

KAKO RAZUMNE PRILAGODITVE PRENESTI V PRAKSO

VODNIK PO
OBETAVNIH PRAKSAH



#EUvsDiscrimination

VAŠE
PRAVICE

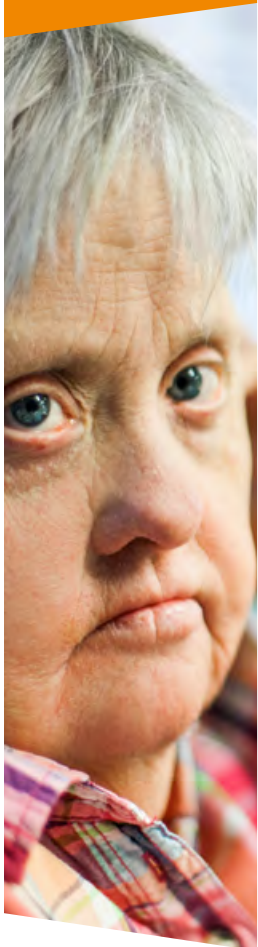


Informacije, predstavljene v tem vodniku, so neposredno zagotovili delodajalci na nacionalni ravni, in sicer na podlagi vprašalnika, pripravljenega za kampanjo EUvsDiscrimination. Informacije o praksah zaposlovanja, vključno s številom zaposlenih invalidov, ali ukrepih razumnih prilagoditev so torej subjektivne, zato Evropska komisija ni odgovorna za veljavnost informacij.

Ta vodnik je pripravila dr. Magdi BIRTHA, ki je poročevalka za kampanjo EUvsDiscrimination in raziskovalka pri Evropskem centru za socialno politiko in raziskave.

Niti Evropska komisija niti osebe, ki delujejo v njenem imenu, niso odgovorne za uporabo podatkov iz te publikacije. Več informacij o Evropski uniji je na voljo na internetu (<http://www.europa.eu>).

KAZALO



KAMPANJA EUvsDISCRIMINATION	06
OZADJE	08
KAJ JE RAZUMNA PRILAGODITEV?	12
OBETAVNE PRAKSE ZAPOSLOVANJA INVALIDOV NA ODPRTEM TRGU DELA	14
A · PRIMERI IZ JAVNEGA SEKTORJA	15
▶ Zaposlovanje invalidov v organizaciji Bruxelles Environnement (Belgija)	16
▶ Zaposlovanje oseb z intelektualnimi ovirami kot javnih uslužbencev uprave province Bizkaia (Španija)	18
▶ Zaposlovanje oseb z motnjami avtističnega spektra pri državnem uradu za sodstvo (Madžarska)	20
▶ Načrt za raznolikost službe za požarno varnost in nujno medicinsko pomoč (SIAMU) v regiji glavnega mesta Bruselj (Belgija)	22
▶ Izvajanje načrta za raznolikost v občini Uccle (Belgija)	24
▶ Prilagoditev pisarne javnega zavoda za zaposlovanje potrebam zaposlenega invalida (Francija)	26
B · PRIMERI IZ ZASEBNEGA SEKTORJA	29
▶ Vključujoč katalog za dostopnost v družbi Shell Global/Shell Bulgaria EAD (Bolgarija)	30
▶ Zaposlitvena rehabilitacija kot kadrovska storitev v družbi E.ON Hungary Ltd. (Madžarska)	32
▶ Paket ugodnosti za invalide, zaposlene pri banki ING Bank Śląski S. A. (Poljska)	34
▶ Uporaba zasnove v podporo zaposlovanju oseb z intelektualnimi ovirami v restavraciji Le Reflet v Nantesu (Francija)	36
▶ Usposabljanje in zaposlovanje invalidov v zagonskem podjetju za razvoj spletnih strani Domino Dizajn d. o. o. (Hrvaška)	38
▶ Vključevanje invalidov v vse oddelke tovarne papirja JSC „SMILTAINIS IR KO“ (Litva)	40
▶ Socialno podjetništvo v podjetju Etincelle o. s. za boj proti stereotipom in utiranje poti do zaposlovanja na odprtem trgu dela (Češka)	42
▶ Uspešno socialno podjetje za usposabljanje invalidov za odprti trg dela pri podjetju Grupo SIFU (Španija)	44
C · PRIMER IZ CIVILNE DRUŽBE	46
▶ Mreža Valueable Network za spodbujanje vključevanja oseb z intelektualnimi ovirami v gostinstvo in hotelirstvo (Italija, Španija, Portugalska, Madžarska, Nemčija, Turčija)	47
KDO VAM LAHKO POMAGA UVELJAVLJATI PRAVICE?	48

KAMPANJA EUvsDISCRIMINATION

Evropska komisija je za obveščanje državljanov EU o njihovih pravicah do nediskriminacije maja 2019 začela kampanjo #EUvsDiscrimination.

Za kampanjo so bili pripravljene spletišče kampanje, letak in video posnetki v vseh uradnih jezikih EU, začela pa se je izvajati tudi strategija v zvezi z družbenimi mediji. Na spletišču EU so državljanom na voljo podrobnosti o njihovih nacionalnih organih za enakost, da lahko dobijo več informacij o tem, kako uveljavljati svoje pravice.

Drug del kampanje je bil osredotočen predvsem na **razumne prilagoditve za invalide**. Evropska komisija je zato med majem 2019 in marcem 2020 organizirala vrsto dogodkov v državah članicah, kjer so razlike med stopnjami zaposlenosti invalidnih in neinvalidnih oseb med največjimi v EU. Ukrepi so bili namenjeni ozaveščanju delodajalcev in državljanov EU, ki niso seznanjeni z možnostmi za boj proti diskriminaciji na delovnem mestu, zagotovljenimi z zakonodajo EU.

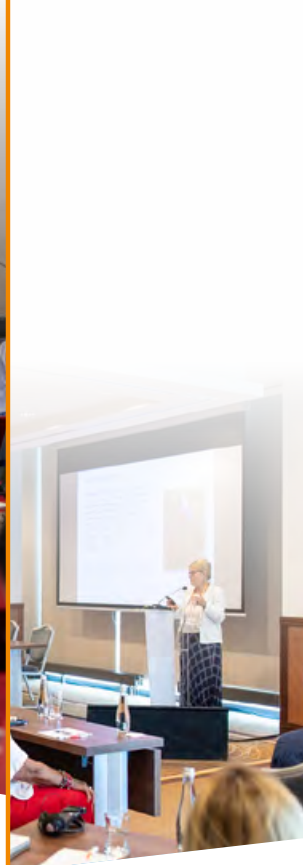
Ti dogodki so bili dobra priložnost za srečanje z delodajalci in neposredno razpravo z njimi o prednostih zaposlovanja invalidov, pa tudi o izkušnjah z zagotavljanjem razumnih prilagoditev za invalide.



BRUSELJ



BUKAREŠTA



VARŠAVA

Dogodki ozaveščanja so potekali v naslednjih državah članicah:

15. MAJ 2019



BRUSELJ

BELGIJA

7. JUNIJ 2019



BUKAREŠTA

ROMUNIJA

27. JUNIJ 2019



VARŠAVA

POLJSKA



SOFIJA



PRAGA



VILNA



ZAGREB



BUDIMPEŠTA

18. OKTOBER 2019



SOFIJA
BOLGARIJA

6. DECEMBER 2019



PRAGA
ČEŠKA

15. JANUAR 2020



VILNA
LITVA

24. JANUAR 2020



ZAGREB
HRVAŠKA

24. FEBRUAR 2020



BUDIMPEŠTA
MADŽARSKA

► DIREKTIVA EU O ENAKOSTI PRI ZAPOSLOVANJU (DIREKTIVA 2000/78/ES) PREPOVEDUJE DISKRIMINACIJO NA DELOVNEM MESTU NA PODLAGI STAROSTI, SPOLA, INVALIDNOSTI, NARODNOSTI ALI RASE, VERE ALI

Od leta 2000 zakonodaja o enakem obravnavanju na ravni EU določa minimalne ravni zaščite za vse, ki delajo v EU.

Zakonodaja od delodajalcev zahteva, da na delovnem mestu ne diskriminirajo, in zagotavlja pravico delavcev do nediskriminacije. Zakonodaja EU torej zagotavlja, da imajo ljudje, ki delajo v EU, pravico do enake obravnave pri zaposlovanju, delovnih pogojih, napredovanju, plačilu, dostopu do poklicnega usposabljanja, poklicnih pokojninah in odpuščanju.

Vse države članice EU so to direktivo že dolgo nazaj prenesle v nacionalno zakonodajo. Vendar je še vedno preveč ljudi, ki ne poznajo teh pravic in zaščite, ki jo zagotavlja Direktiva. Leta 2014 je bilo v skupnem poročilu o uporabi direktive o rasni enakosti in direktive o enakosti pri zaposlovanju ugotovljeno, da je „[s]edanji glavni izziv [...] še bolj seznanjati o že obstoječi zaščiti ter zagotoviti boljše izvajanje in uporabo direktiv v praksi“². Glede na posebno raziskavo Eurobarometra o diskriminaciji v EU v letu 2015 skoraj polovica ljudi v primeru diskriminacije ne bi poznala svojih

pravic³. Raziskave tudi kažejo, da približno eden od osmih Evropejcev meni, da je del skupine, izpostavljene tveganju diskriminacije, ker je pripadnik rasne ali etnične manjšine ali invalid ali zaradi svojega spola, spolne usmerjenosti, starosti, vere in/ali prepričanj.

Žal diskriminacija, sovražni govor in napadi na manjšine ostajajo vsakodnevna resničnost za številne ljudi v Evropski uniji.

Zlasti še vedno obstaja velika razlika med zaposlitvenim položajem invalidnih in neinvalidnih oseb, ki znaša 24,2 odstotne točke⁴. To pomeni, da je **pri invalidnih osebah v primerjavi z neinvalidnimi manj verjetno, da bodo zaposlene**, razlika pa je še večja pri osebah s težjo invalidnostjo. Invalidi so zaradi tradicionalne izključenosti s trga dela izpostavljeni socialni izključenosti in prikrajšanosti, pa tudi večjemu tveganju revščine in velikim oviram za

udejstvovanje v družbi. Kljub temu je zaposlovanje ključno za doseganje socialne vključenosti ter zmanjšanje revščine in neenakosti po vsej Uniji.

Taka trajna razlika v zaposlovanju obstaja kljub temu, da so EU in vse njene države članice ratificirale **Konvencijo ZN o pravicah invalidov (UNCPRD)**, ki izrecno prepoveduje diskriminacijo na podlagi invalidnosti na trgu dela, države pogodbenice pa poziva, naj zagotovijo **razumne prilagoditve na delovnem mestu**. Razumna prilagoditev pomeni, da bi bilo treba izvesti potrebne in ustrezne prilagoditve, da se invalidom omogoči uživanje človekovih pravic. Z zagotovitvijo razumnih prilagoditev se izboljša dostop invalidov do odprtega trga dela.



POGLEJMO POSLOVNI PRIMER

NEKATERE PREDNOSTI ZAPOSLOVANJA INVALIDOV

- ▶ Ponuja priložnost za zaposlovanje iz večjega bazena talentov,
- ▶ zmanjša menjavanje osebja,
- ▶ zniža stroške zdravlja pri delu,
- ▶ zmanjša odsotnost osebja,
- ▶ izboljša moralo osebja,
- ▶ izboljša razumevanje strank, s čimer se poveča število strank,
- ▶ pozitivno vpliva na ugled podjetja,
- ▶ zmanjša pravna tveganja,
- ▶ 1,48 EUR donosa na vsak porabljen euro,
- ▶ vse večje zahteve partnerskih organizacij,
- ▶ vse večji trg, saj vsak tretji človek med 50. in 65. letom starosti postane invalid.

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

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

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

⁴ Eurostat, statistika o dohodku in življenjskih pogojih v EU (EU-SILC), ki jo je analizirala Akademsko mreža evropskih strokovnjakov s področja invalidnosti (ANED): <https://www.disability-europe.net/downloads/1045-europe-2020-data-people-with-disabilities-tables-eu-silc-2017>

STOPNJA ZAPOSLENOSTI GLEDE NA STATUS INVALIDNOSTI, PO DRŽAVAH ČLANICAH (STAROST 20–64 LET)

2017

Vir podatkov:
statistika EU–SILC za leto 2017, kot jo je analizirala mreža ANED.

