



Zatrudniając niepełnosprawnych

Dobre praktyki pracodawców w Polsce i innych krajach Europy



Państwowy Fundusz
Rehabilitacji Osób
Niepełnosprawnych



AGH



HRK |



Od kompleksowej diagnozy sytuacji osób niepełnosprawnych w Polsce do nowego modelu polityki społecznej wobec niepełnosprawności



Zatrudniając niepełnosprawnych

Dobre praktyki pracodawców w Polsce i innych krajach Europy

Pod redakcją Joanny Kotzian i Ewy Giermanowskiej



Publikacja finansowana ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych w ramach projektu realizowanego przez Wydział Humanistyczny Akademii Górniczo-Hutniczej im. S. Staszica w Krakowie.

Publikacja pod redakcją Joanny Kotzian i Ewy Giermanowskiej

Przygotował zespół HRK S.A.

Autorzy:

Ewa Giermanowska

(Wprowadzenie, Wspieranie zatrudnienia osób niepełnosprawnych w Unii Europejskiej)

Joanna Kotzian

(Studia przypadków: Hutchinson, Miejska Biblioteka Publiczna w Katowicach, Biuro Rzecznika Praw Obywatelskich)

Magdalena Pancewicz

(Studia przypadków: Altix, Carrefour Polska, NZOZ Rudek, Laboratorium Kosmetyczne Dr Irena Eris, Centralne Laboratorium Państwowej Inspekcji Ochrony Roślin i Nasiennictwa, Sodexo, Sopotkie Towarzystwo Ubezpieczeń Ergo Hestia, Allehände Køkken, Électricité Réseau Distribution France, Ford-Werke GmbH, Ikea Deutschland, Marionnaud Parfumeries, Max Hamburgerrestaurant, Parlament Europejski, Department for Social Inclusion of Persons with Disabilities, Rehab Station Stockholm, Thales Group)

Korekta: Beata Nawrath

Grafika i skład: Wiktor Koliński

Warszawa 2013

Nakład: 1000 egz.

© Copyright by Akademia Górniczo-Hutnicza im. S. Staszica w Krakowie

ISBN 978-83-7464-667-3

Wszystkie prawa zastrzeżone. Każda reprodukcja lub adaptacja całości bądź części niniejszej publikacji, niezależnie od zastosowanej techniki reprodukcji (drukarskiej, fotograficznej, komputerowej i in.) wymaga pisemnej zgody Akademii Górniczo-Hutniczej im. S. Staszica w Krakowie.

Wprowadzenie

Przekazujemy do rąk Czytelników broszurę zawierającą prezentacje dobrych praktyk w zatrudnianiu niepełnosprawnych pracowników w firmach i instytucjach z otwartego rynku pracy. Wybór zawiera przykłady dwudziestu firm i instytucji: dziesięciu działających w Polsce i dziesięciu w innych krajach Europy. Prezentacje dobrych praktyk zostały poprzedzone krótkim omówieniem założeń polityki Unii Europejskiej wobec zatrudnienia osób niepełnosprawnych.

Opisy dobrych praktyk przygotowano na podstawie materiału badawczego i dokumentacyjnego zebranego w ramach projektu „Od kompleksowej diagnozy sytuacji osób niepełnosprawnych w Polsce do nowego modelu polityki społecznej wobec niepełnosprawności”, kierowanego przez prof. dr hab. Barbarę Gąciarz. Projekt ten był realizowany przez Wydział Humanistyczny Akademii Górniczo-Hutniczej w Krakowie w latach 2012–2014 i finansowany przez Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych.

W ramach projektu realizowano m.in. moduł „Wyrównywanie szans w zatrudnieniu osób z niepełnosprawnościami. Dobre praktyki pracodawców. Doświadczenia polskie i międzynarodowe.” Jego cele zdefiniowano następująco: zgromadzenie wiedzy, analiza i upowszechnienie najlepszych programów i praktyk w zatrudnianiu niepełnosprawnych pracowników w firmach i instytucjach z otwartego rynku pracy. W realizację projektu zostali zaangażowani praktycy z firmy doradztwa personalnego HRK.

Broszurę kierujemy przede wszystkim do pracodawców. Jej celem jest promocja dobrych praktyk oraz organizacji, które odniosły sukces w zatrudnianiu niepełnosprawnych pracowników. Zaprezentowane przykłady są dowodem na to, że można przełamywać stereotypy i uprzedzenia społeczne oraz wdrażać udane rozwiązania ułatwiające osobom niepełnosprawnym dostęp do zatrudnienia. Pełna analiza wyników badań ukaze się w publikacji projektu w 2014 roku.

Mamy nadzieję, że zaprezentowane praktyki staną się inspiracją dla pracodawców do wprowadzania w życie rozwiązań, które sprawdziły się w innych organizacjach, i sprawią, że zasady równości i niedyskryminacji przestaną być tylko pojęciami prawnymi, a staną się codzienną praktyką przedsiębiorstw i instytucji w Polsce.

Wspieranie zatrudnienia osób niepełnosprawnych w Unii Europejskiej

Modele polityki zatrudnienia w Europie

W krajach Europy występują różne modele polityki zatrudnienia osób niepełnosprawnych, o odmiennych założeniach koncepcyjnych i wykorzystywanych rozwiązaniach. W ramach istniejących modeli poszczególne państwa stosują różne formy interwencji kierowane do pracodawców i innych podmiotów rynku pracy oraz do osób niepełnosprawnych. Ich wspólnym celem jest wsparcie zatrudnienia oraz aktywizacja i rehabilitacja zawodowa osób niepełnosprawnych. Dwa podstawowe systemy to system kwotowy i system oparty na prawach obywatelskich¹.

Polityka zatrudnienia oparta na systemie kwotowym dominuje w państwach europejskich. Występuje m.in. w Austrii, Francji, Niemczech, Hiszpanii, Irlandii, Włoszech, a także w Polsce. Nakłada na pracodawców, którzy nie zatrudniają wymaganej liczby niepełnosprawnych pracowników, obowiązek płacenia składki (kary) na wydzielony fundusz (w Polsce na PFRON). Pracodawcy osiągnący normę zatrudnienia niepełnosprawnych pracowników mogą uzyskać dodatkowe wsparcie finansowe ze środków publicznych. Celem tego rozwiązania jest wymuszenie na pracodawcach z otwartego rynku pracy (przy pomocy argumentów ekonomicznych), aby tworzyli nowe miejsca pracy dla osób niepełnosprawnych i utrzymywali te istniejące.

