlenje
- ▶ smanjena fluktuacija osoblja
- ▶ smanjeni troškovi zdravlja na radu
- ▶ smanjena odsutnost s posla
- ▶ veći moral osoblja
- ▶ bolje razumijevanje klijenata i brži pronalazak novih klijenata
- ▶ pozitivan učinak na ugled poduzeća
- ▶ smanjeni pravni rizici
- ▶ na svaki potrošeni euro dobiva se povrat od 1,48 eura
- ▶ sve veća potreba za partnerskim organizacijama
- ▶ tržište u rastu s obzirom na to da svaka treća osoba zadobije invaliditet između 50. i 65. godine života.

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

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

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

⁴ EUROSTAT, statistički podaci EU-a o dohotku i životnim uvjetima koje je analizirao ANED:
<https://www.disability-europe.net/downloads/1045-europe-2020-data-people-with-disabilities-tables-eu-silc-2017>

STOPA ZAPOSLENOSTI PREMA INVALIDSKOM STATUSU I DRŽAVI ČLANICI (DOB 20 – 64)

Izvor podataka: Statistički podaci EU-a
o dohotku i životnim uvjetima 2017.
u skladu s ANED-ovom analizom.

2017

INVALIDITET

DA % NE % Razlika
(u postotnim bodovima)

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

INVALIDITET

DA % NE % Razlika
(u postotnim bodovima)

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

Stopa zaposlenost u EU

INVALIDITET

DA % NE %
50,6 74,8

Razlika
(u postotnim bodovima)

24,2



Cilj je ovog vodiča **poboljšati općenito što znače razumne prilagodbe i njihova provedba u praksi**. U vodiču je primarno riječ o razumnim prilagodbama i invaliditetu, a ističu se prednosti zapošljavanja osoba s invaliditetom na otvorenom tržištu rada. U određenoj mjeri služi za suzbijanje najraširenijih stereotipa i zabluda o troškovima i komplikacijama razumnih prilagodba potrebama osoba s invaliditetom.

U vodiču se navode pozitivne prakse poslodavaca iz javnog i privatnog sektora iz cijelog EU-a koji raznim mjerama i svojom vizijom raznolikog i fleksibilnog radnog okruženja već podržavaju uključivanje osoba s invaliditetom na tržište rada. Svi se slažu da su zapošljavanjem osoba s invaliditetom u uredima i poduzećima svi na dobitku. U konačnici se nadamo da će vodič nadahnuti druge poslodavce da zapošljavaju više ljudi s invaliditetom i pronađu rješenja da im osiguraju razumne prilagodbe.



▶ KOJE VRSTE DISKRIMINACIJE POSTOJE NA RADNOME MJESTU?

PRAVOM UNIJE OBUHVAĆENO JE NEKOLIKO SITUACIJA

- ▶ **Izravna diskriminacija** je kada se poslodavac prema vama ponaša lošije nego prema drugima u sličnoj situaciji zbog vaše dobi, spola, invaliditeta, etničkog ili rasnog podrijetla, vjere ili uvjerenja ili spolne orijentacije. *Na primjer, kad bi odbio zaposliti nekoga zato što je stariji od 50 godina.*
- ▶ **Neizravna diskriminacija** je kada određena praksa, kodeks ili pravilo koje se odnosi na sve ima nepovoljan utjecaj na određene osobe. Takve se mjere na prvi pogled mogu doimati neutralnima, ali zapravo su diskriminirajuće prema određenim ljudima. *Primjerice, pravila koja su nepovoljna za osobe zaposlene na nepuno radno vrijeme mogla bi neizravno diskriminirati žene jer su većina takvih radnika upravo žene.*
- ▶ **Uznemiravanje** je još jedan oblik diskriminacije na radnome mjestu. Riječ je o nepoželjnom ponašanju, maltretiranju ili drugom sličnom ponašanju kojima se nastoji ili uspijeva stvoriti zastrašujuće, neprijateljsko, ponižavajuće, uvredljivo ili uznemirujuće okruženje. *Primjerice, ako nadređena osoba ili kolege nekom od svojih kolega koji su homoseksualci pričaju šale u vezi sa spolnom orijentacijom.*
- ▶ **Navođenje** na diskriminaciju je kad netko nekoga potiče na diskriminaciju druge osobe. *Primjerice, ako poslodavac od agencije za privremeno zapošljavanje zatraži da pronađe samo radnike mlađe od 40 godina.*
- ▶ **Viktimizacija** je kad netko trpi negativne posljedice jer se žalio na diskriminaciju. *Primjerice, kad netko dobije otkaz ili mu se uskrati promaknuće zato što je protiv nadređene osobe podnio pritužbu zbog diskriminacije.*

▶ ŠTO JE RAZUMNA PRILAGODBA?

Razumna prilagodba je bilo kakva promjena u poslu ili radnom okruženju koja je potrebna da bi se osobi s invaliditetom omogućilo da se prijavi na posao, da ga obavlja i u njemu napreduje ili sudjeluje u osposobljavanju ravnopravno s ostalima. Svrha joj je omogućiti osobama s invaliditetom pristup, sudjelovanje ili napredovanje u zaposlenju. Zaposlenicima s invaliditetom tako se omogućuje da posao obavljaju na ponešto drukčiji način, ali uz isti radni učinak te s jednakim mogućnostima kao i zaposlenici bez invaliditeta.

Razumna prilagodba namijenjena je svim zaposlenicima s invaliditetom. Pravo na razumnju prilagodbu odnosi se na sve djelatnosti povezane s radom obuhvaćene pravom Unije, od postupka prijave za posao do raskida radnog odnosa, te uključuje uvjete rada i povlastice. Ako ste osoba s invaliditetom i smatrate da su vam potrebne prilagodbe u radu ili na radnome mjestu, možete zatražiti razumnju prilagodbu.

ŠTO KAŽE ZAKONODAVSTVO?

Prema **Direktivi EU-a o jednakosti pri zapošljavanju** poslodavci su obvezni osigurati razumne prilagodbe zaposlenicima s invaliditetom **u mjeri u kojoj to ne bi nerazmjerno opteretilo poslodavca**. Definirane su obveze u pogledu razumnih prilagodbi, koje mogu uključivati tehnička rješenja poput nabave određene opreme. Prema Direktivi razumna prilagodba znači da:

“ poslodavci prema potrebi u određenoj situaciji poduzimaju odgovarajuće mjere kako bi se osobi s invaliditetom omogućio pristup zapošljavanju, sudjelovanje ili napredovanje na radu ili usavršavanje, ako takve mjere za poslodavca ne predstavljaju nerazmjern teret. Taj se teret neće smatrati nerazmjernim ako se u dovoljnoj mjeri podupre postojećim mjerama politike za zaštitu osoba s invaliditetom dotične države članice.
(članak 5. Direktive Vijeća 2000/78/EZ)

Razumna prilagodba smatra se obvezom i prema **Konvenciji Ujedinjenih naroda o pravima osoba s invaliditetom (UNCPRD)**, koju su potpisali EU i sve države članice. Konvencija definira razumnju prilagodbu kao:

„potrebnu i prikladnu preinaku i podešavanja, koja ne predstavljaju nesrazmjerno ili neprimjereno opterećenje, tamo gdje je to potrebno u pojedinačnom slučaju, kako bi se osobama s invaliditetom osiguralo uživanje ili korištenje svih ljudskih prava i temeljnih sloboda na ravnopravnoj osnovi s drugima.” (članak 2. UNCDRPD-a).

▶ KAKVE SU PRILAGODBE MOGUĆE?

Glavne vrste razumnih prilagodbi uključuju tehnička rješenja, radne uvjete, mjere osposobljavanja i mjere senzibiliziranja.

Tehnička rješenja mogu uključivati:

- ▶ ugradnju dizala ili rampi
- ▶ uredski namještaj na odgovarajućoj visini
- ▶ instalaciju računalnog softvera kao što je čitač zaslona, pojačalo zaslona ili govora, softver za prepoznavanje i slično
- ▶ terminale za Brailleovo pismo
- ▶ instaliranje usmenog prevođenja u stvarnom vremenu putem telekomunikacija.

Važno je napomenuti da su **razumne prilagodbe dopuna mjerama za osiguravanje pristupačnosti**. Kad je pristupačnost već zajamčena, mnogo je jednostavnije i povoljnije predvidjeti odgovarajuće razumne prilagodbe za tehničke uređaje.

MITOVI O RAZUMNIM PRILAGODBAMA

- ▶ Obično su skupe.
- ▶ Prilagodbe za zaposlenike s invaliditetom su složene.
- ▶ Za planiranje i pružanje razumnih prilagodbi uvijek je potrebno stručno znanje.
- ▶ Zapošljavanje osoba s invaliditetom nije prioritet uprave društva.
- ▶ Zapošljavanjem osoba s invaliditetom povećavaju se zdravstveni i sigurnosni rizici.

Ostali slučajevi razumnih prilagodbi mogu se odnositi na:

- ▶ **radne uvjete**, poput fleksibilnog radnog vremena, rada na daljinu, dopusta, premještanja u novi ured ili premještanja na drugo radno mjesto ako to zatraži zaposlenik
- ▶ **osposobljavanje** zaposlenika za upotrebu pomoćnih tehnologija na poslu i **mentorstva** kao pomoć zaposlenicima da riješe bilo kakve prepreke na koje naiđu na radnome mjestu
- ▶ **prilagođavanje postupaka i politika** kao, na primjer, centraliziranje sustava putem kojeg zaposlenici mogu zatražiti pomoć za osiguravanje pristupačnosti
- ▶ **mjere senzibiliziranja** tako da osobe s invaliditetom svoj posao mogu obavljati u poticajnom radnom okruženju.



POTVRDNI OKVIR: ŠTO JE „RAZUMNO“?

- ▶ Hoće li funkcionirati? Hoće li zadovoljiti posebne potrebe zaposlenika s invaliditetom?
- ▶ Je li praktično?
- ▶ Hoće li prouzročiti neodržive izravne ili neizravne troškove poslodavcu?
- ▶ Ako prilagodba zahtijeva ulaganja, hoće li poslodavcima za pomoć biti dostupni vanjski izvori financiranja (novčane subvencije i stručno savjetovanje)?
- ▶ Hoće li ometati druge zaposlenike u obavljanju posla?
- ▶ Može li se to učiniti bez posljedica za zdravlje i sigurnost?

► POZITIVNE PRAKSE

ZAPOŠLJAVANJA OSOBA S INVALIDITETOM NA OTVORENOM TRŽIŠTU RADA









U ovom dijelu vodiča predstavljaju se pozitivne prakse iznesene u sklopu kampanje #EUvsDiscrimination nakon dinamičnih rasprava s poslodavcima tijekom nacionalnih informativnih događanja.

Važno je bilo odabrati prakse poslodavaca iz javnog i privatnog sektora. Riječ je o poslodavcima koji su već zapošljavali osobe s invaliditetom na otvorenom tržištu rada i pokazali sjajnu inicijativu kad je riječ o uspješnom uvođenju razumnih prilagodbi potrebama zaposlenika s invaliditetom u različitim radnim okruženjima.