INVALIDNOST

	DA %	NE %	Razlika (v odstotnih točkah)
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

INVALIDNOST

	DA %	NE %	Razlika (v odstotnih točkah)
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

Stopnja zaposlenosti v EU



INVALIDNOST

DA %	NE %
50,6	74,8

Razlika
(v odstotnih točkah)

24,2

Namen tega vodnika je **izboljšati splošno razumevanje, kaj pomenijo razumne prilagoditve in kako jih prenesti v prakso**. Vodnik je osredotočen predvsem na razumne prilagoditve in invalidnost, v njem pa so poudarjene nekatere prednosti zaposlovanja invalidov na odprtem trgu dela. Do neke mere se bo uporabljal za podiranje mitov, da bi se odpravili najpogostejši stereotipi in napačne predstave glede stroškov ali zapletov pri zagotavljanju razumnih prilagoditev za invalide.

V vodniku so predstavljene obetavne prakse zavzetih javnih in zasebnih delodajalcev iz celotne EU, ki z različnimi ukrepi in veliko vizijo ustvarjanja raznolikega in prilagodljivega delovnega okolja že podpirajo vključevanje invalidov na trg dela. Vsi se strinjajo, da prisotnost invalidov v njihovih pisarnah in podjetjih koristi vsem. Nazadnje naj bi bil vodnik tudi za druge delodajalce spodbuda k zaposlovanju več invalidov in iskanju rešitev, kako jim zagotoviti razumne prilagoditve.



▶ KATERE VRSTE DISKRIMINACIJE NA DELOVNEM MESTU OBSTAJAJO?

ZAKONODAJA EU ZAJEMA VEČ PRIMEROV:

- ▶ **Neposredna diskriminacija** pomeni, da delodajalec z osebo na podlagi njene starosti, spola, invalidnosti, narodnosti ali rase, vere ali prepričanja ali spolne usmerjenosti ravna slabše kot z nekom drugim v primerljivem položaju. *Primer bi bil zavrnitev zaposlitve osebe, ker je starejša od 50 let.*
- ▶ **Posredna diskriminacija** pomeni, da praksa, politika ali pravilo, ki velja za vse, negativno vpliva na nekatere ljudi. Ti ukrepi se na prvi pogled zdijo nevtralni, vendar dejansko diskriminirajo nekatere ljudi. *Izvajanje pravil, ki so neugodna za delavce s krajšim delovnim časom, lahko na primer posredno diskriminira ženske, saj je večina delavcev s krajšim delovnim časom žensk.*
- ▶ **Nadlegovanje** je še ena oblika diskriminacije na delovnem mestu. Gre za nezaželeno ravnanje, ustrahovanje ali drugo vedenje, katerega namen ali posledica je ustvarjanje zastrašujočega, sovražnega, ponižujočega, sramotilnega ali žaljivega okolja. *Primer je, ko šef ali sodelavci homoseksualnemu sodelavcu ali sodelavki govorijo šale na temo spolne usmerjenosti.*
- ▶ **Navodilo**, naj se neka oseba diskriminira, pomeni spodbujanje nekoga k diskriminaciji neke druge osebe. *Primer je, ko delodajalec agencijo za začasno delo prosi, naj poišče samo delavce, mlajše od 40 let.*
- ▶ **Viktimizacija** pomeni, da ljudje trpijo negativne posledice kot odziv na pritožbo glede diskriminacije. *Primer je odpustitev ali zavrnitev napredovanja osebe, ker je proti nadrejenemu vložila pritožbo zaradi diskriminacije.*

▶ KAJ JE RAZUMNA PRILAGODITEV?

Razumna prilagoditev je vsaka sprememba delovnega mesta ali delovnega okolja, ki je potrebna, da se lahko invalid prijavi na delovno mesto, opravlja delo in napreduje na delovnem mestu ali se udeleži usposabljanja enako kot drugi. Namen razumne prilagoditve je invalidom omogočiti dostop do zaposlitve in sodelovanje ali napredovanje pri delu. Invalidni zaposleni bi lahko tako pri delu dosegli enake rezultate in imeli enake možnosti kot neinvalidni zaposleni, pri čemer bi naloge opravljali nekoliko drugače.

Razumna prilagoditev je namenjena kateremu koli zaposlenemu invalidu. Pravica do razumne prilagoditve velja za vse z delom povezane dejavnosti, zajete v zakonodaji EU, od postopka prijave na delovno mesto do odpovedi, vključuje pa tudi delovne pogoje in dodatne ugodnosti. Če ste invalid in menite, da je treba vaše delo ali delovno mesto prilagoditi, lahko zahtevate razumno

KAJ DOLOČA ZAKONODAJA?

V skladu z **direktivo EU o enakosti pri zaposlovanju** morajo delodajalci zaposlenim invalidom zagotoviti razumne prilagoditve, **kolikor taki ukrepi delodajalca ne bi nesorazmerno obremenili**. S tem so določene dolžnosti glede razumnih prilagoditev, ki lahko vključujejo tehnične rešitve, kot je zagotovitev opreme. V skladu z Direktivo razumna prilagoditev pomeni, da:

“ delodajalci sprejmejo ustrezne ukrepe glede na potrebe v konkretni situaciji, da se hendikepirani osebi omogoči dostop, sodelovanje ali napredovanje v službi ali usposabljanje, razen če bi taki ukrepi delodajalca nesorazmerno obremenili. Obremenitev ni nesorazmerna, če jo zadosti kompenzirajo ukrepi v okviru politike, ki jo zadevna država članica izvaja v zvezi s hendikepiranimi osebami. (člen 5 Direktive Sveta 2000/78/ES)

Razumne prilagoditve se zahtevajo tudi s **Konvencijo Združenih narodov o pravicah invalidov (UNCRPD)**, katere pogodbenice so EU in vse njene države članice. V Konvenciji so razumne prilagoditve opredeljene kot:

„potrebne in primerno spremembe ter prilagoditve, ki ne nalagajo nesorazmernega ali nepotrebnega bremena, kadar so v posameznem primeru potrebne, da se invalidom na enaki podlagi kot drugim zagotovi uživanje ali uresničevanje vseh človekovih pravic in temeljnih svoboščin“ (člen 2 UNCRPD).

► KAKŠNE PRILAGODITVE SE LAHKO ZAGOTOVIJO?

Glavne vrste razumnih prilagoditev vključujejo tehnične rešitve, ureditve dela, ukrepe usposabljanja in ukrepe ozaveščanja.

Med **tehničnimi rešitvami** so lahko:

- namestitve dvigal ali klančin,
- nastavitve pisarniškega pohištva na ustrezno višino,
- namestitve računalniške programske opreme, kot so bralniki zaslona, povečevalniki zaslona ali programska oprema za prepoznavanje govora itd.,
- zagotovitev Braillovih terminalov,
- zagotovitev tolmačenja v realnem času prek telekomunikacijskega sistema.

Poudariti je treba, da **razumne prilagoditve dopolnjujejo ukrepe za dostopnost**, če pa je dostopnost že zagotovljena, je ureditev razumnih prilagoditev v zvezi s tehničnimi napravami veliko enostavnejša in cenejša.

MITI O RAZUMNIH PRILAGODITVAH

- Običajno so drage.
- Zagotovitev prilagoditev za zaposlene invalide je zapletena.
- Za načrtovanje in zagotovitev razumnih prilagoditev je vedno potrebno specialistično strokovno znanje.
- Zaposlovanje invalidov ni prednostna naloga najvišjih vodstvenih delavcev družbe.
- Z zaposlovanjem invalidov bi se povečala tveganja za zdravje in varnost.

Drugi primeri razumnih prilagoditev se lahko nanašajo na:

- ureditve dela, kot so zagotovitev gibljivega delovnega časa, delo na daljavo, dopust, selitev v novo pisarno ali premostitev na drugo delovno mesto, če to zahteva zaposleni;
- usposabljanje za podporo zaposlenim pri uporabi podpome tehnologije pri delu in mentorstvo, ki zaposlenim omogoča premagovanje ovir, s katerimi se srečujejo na delovnem mestu;
- spremembo postopkov in politik, na primer centraliziranje sistema, prek katerega lahko zaposleni zahtevajo podporo za dostopnost;
- ukrepe ozaveščanja, tako da lahko invalidi svoje delo opravljajo v razumevajočem delovnem okolju.



KONTROLNI SEZNAM: KAJ JE „RAZUMNO“?

- Ali bo prilagoditev delovala? Ali prilagoditev izpolnjuje posebne potrebe zaposlenega invalida?
- Ali je prilagoditev praktična?
- Ali bo prilagoditev delodajalcu povzročila nevzdržne neposredne in posredne stroške?
- Ali so na voljo zunanji viri (denarne subvencije in strokovno znanje) za podporo delodajalcem, če nastanejo stroški?
- Ali bo prilagoditev motila druge zaposlene, da ne bodo mogli opravljati svojega dela?

▶ OBETAVNE PRAKSE ZAPOSLOVANJA INVALIDOV NA ODPRTEM TRGU DELA









V tem oddelku vodnika so predstavljene obetavne prakse, prejete v okviru kampanje #EUvsDiscrimination po živahnih razpravah z delodajalci na nacionalnih dogodkih ozaveščanja.

Pomemben vidik med izbirnim postopkom je bil sodelovanje delodajalcev iz javnega in zasebnega sektorja. Gre za predane delodajalce, ki so na odprtem trgu dela zaposlovali invalide in so že dali pomemben zgled, kako zaposlenim invalidom v različnih delovnih okoljih uspešno zagotoviti razumne prilagoditve.

Ob branju teh obetavnih praks je jasno, da se je več delodajalcev po vsej Evropi že zavezalo k ustvarjanju vključujočega delovnega mesta z izvedbo nekaterih potrebnih prilagoditev, ker menijo, da sta se z zaposlitvijo invalidov izboljšala delovno okolje in uspešnost njihovih podjetij.

A. PRIMERI IZ JAVNEGA SEKTORJA

-  Zaposlovanje invalidov v organizaciji Bruxelles Environnement (Belgija)
-  Zaposlovanje oseb z intelektualnimi ovirami kot javnih uslužbencev uprave province Bizkaia (Španija)
-  Zaposlovanje oseb z motnjami avtističnega spektra pri državnem uradu za sodstvo (Madžarska)
-  Načrt za raznolikost službe za požarno varnost in nujno medicinsko pomoč (SIAMU) v regiji glavnega mesta Bruselj (Belgija)
-  Izvajanje načrta za raznolikost v občini Uccle (Belgija)
-  Prilagoditev pisarne javnega zavoda za zaposlovanje potrebam zaposlenega invalida (Francija)



BELGIJA

▶ ZAPOSOLOVANJE INVALIDOV V ORGANIZACIJI BRUXELLES ENVIRONNEMENT (BELGIJA)

▶ OPIS OBETAVNE PRAKSE

Organizacija *Bruxelles Environnement* si od januarja 2018 prizadeva zaposlovati invalide na vse vrste delovnih mest (npr. kot delavce na terenu, administrativno osebje, vodstvene delavce, delavce na nevodstvenih delovnih mestih itd.) z različnimi pogodbami (pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas, pogodbe o zaposlitvi za določen čas itd.). Uvedla je številne konkretne ukrepe za zagotovitev uspešnega zaposlovanja in vključevanja invalidov:

- ▶ v obrazce za prijavo na delovno mesto sta vključena jasna izjava in potrditveno polje, pri čemer je poudarjeno, da želi organizacija *Bruxelles Environnement* zaposliti ljudi iz različnih okolij in da lahko invalidi zahtevajo razumne prilagoditve;
- ▶ postopek zaposlovanja je mogoče prilagoditi potrebam invalidov (npr. zagotoviti tolmačenje znakovnega jezika, prilagoditi preizkuse);
- ▶ na podlagi celovitega pregleda dostopnosti v pisarnah organizacije so bile izvedene potrebne prilagoditve za nemoteno vključevanje zaposlenih invalidov;

- ▶ organizacija si je izkušnje izmenjala z drugimi javnimi upravami, da bi se njihova vključujoča politika zaposlovanja razširila in izboljšala;
- ▶ vsi člani osebja so prejeli pisno obvestilo o vključujoči politiki zaposlovanja organizacije, približno 50 zaposlenih pa se je udeležilo internega dogodka za ozaveščanje.

