

Niepełnosprawność przestała być tematem wstydlwym

Carrefour Polska



Carrefour jest liderem wielkiej dystrybucji w Europie i numerem 2 na świecie. Ponad 9800 sklepów Carrefour działa w ponad 30 krajach Europy, Azji i Ameryki Południowej, zatrudniając łącznie ok. 410 tys. pracowników.

Globalnie Carrefour prowadzi politykę zrównoważonego rozwoju, która zakłada harmonijny rozwój w dziedzinie gospodarki, ochrony środowiska i społeczeństwa. W obszarze społecznym realizuje ją m.in. poprzez zatrudnianie niepełnosprawnych.

W firmie pracują osoby z różnymi rodzajami niepełnosprawności – fizyczną, umysłową i psychiczną. Znajdują one zatrudnienie zarówno w sklepach sieci (stanowiska kasjerów i pracowników sklepu), jak i w centrali (np. księgowi, graficy).

Carrefour posiada kodeks etyki zawodowej (każdy pracownik przy zatrudnieniu podpisuje kartę etyki) i komitet etyki zawodowej, który w razie potrzeby rozwiązuje problemy pracownicze. W kodeksie etyki jest zawarty m.in. punkt o poszanowaniu godności i akceptacji różnorodności, rozumiany również jako tworzenie równych szans, sprzeciw wobec dyskryminacji, zastraszaniu czy mobbingowi w miejscu pracy. W firmie obowiązują procedury antymobbingowe z oddzielnym, bezpiecznym kanałem komunikacji.

Przy zatrudnieniu niepełnosprawnych firma współpracuje z różnymi organizacjami pozarządowymi, m.in. Stowarzyszeniem „Niepełnosprawni dla Środowiska EKON” i Platformą Integracji Osób Niepełnosprawnych (PION). Niepełnosprawni są najczęściej zatrudniani na mocy umowy trójstronnej między pracownikiem, organizacją a firmą. Bez względu na formę zatrudnienia posiadają te same prawa i obowiązki oraz otrzymują te same świadczenia dodatkowe, choć finansowane z innych źródeł, np. „paczki świąteczne” dla pracowników sklepu są finansowane z funduszu socjalnego, natomiast dla pracowników zatrudnionych na mocy umowy trójstronnej – z obrotu sklepu, w którym pracują. Organizacje przeprowadzają także preselekcję kandydatów i są dla Carrefoura źródłem informacji o zmianach prawnych.

Wdrożenie pracownika rozpoczyna się od badań medycyny pracy. Lekarz opiniuje, czy pracownik może pracować na danym stanowisku i jakich potrzebuje dostosowań. Sam proces wdrożenia obejmuje głównie integrację i instruktarz stanowiskowy, którym zajmuje się bezpośredni przełożony (czasem z pomocą tłumacza języka migowego). Firma przygotowuje zespół na przyjęcie niepełnosprawnego pracownika. Jeżeli jest to pierwsza osoba niepełnosprawna w zespole, proces ten przebiega dłużej (pracownicy często myślą, posługując się stereotypami, które trzeba przełamać). We współpracy z organizacją EKON w firmie prowadzone są także szkolenia na temat niepełnosprawności dla kadry menedżerskiej.

Pracownik niepełnosprawny jest w ten sam sposób rozliczany z realizacją celów jak pełnosprawny. Bierze też udział w tych samych formach integracji i szkoleniach. Natomiast w przypadku niektórych niepełnosprawności nie jest możliwy awans pionowy. Pracownicy mogą natomiast „awansować” poprzez zmianę czy rozszerzenie zakresu obowiązków.

Kierownicy sklepów są nagradzani premią za osiągnięcie określonego wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych w podległej im placówce.

- **Branża: sieci handlowe**
- **Lokalizacja: centrala w Warszawie/cała Polska**
- **Liczba zatrudnionych: 14000**
- **Niepełnosprawni: 700 (5% zatrudnionych)**