Njihove pozitivne prakse jasan su pokazatelj da je dio poslodavaca na području Europe već predan stvaranju uključivih radnih mjesta i spreman provesti potrebne prilagodbe jer smatra da zapošljavanje osoba s invaliditetom pridonosi boljem radnom okruženju i radnoj učinkovitosti poduzeća.

A. PRIMJERI IZ JAVNOG SEKTORA

-  Zapošljavanje osoba s invaliditetom u institutu Bruxelles Environment (Belgija)
-  Zapošljavanje osoba s intelektualnim teškoćama u javnoj službi u Vladi pokrajine Biscay (Španjolska)
-  Zapošljavanje osoba s poremećajima iz spektra autizma u Nacionalnom uredu za pravosuđe (Mađarska)
-  Plan za raznolikost Vatrogasne službe i službe za hitnu medicinsku pomoć (SIAMU) u Regiji glavnog grada Bruxellesa (Belgija)
-  Provedba plana za raznolikost Općine Uccle (Belgija)
-  Prilagođavanje ureda Javnog zavoda za zapošljavanje potrebama zaposlenika s invaliditetom (Francuska)



BELGIJA

▶ ZAPOŠLJAVANJE OSOBA S INVALIDITETOM U INSTITUTU BRUXELLES ENVIRONMENT (BELGIJA)

▶ OPIS POZITIVNE PRAKSE

Institut Bruxelles Environment od siječnja 2018. traži osobe s invaliditetom za razne pozicije (npr. terenski radnici, administrativno osoblje, rukovodeće i nerukovodeće pozicije itd.) i na različite ugovore (na neodređeno ili određeno vrijeme itd.). U institutu su uveli niz konkretnih mjera za uspješno zapošljavanje i integraciju zaposlenika s invaliditetom:

- ▶ obrasci prijave za posao sadržavaju jasnu izjavu i potvrdni okvir, čime se naglašava da Bruxelles Environment želi zapošljivati ljude iz raznolikih sredina, bez diskriminacije te da osobe s invaliditetom mogu tražiti razumne prilagodbe
- ▶ postupak zapošljavanja može se prilagoditi potrebama osoba s invaliditetom (npr. prevođenje na znakovni jezik, prilagodbe testiranja)
- ▶ zahvaljujući sveobuhvatnoj reviziji pristupačnosti u uredima, provedene su potrebne prilagodbe za što lakšu integraciju zaposlenika s invaliditetom
- ▶ razmijenjena su iskustava s drugim javnim upravama kako bi se proširila i poboljšala njihova politika uključivog zapošljavanja

- ▶ sve osoblje pri zapošljavanju je primilo pismenu obavijest o politici uključivog zapošljavanja organizacije, a otprilike 50 zaposlenika sudjelovalo je na internom informativnom događanju.

Bruxelles Environment smatra da je zapošljavanje osoba s invaliditetom od velike profesionalne važnosti i interesa. Pri zapošljavanju osoba s invaliditetom institut se trudi što više olakšati njihovu integraciju u poticajnom okruženju u kojem nema diskriminacije i u kojem ih se ohrabruje. Uprava pruža stabilnu financijsku potporu za zapošljavanje osoba s invaliditetom i osiguravanje razumnih prilagodbi njihovim potrebama (npr.

PODRUČJE DJELATNOSTI

- ▶ okoliš/
javna uprava

BROJ ZAPOSLENIH OSOBA S INVALIDITETOM

- ▶ 5

PODACI ZA KONTAKT

www.environnement.brussels

troškovi prevođenja na znakovni jezik 2018. iznosili su 30 000 EUR). Informiranost osoblja presudna je za uključivanje zaposlenika s invaliditetom u rad tima. Stoga, kad je gluha osoba zaposlena na neodređeno vrijeme na mjestu vrtlara, *Bruxelles Environment* u suradnji sa specijaliziranom udrugom organizirao je za vrijeme radnog vremena četiri poludnevna predavanja iz francuskog znakovnog jezika njegovim izravnim kolegama.



▶ PLANOVI ZA BUDUĆNOST

Osobe s invaliditetom obično su podzastupljene među kandidatima. *Bruxelles Environment* stoga surađuje s udrugama osoba s invaliditetom i pružateljima usluga na regionalnoj razini kako bi pronašao prikladne kandidate. Bez obzira na to odjel za ljudske potencijale trebalo je pažljivo pripremiti na ocjenjivanje kandidata s invaliditetom isključivo na temelju njihovih vještina i bez predrasuda prema njihovim teškoćama.

Postoji i niz administrativnih poteškoća. Primjerice, *Bruxelles Environment* želi zaposliti osobe s invaliditetom na poseban ugovor o radu, ali je teško uskladiti potrebne uvjete sa specifičnostima njihove uprave. Javna nabava

isto može otežati osiguravanje razumnih prilagodbi, primjerice ako je za potrebe postupka zapošljavanja potrebno u kratkom roku sklopiti ugovor s prevoditeljem za znakovni jezik.

Borba sa stereotipovima, kao i promjena mentaliteta, dugotrajni su procesi koji bi se trebali odvijati na različitim razinama. Potrebno je nastaviti raditi na jačanju svijesti čak nekoliko godina nakon zapošljavanja osobe s invaliditetom ili pripadnika druge ranjive skupine. Osoblje mora razumjeti da razumne prilagodbe ne podrazumijevaju davanje prednosti određenim kandidatima, već se njima osigurava da svi kandidati imaju iste mogućnosti za postizanje istih rezultata.

“ Važno je naglasiti da zapošljavanje osoba s invaliditetom *Bruxelles Environment* ne smatra dobrotvornom akcijom. Time se zaista ostvaruje dodatna vrijednost za organizaciju.

Projekt će se nastaviti razvijati u bliskoj budućnosti boljom suradnjom s drugim regionalnim upravama, boljom kohezijom među različitim službama podrške, internim investicijama u to područje (u ljudskom i financijskom smislu) i u okviru kontinuiranog jačanja svijesti.



▶ ZAPOŠLJAVANJE OSOBA S INTELEKTUALNIM TEŠKOĆAMA U JAVNOJ SLUŽBI U VLADI POKRAJINE BISCAY (ŠPANJOLSKA)

▶ OPIS POZITIVNE PRAKSE

Vlada pokrajine Biscay ima dugogodišnje iskustvo zapošljavanja osoba s invaliditetom te se zalaže za to, ali ne i kad je riječ o osobama s intelektualnim teškoćama. Zato je Vlada 2017. odobrila natječaje za zapošljavanje u javnoj službi za pet radnih mjesta službenog osoblja, koji su isključivo bili namijenjeni osobama s intelektualnim teškoćama.

PODRUČJE DJELATNOSTI

- ▶ javna uprava

BROJ ZAPOSLENIH OSOBA S INVALIDITETOM

- ▶ 5

PODACI ZA KONTAKT

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

Cilj natječaja bio je zaposliti pet javnih službenika putem standardnog, iako prilagođenog, postupka zapošljavanja u više stadija. Glavni je cilj bio u društvo i na tržište rada uključiti osobe u najnepovoljnijem položaju. Zbog specifičnosti natječaja Vlada je morala uvesti nove načine rada, uključujući fleksibilnije uvjete rada. Za uspjeh inicijative presudan je bio politički angažman. Vlada je zaprimila sveukupno 281 prijavu, od kojih je odabrano petero ljudi za zaposlenje, a 146 ih je dodano u bazu podataka za potencijalna buduća radna mjesta.





▶ PLANovi ZA BUDUĆNOST

Postupak zapošljavanja odvijao se u četiri zasebne faze, a svaka je bila ključna za postizanje pozitivnih rezultata:

- 1. Razumijevanje potreba osoba s intelektualnim teškoćama:** ukidanje postojećih predrasuda i stereotipova, obuka kadrovske službe u pripremi lako čitljive dokumentacije u vezi s natječajem, interne obuke senzibiliziranja, uključivanje osoba s intelektualnim teškoćama u sam postupak.
- 2. Organiziranje postupka zapošljavanja na pristupačan način:** korišten je standardni postupak zapošljavanja kako bi se zadovoljili svi pravni zahtjevi potrebni za zaposlenje u javnom sektoru, ali je prilagođen potrebama osoba s intelektualnim teškoćama. Osim što su informacije bile u pristupačnom formatu, bilo je važno i osigurati zaštitu i mentoriranje tijekom cijelog postupka te stvoriti mirno i sigurno okruženje (npr. odabirom ispitnog centra koji je dobro osvijetljen i do kojeg se lako može doći javnim prijevozom).
- 3. Pružanje odgovarajuće potpore:** sporazum o partnerstvu potpisan je s trećim stranama kako bi se uspješnim kandidatima omogućili obuka i mentorstvo na poslu.
- 4. Započinjanje zaposlenja i uvodno osposobljavanje:** odabrani kandidati mogli su zajedno s obitelji ili mentorima otići u posjete kako bi saznali više o radnome mjestu i sudjelovati u obuci. Svakome je dodijeljena osoba za kontakt za podršku u odgovarajućim odjelima. Na uvodnom sastanku svi imenovani kandidati potpisali su potrebne dokumente za ulazak u javnu službu, koji su pripremljeni na lako čitljiv način.

Petero zaposlenih s intelektualnim teškoćama i danas uspješno obavlja sve zadatke i dobro je integrirano u svoje timove. Projekt je označio početak drukčijeg i istinski uključivog pristupa prema mogućnostima zaposlenja u javnoj službi za sve osobe s invaliditetom.

Vlada pokrajine Biscay višestruko je nagrađivana za svoju inicijativu i suradnju s trećim sektorom, kao i za promicanje prava osoba s intelektualnim teškoćama u Španjolskoj. Riječ je o uspješnom modelu koji se preporučuje i drugim javnim tijelima.

Glavne poteškoće u provedbi ovog projekta bile su operativne prirode i poteškoće koje proizlaze iz stajališta okoline. Najveći problemi u provedbi bili su postojeći stereotipi, nedostatak protokola za zadovoljavanje potreba osoba s intelektualnim teškoćama te složen proces zapošljavanja na miran i otvoren način. Za dugoročnu održivost ove inicijative važno je održati blisku suradnju s medijima, objavljivati i širiti rezultate te pokazati da osobe s intelektualnim teškoćama mogu biti potpuno integrirane na radnim mjestima u javnoj upravi. Vladi je u cilju nastaviti razvijati postupak na temelju rezultata evaluacije i otvarati radna mjesta za osobe s invaliditetom na različitim razinama uprave, ne isključivo na nižoj razini.



MAĐARSKA

▶ ZAPOŠLJAVANJE OSOBA S POREMEĆAJIMA IZ SPEKTRA U NACIONALNOM UREDU ZA PRAVOSUĐE (MAĐARSKA)

▶ OPIS POZITIVNE PRAKSE

Nakon osnivanja Nacionalnog ureda za pravosuđe u Mađarskoj uprava je 2013. imala jasan cilj – uključivanje visokokvalificiranih pripadnika ranjivih skupina u rad Ureda. Nakon detaljnog razmatranja obratili su se udruzi AURA (<https://www.auraegyesulet.hu/>), nevladinoj udruzi s pristupom „odozdo prema gore”, koja ima mnogo iskustva u pružanju potpore pri uključivanju osoba s poremećajima iz spektra autizma u društvo ili na tržište rada.