Organizacija *Bruxelles Environnement* je spoznala, da obstaja dejanski poklicni interes za zaposlovanje invalidov. Ko organizacija zaposli invalida, želi zagotoviti, da bo njegovo vključevanje potekalo čim bolj nemoteno v nediskriminatnem, spodbudnem in pozornem okolju. Vodstvo organizacije se je

PODROČJE DEJAVNOSTI

- ▶ varstvo okolja / javna uprava

ŠTEVILO ZAPOSLENIH INVALIDOV

- ▶ 5

KONTAKT

www.environnement.brussels

zavezalo, da bo zagotavljalo stabilno finančno podporo za zaposlovanje invalidov in jim zagotavljalo razumne prilagoditve (npr. leta 2018 so stroški tolmačenja znakovnega jezika znašali 30 000 EUR). Ozaveščenost osebja je ključna za vključitev zaposlenih invalidov v ekipo, zato je organizacija *Bruxelles Environnement* po zaposlitvi gluhega vrtnarja s pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas v sodelovanju s specializiranim združenjem organizirala štiri poldnevne tečaje francoskega znakovnega jezika za njegove neposredne sodelavce, ki so se izvedli med delovnim časom.



▶ POGLED V PRIHODNOST

Invalidi so med kandidati za zaposlitev običajno premalo zastopani. Zato organizacija Bruxelles Environnement pri iskanju primernih kandidatov sodeluje z združenji invalidov in ponudniki storitev na regionalni ravni. Kljub temu je bilo treba kadrovske ekipe skrbno pripraviti, da bi pri ocenjevanju invalidnih kandidatov upoštevala samo njihova znanja in spretnosti, brez predsodkov v zvezi z njihovimi okvarami.

Obstajajo tudi številni upravni izzivi. Organizacija Bruxelles Environnement želi na primer invalide zaposliti s posebno pogodbo, vendar je take ureditve težko združiti s posebnostmi upravljanja organizacije. Javno naročanje lahko prav tako oteži

zagotovitev razumnih prilagoditev, če je treba na primer za postopek zaposlovanja v kratkem času najeti tolmača znakovnega jezika.

Pri boju proti stereotipom in spreminjanju miselnosti gre za dolgotrajen proces, ki bi se moral odvijati na različnih ravneh. Ozaveščanje bi se moralo nadaljevati še nekaj let po zaposlitvi invalida ali pripadnikov drugih ranljivih skupin. Zaposleni morajo razumeti, da pri razumnih prilagoditvah ne gre za dajanje prednosti enemu kandidatu pred drugim, ampak za ukrep, s katerim se zagotovi, da imajo kandidati enake možnosti za doseganje enakih rezultatov.

“ Poudariti je treba, da zaposlitev nekoga, ki je invalid, za organizacijo Bruxelles Environnement ni dobrodelni projekt, ampak ji prinaša resnično dodano vrednost.

Projekt se bo v bližnji prihodnosti nadalje razvijal z boljšim sodelovanjem z drugimi regionalnimi upravami, boljšo povezanostjo med različnimi podpornimi službami, notranjimi naložbami na tem področju (v smislu človeških virov in finančnem smislu) in s stalnim ozaveščanjem.



ŠPANIJA

▶ ZAPOSOLOVANJE OSEB Z INTELEKTUALNIMI
OVIRAMI KOT JAVNIH USLUŽBENCEV

UPRAVE PROVINCE BIZKAIA (ŠPANIJA)

▶ OPIS OBETAVNE PRAKSE

Uprava province Bizkaia je že dolgo zavezana zaposlovanju invalidov in ima dolgoletne izkušnje z zaposlovanjem invalidov, razen oseb z intelektualnimi ovirami. Tako je uprava leta 2017 odobrila razpis za pet prostih delovnih mest v javnem sektorju za člane pomožnega osebja, namenjenih osebam z intelektualnimi ovirami.

Cilj razpisa je bil s standardnim, vendar prilagojenim večstopenjskim postopkom zaposlovanja zaposliti pet javnih uslužbencev. Glavni cilj je bil podpreti socialno vključevanje najbolj prikrajšanih ljudi in njihovo vključevanje na trg dela. Zaradi posebnosti tega razpisa je morala uprava sprejeti nove načine dela, vključno s prožnejšimi ureditvami. Politična zavezanost je bila ključna za uspešnost te pobude. Uprava je skupaj prejela 281 prijav, od katerih je bilo pet oseb zaposlenih, 146 pa dodanih na seznam potencialnih kandidatov za morebitna prihodnja prosta delovna mesta.

PODROČJE DEJAVNOSTI

▶ javna uprava

ŠTEVILO ZAPOSLENIH INVALIDOV

▶ 5

KONTAKT

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



▶ POGLED V PRIHODNOST

Postopek zaposlovanja je imel štiri različne faze, vsaka od njih pa je bila ključna pri doseganju pozitivnih rezultatov:

- 1. razumevanje potreb oseb z intelektualnimi ovirami:** odprava obstoječih predsodkov in stereotipov, usposabljanje osebja kadrovske službe o tem, kako pripraviti lahko berljivo dokumentacijo v zvezi z razpisom, interna usposabljanja za ozaveščanje, vključevanje oseb z intelektualnimi ovirami v celoten postopek;
- 2. organizacija postopka zaposlovanja na dostopen način:** za izpolnitev vseh zakonskih zahtev za zaposlitev na delovno mesto v javnem sektorju je bil uporabljen standardni postopek zaposlovanja, ki pa je bil prilagojen potrebam oseb z intelektualnimi ovirami. Poleg zagotovitve informacij v dostopni obliki je bilo treba v celotnem postopku zagotoviti tudi varovanje in mentorstvo ter mimo in vamo okolje (npr. izbrati izpitni center, ki je svetel in lahko dostopen z javnim prevozom);
- 3. zagotavljanje ustrezne podpore:** s tretjimi subjekti je bil podpisan partnerski sporazum za podporo uspešnim kandidatom z zaposlitvenim kovčingom in mentorstvom;
- 4. zaposlitev in uvodno usposabljanje:** izbrani kandidati so se lahko skupaj s svojimi družinami in izvajalci zaposlitvenega kovčinga udeležili več obiskov, da bi spoznali delovno mesto in se udeležili usposabljanj. Za vsakega od njih je bila v ustreznih oddelkih določena kontaktna točka za neposredno podporo. Na uvodnem sestanku so vsi imenovani kandidati podpisali potrebne dokumente za zaposlitev v javni službi, ki so bili pripravljene v lahko berljivi obliki.

Pet zaposlenih oseb z intelektualnimi ovirami še danes uspešno opravlja svoje naloge in se je dobro vključilo v svoje ekipe. Projekt torej pomeni začetek uporabe drugačnega in resnično vključujočega pristopa k zagotavljanju možnosti za zaposlitev na delovna mesta javnih uslužbencev za vse invalide.

Pobuda uprave province Bizkaia je že prejela več priznanj in nagrad za sodelovanje s tretjim sektorjem in spodbujanje spoštovanja pravic oseb z intelektualnimi ovirami v Španiji. Je uspešen model, drugim javnim organom pa se priporoča, naj ga uvedejo.

Glavni izzivi med izvajanjem projekta so bili večinoma operativni in nazorski. Glavne težave, ki jih je bilo treba rešiti, so bili obstoječi stereotipi, pomanjkanje postopkov, ki bi ustrezali potrebam oseb z intelektualnimi ovirami, ter zapletenost vzpostavitve mirnega in prijaznega postopka zaposlovanja. Za dolgoročno trajnostnost te pobude je treba ohraniti tesno povezanost z mediji, razširjati rezultate in pokazati, da se lahko osebe z intelektualnimi ovirami v celoti vključijo na delovna mesta v javni upravi. Uprava namerava tudi nadalje izboljšati postopek na podlagi rezultatov ocenjevanja in razpisati dodatna delovna mesta na različnih ravneh uprave, ne le na nižji ravni.



MADŽARSKA

▶ ZAPOSLOVANJE OSEB Z MOTNJAMI AVTISTIČNEGA SPEKTRA PRI DRŽAVNEM URADU ZA SODSTVO (MADŽARSKA)

SODSTVO (MADŽARSKA)

▶ OPIS OBETAVNE PRAKSE

Po ustanovitvi državnega urada za sodstvo na Madžarskem je imelo vodstvo leta 2013 jasen cilj, da v delo urada vključi visoko usposobljene člane prikrajšane skupine. Po temeljitem premisleku je vodstvo stopilo v stik z združenjem AURA (<https://www.auraegyesulet.hu/>), ki je nevladna organizacija s pristopom „od spodaj navzgor“ in ima bogate izkušnje s podpiranjem socialnega vključevanja oseb z motnjami avtističnega spektra in njihovega vključevanja na trg dela.

Cilj je bil s pomočjo združenja AURA najti primerne kandidate za posebne naloge, med drugim za razvrščanje dokumentov, arhiviranje, urejanje arhiviranih dokumentov, digitalizacijo dokumentov in interno dostavo. Za te naloge se na splošno šteje, da se ponavljajo; zato je bilo vedno težko najti člane osebja s potrebno izobrazbo (minimalno srednješolsko izobrazbo), ki so dovolj motivirani, da ostanejo na tem delovnem mestu. Izbor, ocenjevanje in usposabljanje kandidatov z motnjami avtističnega spektra je opravilo združenje AURA. Mentorji iz združenja AURA so se udeležili razgovorov za zaposlitev, poleg tega so izbrane kandidate podpirali med uvajanjem na novih delovnih mestih. Uradu za sodstvo so tudi svetovali, kako ustvariti dostopno delovno okolje, prijazno osebam z avtizmom, na primer z ureditvijo posebnih delovnih postaj.

PODROČJE DEJAVNOSTI

▶ sodstvo

ŠTEVILO ZAPOSLENIH INVALIDOV

▶ 7

KONTAKT

<https://birosag.hu/en>



- ◀ Zaposleni z motnjami avtističnega spektra na registrskem sodišču v Budimpešti s svojo neposredno nadrejeno in mentorico. ©AURA Egyesület

▶ POGLED V PRIHODNOST

Sodelovanje strokovne nevladne organizacije je bilo ključno za zagotavljanje kakovosti projekta. Združenje AURA je delovalo tudi kot posrednik v primerih, ko je bilo treba rešiti spore med delodajalcem in novimi člani osebja. Po izkušnjah združenja AURA so osebe z motnjami avtističnega spektra pogosto izgubile službo, ker ni bilo ustreznih ukrepov za razumne prilagoditve. Vendar je v večini primerov enostavno rešiti nesporazume in ljudem zagotoviti potrebno podporo. Med ukrepi za razumne prilagoditve v tem projektu sta bila večja prilagodljivost glede začetka delovnega dne ali omogočanje več rednih odmorov za počitek zaposlenih.

Člani osebja urada za sodstvo so se udeležili tudi več usposabljanj za pripravo na sprejetje novih sodelavcev in odpravo vseh obstoječih stereotipov. Od zaposlitve članov osebja z motnjami avtističnega spektra je bila

posebna pozornost namenjena tudi njihovi popolni vključitvi v družbene dejavnosti urada (npr. božična praznovanja, dnevi za krepitev ekipnega duha (teambuilding) itd.).

Od začetka projekta so se pobudi pridružile tudi organizacije članice državnega urada za sodstvo, kot sta registrsko sodišče v Budimpešti ali osrednje okrožno sodišče Budima, ki zdaj skupaj zaposlujejo sedem oseb z motnjami avtističnega spektra. Projekt je udeležencem pomagal, da so dobili stabilno, dobro plačano zaposlitev v javnem sektorju, postali davkopllačevalci in lahko samostojno živijo.

Pri državnem uradu za sodstvo menijo, da je njihov projekt obetavna praksa in da bi lahko osebe z motnjami avtističnega spektra prispevale tudi k delu drugih uradov javne uprave na Madžarskem. Organiziranih je bilo več delavnic za sodelovanje z vodstvi različnih javnih organov v okviru njihove družbene odgovornosti. Urad za sodstvo drugim javnim delodajalcem priporoča, naj določijo, za katere konkretne naloge potrebujejo nove zaposlene, in presodijo, ali bi se lahko za navedene naloge usposobila in zaposlila določena skupina invalidov. Z vključitvijo strokovne nevladne organizacije se zagotovijo nemoteno zaposlovanje, usposabljanje in uvajanje. Pozitiven odnos obstoječega osebja je prav tako pomemben za dobro vključevanje v ekipe.



BELGIJA

▶ NAČRT ZA RAZNOLIKOST SLUŽBE ZA POŽARNO VARNOST IN NUJNO MEDICINSKO POMOČ (SIAMU) V REGIJI GLAVNEGA MESTA BRUSELJ (BELGIJA)

▶ OPIS OBETAVNE PRAKSE

Služba za požarno varnost in nujno medicinsko pomoč (SIAMU) od leta 2013 izvaja načrt za raznolikost (ki se prenovi vsaki dve leti) za odpravljanje stereotipov o invalidih.