Polityka zatrudnienia oparta na prawach obywatelskich polega na egzekwowaniu konstytucyjnie zagwarantowanych praw, jak prawo do pracy czy zakaz dyskryminacji. Występuje m.in. w takich krajach, jak Wielka Brytania, Irlandia, Szwecja czy Holandia. W systemie opartym na prawach obywatelskich obowiązujące normy (takie jak zrównanie prawa do pracy i wyrównanie szans w zatrudnieniu) są konsekwencją podzielanych przez społeczeństwo wartości, wzmacnianych przez ustawodawstwo antydyskryminacyjne.

Istnieją też modele, które wykorzystują rozwiązania mieszane. Można do nich zaliczyć politykę zatrudnienia opartą na motywowaniu pracodawców, odwołującą się do ustawodawstwa antydyskryminacyjnego i obowiązku przystosowania miejsc pracy oraz do szeroko rozumianej opinii społecznej². Rozwiązania te występują m.in. w Danii i Norwegii. System opiera się tam na dobrowolności działań pracodawców, gdyż nie ma sankcji finansowych za niezatrudnianie niepełnosprawnych pracowników. Pracodawcy są motywowani kampaniami informacyjnymi i wspierani różnymi instrumentami, m.in. w ramach aktywnej polityki rynku pracy czy zabezpieczenia społecznego. Podejmują różne działania i inicjatywy w ramach tzw. dobrych praktyk w zatrudnianiu niepełnosprawnych pracowników.

Warto podkreślić, że o ile systemy kwotowe (redystrybucyjne) w dalszym ciągu dominują w państwach Europy, to w ustawodawstwach poszczególnych państw, a także na szczeblu unijnym i międzynarodowym coraz większego znaczenia nabiera podejście antydyskryminacyjne i włączanie osób niepełnosprawnych w główny nurt polityki zatrudnienia.

1. Szersze omówienie w: M. A. Paszkowicz, Wybrane aspekty funkcjonowania osób z niepełno sprawnościami, Uniwersytet Zielonogórski, Zielona Góra 2009; M. Garbat, Zatrudnienie i rehabilitacja zawodowa osób z niepełnosprawnością w Europie, Oficyna Wydawnicza Uniwersytetu Zielonogórskiego, Zielona Góra 2012.

2. Zob. M. Garbat, Zatrudnienie i rehabilitacja..., s. 120.

Europejska strategia w sprawie niepełnosprawności 2010–2020³

„Europejska strategia w sprawie niepełnosprawności 2010–2020” jest dokumentem określającym działania podejmowane na poziomie Unii Europejskiej i państw członkowskich, których celem jest umożliwienie osobom niepełnosprawnym korzystania z przysługujących im praw i zwiększenie ich uczestnictwa w życiu społecznym i gospodarczym.

Do podstawowych obszarów działania zaplanowanych do 2020 roku zalicza się:

- **dostępność** – zapewnienie dostępności towarów, usług (także publicznych) oraz urządzeń wspomagających dla osób niepełnosprawnych;
- **uczestnictwo** – osiągnięcie pełnego udziału osób niepełnosprawnych w życiu społecznym przez: umożliwienie im korzystania ze wszystkich korzyści płynących z obywatelstwa UE, usunięcie barier administracyjnych i wynikających z postaw społecznych, zapewnienie usług środowiskowych wysokiej jakości;
- **równość** – wyeliminowanie dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność;
- **zatrudnienie** – umożliwienie znacznie większej liczbie osób niepełnosprawnych zarabiania na życie na otwartym rynku pracy;
- **kształcenie i szkolenie** – upowszechnienie kształcenia otwartego i uczenia się przez całe życie dla niepełnosprawnych uczniów i studentów;
- **ochrona socjalna** – działanie na rzecz godnych warunków życia osób niepełnosprawnych;
- **zdrowie** – zwiększenie równego dostępu osób niepełnosprawnych do świadczeń zdrowotnych i powiązanych usług;
- **działania zewnętrzne** – promowanie praw osób niepełnosprawnych w ramach działań zewnętrznych UE.

Problem zatrudnienia osób niepełnosprawnych należy do priorytetowych obszarów działania polityki państw członkowskich. Według szacunków w UE pracuje około 50% osób niepełnosprawnych. W Polsce wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w wieku produkcyjnym nie przekracza 25%⁴. Celem przyjętej strategii jest umożliwienie znacznie większej liczbie osób niepełnosprawnych wykonywania pracy zawodowej i uzyskiwania dochodu, przede wszystkim na otwartym rynku pracy.

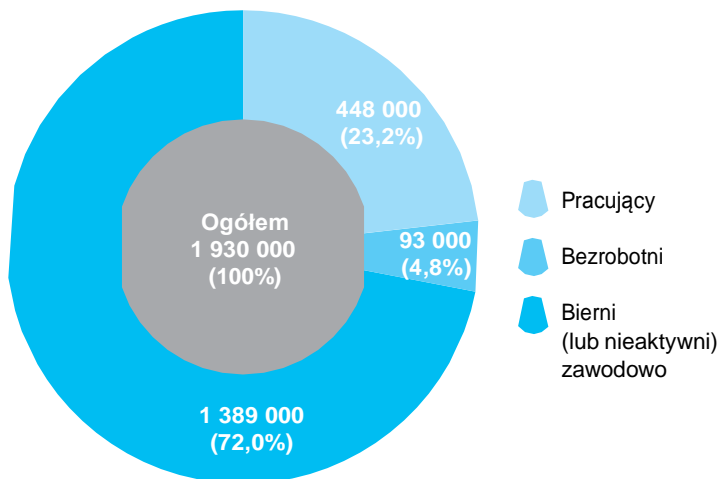
Działania wspierane przez UE to m. in.:

- rozwijanie aktywnej polityki rynku pracy i usług w dziedzinie zatrudnienia;
- walka z postawami i pułapkami związanymi z korzystaniem ze świadczeń, które zniechęcają osoby niepełnosprawne do wchodzenia na rynek pracy;
- zwiększanie dostępności miejsc pracy i pomoc w integracji na rynku pracy;
- wspieranie szkoleń w miejscu pracy;
- promocja zarządzania różnorodnością w miejscu pracy;
- wspieranie inicjatyw na rzecz przedsiębiorczości społecznej i samozatrudnienia.

3. Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów z dnia 15.11.2010 r., Europejska strategia w sprawie niepełnosprawności 2010-2020: Odnowione zobowiązanie do budowania Europy bez barier, Bruksela, KOM(2010) 636 wersja ostateczna.

4. Aktywność ekonomiczna ludności Polski IV kwartał, GUS, Warszawa 2013.

Wykres 1. Aktywność ekonomiczna osób niepełnosprawnych w Polsce, IV kwartał 2012 r.



