

Électricité Réseau Distribution France zarządza 95% sieci dystrybucji energii elektrycznej we Francji. Firma posiada politykę różnorodności, która obejmuje zróżnicowanie narodowościowe, wiekowe, etniczne, pod względem płci i niepełnosprawności. W zakresie zatrudniania niepełnosprawnych firma podpisała umowę o współpracy z regionalnym oddziałem Ministerstwa Pracy, współpracuje także z CAP Emploi – krajową siecią specjalistów zatrudnienia osób z niepełnosprawnością.

ERDF zatrudnia osoby niepełnosprawne w całej strukturze organizacyjnej. Są wśród nich niewidomi lub niedowidzący, niesłyszący lub niedosłyszący, osoby z niepełnosprawnością procesów poznawczych, niepełnosprawni ruchowo oraz osoby z problemami układu kostno-mięśniowego.

W 2009 roku utworzony został departament ds. różnorodności i wtedy polityka firmy wobec różnorodności została skodyfikowana. Jej elementem jest program zatrudniania niepełnosprawnych. Polityka zatrudniania osób niepełnosprawnych była komunikowana pracownikom bezpośrednio po podpisaniu porozumienia z Ministerstwem Pracy i rok później, kiedy przyszedł czas na podsumowanie i przedstawienie dalszych planów. Na listę celów firma wpisała zatrudnianie minimum 30 osób niepełnosprawnych każdego roku oraz przyjęcie rocznie co najmniej 16 osób uczących się lub studiujących na praktyki lub staże. Program zatrudniania osób niepełnosprawnych w ERDF ewoluował od poszukiwania odpowiedniej osoby na dane stanowisko do poszukiwania odpowiedniego stanowiska dla danej osoby.

Dużym problemem dla firmy jest znalezienie odpowiednich kandydatów wśród osób z niepełnosprawnością, dlatego podjęła współpracę z organizacjami działającymi na rzecz niepełnosprawnych studentów i pomaga im w zdobyciu wiedzy i doświadczenia. Proces rekrutacji osób niepełnosprawnych jest prowadzony przez dedykowanych konsultantów. Osoby niepełnosprawne mogą się zgłaszać do ERDF za pośrednictwem specjalnego adresu e-mail – ich CV jest wtedy weryfikowane przez osobę zajmującą się rekrutacją osób niepełnosprawnych. Firma dba również, by przebieg rozmowy rekrutacyjnej był dostosowany do możliwości niepełnosprawnego kandydata, np. w razie potrzeby zapewnia tłumacza języka migowego.

Gdy pracownik niepełnosprawny zostanie zatrudniony, przedstawiciel firmy odbywa z nim rozmowę dotyczącą przystosowania stanowiska pracy. Ustalają wspólnie, jakich narzędzi, oprogramowania i rozwiązań w zakresie organizacji pracy potrzebuje. Jeżeli pracownik niepełnosprawny zgodzi się, zespół jest informowany o jego niepełnosprawności na spotkaniu, w którym może również on sam uczestniczyć. W razie potrzeby menedżer zespołu i jego podwładni mają zapewnioną pomoc psychologa.

W firmie wprowadzono politykę antydyskryminacyjną. Pracownicy mają do dyspozycji specjalny adres e-mail oraz numer telefonu, pod którymi mogą zgłaszać pojawiające się problemy czy nadużycia. W razie potrzeby jest też formowana grupa pracowników, którzy dyskutują nad problemem oraz starają się znaleźć rozwiązanie. ERDF zachęca również swoich pracowników do udziału w specjalnych szkoleniach.

W przypadku osób niepełnosprawnych szczególnie istotne okazują się wdrożenie do pracy i integracja z zespołem. Nowe osoby z niepełnosprawnością biorą udział w regularnych rozmowach, które stanowią swego rodzaju „punkty kontrolne”.

- **Państwo:** Francja
- **Branża:** energetyczna
- **Liczba zatrudnionych:** 36000
- **Niepełnosprawni:** ok. 1000 (3% zatrudnionych)

Decyzja o udziale pracownika w szkoleniu czy o jego awansie należy do przełożonego i jest związana z piastowanym przez danego pracownika stanowiskiem, jego zakresem zadań i kompetencjami. Okresowo dział HR porównuje sytuacje pełno- i niepełnosprawnych pracowników przyjętych w tym samym czasie, na podobne stanowiska, z podobnym wykształceniem, w obrębie tych samych zespołów. Jeżeli pracownik niepełnosprawny znajduje się w gorszej zawodowo sytuacji, menedżer musi wyjaśnić, czym to jest spowodowane.

Osoby niepełnosprawne są rozliczane z realizacji celów na takich samych zasadach jak inni pracownicy, aczkolwiek cele są dostosowywane do ich możliwości. Podczas oceny rocznej porusza się również temat niepełnosprawności. Menedżerowie pytają podwładnych, czy potrzebują jakichś dodatkowych udogodnień i czy uważają, że ich cele są dostosowane do ich możliwości. Jeśli menedżer ma problemy z poruszaniem tematu niepełnosprawności w rozmowie z pracownikiem, może zaprosić do udziału w niej osobę z działu HR lub zewnętrznego eksperta specjalizującego się w tej tematyce.

Firma zaopatruje się również u dostawców zatrudniających osoby niepełnosprawne oraz w zakładach pracy chronionej. Bierze także udział w konsultacjach dotyczących rozwiązań prawnych w zakresie niepełnosprawności i rynku pracy.