Listina SIAMU o raznolikosti je bila prvi korak k oblikovanju vrednot družbe, ki spoštujejo raznolikost in razlike.

Danes ima 10 od 250 članov administrativnega osebja službe SIAMU zvezno in/ali regionalno priznan status invalida. Poleg tega so štirje gasilci prav tako invalidi, nov postopek prerazporeditve pa bo omogočil boljšo podporo invalidnim gasilcem.

Organizacija meni, da pri odpravljanju stereotipov najbolj pomaga začetek sodelovanja z invalidi. Predan vodja za raznolikost ima ključno vlogo pri uspešnem vključevanju invalidov, pa tudi pri vključevanju notranjih in zunanjih deležnikov in služb.

Poleg tega načrt službe SIAMU za raznolikost vključuje ukrepe za ozaveščanje invalidov, ki živijo v Bruslju, o postopku evakuacije, kadar se

udeležijo javnih prireditev.

Sprejetih je bilo več ukrepov, ki podpirajo vključevanje invalidov v delo službe SIAMU:

- ▶ stalno sodelovanje z invalidi v upravnem in tehničnem okviru službe SIAMU;
- ▶ zagotavljanje dostopne infrastrukture za invalide (dvigala, parkirna mesta, sanitarni prostori, širina vrat itd.);
- ▶ zagotavljanje različnih oblik razumnih prilagoditev zaposlenim invalidom;
- ▶ zagotavljanje dobrega vključevanja z ozaveščanjem članov osebja;

- ▶ sodelovanje z zunanjo podporno službo za invalide (Diversicom) na podlagi letnega sporazuma;
- ▶ vključevanje vprašanj raznolikosti, enakosti spolov in invalidnosti v različne letne načrte oddelkov in služb SIAMU.

PODROČJE DEJAVNOSTI

- ▶ nujna medicinska pomoč (prevoz z reševalnimi vozili) in gašenje požarov

ŠTEVILO ZAPOSLENIH INVALIDOV

- ▶ 10 članov administrativnega osebja in štirje gasilci

KONTAKT

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



▶ POGLED V PRIHODNOST

Služba SIAMU meni, da je ključni element vzpostavitev podpornega okolja že med postopkom zaposlovanja, da se člani osebja opogumijo in povedo, ali imajo okvaro ali motnjo, vključno s tistimi, ki niso vidne (npr. težave z duševnim zdravjem). Poznavanje individualnih potreb novih članov osebja in ozaveščanje kadrovske ekipe olajšata zaposlovanje oseb iz te skupine. Kljub temu je bistveno še naprej zagotavljati popolno dostopnost grajenega okolja v prostorih službe SIAMU. Poleg tega je treba vse člane osebja bolje seznaniti z različnimi pravili glede priznavanja in pomoči, zlasti tiste, ki se ne zavedajo svoje invalidnosti ali ne vedo, da bi imeli dostop do priznavanja ali pomoči.





BELGIJA

▶ IZVAJANJE NAČRTA ZA RAZNOLIKOST V
OBCINI UCCLÉ (BELGIJA)

▶ OPIS OBETAVNE PRAKSE

Na podlagi regionalnega odloka je morala občina Uccle pripraviti načrt za raznolikost, da bi odpravila morebitno diskriminacijo znotraj uprave. Od februarja 2017 morajo tudi javne uprave v Belgiji izpolnjevati 2,5-odstotno kvoto za zaposlovanje invalidov.

Občina Uccle je najprej izvedla interni ukrep ozaveščanja, da bi povečala dojemljivost vseh zaposlenih in jih pripravila na sprejem invalidnih sodelavcev. V okviru evropske kampanje „Duoday“ so invalidi začeli sodelovati v programu kratke prakse (ki je trajala od 1 do 20 dni), da bi ob spremstvu dodeljenega mentorja dobili prvi vtis o delu v enem od oddelkov občinske uprave.

Občina Uccle in organ PHARE (regionalni organ za invalide v Bruslju) sta tesno sodelovala, da bi opredelila profile delovnih mest, ki bi lahko bili primerni za invalidne kandidate, in potrebne vrste prilagoditev. Občina Uccle lahko prek organa PHARE in njegovih članov (npr. Bataclan, InfoSound, Le Gué, Sisham) veliko lažje doseže potencialne kandidate za določene profile delovnih mest in z

njimi sklene pogodbe za program prakse. Po praksi se lahko kandidatom ponudi enoletna pogodba o poklicnem prilagajanju, ki se lahko podaljša za eno leto. Problem pogodb o poklicnem prilagajanju je, da osebe med njihovim trajanjem niso upravičene do plačanega dopusta ali plačanega bolniškega dopusta.

Od začetka programa je bila z dvema osebama po zaključku programa prakse in po izteku dvoletne pogodbe o poklicnem prilagajanju sklenjena pogodba o redni zaposlitvi. Trenutno v programu prakse sodelujejo štiri osebe, osem zaposlenih invalidov pa ima pogodbo o poklicnem prilagajanju. V zadnjih treh letih se je bistveno spremenila miselnost med vsemi zaposlenimi v občinski upravi, ki zdaj invalidne sodelavce cenijo zaradi njihovega

PODROČJE DEJAVNOSTI

▶ javna uprava

ŠTEVILO ZAPOSLENIH
INVALIDOV

▶ 18

KONTAKT

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

znanja in spretnosti ter prispevka v občini. Invalidi so se izkazali za dragocene člane ekipe in so navdušeni nad delom, ki ga opravljajo.

Stalen dialog med imenovanim mentorjem in zaposlenimi je bil pomemben za zagotovitev nemotenega uvajanja na njihova nova delovna mesta. Kljub temu iskanje invalidov za določena delovna mesta brez pozitivne diskriminacije, vendar z zagotovitvijo razumne prilagoditve, za občino Uccle še vedno pomeni izziv. V občinski upravi ni prednostne obravnave ali delovnih mest, rezerviranih za invalide, ampak je cilj zaposliti ljudi na podlagi njihove izobrazbe, znanj in spretnosti v skladu z enakimi pravili, ki veljajo za vse ostale.



▲ Sergio je bil po vključitvi v poštno službo zaposlen s pogodbo o zaposlitvi za določen čas. ©Občina Uccle

▶ POGLED V PRIHODNOST

Obdobje vključevanja je precej dolgo (vsaj dve leti), poleg tega ni zagotovila, da bodo vsem ponujene pogodbe o redni zaposlitvi. Ker so osebe usposobljene za določene profile delovnih mest, jim je težko ponuditi pogodbo o zaposlitvi v drugem oddelku v istem uradu občinske uprave. Občina Uccle bo podprla vzpostavitev regionalne platforme, ki bo združevala kandidate, ki so zaključili cikel poklicnega vključevanja, da bi bili na voljo drugim upravam, ki iščejo usposobljene zaposlene za te posebne profile delovnih mest.





▶ PRILAGODITEV PISARNE JAVNEGA ZAVODA ZA ZAPOSLOVANJE POTREBAM ZAPOSLENEGA INVALIDA (FRANCIJA)

▶ OPIS OBETAVNE PRAKSE

V javnem zavodu za zaposlovanje v mestecu Céret v južni Franciji je od leta 2009 zaposlena oseba s telesno oviro, ki je prej delala v lokalnih zavodih za zaposlovanje v različnih delih Francije. Z leti si je ustvarila uspešno kariero v javni službi.

Kot svetovalka za zaposlitev pri javnem zavodu za zaposlovanje ima nalogo, da brezposelnim pomaga pri prijavi v francosko evidenco brezposelnih in jih obvešča o storitvah zavoda. Natančneje, ljudi obvešča o njihovem statusu v evidenci, upravlja njihove zahteve, pospešuje obravnavo vlog za uveljavljanje nadomestila in posodabljanje evidenco o nadomestilih strank, hkrati pa deluje tudi kot referentka zavoda za goljufije. Upravlja spise 350 brezposelnih oseb v skupnosti.

Da bi lahko opravljala delo, so v pisarni v Céretu uvedli več razumnih prilagoditev. Sestala se je z ergonomistom, ki je skrbno načrtoval najprimernejši pisarniški prostor zanjo (npr. veliko pisalno mizo, prilagojeno njenemu invalidskemu vozičku). Prejela je tudi finančno podporo za avtomatizacijo sistema za odpiranje avtomobilskih vrat ter prilagoditev pedala za plin in zavore z namestitvijo nastavkov

za upravljanje na volan. Kot je opisal poslovodja zavoda za zaposlovanje:

“ Zelo si je prizadevala, da bi vsem dokazala, da lahko invalidi bolje delajo. Zelo zavzeto pomaga ljudem najti novo zaposlitev; je prava borka proti brezposelnosti.

Zaradi boljše ozaveščenosti v zavodu za zaposlovanje je bil izboljššan tudi sprejemni prostor za sprejem invalidnih strank. Računalniki so zdaj na primer nameščeni na nižji višini, zato jih lahko tudi brezposelni na invalidskih vozičkih uporabljajo za iskanje priložnosti za poklicno usposabljanje v podatkovni zbirki zavoda za zaposlovanje.

PODROČJE DEJAVNOSTI

▶ javna uprava

ŠTEVILO ZAPOSLENIH INVALIDOV

▶ 1

KONTAKT

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



▶ POGLED V PRIHODNOST

Ta primer kaže, da se lahko invalidi zaposlijo tudi v manjših upravah ali podjetjih, ki imajo na voljo manj virov. Javni zavod za zaposlovanje v Céretu je prepričan, da je treba take zgodbe o uspehu deliti s čim več ljudmi, zato svoje zaposlene spodbuja, naj se udeležijo dogodkov ozaveščanja v šolah in podjetjih, kjer lahko na srečanjih z delodajalci neposredno prispevajo k odpravljanju stereotipov.

Sodelavci v zavodu za zaposlovanje so postali tudi bolj odprti do invalidnih iskalcev zaposlitve, saj so spoznali, da invalidnost ni ovira in da si lahko invalidi ustvarijo uspešno kariero. Do danes je bilo v francoskem javnem zavodu za zaposlovanje po vsej državi zaposlenih 4 200 ljudi (9 % zaposlenih).









Kadrovska ekipa izvaja celovito politiko na področju invalidnosti, ki ji je namenjen proračun v višini 3,1 milijona EUR in ima štiri glavne osi:

- ▶ aktivno mrežo regionalnih kontaktnih točk, odgovornih za vprašanja invalidnosti, ki tesno sodelujejo z uslužbenci zavoda;
- ▶ oddelek IT, odgovoren za digitalne rešitve in dostopnost;
- ▶ posebne ukrepe za invalide, kot so razumne prilagoditve na delovnem mestu, dostop do usposabljanja itd.;
- ▶ izvajanje ukrepov ozaveščanja, namenjenih vodstvenim in drugim delavcem v različnih sektorjih.

Javni zavod za zaposlovanje v Céretu si bo še naprej prizadeval za odpravo vseh oblik diskriminacije na delovnem mestu za svoje osebe in stranke.



B. PRIMERI IZ ZASEBNEGA SEKTORJA

-  Vključujoč katalog za dostopnost v družbi Shell Global/Shell Bulgaria EAD (Bolgarija)
-  Zaposlitvena rehabilitacija kot kadrovska storitev v družbi E.ON Hungary Ltd. (Madžarska)
-  Paket ugodnosti za invalide, zaposlene pri banki ING Bank Śląski S. A. (Poljska)
-  Uporaba zasnove v podporo zaposlovanju oseb z intelektualnimi ovirami v restavraciji Le Reflet v Nantesu (Francija)
-  Usposabljanje in zaposlovanje invalidov v zagonskem podjetju za razvoj spletnih strani Domino Dizajn d. o. o. (Hrvaška)
-  Vključevanje invalidov v vse oddelke tovarne papirja JSC „SMILTAINIS IR KO“ (Litva)
-  Socialno podjetništvo v podjetju Etincelle o. s. za boj proti stereotipom in utiranje poti do zaposlovanja na odprtem trgu dela (Češka)
-  Uspešno socialno podjetje za usposabljanje invalidov za odprti trg dela pri podjetju Grupo SIFU (Španija)





BOLGARIJA

▶ VKLJUČUJOČ KATALOG ZA DOSTOPNOST V DRUŽBI
SHELL GLOBAL/SHELL BULGARIA EAD (BOLGARIJA) *

* To obetavno prakso je predložila družba Shell Bulgaria, vendar predstavlja pobudo družbe Shell Global.