PODRUČJE DJELATNOSTI

- ▶ gradska uprava

BROJ ZAPOSLENIH OSOBA S INVALIDITETOM

- ▶ 7

PODACI ZA KONTAKT

<https://birosag.hu/en>

Cilj je bio uz pomoć udruge AURA pronaći odgovarajuće kandidate za posebne zadatke, među ostalim za organizaciju spisa, arhiviranje, upravljanje arhiviranim dokumentima, digitalizaciju dokumenata i interni sustav narudžbi. Ti se zadaci općenito smatraju repetitivnima, zbog čega je uvijek zahtjevno pronaći osoblje koje ima potrebno obrazovanje (barem srednja stručna sprema) i koje je motivirano ostati na tom radnom mjestu. AURA je provela odabir, ocjenu i obuku kandidata s poremećajima iz spektra autizma. Mentori iz AURA-e prisustvovali su razgovorima za posao i odabranim su kandidatima bili dostupni za pomoć u prilagođavanju novim radnim mjestima. Osim toga, Nacionalnom uredu za pravosuđe davali su savjete o tome kako stvoriti pristupačno radno okruženje koje je prilagođeno osobama s autizmom, primjerice stvaranjem posebnih radnih stanica.



- ◀ Član osoblja s poremećajem iz spektra autizma na Registarskom sudu u Budimpešti, s nadležnom voditeljicom i mentoricom. ©Udruga AURA

▶ PLANOVI ZA BUDUĆNOST

Sudjelovanje stručne nevladine organizacije bilo je ključno za osiguravanje njegove kvalitete. AURA je djelovala i kao posrednik u situacijama koje su zahtijevale rješavanje sukoba između poslodavaca i novih članova osoblja. Prema njezinu iskustvu ljudi s poremećajem iz spektra autizma često izgube svoj posao zbog nedostataka prikladnih razumnih prilagodbi. Međutim, u većini slučajeva postoje jednostavni načini rješavanja nesporazuma i pružanja potrebne podrške ljudima. Mjere razumnih prilagodbi u ovom projektu uključivale su fleksibilniji početak radnog dana ili odobravanje češćih pauza kako bi se zaposlenici mogli odmoriti.

Članovi osoblja u Nacionalnom uredu za pravosuđe pohađali su i seriju satova obuke kako bi se pripremili za dobrodošlicu novim kolegama i riješili

moćne stereotipe. Otkako su zaposleni, posebno se pazi na to da se članove osoblja s poremećajima iz spektra autizma uključi u društvene aktivnosti ureda (npr. božićne proslave, programe zbližavanja tima itd.).

U inicijativu su se uključile i organizacije članice Nacionalnog ureda za pravosuđe, kao što su Registarski sud u Budimpešti i Glavni okružni sud u Budimu, te sada zapošljavaju ukupno sedam osoba s poremećajima iz spektra autizma. Sudionici su zahvaljujući projektu uspjeli dobiti stabilan, dobro plaćen posao u javnom sektoru, postati porezni obveznici i ostvariti samostalan život.

Nacionalni ured za pravosuđe svoj projekt smatra pozitivnom praksom i vjeruje da osobe s poremećajima iz spektra autizma mogu pridonijeti i radu drugih ureda javne uprave u Mađarskoj. Organizirano je više radionica namijenjenih upravama raznih javnih tijela kao dio njihova društveno odgovornog poslovanja. Nacionalni ured za pravosuđe preporučuje ostalim poslodavcima u javnom sektoru da utvrde za koje su specifične zadatke potrebni novi članovi osoblja i da procijene može li se za te zadatke obučiti i zaposliti posebna skupina osoba s invaliditetom. Uključivanjem stručne nevladine organizacije jamči se jednostavniji postupak zapošljavanja, obuke i uvođenja u posao. Kako bi integracija u timove prošla što bolje, važan je pozitivan stav postojećeg osoblja.



▶ PLAN ZA RAZNOLIKOST VATROGASNE SLUŽBE I SLUŽBE ZA HITNU MEDICINSKU POMOĆ (SIAMU) U REGIJI GLAVNOG GRADA BRUXELLESA (BELGIJA)

▶ OPIS POZITIVNE PRAKSE

Vatrogasna služba i služba za hitnu medicinsku pomoć (SIAMU) svoj je plan za raznolikost donijela 2013. u cilju borbe protiv stereotipova o osobama s invaliditetom (plan se obnavlja svake dvije godine). Njezina povelja o raznolikosti prvi je korak prema uspostavljanju temeljnih vrijednosti društva u kojem se raznolikost i različitost poštuju.

Od ukupno 250 članova administrativnog osoblja u SIAMU-u danas radi 10 osoba sa savezno i/ili regionalno priznatim invalidskim statusom. Nadalje, invaliditet ima i četvero vatrogasaca, a s novim postupkom preraspodjele posla pružit će se bolja podrška vatrogascima s invaliditetom.

Organizacija vjeruje da se stereotipi najbolje i najbrže ruše u izravnom radu s osobama s invaliditetom. Za uspješno uključenje osoba s invaliditetom ključno je sudjelovanje posebnog upravitelja za raznolikost te u unutarnjih i vanjskih dionika i pružatelja usluga.

U SIAMU-ovu planu za raznolikost uključene su i mjere informiranja stanovnika Bruxellesa s invaliditetom o postupku evakuacije na javnim događanjima. Poduzeto je više mjera kojima se potiče uključenje osoba s invaliditetom u rad službe SIAMU:

- ▶ kontinuirana suradnja s osobama s invaliditetom unutar administrativnog i tehničkog okvira službe SIAMU
- ▶ osiguravanje pristupačne infrastrukture za osobe s invaliditetom (dizala, parking, sanitarne prostorije, otvori vrata itd.)

PODRUČJE DJELATNOSTI

- ▶ hitna medicinska pomoć (prijevoz bolničkim kolima) i gašenje požara

BROJ ZAPOSLENIH OSOBA S INVALIDITETOM

- ▶ 10 administrativnih djelatnika i 4 vatrogasca

PODACI ZA KONTAKT

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

- ▶ pružanje različitih oblika razumnih prilagodbi potrebama zaposlenika s invaliditetom
- ▶ osiguravanje dobre integracije informiranjem članova osoblja
- ▶ suradnja s vanjskim službama za podršku za osobe s invaliditetom (Diversicom) na temelju godišnjeg sporazuma
- ▶ integriranje pitanja raznolikosti, roda i invaliditeta u različite godišnje planove odjela i usluga službe SIAMU.



▶ PLANOVI ZA BUDUĆNOST

SIAMU smatra da je od presudne važnosti stvoriti poticajno okruženje tijekom postupka zapošljavanja kojim bi se ohrabrilo članove osoblja da otvoreno navedu imaju li invaliditet, uključujući neprimjetne oblike invaliditeta (npr. problemi s mentalnim zdravljem). Kako bi zapošljavanje te skupine bilo što lakše, važno je poznavati pojedinačne potrebe novih članova osoblja i informirati odjel za ljudske potencijale. Neophodno je pritom nastaviti raditi na tome da SIAMU-ovi uredski prostori postanu potpuno pristupačni. Potrebno je i bolje informirati cjelokupno osoblje o raznim pravilima o priznavanju invaliditeta i podršci, posebno za osobe koje nisu svjesne svojeg invaliditeta ili koje ne znaju da bi njihov invaliditet mogao biti priznat ili da imaju dostupnu podršku.





BELGIJA

▶ PROVEDBA PLANA ZA RAZNOLIKOST OPCINE UCCLE (BELGIJA)

▶ OPIS POZITIVNE PRAKSE

Općina Uccle morala je na temelju regionalne uredbe izraditi plan za raznolikost kako bi suzbila bilo kakvu diskriminaciju u upravi. Od veljače 2017. tijela javne uprave u Belgiji dužna su zadovoljiti kvotu za zapošljavanje osoba s invaliditetom od 2,5 %.

Općina Uccle za početak je odlučila provesti internu mjeru jačanja svijesti da bi senzibilizirala sve zaposlenike i pripremila ih za rad s kolegama s invaliditetom. U okviru europske kampanje „Duoday” osobe s invaliditetom sudjelovale su u kratkom programu pripravnštva (u trajanju od 1 do 20 dana) kako bi u suradnji s posebnim mentorom iskusile kako je raditi u jednom od odjela općine.

Općina Uccle u bliskoj suradnji s Phareom, regionalnim tijelom za osobe s invaliditetom u Bruxellesu, utvrdila je koja bi radna mjesta mogla biti podobna za kandidate s invaliditetom te koja bi vrsta prilagodbi bila potrebna. Surađujući s Phareom i pridruženim članicama (npr. Bataclan, InfoSound, Le Gué, Sisham) Općina Uccle može

lakše doprijeti do mogućih kandidata za određena radna mjesta i s njima sklopiti ugovor za pripravnništvo. Nakon pripravnštva kandidatima se može ponuditi ugovor o radnoj prilagodbi (CAP) na godinu dana, koji se može produljiti za još godinu dana. Problem je što osobe za vrijeme trajanja takvog ugovora nemaju pravo na plaćeni dopust ili plaćeno bolovanje.

Od početka programa dvoje je ljudi nakon odrađenog pripravnštva i nakon isteka dvogodišnjeg ugovora o radnoj prilagodbi dobilo redovni ugovor o radu. Trenutačno u programu pripravnštva sudjeluje četvero ljudi, a osam zaposlenika s invaliditetom radi na ugovoru o radnoj prilagodbi (CAP). U posljednje tri godine znatno se promijenio mentalitet svih zaposlenika

PODRUČJE DJELATNOSTI

▶ javna uprava

BROJ ZAPOSLENIH OSOBA S INVALIDITETOM

▶ 18

PODACI ZA KONTAKT

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

općine. Sada znaju kojim vještinama njihovi kolege s invaliditetom pridonose životu općine. Osobe s invaliditetom dokazale su se kao vrijedni članovi tima i oduševljene su poslom koji obavljaju.

Važno je bilo uspostaviti stalan dijalog između dodijeljenog mentora i zaposlenika kako bi dolazak na nova radna mjesta bio što lakši. Međutim, za određena radna mjesta u Općini Uccle još je vrlo teško pronaći osobe s invaliditetom bez pozitivne diskriminacije, ali uz osiguravanje razumnih prilagodbi. Povlaštenog tretmana ili osiguranih mjesta za osobe s invaliditetom u općini nema. Međutim, cilj ostaje zaposliti ljude na temelju njihove obuke i vještina prema istim pravilima koja se primjenjuju na sve.



▲ Sergio, zaposlen na ugovor na određeno vrijeme nakon integracije u poštanskoj službi.
© Općina Uccle

▶ PLANI ZA BUDUĆNOST

Put do integracije prilično je dug (barem dvije godine), a ne postoji jamstvo da će svima biti ponuđen ugovor o radu. Budući da se osobe obučavaju za posebna radna mjesta, nije jednostavno ponuditi im ugovor za radno mjesto u drugom odjelu unutar istog ureda uprave. Općina Uccle podržava uspostavu regionalne platforme koja bi okupila kandidate koji su završili ciklus integracije na radu kako bi bili dostupni drugim upravama u potrazi za zaposlenicima s obukom za određena radna mjesta.





