

Dobre intencje to po prostu za mało

Thales Group

THALES

Grupa Thales dostarcza narzędzia, systemy i usługi dla przemysłów zbrojeniowego, lotniczego, kosmicznego oraz transportu lądowego. Działa w ponad 50 krajach, zatrudniając około 68 tys. pracowników na całym świecie.

Polityka firmy w zakresie zatrudniania osób niepełnosprawnych była wypracowywana przez wiele lat, a wprowadzony przez nią program został podpisany i zatwierdzony przez związki zawodowe oraz francuskie Ministerstwo Pracy. Obejmuje on:

- monitorowanie wskaźników dotyczących poziomu zatrudnienia i liczby osób, które wzięły udział w szkoleniach zawodowych (cele ilościowe);
- współpracę z uniwersytetami (Thales finansuje niepełnosprawnym studentom sprzęt wspomagający naukę), szkołami specjalnymi, centrami rozwoju zawodowego, Centrum Rehabilitacji Społecznej;
- działania na rzecz utrzymania w firmie osób niepełnosprawnych;
- program budujący świadomość pracowników w zakresie zagadnień związanych z niepełnosprawnością, ze szczególnym uwzględnieniem menedżerów;
- współpracę z sektorem zatrudnienia wspomaganego;
- pomoc technologiczną i wdrażanie innowacji technicznych dla osób niepełnosprawnych w celu usprawnienia procesu szkolenia i aktywizacji zawodowej.

- Państwo: Francja
- Branża: produkcyjna
- Liczba zatrudnionych: 35000
- Niepełnosprawni: 1650 (5,1% zatrudnionych)

Jedną z zasad etycznych firmy Thales jest transparentność – wszystkie procesy, w tym zatrudniania niepełnosprawnych, są komunikowane opinii publicznej i akcjonariuszom (m. in. w raporcie odpowiedzialności społecznej i raporcie rocznym). Zwolnienia są w firmie ograniczane do minimum – Thales raczej inwestuje w przekwalifikowanie pracowników. Osoby niepełnosprawne są zatrudniane w firmie praktycznie na wszystkich stanowiskach. W każdym oddziale znajduje się osoba odpowiedzialna za rozwój pracowników z dysfunkcjami.

Wśród niepełnosprawnych pracowników w firmie Thales są osoby niedowidzące i niewidzące, niesłyszące lub niedosłyszące, z niepełnosprawnością motoryczną i chorobami przewlekłymi. Firma otrzymuje zwrot kosztów dostosowania stanowiska pracy.

Pracowników rekrutuje do pracy zgodnie ze standardowymi procedurami – niepełnosprawność nie ma tu znaczenia. Natomiast proces wdrożenia w przypadku osoby z dysfunkcjami jest dużo bardziej rozbudowany. Rozpoczyna się od konsultacji lekarskiej, podczas której pracodawca dowiadyuje się, jakie dostosowania stanowiska są konieczne i jakie są indywidualne wymagania pracownika związane z niepełnosprawnością (np. krótsze godziny pracy). Wdrożenie odbywa się z pomocą opiekuna, który wprowadza nowego pracownika do pracy i pomaga mu w razie trudności. Członkowie zespołu są przygotowywani na przyjęcie pracownika dzięki szkoleniu, które obejmuje: definicję niepełnosprawności, regulacje prawne, integrację i komunikację z pracownikiem, zarządzanie pracownikiem, politykę dotyczącą niepełnosprawności w firmie Thales, pomoc we wdrożeniu pracownika itp. Każdorazowo pracownik jest przedstawiany zespołowi, który wcześniej uzyskuje informację o nowej osobie, dostosowaniach

stanowiska pracy oraz niezbędne wskazówki dotyczące komunikacji z niepełnosprawnym kolegą. Szczegółowe uzgodnienie kontraktu i informacja o zasadach współpracy są bardzo ważne dla zespołu. Jeżeli nowy pracownik wyrazi na to zgodę, zespołowi może zostać ujawniony również rodzaj niepełnosprawności.

W przypadku zaistnienia sytuacji dyskryminacji osoba, która jest jej świadkiem lub ofiarą, może anonimowo zgłosić sprawę naruszenia zasad do Komisji ds. Etyki, odpowiedzialnej za wyjaśnienie sytuacji i podjęcie stosownych środków zaradczych.

Niepełnosprawność nie stanowi bariery w awansie. Osoby z dysfunkcjami mają jednak utrudniony dostęp do edukacji, przeszkodą jest więc często niewystarczający poziom kompetencji. Firma stara się znosić takie bariery m.in. poprzez szkolenia e-learningowe.

Cele i zadania pracowników pełno- i niepełnosprawnych różnią się, ale wyznaczane są w ten sam sposób – na podstawie uzgodnień pracownika z przełożonym. Przy ich wyznaczaniu uwzględnia się niepełnosprawność pracownika; zadania dzielone są w zespole komplementarnie i pracownicy pełnosprawni mogą wykonywać zadania niemożliwe lub trudne do wykonania dla niepełnosprawnych. Ocena pracownika i jego rozliczanie wiążą się z realizacją wspólnie uzgodnionych celów w odniesieniu do zakresu obowiązków.

Thales nie tylko otwarcie komunikuje fakt zatrudniania osób niepełnosprawnych, ale także bardzo mocno angażuje się w propagowanie aktywizacji zawodowej osób z dysfunkcjami. Prowadzi szkolenia dla pracodawców oraz programy, których celem jest zwiększanie świadomości uczniów. Posiada też ofertę stypendialną dla niepełnosprawnych studentów. Troska o słabszych to wyróżnik firmy, który w obszarze CSR jest realizowany poprzez działania na rzecz różnorodności i aktywizacji zawodowej osób zagrożonych wykluczeniem, m.in. osób niepełnosprawnych i ludzi starszych.