▶ OPIS OBETAVNE PRAKSE

Globalna storitev družbe Shell za dostopnost delovnih mest (Workplace Accessibility (WPA)) zaposlenim omogoča, da zahtevajo fizične prilagoditve za odstranitev ovir na svojem delovnem mestu.

Pobuda se je med letoma 2016 in 2018 začela izvajati v 36 državah po Evropi, Aziji ter Severni in Južni Ameriki, zajela pa je približno 50 000 zaposlenih na 83 lokacijah družbe Shell. Družba Shell Bulgaria je to storitev pred kratkim uvedla za 70 zaposlenih. Storitve WPA je bila vzpostavljena na podlagi trdnega partnerstva in medsektorskega sodelovanja med oddelkom IT, oddelkom za nepremičnine, zdravstvenim oddelkom in kadrovskim oddelkom.

Ključna značilnost storitve je obsežen katalog za dostopnost, ki vsebuje pohištvo, dodatke ter strojno in programsko opremo informacijske tehnologije in iz katerega lahko zaposleni neposredno naročijo izdelke. Katalog je uporabniku prijazen in vsebuje jasne informacije o vsakem razpoložljivem izdelku. Glavna prednost tega kataloga je, da je bil oblikovan na vključujoč način, zato zaposlenim ni treba dokazovati svojega

statusa invalidnosti. Izdelke lahko naročijo neposredno iz kataloga, pri čemer ne potrebujejo odobritve neposredno nadrejenih, saj se izdelki financirajo iz centralnega proračuna ali proračuna podružnice. S tem je bil v zvezi z invalidnostjo in individualnimi potrebami na splošno dosežen premik od zdravniškega pristopa k pristopu, ki temelji na zaupanju in je osredotočen na osebo. S to enotno vstopno točko lahko člani osebja hitro rešijo težave z dostopnostjo na delovnem mestu.

Ustanovljen je bil tudi center za dostopnost, namenjen zagotavljanju informacij in nasvetov višjih kadrovskih svetovalcev vsem zaposlenim. Poleg tega imajo skupaj s kontaktnimi osebami za invalide (imenovanimi na različnih lokacijah družbe Shell) ključno vlogo pri zaposlovanju novih članov osebja, saj zagotavljajo ustrezno oceno in obravnavo potreb do trenutka, ko zaposleni prevzamejo nove naloge. Po mnenju družbe Shell

PODROČJE DEJAVNOSTI

▶ energetika (prodajni in proizvodni sektor)

ŠTEVILO ZAPOSLENIH
INVALIDOV

▶ ni na voljo

KONTAKT

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

je pomembno tudi stalno obveščati o tej storitvi (npr. z internimi bilteni, na sestankih osebja), organizacije v posameznih državah pa zaposlene pogosto opozarjajo nanjo in jih spodbujajo k njeni uporabi.

Do danes je storitev WPA prek spletne platforme in centra za dostopnost prejela več kot 1 500 zahtevkov za prilagoditev (50 % v Evropi). Zaposleni, ki so storitev že uporabljali, so predložili pozitivne povratne informacije, na primer član osebja bolgarske pisarne, ki je povedal:

“ S to storitvijo sem bil zelo zadovoljen, saj mi je lahko posrednik ponudil ustrezen izdelek, ki je prispel pravočasno. Izdelek je zelo pripomogel k temu, da lahko delam brez bolečin, zato sem hvaležen za uvedbo te storitve. Menim, da je to velik uspeh.





▶ POGLED V PRIHODNOST

Družba Shell je prepričana, da je zagotovitev dostopnega in vključujočega delovnega okolja pravilna odločitev in dober poslovni primer. Zaposleni cenijo delovno mesto brez ovir, njihova angažiranost pa bo povečala uspešnost celotne družbe.

“ Družba Shell je ponosna, da je ena prvih multinacionalnih družb, ki so razvile resnično globalni postopek obravnavanja prilagoditev delovnega mesta za zaposlene. Poudariti je treba, da naj bi bila naša storitev za dostopnost vključujoča za vse, kar je doseženo s postopkom, ki ne temelji na zdravniškem pristopu, ampak na zaupanju.

Družba Shell je pripravljena svoj model standardne storitve za dostopnost delovnih mest deliti z drugimi delodajalci po vsem svetu.

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 & ENHANCING PRODUCTIVITY

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 & ENHANCING PRODUCTIVITY



▶ ZAPOSILITVENA REHABILITACIJA KOT KADROVSKA E.ON HUNGARY LTD. (HUNGARY)

E.ON HUNGARY LTD. (MADŽARSKA)

▶ OPIS OBETAVNE PRAKSE

Družba E.ON Hungary uporablja vključujoč pristop k zaposlovanju, kar pomeni, da ni namenskih delovnih mest in da so vsa prosta delovna mesta na voljo tudi invalidom.

Družba je novim zaposlenim pripravljena zagotoviti razumne prilagoditve. Od leta 2012 izvaja strategijo za povečanje števila zaposlenih invalidov v družbi, pri čemer je poudarek na dveh glavnih področjih:

1. zagotavljanju enakih možnosti za invalide v celotnem postopku zaposlovanja in izbora;
2. zagotavljanju storitve za poklicno rehabilitacijo za zaposlene invalide, ki jo izvaja kadrovska služba.

Družba E.ON Hungary ohranja tesno sodelovanje

z več kot 20 nevladnimi organizacijami, ki so dejavne na področju invalidnosti ter se ukvarjajo z zagovorništvom in ponujajo storitve. Te organizacije so pomagale pri ocenjevanju postopka zaposlovanja in podale konkretne predloge o tem, kako odpraviti ovire za invalide. Zaradi tega sodelovanja družba E.ON Hungary vsem kandidatom po potrebi ponuja slušne indukcijske zanke, mentorstvo in tolmače znakovnega jezika. Poleg tega se spletna platforma za zaposlovanje redno preizkuša, da se zagotovi dostopnost za slepe ali slabovidne osebe.

Storitev za poklicno rehabilitacijo zajema vse vidike zaposlitvene rehabilitacije, vključno z

PODROČJE DEJAVNOSTI

- ▶ oskrba z energijo

ŠTEVILO ZAPOSLENIH INVALIDOV

- ▶ 105

KONTAKT

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

merjenjem statusa, načrtom osebnega okrevanja/rehabilitacije, povezovanjem ponudbe delovnih mest in povpraševanja po njih, prilagajanjem delovnega mesta, skupinsko podporo in podporo za vodstvene delavce. V okviru te storitve je po potrebi na voljo psihološko in socialno svetovanje, na voljo pa je tudi osebni proračun (v višini 850 EUR) (npr. za orodja za dostopnost, plačilo za zunanje usposabljanje, dopolnilno prehrano). Od leta 2012 je skupno 109 zaposlenih potrebovalo podporo za rehabilitacijo, večina pa jih je ostala v družbi (75 %). Glavni cilj storitve za rehabilitacijo je podpreti sodelavca, da obdrži trenutno delovno mesto, če pa to ni mogoče, kadrovska služba vedno poskuša najti nadomestne profile delovnih mest.

▶ POGLED V PRIHODNOST

Poleg tega, da družba E.ON zaposluje invalide, prevzame tudi odgovornost do zaposlenih, ki po zaposlitvi postanejo invalidi. Ta pristop prispeva tudi k boljšemu vključevanju novozaposlenih invalidov. Poleg tega družba E.ON trdno verjame v pomen podpore zaposlenim in njihovega dobrega počutja. Družba ceni pomembna znanja, spretnosti in sposobnosti zaposlenih invalidov, ki pomembno prispevajo k družbi.



POLJSKA

PAKET UGODNOSTI ZA INVALIDE, ZAPOSLENE PRI BANKI ING BANK ŚLĄSKI S. A. (POLJSKA)

OPIS OBETAVNE PRAKSE

Trajnostnost in raznolikost sta del poslovnega koncepta banke ING Bank Śląski S. A.

Poljska podružnica multinacionalne banke trenutno izvaja novo trajnostno strategijo za obdobje 2019–2021, pri čemer svoje poslanstvo opredeljuje tako:

Banka za podjetne, banka enakih možnosti, banka okolju prijaznih naložbenih projektov in okoljsko zavedna banka.

Banka ING je zavezana spodbujanju raznolikosti na delovnem mestu. Meni, da raznolikost družbi pomaga razvijati nove ideje in rešitve, kar je ključno za uspeh. Kot del strategije banke za raznolikost se od začetka leta 2019 izvajajo konkretni ukrepi za ustvarjanje vključujočega delovnega okolja brez ovir in zagotavljanje dostopnosti bančnih storitev za invalidne stranke. Vodstvo se je pred končno odločitvijo o vrsti podpornih ukrepov posvetovalo z zaposlenimi invalidi, da bi razumelo, kakšne so njihove potrebe. Vključitev mnenj zaposlenih invalidov v celotni proces je pomagala zagotoviti podporo, ki izpolnjuje njihova pričakovanja. Banka zaposlenim invalidom

in zaposlenim, ki vzgajajo invalidnega otroka, ponuja paket ugodnosti. Paket vključuje:

- ▶ mesečne stalne dodatke, ki se financirajo iz lastnega sklada za socialna nadomestila, za (a) zaposlene z zmerno ali hudo invalidnostjo (do zdaj je bilo med zaposlenimi 114 prejemnikov); (b) zaposlene, ki vzgajajo invalidne otroke (do zdaj je bilo med zaposlenimi 156 prejemnikov);
- ▶ dodatni dopust za (a) zaposlene s potrdilom o invalidnosti, ki so upravičeni do dodatnih treh dni plačanega dopusta na leto (doslej ga je izkoristilo osem zaposlenih); (b) zaposlene, ki vzgajajo invalidne otroke, ki so upravičeni do dodatnih pet dni plačanega dopusta na leto (doslej ga je izkoristilo deset zaposlenih); (c) zaposlene, ki zagotavljajo neformalno oskrbo svojemu invalidnemu zakoncu/partnerju/staršem/tastu ali tašči/starim staršem, ki so upravičeni do dodatnih

PODROČJE DEJAVNOSTI

▶ bančni sektor

ŠTEVILO ZAPOSLENIH INVALIDOV

▶ 143

KONTAKT

<https://www.ing.pl>

dveh dni plačanega dopusta na leto (do zdaj ga je izkoristilo 62 zaposlenih).

Banka ING Bank Śląski S. A. je vzpostavila tudi tesno sodelovanje z nevladnimi organizacijami (Fundacija Integracja, Fundacja Aktywizacja), ki invalide usposablja in podpirajo pri iskanju zaposlitve in v postopku zaposlovanja. Skupaj so objavile vodnike in knjižice za spodbujanje uspešne prijave invalidnih kandidatov na delovna mesta v bančnem sektorju. Družba je leta 2019 začela tudi pobudo za boj proti diskriminaciji in trpinčenju zaposlenih na delovnem mestu, vključno z obveznim e-izobraževanjem za zaposlene o tem, kako prepoznati neprimerno obravnavanje ali vedenje in kako ukrepati, ko so žrtve takega obravnavanja ali vedenja ali so mu priča. Podpora in predanost članov upravnega odbora sta bili ključni za izvajanje teh ukrepov in organizacijo dogodkov ozaveščanja, kot je teden raznolikosti in vključevanja, organiziran leta 2019, v celotnem podjetju.



©ING Bank Šlaski S.A.

▶ POGLED V PRIHODNOST

Pomemben dejavnik v tem projektu je, da je banka ING Bank Šlaski S. A. gradila na potrebah in priporočilih zaposlenih invalidov o tem, kako še izboljšati dostopnost delovnega okolja in vključevanje vanj. Družba organizira redne pogovore med zaposlenimi in člani upravnega odbora, med katerimi je mogoče predstaviti ideje in odprto razpravljati o njih. Druga prednost je zagotovitev ustreznih sredstev za stroške razumnih prilagoditev. Za zagotovitev razumnih prilagoditev so potrebne tudi spremembe ureditve dela ter prilagodljivost vodstva in zaposlenih.





FRANCE

UPORABA ZASNOVE V PODPORO ZAPOSLOVANJU OSEB Z INTELEKTUALNIMI OVIRAMI V RESTAVRACIJI LE REFLET V NANTESU (FRANCIJA)

OPIS OBETAVNE PRAKSE

Flore Lelièvre se je odločila odpreti restavracijo, kjer bi lahko osebe, kot je njen starejši brat z Downovim sindromom, delale kot vsi drugi. Cilj je bil v središču Nantesa ustvariti prostor, ki bi s svojo arhitekturo in zasnovno omogočil ustvarjanje delovnih mest za osebe z intelektualnimi ovirami in izpolnjeval njihove potrebe.