FRANCUSKA

PRILAGOĐAVANJE UREDA JAVNOG ZAVODA ZA ZAPOSŁJAVANJE POTREBAMA ZAPOSLENIKA S INVALIDITETOM (FRANCUSKA)

OPIS POZITIVNE PRAKSE

Ured Javnog zavoda za zapošljavanje u Céretu, gradiću na jugu Francuske, 2009. je zaposlio osobu s tjelesnim invaliditetom koja je prethodno radila za lokalne službe za zapošljavanje u različitim dijelovima Francuske. Tijekom tih godina izgradila je uspješnu karijeru u javnoj službi.

Njezin je posao na mjestu savjetnice za zapošljavanje pri Javnom zavodu za zapošljavanje pomagati nezaposlenima da se prijave u francuski sustav za nezaposlene i informirati ih o uslugama agencije. Konkretno, obavještava ljude o statusu njihova spisa, rješava njihove zahtjeve, ubrzava postupke i ažurira datoteke o nadoknadi klijenata. Osim toga, djeluje kao referentica za prijave u zavodu. Upravlja spisima 350 nezaposlenih ljudi u zajednici.

Kako bi mogla obavljati posao, u uredu u Céretu napravljeno je nekoliko razumnih prilagodbi. Stručnjak za ergonomske prilagodbe pažljivo je projektirao uredski prostor koji je prikladan za njezine potrebe (npr. veliki stol prilagođen njezinim invalidskim kolicima). Primila je i financijsku potporu za automatizaciju sustava otvaranja vrata njezina

automobila i prilagodbu gasa i kočnice tako da komande budu na volanu. Kao što je ravnatelj Javnog zavoda za zapošljavanje opisao:

“ Trudila se svima dokazati da osobe s invaliditetom mogu raditi bolje. S velikim entuzijazmom pomaže ljudima pronaći novi posao. Ona je pravi borac protiv nezaposlenosti.

Zahvaljujući pojačanoj svijesti unutar zavoda za zapošljavanje sada je i prostor za primanje klijenata prilagođen osobama s invaliditetom. Primjerice, računala su namještena na nižu visinu kako bi ih nezaposlene osobe u invalidskim kolicima mogle upotrebljavati i u bazi podataka centra za zapošljavanje pretraživati mogućnosti strukovnog osposobljavanja.

PODRUČJE DJELATNOSTI

▶ javna uprava

BROJ ZAPOSLENIH OSOBA S INVALIDITETOM

▶ 1

PODACI ZA KONTAKT

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



▶ PLANovi ZA BUDUĆNOST

Ovaj primjer pokazuje da osobe s invaliditetom mogu raditi i u manjim upravama ili društvima s manje resursa. Javni zavod za zapošljavanje u Céretu smatra da je takve priče o uspjehu važno dijeliti s javnošću. Zato potiče svoje zaposlenike da sudjeluju u informativnim događanjima u školama i društvima u kojima se mogu susresti s poslodavcima i izravno pridonijeti rušenju stereotipova.

Kolege u Zavodu za zapošljavanje također su postali otvoreniji prema tražiteljima zaposlenja s invaliditetom jer su se iz prve ruke uvjerali da invaliditet nije prepreka i da je i s njim moguće ostvariti uspješnu karijeru. Dosad je francuski Javni zavod za zapošljavanje pronašao zaposlenje za 4200 ljudi širom zemlje (9 % zaposlenika).









Kadrovska služba provodi sveobuhvatnu politiku za zaštitu osoba s invaliditetom s proračunom od 3,1 milijun EUR za četiri glavna područja:

- ▶ aktivnu mrežu regionalnih središnjica koje su zadužene za pitanja invaliditeta i blisko surađuju s agentima
- ▶ informatički odjel koji se bavi digitalnim rješenjima i pristupačnosti
- ▶ radnje specifične za invaliditet kao što su razumne prilagodbe na radnome mjestu, pristup obučavanju itd.
- ▶ provedbu mjera informiranja upravitelja i radnika u raznim sektorima.

Javni zavod za zapošljavanje u Céretu nastaviti će s radom na uklanjanju svih oblika diskriminacije osoblja i klijenata na radnome mjestu.



B. PRIMJERI IZ PRIVATNOG SEKTORA

-  Katalog uključivih rješenja za pristupačnost u društvu
Shell Global/Shell Bulgaria EAD (Bugarska)
-  Profesionalna rehabilitacija kao usluga kadrovske službe u društvu
E.ON Hungary Ltd. (Mađarska)
-  Povlastice za zaposlenike s invaliditetom u banci ING Bank Śląski S.A. (Poljska)
-  Upotreba dizajna za lakše zapošljavanje osoba s intelektualnim teškoćama u restoranu Le Reflet Nantes (Francuska)
-  Obučavanje i zapošljavanje osoba s invaliditetom u novoosnovanom poduzeću Domino Dizajn d.o.o. za izradu internetskih stranica (Hrvatska)
-  Uključivanje osoba s invaliditetom u rad svih odjela tvornice papira „JSC SMILTANIS IR KO“ (Litva)
-  Socijalno poduzetništvo u društvu Etincelle o.s. za borbu protiv stereotipa i otvaranje prema zapošljavanju na otvorenom tržištu rada (Češka)
-  Uspješno socijalno poduzeće za osposobljavanje osoba s invaliditetom za otvoreno tržište rada u poduzeću Grupo SIFU (Španjolska)





BUGARSKA

▶ KATALOG UKLJUČIVIH RJEŠENJA ZA PRISTUPAČNOST U DRUŠTVU SHELL GLOBAL/SHELL BULGARIA EAD (BUGARSKA)*

* Ovu pozitivnu praksu predložilo je društvo Shell Bulgaria, ali predstavlja inicijativu društva Shell Global.

▶ OPIS POZITIVNE PRAKSE

Usluga društva Shell Global za pristupačnost na radnome mjestu (WPA) omogućuje zaposlenicima da zatraže fizičke prilagodbe za uklanjanje prepreka na radnome mjestu.

Inicijativa je od 2016. do 2018. pokrenuta u 36 zemalja širom Europe, Azije te Sjeverne i Južne Amerike, a obuhvatila je otprilike 50 000 članova osoblja na 83 lokacije društva Shell. Društvo Shell Bulgaria tu je uslugu nedavno uvelo za svojih 70 zaposlenika. Usluga WPA ostvarena je u okviru snažnog partnerstva i međusektorske suradnje informatičkog odjela, odjela za nekretnine, odjela za zdravstvo i kadrovske službe.

Glavni je element usluge sveobuhvatni katalog rješenja za pristupačnost u kojem se nude namještaj, dodaci, informatički hardver i softver koje zaposlenici mogu izravno naručiti. Katalog je jednostavan za korištenje i navodi jasne informacije o svakom dostupnom artiklu. Glavna mu je prednost što je oblikovan na uključiv način, tako da zaposlenici ne trebaju dokazati invalidski status. Budući da se artikli financiraju iz središnjeg

ili lokalnog proračuna, osobe mogu naručivati izravno iz kataloga, bez dopuštenja svojih nadređenih. Društvo je time pitanja invaliditeta i individualnih potreba općenito odmaknulo od čisto zdravstvenog pristupa i uvelo pristup koji se temelji na povjerenju i koji je usredotočen na pojedinca. Zahvaljujući centraliziranoj usluzi članovi osoblja mogu brzo riješiti probleme povezane s pristupačnošću na radnome mjestu.

Osnovan je i centar za pristupačnost u kojem viši savjetnici iz kadrovske službe mogu informirati i savjetovati sve zaposlenike. Oni su, zajedno s kontaktnim točkama za pitanja invaliditeta (na različitim lokacijama društva Shell), ključni u zapošljavanju novih članova osoblja. Osiguravaju da su pojedinačne potrebe pravilno procijenjene i zadovoljene prije samog početka rada na novom radnome mjestu. Nadalje, Shell smatra važnim

PODRUČJE DJELATNOSTI

▶ energetika (nizvodna i uzvodna)

BROJ ZAPOSLENIH OSOBA S INVALIDITETOM

▶ nije primjenjivo

PODACI ZA KONTAKT

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

konstantno komunicirati (npr. internim biltenima ili sastancima osoblja itd.) o toj usluzi. Državne organizacije često podsjećaju i potiču zaposlenike da se njome koriste.

Dosad je usluga WPA putem mrežne platforme i centra za pristupačnost primila više od 1500 zahtjeva za prilagodbe (50 % u Europi). Zaposlenici koji su se koristili uslugom dali su pozitivne povratne informacije. Jedan član osoblja u bugarskom uredu izjavio je:

“**Jako sam zadovoljan ovom uslugom, agent mi je uspio ponuditi odgovarajući proizvod koji je stigao na vrijeme. Proizvod mi je iznimno puno pomogao tako da mogu raditi bez boli. Vrlo sam zahvalan na toj usluzi. Smatram je velikim uspjehom.**




©Shell ▶

▶ PLANVI ZA BUDUĆNOST

Shell je uvjeren da je ulaganje u pristupačno i uključivo radno okruženje dobra odluka i dobra poslovna praksa. Zaposlenici cijene radno mjesto bez prepreka, a svojim će angažmanom povećati uspješnost cijelog društva.

“ Društvo Shell ponosno je što je među prvim multinacionalnim društvima koja su razvila istinski sveobuhvatan postupak prilagođavanja radnog mjesta svim zaposlenicima. Važno je istaknuti da je cilj naše usluge za pristupačnost uspostaviti sveobuhvatan postupak koji se zasniva na povjerenju, a ne na zdravstvenom dokazivanju.

Shell je spreman s drugim poslodavcima širom svijeta podijeliti svoj model standardne usluge za pristupačnost na radnome mjestu.



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
EMPLOYERS & HUMAN RESOURCES MANAGEMENT

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
EMPLOYERS & HUMAN RESOURCES MANAGEMENT





MAĐARSKA

▶ PROFESIONALNA REHABILITACIJA KAO USLUGA KADROVSKE SLUŽBE U DRUŠTVU E.ON HUNGARY LTD. (MAĐARSKA)

▶ OPIS POZITIVNE PRAKSE

E.ON Hungary ima uključiv pristup zapošljavanju, što znači da nema posebno izdvojenih radnih mjesta za osobe s invaliditetom, već se one mogu slobodno prijaviti na sve natječaje.

Društvo je spremno novim zaposlenicima osigurati razumne prilagodbe. E.ON Hungary od 2012. provodi strategiju za povećavanje broja zaposlenih s invaliditetom u društvu, uz dva glavna područja interesa:

1. osiguravanje jednakih mogućnosti osobama s invaliditetom za vrijeme cijelog postupka zapošljavanja i odabira kandidata
2. pružanje profesionalne rehabilitacije zaposlenicima s invaliditetom za što je zadužena kadrovska služba.

E.ON Hungary blisko surađuje s više od 20 nevladinih organizacija za zastupanje i pružanje

usluga aktivnih u području invaliditeta, koje su društvu pomogle u ocjeni postupka zapošljavanja i dale konkretne savjete kako ukloniti prepreke za osobe s invaliditetom. Zahvaljujući toj suradnji društvo E.ON Hungary svim kandidatima nudi, prema potrebi, audiosustave za gluhe i nagluhe osobe, mentorstvo i prevoditelje za znakovni jezik. Mrežna platforma za zapošljavanje redovito se testira kako bi se osigurala pristupačnost za slabovidne osobe.

