

Musimy dawać przykład

Departament Integracji Społecznej Osób Niepełnosprawnych



Departament Integracji Społecznej Osób Niepełnosprawnych formułuje, wprowadza i koordynuje cypryjską politykę wobec niepełnosprawności. Jest także odpowiedzialny za wprowadzanie reform umożliwiających pełną integrację społeczną osób niepełnosprawnych.

Departament zatrudniania pracowników z niepełnosprawnością ruchową i wzrokową. W zakresie ich zadań są: współpraca z instytucjami międzynarodowymi, przygotowywanie raportów, monitorowanie regulacji prawnych (Social Inclusion Officer); prace administracyjne i organizacyjne, reprezentowanie Departamentu na spotkaniach i konferencjach (Clerical Staff); obsługa telefoniczna klientów, udzielanie informacji o Departamencie i organizowanych przez niego akcjach, wspieranie różnych instytucji publicznych działających na rzecz niepełnosprawnych (Telephone Operator). W 2011 roku instytucja przeniósł się do nowego budynku, który jest w pełni dostosowany do potrzeb osób niepełnosprawnych. Dodatkowo pracownicy niepełnosprawni mają zapewnione miejsca parkingowe bezpośrednio przy wejściu do budynku.

- Państwo: Cypr
- Sektor publiczny
- Liczba zatrudnionych: 20
- Niepełnosprawni: 3 (15% zatrudnionych)

Cypryjskie prawo umożliwia niepełnosprawnym ubieganie się o pracę, jeśli tylko spełniają kryteria rekrutacyjne i są zdolni wykonywać zadania na danym stanowisku. Ponadto ustawa o służbie cywilnej z 1990 roku daje osobom niepełnosprawnym pierwszeństwo w zatrudnieniu w administracji, w przypadku gdy posiadają takie same kompetencje jak inni kandydaci. W instytucjach publicznych, edukacyjnych i samorządach lokalnych niepełnosprawni powinni stanowić minimum 10% ogółu pracowników.

Proces rekrutacji do Departamentu Integracji Społecznej Osób Niepełnosprawnych zaczyna się zawsze od badań lekarskich, które mają potwierdzić, że kandydat może wykonywać pracę na danym stanowisku. Następnie zdaje on egzaminy i bierze udział w dwóch rozmowach kwalifikacyjnych, które przeprowadza departament HR i przyszły przełożony. Podczas rozmowy analizuje się dotychczasowe doświadczenia zawodowe kandydata i jego kompetencje. Na bazie zebranych informacji podejmuje się decyzję o złożeniu oferty wybranej osobie.

Opinię każdego pracownika, w tym niepełnosprawnego, bierze się pod uwagę przy wyznaczaniu celów i podejmowaniu decyzji. Jeśli okazuje się, że osoba niepełnosprawna z jakiegoś powodu nie może zrealizować postawionego jej zadania, wówczas – podobnie jak każdy inny pracownik – może liczyć na wsparcie przełożonego i kolegów z zespołu. Każdy w Departamencie ma takie same szanse na awans i rozwój zawodowy.

Dla organizacji, której misją jest wspieranie integracji osób z dysfunkcjami, ogromną wartość stanowi wiedza pracowników na temat problematyki niepełnosprawności i różnego rodzaju barier, jakie napotykają w codziennym życiu.

Podobnie jak inne instytucje publiczne na Cyprze Departament publikuje w oficjalnych dokumentach informację o liczbie zatrudnionych niepełnosprawnych w danym roku.