źródło: Aktywność ekonomiczna ludności Polski IV kwartał, GUS, Warszawa 2013, tabela 5.3, s. 252, ludność w wieku produkcyjnym 18–59/64 lata.

Konwencja ONZ o prawach osób niepełnosprawnych

Konwencja o prawach osób niepełnosprawnych przyjęta przez Zgromadzenie Ogólne Narodów Zjednoczonych 13 grudnia 2006 roku to pierwszy prawnie wiążący instrument w zakresie praw człowieka, którego stronami są UE i państwa członkowskie⁵. Konwencja ONZ zobowiązuje państwa członkowskie do ochrony wszystkich praw człowieka i praw podstawowych osób niepełnosprawnych.

W swoich podstawowych postanowieniach Konwencja uznaje prawo do pracy osób niepełnosprawnych na zasadzie równości z innymi osobami. Prawo do pracy obejmuje możliwość zarabiania na życie w swobodnie wybranym, integracyjnym i dostępnym środowisku pracy, wprowadzanie racjonalnych usprawnień w miejscu pracy, zakaz dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność we wszystkich sprawach dotyczących zatrudnienia, warunków pracy, praw związkowych, usług instytucji rynku pracy i szkolenia zawodowego.

W dokumencie podkreśla się, że brak równych szans w dostępie do zatrudnienia stanowi główną przyczynę ubóstwa i wykluczenia osób niepełnosprawnych. Marginalizacja w sferze ekonomicznej łączy się często z wykluczeniem z innych sfer życia politycznego i społecznego.

Regulacje prawne są ważnymi instrumentami, które mogą doprowadzić do zmiany postaw i praktyk organizacyjnych w sferze pracy.

5. Konwencja o prawach osób niepełnosprawnych sporządzona w Nowym Jorku dnia 13.12.2006 r., ratyfikowana przez UE 23.12.2010 r., przez Polskę 15.06.2012 r. (DZ.U. z 2012 r. poz. 1169).

Dobre praktyki w zatrudnieniu niepełnosprawnych

Upowszechnianie dobrych praktyk może wpłynąć na zmiany postaw pracodawców i pracowników w kwestii zatrudniania osób niepełnosprawnych. Opisane w broszurze firmy i instytucje to tylko wybrane przykłady organizacji, które zatrudniają niepełnosprawnych pracowników i stosują dobre rozwiązania w tym zakresie. Takich firm i instytucji jest wiele i z każdym rokiem ich liczba rośnie. Wpływa na to wiele czynników:

- ustawodawstwo międzynarodowe, wspólnotowe i krajowe, które zachęca do działań w kierunku gwarantowania prawa do pracy i stosowania praktyk równościowych w stosunku do osób niepełnosprawnych, a niekiedy je wymusza;
- polityka społeczna państw nastawiona na wspieranie działań w zakresie aktywności zawodowej i społecznej osób niepełnosprawnych;
- działania przedsiębiorstw i instytucji wdrażających z sukcesem programy i polityki zatrudniania niepełnosprawnych pracowników i promujących te przedsięwzięcia, wspierane koncepcjami zrównoważonego rozwoju, społecznie odpowiedzialnego biznesu, polityki różnorodności, zarządzania niepełnosprawnością w miejscu pracy;
- rozwój organizacji obywatelskich zrzeszających osoby niepełnosprawne i/lub działających na rzecz zatrudnienia osób z dysfunkcjami – wspierających pracodawców i niepełnosprawnych kandydatów do pracy i pracowników;
- zmiany w świadomości społecznej i postawach ludzi „normalizujących” problem niepełnosprawnych pracowników w miejscu pracy, a także zmiana postaw samych osób niepełnosprawnych wobec własnej aktywności zawodowej.

Przedstawione w broszurze studia przypadków firm i instytucji, które mają dobre praktyki w zatrudnianiu niepełnosprawnych pracowników, zostały opracowane na podstawie wywiadów i analizy dokumentów w drugiej połowie 2012 roku. Badania realizował zespół konsultantów z firmy HRK S.A. z udziałem ekspertów projektu Wydziału Humanistycznego AGH. Dobór firm i instytucji został przeprowadzony na podstawie analizy dokumentów i konsultacji eksperckich. Jego celem było zaprezentowanie pracodawców, których dobre praktyki w zatrudnianiu osób niepełnosprawnych są rozpoznawalne na rynku krajowym i europejskim.

Wybór obejmuje:

Praktyki firm/instytucji w Polsce:

- Altix
- Biuro Rzecznika Praw Obywatelskich
- Carrefour Polska
- Niepubliczny Zakład Opieki Zdrowotnej Rudek
- Laboratorium Kosmetyczne Dr Irena Eris
- Miejska Biblioteka Publiczna w Katowicach
- Centralne Laboratorium Państwowej Inspekcji Ochrony Roślin i Nasiennictwa
- Sodexo
- Sopotkie Towarzystwo Ubezpieczeń Ergo Hestia
- Hutchinson

Praktyki firm/instytucji w innych krajach europejskich:

- Allehände Køkken – Dania
- Électricité Réseau Distribution France – Francja
- Ford-Werke GmbH – Niemcy
- Ikea Deutschland – Niemcy
- Marionnaud Parfumeries – Francja
- Max Hamburgerrestauranger – Szwecja
- Parlament Europejski – Belgia/Luksemburg
- Department for Social Inclusion of Persons with Disabilities – Cypr
- Rehab Station Stockholm – Szwecja
- Thales Group – Francja

Materiał zaprezentowany w broszurze ma charakter informacyjny. Dziękujemy firmom i instytucjom za zgodę na jego upowszechnienie. Zapraszamy do zapoznania się z wynikami badań i studiami przypadków dobrych praktyk w publikacji projektu, która ukaże się w 2014 roku.

Niepełnosprawni w firmie? To dla nas całkowicie normalne

Altix

Altix jest największą w Polsce firmą zajmującą się dystrybucją elektronicznego sprzętu dla inwalidów wzroku i jedną z większych o tym profilu w Europie. Firma jest również pionierem tyfloinformatyki (informatyki dla niewidomych) w naszym kraju. Jej twórcy doskonale rozumieją potrzeby swoich klientów, sami bowiem są osobami niewidomyi.

Niepełnosprawni, w większości z dysfunkcją wzroku, są zatrudnieni na wszystkich poziomach firmowej hierarchii – od pracowników wykonawczych po zarząd – i na niemal wszystkich stanowiskach. Są w Altix m.in. informatykami, handlowcami i telemarketerami. Firma posiada również grupę niewidzących współpracowników, którzy testują oferowany przez nią sprzęt i oprogramowanie. Altix korzysta z dofinansowania PFRON-u do wynagrodzeń pracowników niepełnosprawnych.