Usluga profesionalne rehabilitacije obuhvaća sve aspekte rehabilitacije usmjerene na rad, uključujući određivanje statusa, plan osobnog oporavka/rehabilitacije, pronalazak posla koji

PODRUČJE DJELATNOSTI

- ▶ opskrba električnom energijom

BROJ ZAPOSLENIH OSOBA S INVALIDITETOM

- ▶ 105

PODACI ZA KONTAKT

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

odgovara svim uvjetima, prilagođavanje radnog mjesta, podršku za tim i za upravu. U sklopu te usluge moguće je prema potrebi organizirati konzultacije sa psiholozima ili socijalnom službom, a za svakog zaposlenika dostupan je i osobni proračun (od 850 EUR) (npr. za alate za pristupačnost, troškove vanjske obuke, dopunsku prehranu). Od 2012. ukupno je 109 zaposlenika zatražilo podršku za rehabilitaciju, od kojih je većina ostala raditi u društvu (75 %). Glavni je cilj rehabilitacije pomoći zaposlenicima da se zadrže na trenutačnom položaju u društvu. Ako to nije moguće, kadrovska služba trudi se pronaći druga radna mjesta.



▶ PLANOVI ZA BUDUĆNOST

E.ON zapošljava osobe s invaliditetom, ali isto tako preuzima odgovornost za zaposlenike koji steknu invalidski status nakon zapošljavanja. Takvim pristupom pomaže i pri integraciji novozaposlenih osoba s invaliditetom. E.ON čvrsto vjeruje da je važno pružati podršku zaposlenicima i pridonositi njihovoj dobrobiti. Društvo cijeni važne vještine i sposobnosti zaposlenika s invaliditetom koji svojim radom uvelike pridonose društvu.



POLJSKA

▶ POVLASTICE ZA ZAPOSLENIKE S INVALIDITETOM U BANCI ING BANK ŚLAŃSKI S.A. (POLJSKA)

▶ OPIS POZITIVNE PRAKSE

Održivost i raznolikost sastavni su dio poslovnog plana banke ING Bank ŚlaŃski S.A.

Poljska podružnica multinacionalne banke trenutano provodi novu strategiju održivosti za 2019. – 2021. čija je vizija:

“banka za hrabre i poduzetne, banka jednakih mogućnosti, banka zelenih investicija i banka koja je ekološki svjesna.

Društvo ING predano je promicanju raznolikosti na radnome mjestu. U društvu vjeruju da raznolikost pomaže u razvoju novih ideja i rješenja, što je ključno za uspjeh. U okviru bankine strategije o raznolikosti od početka 2019. na snazi su konkretne mjere kojima se želi stvoriti uključivo radno okruženje bez prepreka i učiniti bankarske usluge dostupnima klijentima s invaliditetom. Prije nego što je donijela konačnu odluku o potrebnoj vrsti mjera, uprava se savjetovala sa zaposlenicima s invaliditetom kako bi razumjela njihove potrebe. Uključivanjem zaposlenika s invaliditetom u proces odlučivanja pomoglo je da se pruži potpora koja zadovoljava njihova očekivanja. Društvo nudi paket povlastica i usluga zaposlenicima s invaliditetom te

zaposlenicima koji skrbe o djetetu s invaliditetom. Paket uključuje:

- ▶ mjesečne trajne naknade koje se financiraju iz internog fonda socijalnih davanja za **a)** zaposlenike s umjerenim ili teškim invaliditetom (ukupno 114 zaposlenika dosad je primalo takva davanja), **b)** zaposlenike koji skrbe o djeci s invaliditetom (ukupno 156 zaposlenika dosad je primalo takva davanja)
- ▶ dodatni dopust za **a)** zaposlenike s potvrdom o invaliditetu, koji imaju pravo na dodatna tri dana plaćenog dopusta godišnje (dosad je osam ljudi iskoristilo to pravo), **b)** zaposlenike koji skrbe o djeci s invaliditetom, koji imaju pravo na dodatnih pet dana plaćenog dopusta godišnje (dosad je deset ljudi iskoristilo to pravo), **c)** zaposlenike koji pružaju neformalnu skrb svojim supružnicima, partnerima, roditeljima ili roditeljima supružnika, djedu ili baki koji imaju invaliditet, koji imaju pravo na dodatna dva dana plaćenog dopusta godišnje (dosad su 62 zaposlenika iskoristila to pravo).

PODRUČJE DJELATNOSTI

▶ Banking sector

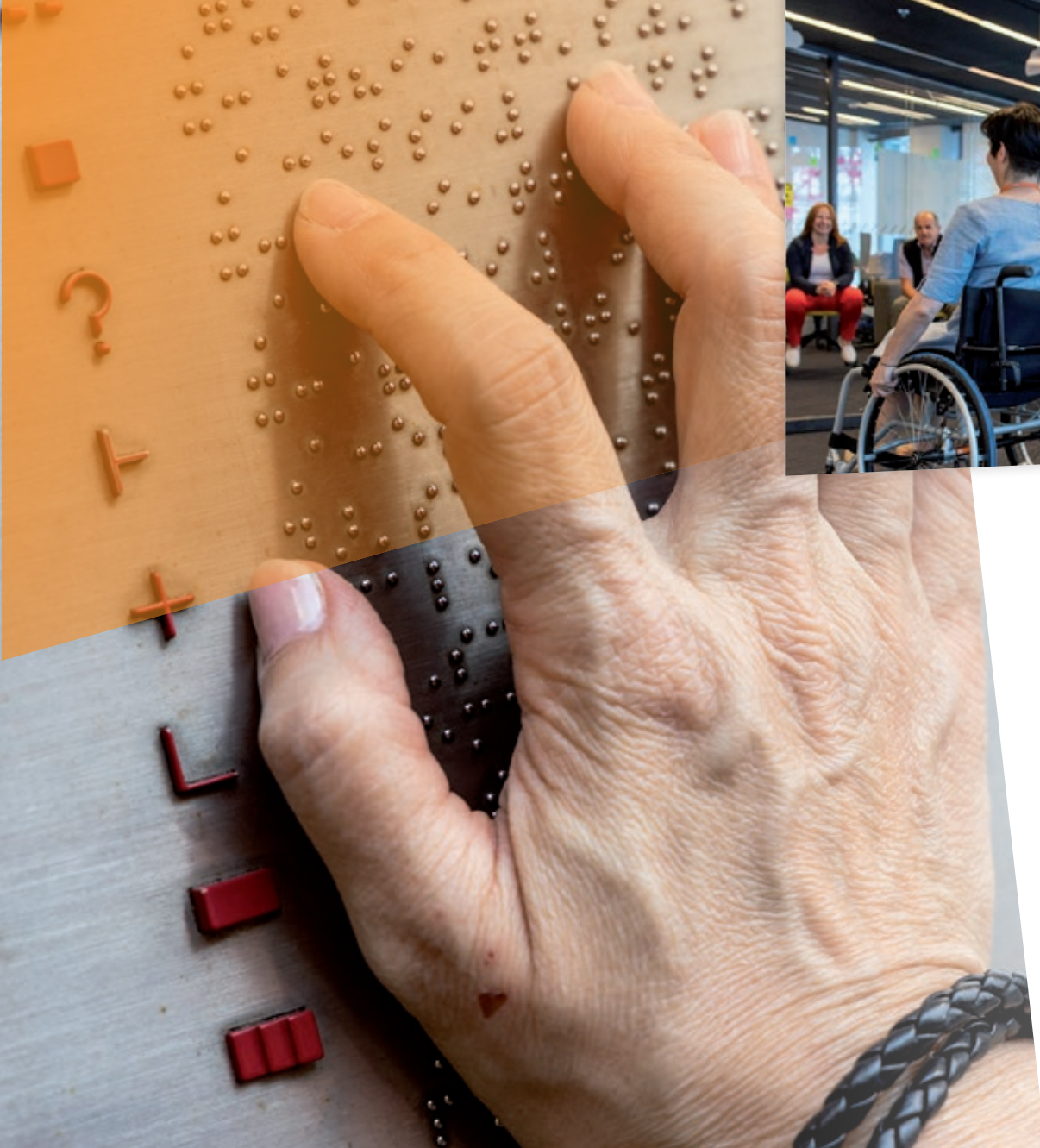
BROJ ZAPOSLENIH OSOBA S INVALIDITETOM

▶ 143

PODACI ZA KONTAKT

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

Banka ING Bank ŚlaŃski S.A. uspostavila je blisku suradnju s nevladinim organizacijama (fondacija za integraciju, fondacija za aktivaciju) koje provode obuke za osobe s invaliditetom i pružaju im podršku pri traženju posla i tijekom samog postupka zapošljavanja. Zajedno su objavili vodiče i brošure o olakšavanju uspješne prijave kandidata s invaliditetom u bankarskom sektoru. Društvo je 2019. pokrenulo inicijativu za borbu protiv diskriminacije i zlostavljanja zaposlenika, što uključuje obveznu e-obuku zaposlenika o tome kako prepoznati i djelovati u slučaju da dožive ili svjedoče neprimjerenom ponašanju ili postupanju. Za provedbu tih mjera i organiziranje informativnih događanja na razini cijelog društva, kao što je tjedan raznolikosti i uključivosti 2019., bili su presudni podrška i predani rad članova uprave.



©ING Bank Śląski S.A.

▶ PLANOWI ZA BUDUĆNOST

Važan je element projekta to što je banka ING Bank Śląski S.A. svoj pristup razvila na temelju potreba i preporuka svojih zaposlenika s invaliditetom o tome kako radno okruženje učiniti još pristupačnijim i uključivijim. Društvo organizira redovite razgovore između zaposlenika i članova uprave kako bi mogli otvoreno razgovarati o svim idejama. Dodatna je prednost to što su za troškove razumnih prilagodbi osigurana primjerena sredstva. Razumne prilagodbe zahtijevaju i promjene u radnim propisima i fleksibilniji pristup uprave i zaposlenika.





FRANCUSKA

▶ REBA DIZAJNA ZA LAKŠE ZAPOŠLJAVANJE OSOBA S INTELEKTUALNIM TEŠKOĆAMA U RESTORANU LE REFLET NANTES (FRANCUSKA)

▶ OPIS POZITIVNE PRAKSE

Flore Lelièvre odlučila je otvoriti restoran u kojem bi osobe poput njezina starijeg brata s Downovim sindromom mogle raditi kao svi ostali. Cilj je bio otvoriti prostor u središtu Nantesa koji bi svojim arhitektonskim i dizajnerskim rješenjima moglo omogućiti rad osobama s intelektualnim teškoćama i zadovoljiti njihove potrebe.

Važan društveni cilj, osim stvaranja radnih mjesta, bio je i boriti se sa stereotipima i potaknuti socijalnu uključenost osoba s invaliditetom u široj javnosti. Nakon godine dana prikupljanja sredstava restoran Le Reflet uspješno je otvoren te zapošljava sedam osoba s intelektualnim teškoćama na neodređeno radno vrijeme i s normalnom plaćom. Restoran nudi tradicionalna francuska jela, otvoren je u vrijeme ručka od utorka do petka, a od četvrtka do subote i u vrijeme večere. Na jelovniku se nalaze svježe pripremljeni obroci, a ponuda se mijenja svaka dva tjedna.