Poleg ustvarjanja delovnih mest sta bila pomembna socialna cilja tudi odpravljanje stereotipov in spodbujanje socialnega vključevanja invalidov v širšo javnost. Po enem letu zbiranja sredstev je restavracija Le Reflet odprla svoja vrata, pri čemer je bilo v njej zaposlenih sedem oseb z intelektualnimi ovirami, ki so imele sklenjene pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas in običajno plačo. Restavracija ponuja tradicionalne francoske jedi in je odprta od torka do petka za kosilo, od četrтка do sobote pa tudi za večerjo. Ponuja dnevni meni s sveže pripravljenimi obroki, ki se spremenijo vsaka dva tedna.

Novost v tem projektu je uporaba oblikovalskih rešitev, ki invalidom omogočajo, da opravljajo svoje delo v kuhinji, pa tudi kot natakariji. Sistem sprejemanja naročil je bil na primer prilagojen osebju, ki ima težave z branjem, pisanjem ali spominom. Stranke dobijo kartice za naročila, na katerih lahko enostavno označijo hrano in pijačo, ki jo želijo naročiti. Ker imajo številne osebe z Downovim sindromom drugačen

oprijem in drugačno upogljivost dlani kot drugi ljudje, so bili oblikovani ergonomski krožniki, ki imajo na spodnji strani vtisnjeno dlan. To natakarjem z Downovim sindromom zagotavlja večjo stabilnost in samozavest. Na prilagojenih pogrnjkih so oznake, da člani osebja vidijo, kam morajo položiti jedilni pribor. V kuhinji je urejena posebna delovna postaja, za podporo zaposlenim pa se uporabljajo tudi številna ergonomska orodja in pripomočki. Poleg tega so bili za vsakega zaposlenega izdelani različni vizualni pripomočki in piktogrami, da bi se izboljšale njihove spretnosti in samostojnost pri delu.

Med izvajanjem projekta so največje težave povzročala upravna bremena. Mediji so o restavraciji Le Reflet od njenega odprtja prek različnih kanalov poročali že več kot 120-krat, ocene strank pa so odlične, tako glede kakovosti hrane kot tudi glede vzdušja in splošne izkušnje. Restavracija je prejela tudi več nagrad.

POGLED V PRIHODNOST

Osebe restavracije Le Reflet je ponosno, da je razvilo nadzorni sistem, ki bi se lahko uporabljal kot vodilno orodje za gostinska podjetja, ki želijo zaposliti osebe z intelektualnimi ovirami ali osebe, ki imajo težave s spominom. Projekt je bil uspešen zaradi sodelovanja med več deležniki, vključno s strokovnjaki z različnih področij. Restavracija se je že razširila in odprla novo lokacijo v osrednjem Parizu.

PODROČJE DEJAVNOSTI

▶ gastronomija

ŠTEVILO ZAPOSLENIH INVALIDOV

▶ 7

KONTAKT

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





HRVAŠKA

▶ USPOSABLJANJE IN ZAPOSLOVANJE INVALIDOV V ZAGONSKEM PODJETJU ZA RAZVOJ SPLETNIH STRANI DOMINO DIZAJN D. O. O. (HRVAŠKA)

DOMINO DIZAJN D. O. O. (HRVAŠKA)

▶ OPIS OBETAVNE PRAKSE

Domino Dizajn d. o. o. je majhno hrvaško podjetje, specializirano za oblikovanje in informacijsko tehnologijo.

S finančno podporo hrvaškega zavoda za izvedenstvo, poklicno rehabilitacijo in zaposlovanje invalidov (Zavod za vještačenje, profesionalnu rehabilitacijo i zapošljavanje osoba s invaliditetom – ZOSI) je leta 2018 začelo projekt, v okviru katerega je na začetku zaposlilo dva invalida (eno gluho osebo in eno osebo s telesno oviro) za razvoj in trženje spletne aplikacije.

Cilj podjetja Domino Dizajn je ustvariti neodvisno podjetje, v katerem invalidi in neinvalidne osebe sodelujejo, podjetje pa ima dovolj dohodka za delovanje in rast v načrtovani smeri.

Po mnenju podjetja:

“ so invalidi dragoceni in zvesti uslužbenci ter dober vir za vsako podjetje, ki je dovolj pametno, da jim dodeli delo, ki ga lahko v celoti (ali z določenimi prilagoditvami) opravljajo in pri tem pokažejo svoj polni potencial.

Pred začetkom izvajanja projekta je podjetje Domino Dizajn pridobilo vso potrebno opremo, prilagodilo delovno mesto, zaposlilo invalida in jima zagotovilo enoletno usposabljanje na področju informacijske tehnologije. Tehnologija je zelo pomagala pri zagotavljanju razumnih prilagoditev, omogoča pa tudi napajanje in upravljanje strojev z računalniki, ki jih upravlja osebje. Zaposlena sta se dobro vključila v ekipo, zaposlitev pa je pozitivno vplivala na njuno življenje in finančni položaj.

PODROČJE DEJAVNOSTI

▶ oblikovanje in IT

ŠTEVILO ZAPOSLENIH INVALIDOV

▶ 2

KONTAKT

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



▶ POGLED V PRIHODNOST

Ta projekt velja za uspešnega, ker je zasnovan tako, da deluje na odprtem trgu dela, in kaže, da lahko tudi mala podjetja zaposlujejo invalide. Glede na načrte podjetja za nadaljnji razvoj izvajanja visokotehnoloških projektov je torej pomembno zaposliti ljudi z ustreznimi tehnološkimi znanji in spretnostmi. Do konca leta 2020 bo lahko podjetje zaposlilo še enega invalida in imelo stabilne prihodke ter realno možnost za rast in razvoj.





LITVA

▶ VKLJUČEVANJE INVALIDOV V VSE ODDELKE TOVARNE PAPIRJA JSC „SMILTAINIS IR KO“ (LITVA)

▶ OPIS OBETAVNE PRAKSE

Litovsko podjetje JSC „SMILTAINIS IR KO“ se je leta 2008 po nekaj pozitivnih izkušnjah z invalidnimi delavci odločilo, da bo v skladu z litovsko zakonodajo zaprosilo za status socialnega podjetja.

Cilj je bil vključiti več invalidov v delo podjetja, in to ne samo v proizvodnjo, ampak tudi v prodajni, tržni in računovodski oddelek. Trenutno ima več kot 50 % vseh zaposlenih različne vrste invalidnosti, zaposleni pa so s pogodbami za polni delovni čas.

Podjetje zagotavlja prilagojene ukrepe za razumne prilagoditve vsem zaposlenim, ki jih potrebujejo. Članu oseba z Downovim sindromom je na primer zagotovljena osebna asistenca. Približno 10 % zaposlenih je gluhih, kar je na začetku povzročilo nekaj izzivov v zvezi s komunikacijo. Nadzorniki so se udeležili usposabljanja, da so se naučili osnov znakovnega jezika, tako da lahko neposredno komunicirajo s svojimi zaposlenimi. Podjetje ima sklenjene pogodbe s tolmači znakovnega jezika, ki zagotavljajo podporo na sestankih celotnega podjetja ali izletih, ki jih organizira podjetje. Pred zaposlitvijo

oseb s telesnimi ovirami je bila zagotovljena dostopnost vhodov in sanitarnih prostorov, poleg tega so bili urejeni prilagojeni delovni prostori. Zaposleni invalidi so v celoti vključeni v podjetje in se tako kot drugi zaposleni udeležujejo usposabljanj in različnih družabnih dogodkov. Pogost izziv v zvezi z zaposlenimi invalidi je bil, da je večina delala nekoliko počasneje, zato podjetje zdaj pri sprejemanju novih naročil načrtuje daljši čas proizvodnje.

Predanost generalnega direktorja je bila nepogrešljiva pri ustvarjanju vključujočega in podpornega delovnega okolja za vse. Eden od pozitivnih rezultatov projekta je, da je menjarvanje oseba zelo majhno, saj se ljudje počutijo cenjene in so zadovoljni s svojim delovnim mestom v tovarni, poleg tega imajo dostojno plačo.

PODROČJE DEJAVNOSTI

▶ proizvodnja papirja in pisarniškega materiala

ŠTEVILO ZAPOSLENIH INVALIDOV

▶ 45

KONTAKT

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



▶ POGLED V PRIHODNOST

Obetavna praksa podjetja JSC „SMILTAINIS IR KO“ kaže, da zaposlovanje invalidov nikakor ne ovira uspešnosti podjetja, temveč lahko prispeva k njegovi rasti. Invalidi so lahko predani in zvesti delavci, s potrebno podporo pa jih je mogoče zaposliti v različnih oddelkih in jim dodeliti različne vloge.





CZECH REPUBLIC

SOCIALNO PODJETNIŠTVO V PODJETJU ETINCELLE O. S. ZA BOJ PROTI STEREOTIPOM IN UTIRANJE POTI DO ZAPOSLOVANJA NA ODPRTEM TRGU DELA (ČEŠKA)

OPIS OBETAVNE PRAKSE

Podjetje Etincelle je pred petnajstimi leti začelo delovati kot center za poklicno izobraževanje in usposabljanje. Kmalu je ugotovilo, da zaradi vztrajnih stereotipov v družbi noben delodajalec noče zaposliti invalidov, čeprav so ti uspešno zaključili programe usposabljanja.

Zato se je podjetje Etincelle odločilo postati socialno podjetje ter neposredno ustvariti delovna mesta za invalide v gastronomskem sektorju in sektorju čistilnih storitev. Prvotni projekt je prejel podporo iz Evropskega socialnega sklada. Danes je podjetje finančno neodvisno ter upravlja deset kavarn, šest čistilnih skupin in kmetijo, v njem pa je skupaj zaposlenih skoraj 150 oseb z intelektualnimi ovirami.

Kljub temu se podjetje Etincelle na podlagi teh izkušenj ponovno preusmerja v podporo invalidom

pri iskanju zaposlitve na odprtem trgu dela. Delodajalcem, ki nimajo izkušenj z zaposlovanjem oseb z intelektualnimi ovirami, ponuja sodelovanje. Podjetje Etincelle je v svoji kavarni Mezi Řádky ustvarilo resnično inovativen koncept socialne franšize, ki ga je mogoče zlahka sprejeti in vzpostaviti z zaposlenimi invalidi. To pobudo spremlja metodološki program, namenjen pomočnikom na delovnem mestu in izvajalcem usposabljanja, ki so v neposrednem stiku z zaposlenimi invalidi (npr. v kuhinji).

PODROČJE DEJAVNOSTI

▶ gastronomija, storitve čiščenja

ŠTEVILO ZAPOSLENIH INVALIDOV

▶ 148

KONTAKT

<http://etincelle.cz/>

V zadnjih petnajstih letih je bilo 80 % od več kot 700 zaposlenih v podjetju Etincelle invalidov, ki so pridobili znanja in spretnosti, delovne izkušnje in finančno neodvisnost. Številni so zapustili podjetje, da bi nadaljevali poklicno pot na odprtem trgu dela.

“ Menimo, da je ključno, da človeški potencial jemljemo resno in pomagamo rasti vsakomur, ki to želi



▶ POGLED V PRIHODNOST

Podjetje Etincelle se je na začetku soočalo z nezaupanjem številnih strank glede obiska kavarne, kjer sveže pekavske izdelke in obroke pripravljajo invalidi. Zato se je odločilo, da ne bo poudarjalo vključujoče narave kavarne, ampak je želelo, da bi stranke cenile njegove izdelke takšne, kot so. Zdelo se je, da ta model deluje, saj vse kavarne podjetja delujejo uspešno.

Podjetje Etincelle je prepričano, da je za spodbujanje delodajalcev na odprtem trgu dela k zaposlovanju invalidov potrebna močna in izvršljiva zakonodaja o nediskriminaciji. Delodajalci bi morali dobiti podporo, da bi lahko zagotovili razumne prilagoditve in njihovo učinkovitost.





ŠPANIJA

▶ USPEŠNO SOCIALNO PODJETJE ZA USPOSABLJANJE INVALIDOV ZA ODPRTI TRG DELA PRI PODJETJU GRUPO SIFU (ŠPANIJA)

▶ OPIS OBETAVNE PRAKSE

Podjetje Grupo SIFU je bilo ustanovljeno v Barceloni leta 1993 kot vključujoče podjetje, in sicer v času, ko španski trg dela invalidom ni ponujal nobenih možnosti. V več kot 20 letih je podjetje svoje poslovne dejavnosti razširilo na več kot 30 pisarn po vsej Španiji, leta 2018 pa je ustanovilo svojo prvo mednarodno pisarno v Franciji.