O zatrudnieniu w firmie Altix decydują kompetencje kandydata i jego nastawienie do pracy. Kandydaci wypełniają test wiedzy branżowej i ogólnej, w tym z zakresu tematyki niepełnosprawności, rozwiązują też zadania matematyczne. Rozmowę rekrutacyjną prowadzi przedstawiciel zarządu. Podczas rozmowy obecny jest pełnosprawny pracownik. Nowo zatrudnieni otrzymują „pakiet na wejście”, czyli zbiór wszystkich potrzebnych w pracy informacji i dokumentów. Pracownicy niewidzący otrzymują go w wersji braille'owskiej.

Altix wyróżnia bardzo wysoki poziom dostosowania stanowisk pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych. Firma zapewnia im nowoczesny sprzęt – monitory braille'owskie, synteźatory mowy, urządzenia mówiące. Charakterystyczne dla firmy Altix jest podejście do organizacji pracy – część osób pracuje w elastycznym czasie pracy lub w systemie telepracy. Ułatwieniem w pracy jest wewnętrzny system informatyczny, który ewidencjonuje czas pracy, umożliwia przesyłanie notatek i wiadomości oraz zakładanie grup dyskusyjnych na wybrane tematy. Służy również do wyznaczania zadań i zarządzania projektami. Korzystają z niego wszyscy zatrudnieni, bez względu na to, czy są osobami pełno- czy niepełnosprawnymi.

Niepełnosprawni pracownicy w firmie Altix mogą liczyć na awans oraz uczestniczą w tych samych szkoleniach co pełnosprawni pracownicy. Wybierając lokalizację na potrzeby szkolenia, firma bierze pod uwagę bezpieczeństwo i wygodę pracowników z niepełnosprawnością. Dba też o dostępność materiałów szkoleniowych: zapewnia braille'owskie lub elektroniczne wersje treści szkoleniowych, a także sprzęt i technologie do ich odczytu (np. synteźatory mowy). Menedżerowie dokładają starań, by wszystkich traktować w ten sam sposób. Niektóre osoby potrzebują większej uwagi czy coachingu, nie ma to jednak związku z ich niepełnosprawnością.

Wyróżnikiem firmy jest szeroko zakrojony program odpowiedzialności społecznej, który obejmuje m.in. wolontariat pracowniczy. W 1992 roku Altix założył fundację „Szansa dla Niewidomych”, która wspiera rehabilitację, aktywizację i rozwój zawodowy osób z dysfunkcją wzroku. Firma prowadzi także program wolontariatu pracowniczego i utrzymuje 10 Tyflopunktów (punktów informacyjno-rehabilitacyjnych), które są elementem programu aktywizacji zawodowej niewidomych i wspierają zakładanie przez nich własnych firm.

- Branża: informatyczna
- Lokalizacja: Warszawa
- Liczba zatrudnionych: 47
- Niepełnosprawni: 14 osób (30% zatrudnionych)

To są świetni ludzie, fantastyczni pracownicy

Biuro Rzecznika Praw Obywatelskich

Zatrudnianie niepełnosprawnych w Biurze Rzecznika Praw Obywatelskich jest naturalną konsekwencją pełnionej przez Rzecznika roli niezależnego organu ds. równego traktowania⁶ i jednym z wielu działań podejmowanych przez niego na rzecz wyrównywania szans osób niepełnosprawnych.

W Biurze pracują osoby niepełnosprawne z różnym stopniem i rodzajami niepełnosprawności, w tym z upośledzeniem umysłowym oraz chorobami neurologicznymi przebiegającymi ze znacznym upośledzeniem narządów ruchu. Są one zatrudniane głównie na stanowiskach specjalistów i głównych specjalistów. We współpracy z urzędami pracy Biuro prowadzi także rekrutację na staże dla osób z niepełnosprawnością, w tym z niepełnosprawnością intelektualną. Niektóre pracują początkowo z pomocą trenera pracy.

Prowadzone w BRPO nabory umożliwiają wzięcie w nich udziału osobom niepełnosprawnym, a w publikowanych ogłoszeniach Biuro zachęca osoby niepełnosprawne do składania aplikacji. Zatrudniło m.in. osobę ze znacznym stopniem niepełnosprawności na stanowisku referenta prawnego.

Dzięki dofinansowaniu z PFRON-u stanowisko pracy referenta zostało dostosowane do specyficznych potrzeb osoby poruszającej się na wózku – oddzielny pokój na parterze budynku z łatwym dostępem do toalety, zakup niezbędnego sprzętu komputerowego (skaner, specjalna podkładka pod myszkę). Ze względu na znaczny stopień niepełnosprawności pracownik wykonuje część obowiązków w domu. Pracując w Biurze, korzysta ze wsparcia osobistego asystenta.

Budynek BRPO jest dostępny dla osób poruszających się na wózku, strona internetowa ma odpowiednią czcionkę, kolory i kontrast, które sprawiają, że mogą z niej korzystać osoby niedowidzące. Biuro zorganizowało dla swoich pracowników kurs języka migowego, a także szkolenie dotyczące sposobu komunikowania się z osobami niepełnosprawnymi, podczas którego pracownicy poznali zasady dostępności poczty elektronicznej i dokumentów elektronicznych dla osób niedowidzących i niewidomych.

Przełożeni starają się oceniać wszystkich pracowników w ten sam sposób. Do każdego podchodzą jednak indywidualnie, mają bowiem świadomość dodatkowych barier, jakie muszą w pracy pokonać osoby niepełnosprawne.

- Sektor publiczny
- Lokalizacja: Warszawa
- Liczba zatrudnionych: 279
- Niepełnosprawni: 15 (5,4% zatrudnionych)

6. Ustawa z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania powierzyła Rzecznikowi Praw Obywatelskich wykonywanie zadań dotyczących realizacji zasady równego traktowania. Niezależnie od Rzecznika podobne zadania wykonuje także Pełnomocnik ds. Osób Niepełnosprawnych.

Niepełnosprawność przestała być tematem wstydlivym

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, zastraszenia czy mobbingowi w miejscu pracy. W firmie obowiązują procedury antymobbingowe z oddzielnym, bezpiecznym kanałem komunikacji.

Przy zatrudnianiu 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 realizacji 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)

Reagujemy na potrzeby

Laboratorium Kosmetyczne Dr Irena Eris

Laboratorium Kosmetyczne Dr Irena Eris jest znanym polskim producentem kosmetyków, a marka Dr Irena Eris jedną z najcenniejszych polskich marek.