Ovaj je projekt poseban jer su u restoranu uvedena dizajnerska rješenja koja osobama s invaliditetom omogućuju obavljanje poslova u kuhinji i poslove konobara. Na primjer, sustav primanja narudžbi prilagođen je osoblju s teškoćama čitanja, pisanja ili pamćenja. Posjetiteljima se daju kartice za narudžbu na kojima mogu označiti željene broke i pića. Budući

da puno osoba s Downovim sindromom ima stisak i nabore dlana drukčije od drugih ljudi, dizajnirani su ergonomski pladnjevi s oblikovanim otiscima za dlan na donjem dijelu. To osoblju s Downovim sindromom omogućuje stabilnije i sigurnije držanje pladnja. Prilagođeni podmetači pomažu osoblju vizualizirati mjesto za pribor. U kuhinji se nalazi posebna radna stanica, a mnogo alata i pribora ergonomski je prilagođeno zaposlenicima. Nadalje, za svakog zaposlenika napravljena su razna vizualna pomagala i piktogrami kako bi se unaprijedile njihove vještine i samostalnost u radu.

Glavne teškoće u provedbi projekta povezane su s administrativnim opterećenjima. Le Reflet je od otvorenja bio na raznim medijskim kanalima više od 120 puta i dobio je izvrsne recenzije korisnika u pogledu kvalitete hrane, ali i atmosfere te sveukupnog dojma. Restoran je osvojio više nagrada za svoj rad.

▶ PLANovi ZA BUDUĆNOST

Le Reflet može s ponosom reći da je razvio kontrolni sustav koji bi se mogao koristiti kao vodeći alat za potrebe ugostiteljskih poduzeća koja žele zaposliti osobe s intelektualnim teškoćama ili osobe s teškoćama u pamćenju. Uspjeh ovog projekta ovisi o suradnji više dionika sa stručnjacima iz raznih područja. Restoran se već proširio i otvorio novi prostor u središtu Pariza.

PODRUČJE DJELATNOSTI

▶ gastronomija

BROJ ZAPOSLENIH OSOBA S INVALIDITETOM

▶ 7

PODACI ZA KONTAKT

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





HRVATSKA

▶ OBUČAVANJE I ZAPOŠLJAVANJE OSOBA S INVALIDITETOM U NOVOOSNOVANOM PODUZEĆU DOMINO DIZAJN D.O.O. ZA IZRADU INTERNETSKIH STRANICA (HRVATSKA)

▶ OPIS POZITIVNE PRAKSE

Domino Dizajn d.o.o. malo je hrvatsko poduzeće koje se bavi dizajnom i informacijskim tehnologijama.

Uz financijsku potporu hrvatskog Zavoda za vještačenje, profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom (ZOŠI) poduzeće je 2018. pokrenulo projekt za zapošljavanje dviju osoba s invaliditetom (1 gluhu osobu i 1 osobu s tjelesnim invaliditetom) na razvoju i pripremi web-aplikacije za tržište.

Domino Dizajn želi stvoriti nezavisno poduzeće u kojem osobe s invaliditetom rade zajedno s osobama bez invaliditeta dok ostvaruje dovoljno prihoda kako bi osiguralo rad i rast u planiranom smjeru.

Poduzeće čvrsto vjeruje u to da su:

“ osobe s invaliditetom vrijedne i lojalne i mogu se dobro uklopiti u bilo koje poslovanje pod uvjetom da im se dodijele poslovi koje one mogu u potpunosti (ili uz određene prilagodbe) obavljati i na kojima mogu ostvariti svoj puni potencijal.

Prije početka provedbe projekta Domino Dizajn dobio je svu potrebnu opremu, napravio prilagodbe na radnome mjestu, zaposlio osobe s invaliditetom i osigurao im jednogodišnju IT obuku. Zahvaljujući tehnologiji razumne prilagodbe postale su lakše, kao i samo napajanje i računalno upravljanje strojevima koje obavlja osoblje. Zaposlenici su se dobro integrirali u tim, a posao je pozitivno utjecao na njihove živote i financijsku situaciju.

PODRUČJE DJELATNOSTI

▶ dizajn i informacijske tehnologije

BROJ ZAPOSLENIH OSOBA S INVALIDITETOM

▶ 2

PODACI ZA KONTAKT

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



▶ **PLANOVI ZA BUDUĆNOST**

Ovaj se projekt smatra uspješnim jer je razvijen tako da funkcionira na otvorenom tržištu rada. Pokazuje i da manja poduzeća mogu zaposliti osobe s invaliditetom. Budući da poduzeće planira dalje razvijati provedbu visokotehnoških projekata, važno je zaposliti ljude s pravim tehnološkim vještinama. Do kraja 2020. poduzeće će moći zaposliti još jednu osobu s invaliditetom te će imati stabilne prihode i realističnu mogućnost za rast i razvoj.





LITVA

▶ UKLJUČIVANJE OSOBA S INVALIDITETOM U RAD SVIH ODJELA TVORNICE PAPIRA „JSC SMILTANIS IR KO“ (LITVA)

▶ OPIS POZITIVNE PRAKSE

Nakon pozitivnih iskustava s radnicima s invaliditetom litavsko društvo „JSC SMILTANIS IR KO“ odlučilo se 2008. prijaviti za status socijalnog poduzeća prema litavskom zakonodavstvu.

Cilj je bio uključiti više osoba s invaliditetom u rad društva, i to ne samo u proizvodnji, već i u odjelima za prodaju, marketing i računovodstvo. Trenutačno više od 50 % zaposlenika čine osobe s različitim vrstama invaliditeta zaposlene na ugovorima na puno radno vrijeme.

Društvo pruža individualizirane razumne prilagodbe svim zaposlenicima kojima su potrebne. Primjerice, član osoblja s Downovim sindromom na raspolaganju ima osobnu potporu. Gluhe osobe čine otprilike 10 % zaposlenika, što je na početku predstavljalo određene poteškoće u komunikaciji. Nadzornici su prošli i obuku iz znakovnog jezika kako bi mogli izravno razgovarati sa svojim zaposlenicima. Angažiraju se prevoditelji za znakovni jezik za potrebe sastanaka na razini društva ili na putovanjima u organizaciji

društva. Prije zapošljavanja osoba s tjelesnim ograničenjima napravljene su prilagodbe ulaza i zahoda te su posebno prilagođeni radni prostori. Članovi osoblja s invaliditetom potpuno su integrirani u rad društva, sudjeluju na obukama i raznim društvenim događanjima, kao i svi drugi zaposlenici. Budući da zaposlenici s invaliditetom često rade sporije, što se pokazalo kao poteškoća, društvo sada računa s duljim vremenom proizvodnje pri prihvaćanju novih narudžbi.

Predanost glavnog direktora bila je presudna u stvaranju radnog okruženja koje je poticajno i uključivo za sve. Među pozitivne ishode projekta ubrajaju se i male fluktuacije radne snage zato što se osobe osjećaju cijenjenima, vole svoj posao u tvornici i zarađuju pristojnu plaću.

PODRUČJE DJELATNOSTI

- ▶ proizvodnja papira i uredskih materijala

BROJ ZAPOSLENIH OSOBA S INVALIDITETOM

- ▶ 45

PODACI ZA KONTAKT

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



▶ **PLANOVI ZA BUDUĆNOST**

Pozitivna praksa društva „JSC SMILTANIS IR KO” dokaz je da zapošljavanje osoba s invaliditetom nije prepreka uspjehu društva, već dapače pridonosi njegovu napretku. Osobe s invaliditetom mogu biti predani i lojalni radnici, a uz potrebnu podršku mogu raditi u različitim odjelima i ulogama.






ČEŠKA

► SOCIJALNO PODUZETNIŠTVO U DRUŠTVU ETINCELLE O.S. ZA BORBU PROTIV STEREOTIPA I OTVARANJE PREMA ZAPOŠLJAVANJU NA OTVORENOM TRŽIŠTU RADA (ČEŠKA)

► OPIS POZITIVNE PRAKSE

Etincelle je pokrenut prije petnaest godina kao centar za strukovno obrazovanje i osposobljavanje. U centru su ubrzo uvidjeli da, usprkos tomu što osobe s invaliditetom uspješno završavaju programe obuke, nema poslodavaca koji bi im dali posao zbog ukorijenjenih stereotipova u društvu.

Stoga je Etincelle odlučio postati socijalno poduzeće i izravno otvarati radna mjesta za osobe s invaliditetom u sektorima gastronomije i čišćenja. Inicijalni je projekt dobio potporu iz Europskog socijalnog fonda. Danas je društvo financijski nezavisno i broji deset kafića, šest grupa za čišćenje i poljoprivredno gospodarstvo. Ukupno zapošljava gotovo 150 osoba s intelektualnim teškoćama.

Bez obzira na to Etincelle se na temelju svojih iskustava odlučio ponovno pozabaviti pružanjem

podrške osobama s invaliditetom u potrazi za poslom na otvorenom tržištu rada. Nude suradnju poslodavcima koji nemaju iskustva u zapošljavanju osoba s intelektualnim teškoćama. Etincelle je svojim ugostiteljskim objektom „Mezi Řádky” stvorio istinski inovativan, socijalan koncept franšize koji se može lako primijeniti i pripremiti za zaposlenike s invaliditetom. Toj inicijativi pridružen je metodološki program za posrednike za zapošljavanje i voditelje obuke koji su u izravnom kontaktu sa zaposlenicima s invaliditetom (npr. u kuhinji).

PODRUČJE DJELATNOSTI

- gastronomija, usluge čišćenja

BROJ ZAPOSLENIH OSOBA S INVALIDITETOM

- 148

PODACI ZA KONTAKT

<http://etincelle.cz/>

U posljednjih 15 godina 80 % više od 700 Etincelleovih zaposlenika činile su osobe s invaliditetom koje su ondje stjecale vještine i radno iskustvo te ostvarivale financijsku samostalnost. Mnogi od njih odlučili su napustiti društvo radi karijere na otvorenom tržištu rada.

“ Smatramo da je od presudne važnosti ozbiljno shvatiti potencijal svake osobe i pomoći u rastu svima koji to žele.



▶ **PLANOVI ZA BUDUĆNOST**

U početku je među klijentima vladalo veliko nepovjerenje prema Etincelleovim kafčicama, u kojima svježije ispečene proizvode i druge obroke pripremaju osobe s invaliditetom. Stoga su u Etincelleu odlučili ne isticati njegovu ukljuživost, već kupce privući kvalitetom proizvoda. Taj se model poslovanja pokazao uspješnim i svi kafčici uspješno posluju.

Etincelle smatra da je potrebno snažno i izvršno zakonodavstvo protiv diskriminacije kako bi se poslodavce na otvorenom tržištu rada potaknulo na zapošljavanje osoba s invaliditetom. Poslodavcima bi se trebala pružiti potpora kako bi mogli uvesti razumne prilagodbe koje će funkcionirati.