V Španiji zaposluje približno 4 500 invalidov, od tega jih 35 % velja za osebe, ki potrebujejo veliko pomoči. Kot socialno podjetje ponuja storitve upravljanja zgradb za podjetja, ki za te naloge najemajo zunanje izvajalce, in sicer jim zagotavlja:

- ▶ storitve čiščenja;
- ▶ upravljanje zgradb;
- ▶ dobavo in storitve;
- ▶ vzdrževanje;
- ▶ svetovanje glede družbene odgovornosti podjetij.

spodbujanje dostopa invalidov do odprtega trga dela. Več kot 1 300 ljudem je bilo zagotovljenih več kot 30 000 ur usposabljanja, da bi se izboljšala njihova zaposljivost na odprtem trgu dela. Podjetje je leta 2019 več kot 100 zaposlenim pomagalo pri prehodu na odprti trg dela. Poleg tega je fundacija Grupo SIFU nepridobitno združenje, ki izvaja ozaveščanje in usposabljanja za povečanje dojemljivosti za podjetja na odprtem trgu dela, da jih prepriča glede prednosti zaposlovanja invalidov.

Leta 2020 je podjetje Grupo SIFU prejelo tudi poslovno kategorijo [nagrade „Zaposlovanje za vse“](#), ki jo podeljuje Evropsko združenje ponudnikov storitev za osebe z invalidnostjo.

Podjetje Grupo SIFU je v obdobju 2019–2020 začelo izvajati vključujoč program zaposlovanja za

PODROČJE DEJAVNOSTI

- ▶ storitve upravljanja zgradb

ŠTEVILO ZAPOSLENIH INVALIDOV

- ▶ 4 500

KONTAKT

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



▶ POGLED V PRIHODNOST

Španska protidiskriminacijska zakonodaja podjetjem nalaga 2-odstotno kvoto za vključevanje invalidov v svojo delovno silo in dajanje prednosti storitvam, ki jih zagotavljajo socialno vključujoča podjetja, kadar koli je to mogoče. Če podjetje ne more izpolniti 2-odstotne kvote, lahko svoje obveznosti izpolni tako, da za različne storitve sklene pogodbe s socialnimi podjetji, ki zaposlujejo invalide. Vendar 81 % zasebnih podjetij v Španiji ne izpolnjuje svojih zakonskih obveznosti. Po mnenju podjetja Grupo SIFU v družbi še vedno obstajajo stereotipi in pomanjkanje znanja, ki invalide ovirajo pri iskanju zaposlitve na odprtem trgu dela. Zato je njegovo poslanstvo z visokokakovostnimi storitvami pokazati, da je lahko zaposlovanje invalidov uspešen poslovni model.



C. PRIMER IZ CIVILNE DRUŽBE

- MREŽA VALUEABLE NETWORK
ZA SPODBUJANJE VKLJUČEVANJA OSEB
Z INTELEKTUALNIMI OVIRAMI V

GOSTINSTVO IN HOTELIRSTVO

PODROČJE DEJAVNOSTI

- gostinstvo in hotelirstvo (hoteli, restavracije,
kavarne)

ŠTEVILO ZAPOSLENIH INVALIDOV

- 75

KONTAKT

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

Valueable
NETWORK

empathy
B.L.C.F.E.B



► OPIS OBETAVNE PRAKSE

Mreža Valueable Network je bila vzpostavljena v okviru projekta, ki ga je prek programa Erasmus+ sofinancirala Evropska komisija, in je začela delovati decembra 2016. Zajema šest evropskih držav: Italijo, Španijo, Portugalsko, Madžarsko, Nemčijo in Turčijo.

Cilj projekta je povečati družbeno odgovornost podjetij s spodbujanjem vključevanja oseb z intelektualnimi ovirami na trg dela prek ciljno usmerjenega posredovanja zaposlitev v gostinstvu in hotelirstvu.

V mreži Valueable Network je že več kot 100 zavezanih partnerskih podjetij (hotelov, restavracij in kavarn), ki na odprtem trgu dela ponujajo prakso ali plačano zaposlitev za skupno 226 oseb z intelektualnimi ovirami. 75 oseb je bilo zaposlenih s pogodbo o zaposlitvi za določen ali nedoločen čas. Od začetka projekta mentorji podpirajo osebe z intelektualnimi ovirami pri iskanju nove zaposlitve, urejajo imenovanja, spremljajo kandidate na novo delovno mesto, podpirajo pa jih tudi pri opravljanju njihovih nalog

ter vključevanju v ekipo. Oblikovani so bili tudi protokol za sodelovanje s hotelskimi verigami in tečaji e-učenja za ponudnike poklicnega izobraževanja in usposabljanja.

Danes lahko partnerska podjetja v mreži blagovno znamko „Valueable, handing opportunities“ uporabljajo za izražanje svoje zavezanosti na treh ravneh: bronasti, srebrni in zlati. Zlata različica se podeli delodajalcem, ki zaposlijo vsaj enega delavca z intelektualnimi ovirami in delujejo kot ambasadorji blagovne znamke. Te zaposlitve na odprtem trgu dela so osebam z intelektualnimi ovirami zaradi številnih novih znanj in spretnosti, ki so jih pridobile, in dohodkov, ki jih prejemale, pomagale, da so postale bolj neodvisne pri delu, pa tudi v zasebnem življenju.

► POGLED V PRIHODNOST

Naraščajoče število hotelov, restavracij in drugih podjetij, vključenih v mrežo Valueable Network, kaže, da so podjetja, dejavna v gostinstvu in hotelirstvu, zavezana vključevanju oseb z intelektualnimi ovirami na trg dela in da jih vidijo kot zanesljivo delovno silo, če se jim zagotovijo razumne prilagoditve. Projekt je prispeval k bolj podpomemu in učinkovitejšemu delovnemu okolju v podjetjih ter povečal ozaveščenost širše javnosti. Eden od izzivov je bil, da invalidi zaradi dolgotrajne stigme in socialne izključenosti pogosto nimajo opravljenega potrebnega usposabljanja ali ambicij za iskanje zaposlitve na odprtem trgu dela. Projekt bo potreboval trajnostno financiranje, da bo osebam z intelektualnimi ovirami omogočil stabilno in zanesljivo perspektivo pri iskanju zaposlitve v gostinstvu in hotelirstvu.

▶ KDO VAM LAHKO POMAGA UVELJAVLJATI PRAVICE?

▶ KONTAKTI ZA INFORMACIJE IN PODORO V PRIMERU DISKRIMINACIJE

NACIONALNI ORGANI ZA ENAKOST

Organi za enakost so javne institucije, ki se borijo proti diskriminaciji na nacionalni ravni ter so pooblašene za spodbujanje, analizo, spremljanje in podpiranje enakega obravnavanja v nacionalnem okviru.

BELGIJA

- ▶ Belgijski inštitut za enakost spolov
- ▶ Unia (medzvezni center za enake možnosti)

BOLGARIJA

- ▶ Komisija za varstvo pred diskriminacijo

ČEŠKA

- ▶ Varuh človekovih pravic

DANSKA

- ▶ Odbor za enako obravnavanje
- ▶ Danski inštitut za človekove pravice

NEMČIJA

- ▶ Zvezna protidiskriminacijska agencija

ESTONIJA

- ▶ Komisar za enakost spolov in enako obravnavanje

IRSKA

- ▶ Irska komisija za človekove pravice in enakost

GRČIJA

- ▶ Grški varuh človekovih pravic

ŠPANIJA

- ▶ Svet za odpravo rasne ali etnične diskriminacije
- ▶ Inštitut za ženske in enake možnosti

FRANCIJA

- ▶ Varuh človekovih pravic

HRVAŠKA

- ▶ Urad varuha človekovih pravic
- ▶ Varuh enakosti spolov
- ▶ Varuhinja pravic invalidov

ITALIJA

- ▶ Nacionalni svetnik za enakost
- ▶ Nacionalni urad za boj proti rasni diskriminaciji – UNAR

CIPER

- ▶ Urad komisarja za upravo in varstvo človekovih pravic

LATVIJA

- ▶ Urad varuha človekovih pravic

LITVA

- ▶ Urad varuha enakih možnosti

LUKSEMBURG

- ▶ Center za enako obravnavanje

MADŽARSKA

- ▶ Organ za enako obravnavanje
- ▶ Urad komisarja za temeljne pravice

MALTA

- ▶ Komisija za pravice invalidov – CRPD
- ▶ Nacionalna komisija za spodbujanje enakosti – NCPE

NIZOZEMSKA

- ▶ Nizozemski inštitut za človekove pravice

AVSTRIJA

- ▶ Avstrijski varuh pravic invalidov
- ▶ Varuh pravic do enakega obravnavanja

POLJSKA

- ▶ Komisar za človekove pravice

PORTUGALSKA

- ▶ Komisija za državljanstvo in enakost spolov
- ▶ Komisija za enakost pri delu in zaposlovanju
- ▶ Visoki komisariat za migracije

ROMUNIJA

- ▶ Nacionalni svet za boj proti diskriminaciji

SLOVENIJA

- ▶ Zagovornik načela enakosti

SLOVAŠKA

- ▶ Nacionalni center za človekove pravice

FINSKA

- ▶ Varuh pravic do nediskriminacije
- ▶ Varuh enakosti

ŠVEDSKA

- ▶ Varuh enakosti

▶ LISTINE O RAZNOLIKOSTI

Organizacija se s podpisom listine o raznolikosti zaveže, da bo spodbujala raznolikost in enake možnosti za svoje osebe.

BELGIJA

Listina o raznolikosti regije glavnega mesta Bruselj je bila oblikovana decembra 2005, podpisalo pa jo je več kot 162 organizacij. Listino upravlja ministrstvo za zaposlovanje in gospodarstvo v sodelovanju z zvezo podjetij v Bruslju (Union des Entreprises de Bruxelles – UEB) in ministrstvom regije glavnega mesta Bruselj.

BOLGARIJA

Listina bo pripravljena leta 2020.*

ČEŠKA

Češka listina o raznolikosti je bila oblikovana novembra 2014 in ima 21 podpisnikov, vključno z nekaterimi največjimi multinacionalnimi organizacijami v državi.

DANSKA

Danska listina o raznolikosti je bila oblikovana leta 2011. Pripravilo jo je združenje Nydanske ob podpori danskega ministrstva za otroke, enakost spolov, vključevanje in socialne zadeve.

NEMČIJA

Nemška listina Charta der Vielfalt je bila oblikovana decembra 2006 in ima več kot 2 900 podpisnikov. Podobno kot francoska listina zajema devet področij diskriminacije.

ESTONIJA

Estonska listina o raznolikosti Eesti Mitmekesisuse Kokkulepewas je bila oblikovana novembra 2012. Upravlja jo estonski center za človekove pravice.

IRSKA

Irska listina o raznolikosti je bila oblikovana oktobra 2012, upravlja pa jo enajst organizacij, ki zastopajo širšo poslovno skupnost, vključno s skupino IBEC, ki zastopa irska podjetja.

GRČIJA

Grška listina o raznolikosti je bila oblikovana maja 2019, podpirajo pa jo grški generalni sekretariat za enakost spolov pri ministrstvu za notranje zadeve, ekonomsko-socialni svet Grčije, zveza občin v Grčiji in grška zveza podjetij. Ima več kot 140 podpisnikov.

ŠPANIJA

Španska listina o raznolikosti Fundación Diversidad – Charter de la Diversidad en España je bila oblikovana marca 2009, podpisalo pa jo je več kot 650 podjetij iz javnega in zasebnega sektorja. Oblikovana je bila na pobudo evropskega inštituta za upravljanje raznolikosti (European Institute for Managing Diversity) in fundacije Fundación Alares ob podpori španskega ministrstva za enake možnosti.

FRANCIJA

Francoska listina o raznolikosti je bila oblikovana oktobra 2004, gosti pa jo organizacija Les Entreprises pour la Cité (prej IMS-Entreprendre pour la cité), ki spodbuja družbeno odgovornost podjetij. Listina ima trenutno več kot 3 200 podpisnikov, ki so večinoma mala in srednja podjetja, pa tudi javne institucije.

HRVAŠKA

Hrvaška listina je bila oblikovana 4. oktobra 2017 v Zagrebu, sofinancirana pa je bila s sredstvi programa Evropske unije za pravosodje. Do konca leta 2017 je imela listina 38 podpisnikov.