W zakładzie produkcyjnym Laboratorium w Piasecznie są zatrudnione osoby z różnym stopniem i rodzajem niepełnosprawności: głuchoniemi, osoby z niepełnosprawnością ruchową, wzrokową i psychiczną. Początkowo pracowali głównie w dziale produkcji, obecnie są zatrudniani także w administracji czy na samodzielnych stanowiskach.

W latach 1993–2002 Laboratorium działało jako zakład pracy chronionej. W tym czasie wprowadzono wiele udogodnień dla osób niepełnosprawnych, m.in. zamontowano poręcze, specjalne ergonomiczne krzesła obrotowe, podnośniki do pakowania kartonów; dobudowano podjazdy i windy; wprowadzono specjalne strefy komunikacyjne dla osób posługujących się językiem migowym. Wszystkie maszyny w zakładzie wyposażono w sygnalizację świetlną (nie wszyscy pracownicy słyszą sygnały dźwiękowe).

Proces rekrutacji w zakładzie zawsze przebiega tak samo bez względu na to, czy kandydat jest pełno- czy niepełnosprawny. Aktualnie firma wdraża program „Włącz się”, którego celem jest wspieranie osób wykluczonych (w tym niepełnosprawnych). Program jest prowadzony we współpracy z Konfederacją Pracodawców Prywatnych „Lewiatan”. Każdy pracownik po przyjęciu do pracy przechodzi szkolenie adaptacyjne, podczas którego zapoznaje się z zasadami BHP, wewnętrznymi regulacjami, procedurami i politykami obowiązującymi w firmie. Musi też podpisać dokument poświadczający znajomość wartości firmowych. Podczas szkolenia pełnosprawni pracownicy są informowani o możliwości współpracy z osobami niepełnosprawnymi. Gdy do pracy przyjmowana jest osoba z niepełnosprawnością, dział HR przekazuje zespołowi informacje o możliwych trudnościach wynikających z niepełnosprawności nowego pracownika (np. w przypadku osób niesłyszących).

Laboratorium dostosowuje organizację czasu pracy do potrzeb niepełnosprawnych pracowników. Zgodnie z Kodeksem Pracy oferuje im większą liczbę dni urlopowych i skrócony czas pracy. Grafik pracy w dziale produkcji jest przygotowywany dla wszystkich w taki sam sposób. Osoby pracujące w zmniejszonym wymiarze godzin wcześniej wychodzą do domu. Część pracowników to osoby z niepełnosprawnością słuchową, dlatego na każdym spotkaniu kierownictwa firmy z pracownikami obecny jest tłumacz języka migowego. W codziennej pracy nie ma problemów z komunikacją. Osoby głuchonieme czytają z ruchu warg lub zapisują informacje na kartkach, rolę tłumaczy pełnią też pracownicy, którzy znają język migowy. Laboratorium stara się zapewnić pracownikom możliwość rotacji na stanowiskach, np. poprzez zakup specjalnych wózków dla niepełnosprawnych ruchowo, które umożliwiają im pracę „na stojąco”.

Pracownicy niepełnosprawni mają taki sam dostęp do szkoleń jak ich pełnosprawni koledzy. Na każdym szkoleniu obecny jest tłumacz języka migowego. Pełno- i niepełnosprawni pracownicy biorą udział w organizowanych przez firmę spotkaniach integracyjnych. W trudnych sytuacjach pracownicy mogą zgłaszać się bezpośrednio do dyrektora HR lub też kontaktować się z Forum Pracowników. W skład Forum wchodzi pięciu pracowników reprezentujących pięć obszarów firmy, wybranych w wyborach powszechnych.

Zatrudnianie osób niepełnosprawnych zostało wpisane do Katalogu Dobrych Praktyk Laboratorium Kosmetycznego Dr Irena Eris. Jest również odnotowywane w raportach odpowiedzialności społecznej.

- Branża: kosmetyczna
- Lokalizacja: Piaseczno
- Liczba zatrudnionych: 386
- Niepełnosprawni: 36 (10% zatrudnionych)

Nastawienie na pracownika

Niepubliczny Zakład Opieki Zdrowotnej Rudek

Niepubliczny Zakład Opieki Zdrowotnej Rudek z Rzeszowa posiada cztery gabinety rehabilitacji, w których Świadczy usługi fizjoterapeutyczne oraz specjalistyczną poradnię rehabilitacyjną. Twórcą firmy jest Andrzej Rudek – osoba z orzeczeniem o znacznym stopniu niepełnosprawności z tytułu utraty wzroku. W zespole NZOZ Rudek pracuje 24 niepełnosprawnych, większość z chorobami narządu wzroku. Pracują głównie na stanowiskach masażystów, fizjoterapeutów oraz w administracji.

Ze względu na to, że klientami firmy są często osoby z ograniczeniami ruchowymi, jej placówki są dostosowane do potrzeb osób niepełnosprawnych. Firma adaptuje jednak także stanowiska pracy do potrzeb pracowników z dysfunkcjami – gabinety osób niewidzących i niedowidzących są mniejsze, dzięki czemu łatwiej jest im się poruszać i wszystkie potrzebne przyrządy mają w zasięgu ręki. Ponadto są one wyposażone w elektronicznie sterowane stoły do masażu, które ułatwiają odpowiednie ułożenie pacjenta oraz dają możliwość wygodniejszej pracy osobom mającym problemy z kręgosłupem.

Przy zatrudnieniu pierwszej osoby niepełnosprawnej NZOZ Rudek skorzystał z dofinansowania do przystosowania stanowiska pracy, obecnie otrzymuje dofinansowanie do wynagrodzeń z PFRON-u. Zwolniony jest także z wpłat na fundusz.

W NZOZ Rudek przyjęło się, że w każdym gabinecie (zespole) pracuje jedna osoba niepełnosprawna. Na dobór ludzi wpływ mają ich kompetencje, zaangażowanie i chęć pomocy innym. Osoby niepełnosprawne, które chcą podjąć pracę w NZOZ Rudek, muszą te warunki spełniać. Są to nie tylko ludzie kompetentni, ale także aktywni, posiadający własne zainteresowania i cele. Każdy pracownik (pełno- i niepełnosprawny) na końcu procesu rekrutacyjnego spotyka się z właścicielem firmy, który jest osobą niedowidzącą. Taka rozmowa przygotowuje go do pracy w różnorodnym zespole.

Nowo przyjęci pracownicy są oprowadzani po firmie, przedstawiani kolegom oraz zaznajamiani z zasadami BHP i wewnętrznymi regulacjami obowiązującymi w firmie. Niektóre z zasad organizacyjnych są wprowadzane z uwagi na zatrudnianie osób niepełnosprawnych, w tym niewidomych i niedowidzących (np. zasady dotyczące zachowania porządku w pokojach socjalnych – odstawianie naczyń na miejsce, specjalny sposób przechowywania sztućców i noży).