▶ USPJEŠNO SOCIJALNO PODUZEĆE ZA OSPOSOBLJAVANJE OSOBA S INVALIDITETOM ZA OTVORENO TRŽIŠTE RADA U PODUZEĆU GRUPO SIFU (ŠPANJOLSKA)

▶ OPIS POZITIVNE PRAKSE

Grupo SIFU osnovan je u duhu uključivosti u Barceloni 1993., u vrijeme kada se na španjolskom tržištu rada nisu nudile nikakve mogućnosti za osobe s invaliditetom. Poduzeće je u više od 20 godina djelatnosti proširilo svoje poslovanje i sada posluje u više od 30 ureda širom Španjolske, a prvi međunarodni ured osnovalo je u Francuskoj 2018.

Zapošljava otprilike 4500 osoba s invaliditetom u Španjolskoj, među kojima je 35 % osoba kojima je potrebna velika podrška. Radi se o socijalnom poduzeću koje nudi usluge održavanja objekata društvima koja takve zadatke povjeravaju vanjskim izvršiteljima, uključujući:

- ▶ usluge čišćenja
- ▶ upravljanje objektom
- ▶ isporuku robe i usluga
- ▶ održavanje
- ▶ savjetovanje o društveno odgovornom poslovanju.

Grupo SIFU pokrenuo je 2019. – 2020. program uključivog zapošljavanja kako bi se ojačao pristup osoba s invaliditetom otvorenom tržištu rada. Kako bi unaprijedilo njihovu zapošljivost na otvorenom tržištu rada, poduzeće je osiguralo više od 30 000 sati obuke za više od 1300 ljudi. Poduzeće je 2019. više od 100 zaposlenika pomoglo pri prelasku na otvoreno tržište rada. Nadalje, zaklada Grupo SIFU neprofitna je organizacija koja provodi programe jačanja svijesti i senzibiliziranja poduzeća na otvorenom tržištu rada kako bi ih uvjerila u prednosti zapošljavanja osoba s invaliditetom.

Grupo SIFU osvojio je 2020. i nagradu „[Employment for All](#)“ („[Posao za sve](#)“) Europske udruge pružatelja usluga osobama s invaliditetom u poslovnoj kategoriji.

PODRUČJE DJELATNOSTI

- ▶ usluge održavanja objekata

BROJ ZAPOSLENIH OSOBA S INVALIDITETOM

- ▶ 4500

PODACI ZA KONTAKT

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



▶ PLANOVI ZA BUDUĆNOST

Španjolska poduzeća prema zakonodavstvu za borbu protiv diskriminacije moraju ispuniti kvotu od 2 % za zapošljavanje osoba s invaliditetom i, kad god je to moguće, davati prednost uslugama koje pružaju društveno uključiva poduzeća. U slučaju da poduzeće ne može zadovoljiti kvotu od 2 %, svoje obveze može ispuniti sklapanjem ugovora sa socijalnim poduzećima koja za razne usluge zapošljavaju osobe s invaliditetom. Međutim, u Španjolskoj te pravne obveze ne ispunjava 81 % privatnih poduzeća. Prema poduzeću Grupo SIFU na društvenoj su razini i dalje široko prisutni stereotipovi i manjak znanja, što osobama s invaliditetom otežava pronalazak posla na otvorenom tržištu rada. Njihova je misija, stoga, svojim visokokvalitetnim uslugama pokazati da zapošljavanje osoba s invaliditetom može biti uspješan poslovni model.



PRIMJER IZ CIVILNOG DRUŠTVA

- MREŽA „VALUEABLE NETWORK“ ZA PROMICANJE UKLJUČIVANJA OSOBA S INTELKTUALNIM TEŠKOĆAMA U UGOSTITELJSKI SEKTOR
(ITALIJA, ŠPANJOLSKA, PORTUGAL, MAĐARSKA, NJEMAČKA, TURSKA)

PODRUČJE DJELATNOSTI

- ugostiteljski sektor
(hoteli, restorani, kafići)

BROJ ZAPOSLENIH OSOBA S INVALIDITETOM

- 75

PODACI ZA KONTAKT

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

Valueable
NETWORK

empathy
BISTRO



◀ ©Fotografija: Down Alapítvány,
Big Chefs Kavaklidere, Valueable Network, Hungary ▲

► OPIS POZITIVNE PRAKSE

Mreža „Valueable Network” nastala je kao dio projekta koji je sufinancirala Europska komisija u okviru programa Erasmus+, a pokrenuta je u prosincu 2016. Obuhvaća šest europskih država: Italiju, Španjolsku, Portugal, Mađarsku, Njemačku i Tursku.

Cilj je projekta unaprijediti društveno odgovorno poslovanje promicanjem uključivanja osoba s intelektualnim teškoćama na tržište rada s pomoću ciljanog zapošljavanja u ugostiteljskom sektoru.

Već je više od 100 predanih partnerskih poduzeća uključeno u rad mreže „Valueable Network” (hoteli, restorani i kafići), koja nude pripravnništvo i plaćena radna mjesta na otvorenom tržištu rada ukupno 226 osoba s intelektualnim teškoćama. Na ugovorima na neodređeno ili određeno vrijeme zaposleno je 75 ljudi. Od početka projekta osobama s intelektualnim teškoćama dostupni su mentori koji im pomažu da pronađu novi posao, upravljaju sastancima, prate ih do novog radnog mjesta te im pomažu s obavljanjem zadataka i integracijom u tim. Razvijen je i protokol za suradnju s hotelskim lancima, kao

i tečajevi e-učenja za pružatelje strukovnog obrazovanja i osposobljavanja.

Zaštitni znak „Valueable – handing opportunities” namijenjen je partnerskim poduzećima u mreži koja mogu iskazati predanost na tri razine: brončanoj, srebrnoj i zlatnoj. Zlatni znak dodjeljuje se poslodavcima koji imaju barem jednog radnika s intelektualnim teškoćama i djeluju kao ambasadori zaštitnog znaka. Takva zaposlenja na otvorenom tržištu rada pomogla su osobama s intelektualnim teškoćama da budu samostalnije, i na poslu i u privatnom životu, jer su im pomogla razviti mnoge nove vještine i ostvariti prihode.

► PLANVI ZA BUDUĆNOST

Sve veći broj hotela, restorana i drugih društava koji su uključeni u projekt „Valueable Network” dokaz je da se ugostiteljski sektor zalaže za uključivanje osoba s intelektualnim teškoćama na tržište rada te ih smatra pouzdanom radnom snagom kad im se pruže razumne prilagodbe. Osim što je pridonio stvaranju poticajnijeg i učinkovitijeg radnog okruženja u mnogim poduzećima, projekt je utjecao i na podizanje svijesti šire javnosti o toj temi. Među poteškoćama koje su se pojavile bilo je i to što osobe s invaliditetom često nisu prošle potrebnu obuku ili nisu bile motivirane tražiti zaposlenje na otvorenom tržištu rada zbog ukorijenjene stigme i socijalnog isključenja. Za projekt je potrebno održivo financiranje kako bi se osobama s intelektualnim teškoćama pružila stabilna i pouzdana perspektiva za pronalazak posla u ugostiteljskom sektoru.

▶ TKO VAM MOŽE POMOĆI DA OSTVARITE SVOJA PRAVA?

▶ KONTAKTI ZA INFORMACIJE I PODRŠKU U SLUČAJU DISKRIMINACIJE

NACIONALNA TIJELA ZA RAVNOPRAVNOST

Tijela za ravnopravnost javne su ustanove koje se bore protiv diskriminacije na nacionalnoj razini i koje su ovlaštene promicati, analizirati, nadzirati i podržavati jednako postupanje u nacionalnom kontekstu.

BELGIJA

- ▶ Belgijski institut za ravnopravnost žena i muškaraca
- ▶ Unia (Međusavezni centar za jednake mogućnosti)

BUGARSKA

- ▶ Komisija za zaštitu od diskriminacije

ČEŠKA

- ▶ Pučki pravobranitelj

DANSKA

- ▶ Odbor za jednako postupanje
- ▶ Danski institut za ljudska prava

NJEMAČKA

- ▶ Savezna agencija za borbu protiv diskriminacije

ESTONIJA

- ▶ Povjerenik za ravnopravnost spolova i jednako postupanje

IRSKA

- ▶ Irsko povjerenstvo za ljudska prava i ravnopravnost

GRČKA

- ▶ Grčki pučki pravobranitelj

ŠPANJOLSKA

- ▶ Vijeće za suzbijanje rasne ili etničke diskriminacije
- ▶ Institut za žene i jednake mogućnosti

FRANCUSKA

- ▶ Javni pravobranitelj

HRVATSKA

- ▶ Ured pučkog pravobranitelja
- ▶ Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova
- ▶ Pravobranitelj za osobe s invaliditetom

ITALIJA

- ▶ Nacionalni savjetnik za ravnopravnost
- ▶ Nacionalni ured za borbu protiv rasne diskriminacije – UNAR

CIPAR

- ▶ Ured povjerenika za administraciju i zaštitu ljudskih prava

LATVIJA

- ▶ Ured pučkog pravobranitelja

LITVA

- ▶ Ured pravobranitelja za jednake mogućnosti

LUKSEMBURG

- ▶ Centar za promicanje jednakog postupanja

MAĐARSKA

- ▶ Uprava za jednako postupanje
- ▶ Ured povjerenika za temeljna prava

MALTA

- ▶ Odbor za prava osoba s invaliditetom – CRPD
- ▶ Nacionalno povjerenstvo za promicanje ravnopravnosti – NCPE

NIZOZEMSKA

- ▶ Nizozemski institut za ljudska prava

AUSTRIJA

- ▶ Austrijski pravobranitelj za osobe s invaliditetom
- ▶ Pravobranitelj za jednako postupanje

POLJSKA

- ▶ Povjerenik za ljudska prava

PORTUGAL

- ▶ Povjerenstvo za državljanstvo i ravnopravnost spolova
- ▶ Povjerenstvo za ravnopravnost na radu i pri zapošljavanju
- ▶ Visoko povjerenstvo za migracije

RUMUNJSKA

- ▶ Nacionalno vijeće za borbu protiv diskriminacije

SLOVENIJA

- ▶ Zagovornik načela ravnopravnosti

SLOVAČKA

- ▶ Nacionalni centar za ljudska prava

FINSKA

- ▶ Pravobranitelj za borbu protiv diskriminacije
- ▶ Pravobranitelj za ravnopravnost

ŠVEDSKA

- ▶ Pravobranitelj za ravnopravnost

▶ POVELJE O RAZNOLIKOSTI

Potpisivanjem povelje o raznolikosti organizacija se obvezuje raditi na promicanju raznolikosti i jednakih mogućnosti za svoje osoblje.

BELGIJA

Povelja o raznolikosti Regije glavnog grada Bruxellesa pokrenuta je u prosincu 2005. i uključuje više od 162 organizacije. Poveljom upravlja Ministarstvo zapošljavanja i gospodarstva u suradnji sa Sindikatom poduzeća u Bruxellesu (UEB) i Ministarstvom Regije glavnog grada Bruxellesa.