ITALIJA

Italijansko listino za enake možnosti in enakost pri delu je oblikovalo ministrstvo za delo. Podpirata jo italijanski minister za delo in minister za enake možnosti, oblikovali pa so jo nacionalni svetnik za enake možnosti ministrstva za delo, Fondazione Sodalitas in usmerjevalni odbor, ki promovira listino. Podpisalo jo je približno 895 zasebnih podjetij, vključno s približno 450 MSP, in 160 javnih organov z več kot 700 000 zaposlenimi.

CIPER

Listina bo pripravljena leta 2020.*

LATVIJA

Latvijsko listino o raznolikosti je februarja 2019 oblikovalo združenje Open Centre.

LITVA

Litovsko listino o raznolikosti sta oktobra 2018 oblikovali organizaciji Diversity Development Group in SOPA, podpisalo pa jo je 25 podjetij.

LUKSEMBURG

Luksemburško listino o raznolikosti *Charte de la Diversité Lëtzebuerg* je septembra 2012 oblikoval inštitut IMS Luxembourg (Institut pour le Mouvement Sociétal), njena baza podpisnikov pa se je do leta 2019 postopoma povečala na 188 ter vključuje zasebne in javne akterje.

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



MADŽARSKA

[Madžarsko listino o raznolikosti](#) je oktobra 2016 oblikoval madžarski forum vodij podjetij (Hungarian Business Leaders Forum – HBLF) v partnerstvu s podjetjem mtd Consulting in ob podpori madžarskega ministrstva za nacionalno gospodarstvo.

MALTA

Listina še ni bila oblikovana.

NIZOZEMSKA

[Nizozemska lista o raznolikosti](#) Charter Diversiteit je bila oblikovana julija 2015, na začetku pa jo je izvajalo 22 delodajalcev iz javnega in zasebnega sektorja.

AVSTRIJA

[Avstrijska lista Charta der Vielfalt](#) je bila oblikovana novembra 2010 in ima več kot 230 podpisnikov iz zasebnega in javnega sektorja. Listino upravljata avstrijska zvezna gospodarska zbornica in dunajska gospodarska zbornica.

POLJSKA

[Poljska lista o raznolikosti](#) Karta Różnorodności je bila oblikovana februarja 2012 in ima več kot 270 podpisnikov. Oblikoval jo je forum za odgovorno poslovanje (Forum Odpowiedzialnego Biznesu) v sodelovanju z uradom vladnega pooblaščenca za enako obravnavanje in uradom poljskega zagovornika človekovih pravic.

PORTUGALSKA

[Portugalska lista o raznolikosti](#) Carta Portuguesa para a Diversidade je bila oblikovana marca 2016.

ROMUNIJA

[Romunska lista o raznolikosti](#) je bila oblikovana aprila 2018 v Bukarešti in ima 80 podpisnikov. Je eden od rezultatov projekta I.D.E.A.S. (Innovation. Diversity. Economy. Awareness. Success. – inovacije, raznolikost, gospodarstvo, ozaveščenost, uspeh). Izvajanje listine je bilo sofinancirano s sredstvi programa Evropske unije za pravice, enakost in državljanstvo.

SLOVENIJA

[Slovenska lista raznolikosti](#) je bila oblikovana novembra 2017 in ima več kot 60 podpisnikov. Slovensko listino o raznolikosti koordinira družba Dobrovita d. o. o. in je eden od rezultatov projekta I.D.E.A.S. (Innovation. Diversity. Economy. Awareness. Success. – inovacije, raznolikost, gospodarstvo, ozaveščenost, uspeh). Izvajanje listine je bilo sofinancirano s sredstvi programa Evropske unije za pravosodje.

SLOVAŠKA

[Slovaška lista o raznolikosti](#) Charta Diverzity je bila oblikovana maja 2017. Upravlja jo fundacija Pontis (Nadacia Pontis) ob podpori slovaškega ministrstva za delo, socialne zadeve in družino.

FINSKA

[Finska lista o raznolikosti](#) Suomen monimuotoisuusverkosto je bila oblikovana oktobra 2012 in ima 59 podpisnikov. Upravlja jo FIBS, ki je vodilna mreža za družbeno odgovornost podjetij na Finskem.

ŠVEDSKA

[Švedska lista o raznolikosti](#) je bila oblikovana decembra 2010. Njeni podpisniki zaposlujejo več kot 300 000 ljudi.



▶ KONTAKTI ZA INFORMACIJE NA EVROPSKI RAVNI

- ▶ **Equinet** <https://equineteurope.org>
- ▶ **Evropski varuh človekovih pravic** <https://www.ombudsman.europa.eu/sl>
- ▶ **Agencija Evropske unije za temeljne pravice (FRA)** <https://fra.europa.eu/sl>
- ▶ **Evropski organ za delo** <https://www.ela.europa.eu>
- ▶ **Evropske službe za zaposlovanje (EURES)** <https://ec.europa.eu>
- ▶ **Evropski invalidski forum (EDF)** <http://edf-feph.org>
- ▶ **Evropsko združenje ponudnikov storitev za osebe z invalidnostjo (EASPD)** <https://www.easpd.eu>
- ▶ **Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu (EU-OSHA)** <https://osha.europa.eu/sl>



▶ KAKO LAHKO UKREPATE PROTI DISKRIMINACIJI NA DELOVNEM MESTU?

▶ KAJ STORITI, ČE STE BILI ŽRTEV DISKRIMINACIJE?

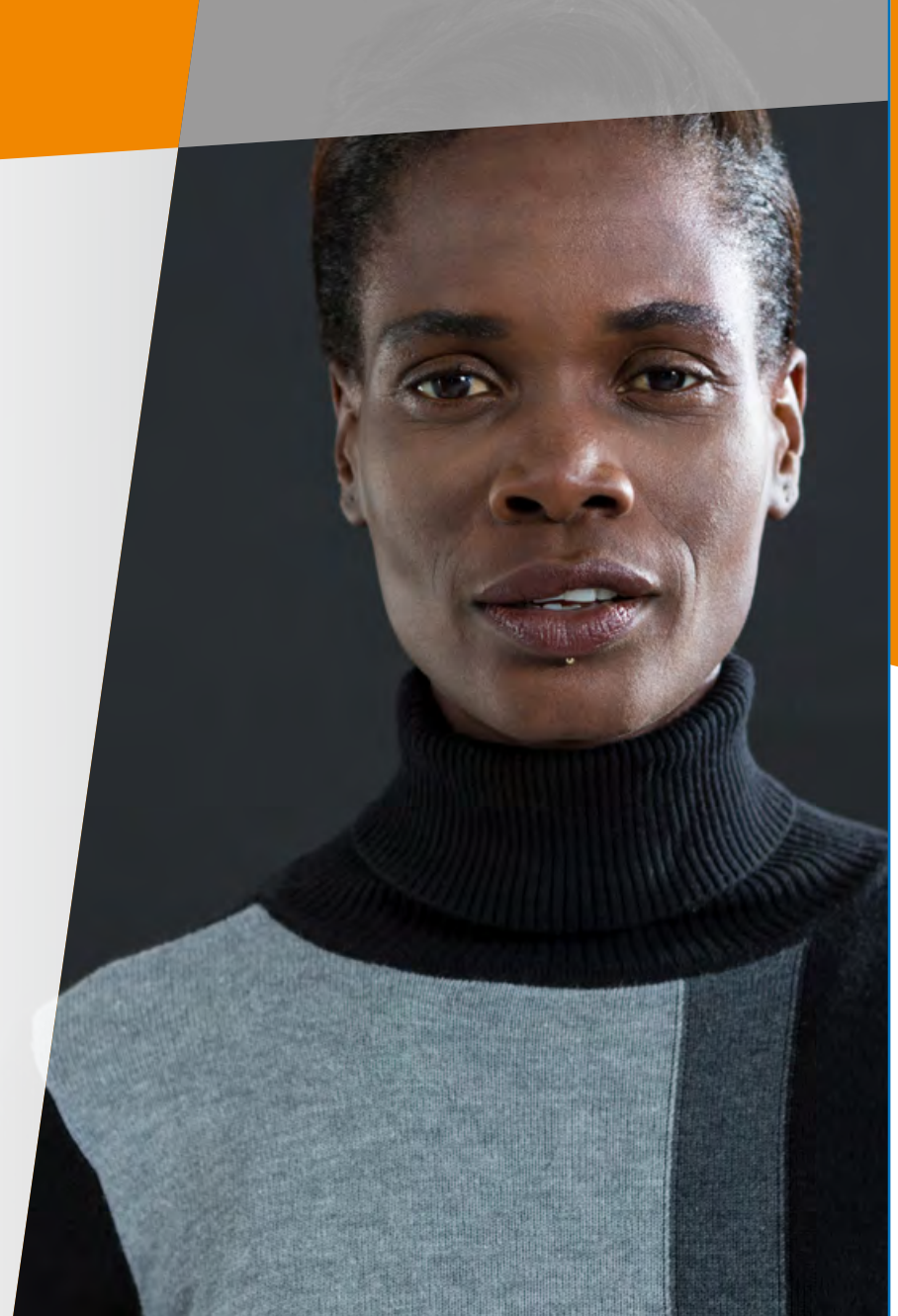
- ▶ Zberite vse dokaze, s katerimi boste podprli svojo pritožbo, na primer pisma, e-pošto in druge dokumente.
- ▶ Dokazati morate, da ste bili obravnavani neenako zaradi vašega **spola, starosti, invalidnosti, spolne usmerjenosti, vere ali prepričanja ali rase ali narodnosti**.
- ▶ Nato mora delodajalec dokazati, da načelo enakega obravnavanja ni bilo kršeno in da je njegova odločitev temeljila na drugih upravičenih razlogih.
- ▶ Če menite, da zakonodaja vaše države članice ni združljiva z zakonodajo EU, se lahko pritožite pri Evropski komisiji. Vendar Komisija **ne more posredovati v posameznih primerih**.
- ▶ Lahko se obrnete na nacionalni organ za enakost, saj lahko vodi pogajanja med vami in vašim delodajalcem. V nekaterih primerih lahko zadevo predložijo tudi sodišču (glej zgoraj navedene kontaktne podatke nacionalnega organa za enakost).

▶ KAJ SE ZGODI, KO VLOŽITE PRITOŽBO PRI NACIONALNEM SODIŠČU?

- ▶ V zvezi z diskriminacijo lahko začnete kazenski, civilni ali upravni postopek, odvisno od zakonov države članice.
- ▶ Včasih je mogoče rešitev doseči s pogajanja med vami in vašim delodajalcem ob posredovanju mediatorjev države članice. To je običajno hitrejši in cenejši postopek.
- ▶ Ko predložite dokaze o diskriminaciji, morajo delodajalci, zoper katere je bila vložena pritožba, dokazati, da ni bilo diskriminacije na podlagi prepovedanih razlogov. **Z direktivami EU o nediskriminaciji je dokazno breme preneseno, zato žrtve diskriminacije lažje vložijo pritožbe.**
- ▶ Če je zadeva predložena sodišču, lahko organi za enakost, sindikati, nevladne organizacije ali odvetniki zagotovijo pravno pomoč in nasvete.
- ▶ Če nacionalno sodišče potrebuje usmeritve glede razlage direktiv EU o nediskriminaciji, lahko Evropskemu sodišču predloži vprašanja za predhodno odločanje.

▶ **KAJ SE ZGODI, ČE JE VAŠA PRITOŽBA USPEŠNA?**

- ▶ Čeprav zakonodaja EU ne določa, kateri popravni ukrepi so na voljo, navaja, da so potrebne učinkovite, sorazmerne in odvračilne kazni.
- ▶ Glede na nacionalno zakonodajo ste morda upravičeni do odškodnine, vrnitve na delovno mesto ali do odredbe, ki od delodajalca zahteva, da odpravi diskriminacijo in zagotovi razumne prilagoditve.





Luxembourg: Urad za publikacije Evropske unije, 2020

© Evropska unija, 2020

Ponovna uporaba je dovoljena z navedbo vira. Politiko ponovne uporabe dokumentov Evropske komisije ureja Sklep 2011/833/EU (UL L 330, 14.12.2011, str. 39).

Fotografij: ©Shutterstock & ©iStock

Za vsako uporabo ali reprodukcijo fotografij ali drugega gradiva, ki ni zaščiten z avtorskimi pravicami EU, je treba pridobiti dovoljenje neposredno od imetnikov pravic.