Kultura organizacyjna firmy cechuje się otwartością i niskim poziomem sformalizowania. Każdy przypadek jest rozważany indywidualnie, czemu sprzyja niewielki poziom zatrudnienia w poszczególnych placówkach i zespołach. Pracownicy niepełnosprawni są pełnoprawnymi członkami zespołu. Biorą udział w tych samych szkoleniach, są też dla nich otwarte te same możliwości awansu. Zajmują w firmie zarówno stanowiska szeregowe, jak i kierownicze.

Różnicowanie zespołu ma korzystny wpływ na pracowników – uczy ich wrażliwości i zrozumienia, a ponieważ osoby niepełnosprawne są klientami NZOZ Rudek, pozytywnie wpływa także na jakość świadczonych usług.

- Branża: opieka medyczna
- Lokalizacja: Rzeszów
- Liczba zatrudnionych: 111
- Niepełnosprawni: 24 (22% zatrudnionych)

Zgodnie z kwalifikacjami

Miejska Biblioteka Publiczna w Katowicach

Miejska Biblioteka Publiczna w Katowicach posiada 35 filii, które są rozmieszczone we wszystkich dzielnicach miasta. Poza wypożyczaniem książek Biblioteka prowadzi rozległą działalność edukacyjną.

Wśród niepełnosprawnych zatrudnionych w MBP w Katowicach są pracownicy z zaburzeniami mowy, słuchu, upośledzeniami narządów ruchu, narządu oddechowego oraz jedna osoba niewidoma. Wszyscy niepełnosprawni pracują na stanowiskach merytorycznych – bibliotekarzy, pracowników działu gromadzenia zbiorów, kierowników filii itp. Prawie wszyscy to osoby z wyższym wykształceniem.

- Sektor publiczny
- Lokalizacja: Katowice
- Liczba zatrudnionych: 185
- Niepełnosprawni: 11 (5,9% zatrudnionych)

Miejska Biblioteka Publiczna w Katowicach prowadzi szeroką działalność na rzecz środowiska osób niepełnosprawnych. We współpracy z Warsztatem Terapii Zajęciowej w Katowicach Promyk na terenie Biblioteki prowadzone są warsztaty aktywizujące, których uczestnicy wykonują pod kierunkiem opiekuna proste prace, uczą się samodzielności i budują poczucie własnej wartości. W ramach współpracy z Punktem Aktywizacji Polskiego Stowarzyszenia na Rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym w filiach MBP, pod okiem trenera, odbywają się dwutygodniowe praktyki zawodowe dla osób niepełnosprawnych intelektualnie.

Kierownictwo przywiązuje dużą wagę do tego, by jak największa liczba filii Miejskiej Biblioteki Publicznej w Katowicach była dostosowana do potrzeb osób niepełnosprawnych. Przede wszystkim chodzi tu o czytelników, ale wdrażane przy tej okazji rozwiązania sprawiają, że w kolejnych filiach znikają bariery na drodze do zatrudniania osób niepełnosprawnych. Dzięki dofinansowaniu z PFRON-u Biblioteka zakupiła komputer, skaner i drukarkę oraz oprogramowanie przystosowane dla osób niepełnosprawnych wzrokowo. Stanowisko to jest dostępne w Oddziale Książki Mówionej, a pomocy fachowej udziela klientom niewidomy pracownik. Pomaga im nie tylko w dotarciu do informacji i w obsłudze stanowiska, ale także udziela porad dotyczących ubiegania się o wsparcie ze środków publicznych.

Założeniem polityki personalnej katowickiej MBP jest zatrudnianie niepełnosprawnych pracowników na stanowiskach merytorycznych, które wymagają wysokich kwalifikacji i wykształcenia. W rezultacie nie są oni postrzegani przez współpracowników i przełożonych przez pryzmat swojej niepełnosprawności, lecz przez pryzmat kompetencji. Konsekwencją takiego podejścia jest równe traktowanie, rozumiane nie tylko jako brak dyskryminacji, ale także jako zarządzanie niepełnosprawnymi bez stosowania wobec nich taryfy ulgowej. Niepełnosprawnym pracownikom, którzy dowiedli swoich kompetencji, powierza się dodatkowe zadania bez obaw, że sobie nie poradzą.

Są częścią społeczeństwa, więc są także częścią naszego zakładu

Zakład firmy Hutchinson w Bielsku-Białej

Hutchinson jest międzynarodową firmą należącą do grupy Total. W Polsce ma swoje zakłady w Żywcu, Bielsku-Białej i w Łodzi. Jako pierwszy osoby z dysfunkcjami zaczął zatrudniać zakład w Bielsku-Białej. Zatrudnianie niepełnosprawnych zostało wpisane na listę wartości tego zakładu. W 2010 roku firma otrzymała tytuł "Lodołamacza" w kategorii "Otwarty rynek pracy" (Śląska edycja konkursu).

Hutchinson zatrudnia osoby niepełnosprawne ruchowo, w tym poruszające się na wózkach, niepełnosprawne mentalnie, z orzeczeniem o niepełnosprawności ze względu na różne przewlekłe choroby, a także niesłyszące i niedosłyszące. Pracują w dziale produkcji, a także logistyki, jakości, badań i rozwoju (R&D), w administracji oraz na stanowiskach niższego szczebla menedżerskiego (liderzy zespołów, brygadziści). Wskaźniki zatrudnienia niepełnosprawnych włącza się w proces sprawozdawczości i raportowania w firmie Hutchinson, która monitoruje też poziom satysfakcji pracowników zarówno na poziomie globalnym, jak i na poziomie zakładu.

Hutchinson przygotowuje menedżerów do zarządzania niepełnosprawnymi pracownikami, korzystając z pomocy zewnętrznej firmy szkoleniowej (jednodniowe szkolenie z różnorodności i indywidualnego podejścia do pracownika, realizowane w ramach programu "Tak pełnosprawni").