BUGARSKA

Povelja se očekuje 2020.*

ČEŠKA

Češka povelja o raznolikosti pokrenuta je u studenome 2014. i ima 21 potpisnika, uključujući neke od najvećih multinacionalnih organizacija u zemlji.

DANSKA

Danska povelja o raznolikosti pokrenuta je 2011. Izradila ju je udruga Nydanske uz potporu danskog Ministarstva djece, rodne ravnopravnosti, integracije i socijalne skrbi.

NJEMAČKA

Njemačka Charta der Vielfalt pokrenuta je u prosincu 2006. i broji više od 2900 potpisnika. Pokriva devet područja diskriminacije, slično kao i francuska povelja.

ESTONIJA

Estonska povelja o raznolikosti Eesti Mitmekesisuse Kokkulepewas pokrenuta je u studenome 2012. Njome upravlja Estonski centar za ljudska prava.

IRSKA

Irska povelja o raznolikosti pokrenuta je u listopadu 2012., a njome upravlja ukupno 11 organizacija koje predstavljaju širu poslovnu zajednicu, uključujući irsku udrugu poslodavaca IBEC, koja predstavlja irski poslovni sektor.

GRČKA

Grčka povelja o raznolikosti pokrenuta je u svibnju 2019. te ima potporu Grčkog glavnog tajništva za ravnopravnost spolova Ministarstva unutarnjih poslova, Ekonomskog i socijalnog vijeća Grčke, Saveza općina u Grčkoj i Helenskog saveza poduzeća. Ima više od 140 potpisnika.

ŠPANJOLSKA

Španjolska povelja o raznolikosti Fundación Diversidad – Charter de la Diversidad en España pokrenuta je u ožujku 2009. i potpisalo ju je više od 650 društava iz javnog i privatnog sektora. Povelja je pokrenuta na inicijativu Europskog instituta za upravljanje raznolikošću i zaklade Alares, uz potporu španjolskog Ministarstva jednakih mogućnosti.

FRANCUSKA

Francuska povelja o raznolikosti pokrenuta je u listopadu 2004. i njome upravlja organizacija Les Entreprises pour la Cité (ranije IMS-Entreprendre pour la Cité), koja radi na promicanju društveno odgovornog poslovanja. Trenutačno broji više od 3200 potpisnika, uglavnom mala i srednja poduzeća, ali i javne institucije.

HRVATSKA

Hrvatska povelja pokrenuta je 4. listopada 2017. u Zagrebu i sufinancirana je sredstvima u okviru programa Pravosuđe Europske unije. Do kraja 2017. imala je 38 potpisnika.

ITALIJA

Talijansku povelju za jednake mogućnosti i ravnopravnost na poslu pokrenulo je Ministarstvo rada. Povelja ima potporu talijanskog ministra rada i ministra jednakih mogućnosti, a pokrenuli su je Nacionalni savjetnik za jednake mogućnosti Ministarstva rada, Fondazione Sodalitas i upravni odbor koju je promiče. Povelju je potpisalo otprilike 895 privatnih poduzeća, uključujući oko 450 MSP-ova i 160 javnih tijela s više od 700 000 zaposlenika.

CIPAR

Povelja se očekuje 2020.*

LATVIJA

Latvijsku povelju o raznolikosti pokrenulo je udruženje Open Centre u veljači 2019.

LITVA

Litavsku povelju o raznolikosti pokrenula je u listopadu 2018. Skupina za razvoj raznolikosti i SOPA, a potpisalo ju je 25 poduzeća.

LUKSEMBURG

Povelju o raznolikosti Lëtzebuerg pokrenuo je IMS Luxembourg (Institut pour le Mouvement Sociétal) u rujnu 2012., a do 2019. ju je potpisalo 188 subjekata iz privatnog i javnog sektora.

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



MAĐARSKA

Mađarsku povelju o raznolikosti pokrenuo je u listopadu 2016. Mađarski forum vodećih poslovnih ljudi (HBLF) u suradnji s društvom mtd Consulting i uz potporu mađarskog Ministarstva nacionalnog gospodarstva.

MALTA

Povelja još nije pokrenuta.

NIZOZEMSKA

Nizozemska povelja o raznolikosti Charter Diversiteit pokrenuta je u srpnju 2015., kada su je potpisala 22 poslodavca iz javnog i privatnog sektora.

AUSTRIJA

Austrijska Charta der Vielfalt pokrenuta je u studenome 2010. i ima više od 230 potpisnika iz privatnog i javnog sektora. Poveljom upravljaju Austrijska savezna gospodarska komora i Bečka gospodarska komora.

POLJSKA

Poljska povelja o raznolikosti, Karta Różnorodności pokrenuta je u veljači 2012. i ima više od 270 potpisnika. Pokrenuo ju je Forum za odgovorno poslovanje u suradnji s Uredom opunomoćenika Vlade za jednako postupanje i Ured poljskog branitelja ljudskih prava.

PORTUGAL

Portugalska povelja o raznolikosti Carta Portuguesa para a Diversidade pokrenuta je u ožujku 2016.

RUMUNJSKA

Rumunjska povelja o raznolikosti pokrenuta je u travnju 2018. u Bukureštu uz 80 potpisnika. Razvijena je u okviru projekta I.D.E.A.S. (Innovation. Diversity. Economy. Awareness. Success. – inovacije, raznolikost, gospodarstvo, informiranost, uspjeh). Njezina provedba sufinancirana je sredstvima Programa Europske unije o pravima, jednakosti i građanstvu.

SLOVENIJA

Slovenska povelja o raznolikosti pokrenuta je u studenome 2017. i ima više od 60 potpisnika. Za koordinaciju povelje zadužena je Dobrovita d.o.o., a sama povelja razvijena je u okviru projekta I.D.E.A.S. (Innovation. Diversity. Economy. Awareness. Success. – inovacije, raznolikost, gospodarstvo, informiranost, uspjeh). Njezina provedba sufinancirana je sredstvima financijske pomoći u okviru programa Pravosuđe Europske unije.

SLOVAČKA

Slovačka povelja o raznolikosti Charta Diverzity pokrenuta je u svibnju 2017. Poveljom upravlja zaklada Pontis (Nadacia Pontis) uz potporu Ministarstva rada, socijalne skrbi i obitelji Slovačke Republike.

FINSKA

Finska povelja o raznolikosti Suomen monimuotoisuusverkosto pokrenuta je u listopadu 2012. i ima 59 potpisnika. Njome upravlja FIBS, vodeća mreža za društvenu odgovornost poduzeća u Finskoj.

ŠVEDSKA

Švedska povelja o raznolikosti pokrenuta je u prosincu 2010. Njezini potpisnici zapošljavaju preko 300 000 ljudi.



▶ **ONTAKTI ZA INFORMACIJE NA EUROPSKOJ RAZINI**

- ▶ **Equinet** <https://equineteurope.org>
- ▶ **Europski ombudsman** <https://www.ombudsman.europa.eu/hr/home>
- ▶ **Agencija Europske unije za temeljna prava (FRA)** <https://fra.europa.eu>
- ▶ **Europsko nadzorno tijelo za rad** <https://www.ela.europa.eu>
- ▶ **Europska služba za zapošljavanje (EURES)** <https://ec.europa.eu>
- ▶ **Europski forum za osobe s invaliditetom (EDF)** <http://edf-feph.org>
- ▶ **Europska udruga pružatelja usluga osobama s invaliditetom (EASPD)** <https://www.easpd.eu>
- ▶ **Europska agencija za sigurnost i zdravlje na radu (EU-OSHA)** <https://osha.europa.eu>



▶ KAKO SE MOŽETE SUPROTSTAVITI DISKRIMINACIJI NA POSLU?

▶ ŠTO BISTE TREBALI UČINITI AKO TRPITE DISKRIMINACIJU?

- ▶ Trebali biste prikupiti dokaze koji idu u korist vašoj tvrdnji, kao što su pisma, e-poruke i drugi dokumenti.
- ▶ Morate dokazati da se prema vama nije ravnopravno postupalo zbog vašeg **spola, dobi, invaliditeta, spolne orijentacije, vjere ili uvjerenja, rasnog ili etničkog podrijetla**.
- ▶ Na poslodavcu je da dokaže da nije bilo kršenja načela jednakog postupanja, nego je odluka bila utemeljena na drugim legitimnim razlozima.
- ▶ Ako smatrate da zakonodavstvo u vašoj državi članici nije usklađeno s pravom Unije, pritužbu možete podnijeti Europskoj komisiji. Međutim, Komisija **ne može intervenirati u pojedinačnim slučajevima**.
- ▶ Možete se obratiti svojem nacionalnom tijelu za ravnopravnost koje može posredovati između vas i vašeg poslodavca. U određenim slučajevima može pokrenuti i sudski postupak (detalje o kontaktu vašeg nacionalnog tijela za ravnopravnost potražite u prethodnom tekstu).

▶ ŠTO SE DOGAĐA KAD PODNESETE PRITUŽBU NACIONALNOM SUDU?

- ▶ Ovisno o zakonima države članice predmeti povezani s diskriminacijom mogu se rješavati u okviru kaznenih, građanskih ili upravnih postupaka.
- ▶ Ponekad je moguće sporazumno rješenje spora s poslodavcem uz pomoć izmiritelja iz države članice. Takvo je rješenje obično brže i povoljnije.
- ▶ Nakon što podnesete dokaze o diskriminaciji, poslodavci na koje se pritužba odnosi moraju dokazati da nije bilo diskriminacije iz razloga zabranjenih zakonom. **Direktivama EU-a o suzbijanju diskriminacije teret dokazivanja prebacuje se na poslodavce, čime se žrtvama diskriminacije olakšava podnošenje pritužbi**.
- ▶ Ako pritužba završi na sudu, pravnu pomoć i savjetovanje možete potražiti od tijela za ravnopravnost, sindikata, nevladinih udruga ili odvjetnika.
- ▶ Ako je nacionalnom sudu potrebna pomoć u tumačenju direktiva EU-a o suzbijanju diskriminacije, može uputiti prethodno pitanje Sudu EU-a.

▶ **ŠTO SE DOGAĐA AKO VAŠA
PRITUŽBA BUDE PRIHVAĆENA?**

- ▶ Iako se u zakonodavstvu Unije ne navodi koje su korektivne mjere dostupne, ističe se potreba za učinkovitim, razmjernim i odvraćajućim sankcijama.
- ▶ Ovisno o nacionalnom zakonodavstvu mogli biste imati pravo na kompenzaciju, povratak na posao ili nalog kojim od poslodavca zahtijeva da ispravi diskriminaciju i osigura razumne prilagodbe.





Ured za publikacije
Europske unije

Luxembourg: Ured za publikacije Europske unije, 2020

©Europska unija, 2020

Ponovna je uporaba dopuštena uz uvjet navođenja izvora. Politiku ponovne uporabe dokumenata Europske komisije uređuje Odluka 2011/833/EU od 12. prosinca 2011. (SL L 330, 14.12.2011., str. 39.).

Fotografija: ©Európska únia, ©Shutterstock & ©iStock

Za svaku uporabu ili reprodukciju fotografija ili druge građe koja nije zaštićena autorskim pravom EU-a dopuštenje treba zatražiti izravno od vlasnika prava.

ISBN 978-92-76-19219-0

doi: 10.2767/569831