Każdorazowo przy rekrutacji firma bierze pod uwagę możliwość zatrudnienia osoby niepełnosprawnej, dzięki czemu ma dostęp do dodatkowej puli kandydatów. Jeśli oferta dotyczy stanowiska w obszarze produkcji, dział kadr przesyła informację o niej do zaprzyjaźnionego zakładu aktywizacji zawodowej. Przy wyborze kandydata do pracy dla firmy najważniejsze są jego kompetencje i cechy osobowości. Zdarza się, że o to samo stanowisko konkurują ze sobą osoby pełno- i niepełnosprawne. Z niepełnosprawnymi kandydatami, którzy przeszli pomyślnie wcześniejsze etapy rekrutacji, spotyka się zawsze menedżer ds. HR, odpowiedzialny za politykę firmy wobec niepełnosprawnych. W trakcie rozmowy poruszane są kwestie niepełnosprawności kandydata i rodzaju pracy, jaką przy swoim stanie zdrowia może wykonywać. Decyzja o zatrudnieniu na konkretnym stanowisku jest zawsze konsultowana ze specjalistą ds. BHP i lekarzem. Ustala się też od razu, czy są konieczne jakieś działania dostosowawcze ze strony firmy. Część pracowników (pełno- i niepełnosprawnych) Hutchinson zatrudnia bezpośrednio u siebie, część natomiast poprzez agencję pracy czasowej. Firma współpracuje z Bielskim Stowarzyszeniem Artystycznym „Teatr Grodzki”, które prowadzi dwa Zakłady Aktywności Zawodowej. Stowarzyszenie przysyła osoby niepełnosprawne na praktyki do firmy Hutchinson, czego efektem jest czasem oferta zatrudnienia.

W szkoleniu wstępnym uwzględniono procedurę antymobbingową, która porusza kwestię równego traktowania. Każdy nowo zatrudniony pracownik musi się z nią zapoznać i potwierdzić ten fakt swoim podpisem. Firma opracowała też specjalny Informator dla nowo zatrudnionych pracowników, który zawiera m.in. informacje na temat polityki zatrudniania niepełnosprawnych oraz możliwości składania skarg i wniosków (także anonimowych) dotyczących mobbingu i dyskryminacji. Niepełnosprawni mają swojego reprezentanta w radzie pracowniczej, a ewentualne problemy są rozwiązywane na bieżąco.

- Branża motoryzacyjna
- Lokalizacja: Bielsko-Biała
- Liczba zatrudnionych: 520
- Niepełnosprawni: 34 (6,5% zatrudnionych)

Podział zadań i wyznaczanie celów różnicują obszar i stanowisko zatrudnienia, a nie pełnosprawność i niepełnosprawność pracownika. Nieco inną normę mają jedynie osoby z niepełnosprawnością ruchową, na wózkach, pracujące na wydzielonych stanowiskach. Norma ta została dostosowana do ich możliwości (określanych w porozumieniu z lekarzem) i do cyklu pracy. Jedyną różnicą w systemie ocen niepełnosprawnych i pełnosprawnych pracowników polega na nieco innej interpretacji wskaźnika mobilności w obszarze produkcji. Pracownicy pełnosprawni są oceniani za rzeczywistą umiejętność obsługi wielu stanowisk pracy (tzw. poliwalencję), natomiast pracownicy niepełnosprawni za gotowość do nabywania takich umiejętności.

Już na etapie rozmowy rekrutacyjnej kompetencje kandydata ocenia się nie tylko pod kątem wymagań konkretnego stanowiska, ale także pod kątem jego potencjału. W rezultacie wielu pracowników, w tym także niepełnosprawnych, awansuje w firmie już po kilku miesiącach pracy.

Zatrudnianie niepełnosprawnych przynosi firmie wymierne oszczędności – Hutchinson otrzymuje dofinansowanie do wynagrodzeń osób z dysfunkcjami i nie płaci składek na PFRON.

Dla nas to jest po prostu pracownik. Kwestia dopasowania i zgrania zespołu Sodexo

Sodexo jest międzynarodową firmą oferującą kompleksową obsługę nieruchomości komercyjnych. Działa w 80 krajach świata i zatrudnia około 430 tys. pracowników. Sodexo globalnie prowadzi politykę równych szans „Diversity&Inclusion”. W Polsce polityka ta obejmuje programy adresowane do kobiet i osób w wieku 45 plus, a także program zatrudniania niepełnosprawnych. Firma jest również sygnatariuszem Karty Różnorodności.

- Branża: obsługa nieruchomości komercyjnych
- Lokalizacja: Warszawa
- Liczba zatrudnionych: 2115
- Niepełnosprawni: 90 (4% zatrudnionych)

W polskim oddziale Sodexo niepełnosprawni pracują głównie w jednostkach świadczących obsługę żywieniową. Są to osoby z różnymi dysfunkcjami, w tym z niepełnosprawnością umysłową. Niepełnosprawni pracują także w centrali spółki.

Program zatrudniania niepełnosprawnych został uruchomiony w 2004 roku. Poprzedziły go długie przygotowania. Pomysłodawczyni programu wzięła udział w szkoleniu na poziomie Grupy Sodexo we Francji. Przeprowadzono również szkolenia zwiększające świadomość kadry kierowniczej w zakresie komunikacji, praw i świadczeń przysługujących osobom niepełnosprawnym. Wprowadzono niezbędne zmiany w procedurach wewnętrznych. Informacje o programie pojawiały się w e-mailach do pracowników oraz w specjalnych folderach. Na comiesięcznych spotkaniach kadry kierowniczej przedstawiano sprawozdania i informacje dotyczące programu. Obecnie nie prowadzi się już specjalnych akcji informacyjnych, natomiast wszyscy nowo zatrudnieni dowiadują się, że w ich zespołach mogą się znaleźć osoby z dysfunkcjami.

Aby dotrzeć ze swoją ofertą do niepełnosprawnych, firma podjęła współpracę z Centrum Doradztwa Zawodowego i Wspierania Osób Niepełnosprawnych Intelktualnie „Centrum DZWONI”. Dziś współpracuje z fundacjami i organizacjami z całej Polski, m.in. z Fundacją Aktywizacji Zawodowej Osób Niepełnosprawnych, Centrum Aktywizacji Zawodowej Osób Niepełnosprawnych „Razem”, Fundacją Integracja, Chrześcijańskim Stowarzyszeniem Osób Niepełnosprawnych Ich Rodzin i Przyjaciół „Ognisko” oraz z urzędami pracy. Część niepełnosprawnych pracowników pozyskuje się także przez ogłoszenia, w których firma zaznacza, że praca odbywa się w „Środowisku pracy przyjaznym osobom niepełnosprawnym”.

Wdrożenie do pracy pracowników z niepełnosprawnością fizyczną nie różni się niczym od wdrożenia pracowników pełnosprawnych. Natomiast wdrożenie pracowników niepełnosprawnych intelektualnie przebiega z udziałem trenera pracy, który pomaga im przez pierwszy okres zatrudnienia (6 miesięcy). Koszty zatrudnienia trenera pracy pokrywają zwykle fundacje lub urzędy pracy.

Przy przydzielaniu zadań bierze się pod uwagę predyspozycje, kompetencje, umiejętności i doświadczenia pracownika. W przypadku osób niepełnosprawnych uwzględnia się także wynikające z niepełnosprawności ograniczenia, np. zakaz podnoszenia obciążeń powyżej 20 kg. Osobom niepełnosprawnym intelektualnie przydzielane są prace prostsze i powtarzalne, jak zawijanie sztućców czy porcjowanie sałatki. Pracownicy pełno- i niepełnosprawni dobrze się uzupełniają; niepełnosprawni intelektualnie chętnie wykonują czynności, których nie chcą wykonywać pracownicy pełnosprawni.

Cele pracowników wynikają z ich zakresu obowiązków. Wszyscy są oceniani według jednakowych kryteriów. Ocena osób niepełnosprawnych intelektualnie odbywa się na bieżąco, już bez udziału trenera pracy. Pracownicy niepełnosprawni fizycznie mają taki sam dostęp do szkoleń i awansów jak pełnosprawni, natomiast osoby z niepełnosprawnością umysłową mogą awansować jedynie do pewnego poziomu. Wszyscy pracownicy są zapraszani do udziału w spotkaniach integracyjnych. W przypadku pracowników niepełnosprawnych intelektualnie o zgodę na udział w integracji bywają proszeni ich rodzice.

Dane dotyczące zatrudniania niepełnosprawnych są odnotowywane w raportach rocznych składanych przed Grupą Sodexo we Francji, w comiesięcznych raportach wewnętrznych, a także w procedurach BHP dotyczących wdrażania pracowników niepełnosprawnych. Tematyka ta jest także poruszana na okresowych spotkaniach kadry kierowniczej, podczas których menedżerowie mogą zgłosić pojawiające się problemy czy chęć zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Sodexo organizuje także wewnętrzne akcje informacyjne dotyczące praw pracowniczych, w razie wątpliwości czy problemów zatrudnione w firmie osoby mogą się skonsultować z dyrektorem HR (pracownik może pozostać anonimowy).

Prowadzony przez Sodexo Polska program zatrudniania niepełnosprawnych jest wzorem dla oddziałów firmy zlokalizowanych w innych krajach.

W naszej firmie jest inna wrażliwość

Sopockie Towarzystwo Ubezpieczeń Ergo Hestia

Sopockie Towarzystwo Ubezpieczeń Ergo Hestia SA jest wiodącą spółką Grupy Ergo Hestia.

Początki zatrudniania niepełnosprawnych w STU wiążą się z założeniem przez Ergo Hestia w 2004 roku fundacji Integralia. Fundacja aktywizuje osoby niepełnosprawne, oferuje im bezpłatne szkolenia i pomoc w znalezieniu pracy. Działa też jako agencja pośrednictwa pracy, pozyskując niepełnosprawnych pracowników na potrzeby Grupy Ergo Hestia i innych pracodawców z całej Polski.

W Sopockim Towarzystwie Ubezpieczeń pracuje 14 osób z różnymi rodzajami i stopniami niepełnosprawności. Są to osoby o wysokich kwalifikacjach, wykonujące odpowiedzialne zadania na samodzielnych stanowiskach.

- Branża ubezpieczeniowa
- Lokalizacja: Sopot
- Liczba zatrudnionych: 1730
- Niepełnosprawni: 14 (1% zatrudnionych)

Siedziba STU charakteryzuje się wysokim stopniem przystosowania do potrzeb osób niepełnosprawnych:

1. na zewnątrz budynku znajdują się specjalnie oznakowane miejsca parkingowe na ich użytek;
2. w budynku są toalety przystosowane do potrzeb osób poruszających się na wózkach, oznaczone alfabetem Braille'a;
3. stanowiska pracy są odpowiednio adaptowane w zależności rodzaju dysfunkcji:
 - w przypadku osób niewidomych – wyposaża się je w program komputerowy Jaws, słuchawki, segregatory oznaczone alfabetem Braille'a, miejsce dla psa przewodnika;
 - w przypadku osób z niepełnosprawnością ruchową – wysokość biurka jest dostosowana do wzrostu pracownika na wózku;
 - w przypadku osób z upośledzeniem narządu słuchowego – oferuje się im stanowiska, na których istotne są przede wszystkim umiejętności analityczne, np. rozliczanie umów z agentami. W razie konieczności finansowane są dla nich aparaty słuchowe.

Początkom zatrudniania niepełnosprawnych w STU towarzyszyła wewnętrzna akcja informacyjna; prowadzono także szkolenia dotyczące komunikacji z osobami niepełnosprawnymi.

Pracownicy są zatrudniani zgodnie z posiadanymi kompetencjami, a ich zadania są dostosowane do posiadanych umiejętności. Dużą wagę przykładają do tego, by zakres obowiązków nie kolidował z możliwościami osób z konkretnymi dysfunkcjami. Lekarz medycyny pracy decyduje o tym, czy w przypadku pracownika są jakieś przeciwwskazania do pracy na konkretnym stanowisku. Poza tym wszystkie stanowiska są dostępne dla pełno- i niepełnosprawnych pracowników. W prowadzonych rekrutacjach wykorzystuje się dodatkowe źródło pozyskiwania kandydatów, jakim są staże i szkolenia organizowane w firmie przez fundację Integralia.

Nowy pracownik jest oprowadzany po biurze, przedstawiany kolegom oraz zaznajamiany z obowiązkami; podlega szkoleniu i programowi adaptacyjnemu. W przypadku osoby niepełnosprawnej przełożony prosi o wskazówki dotyczące np. sposobu komunikacji lub możliwości ułatwienia jej pracy. Jeśli niepełnosprawność jest widoczna lub może wpływać na kontakty z kolegami, zostają o niej uprzedzeni współpracownicy. W przeciwnym razie jedynymi osobami w firmie, które mają wiedzę na jej temat, są przełożony i osoby z działu kadr zaangażowane w proces rekrutacji lub administrujące danymi osobowymi.

Wszyscy pracownicy są rozliczani z obowiązków w ten sam sposób. Nie ma też różnic w dostępie do szkoleń czy awansu. Bywa, że niepełnosprawni częściej uczestniczą w szkoleniach, bo mogą korzystać dodatkowo z oferty fundacji Integralia.

Swój wizerunek firma buduje m.in. poprzez szeroką działalność CSR (ang. Corporate Social Responsibility – społeczna odpowiedzialność biznesu), w tym wolontariat pracowniczy. Od 2009 roku w Grupie Ergo Hestia działa Klub Wolontariusza, w ramach którego pracownicy prowadzą warsztaty dla niepełnosprawnych.

Rodzinna atmosfera

Centralne Laboratorium Państwowej Inspekcji Ochrony Roślin i Nasiennictwa

Państwowa Inspekcja Ochrony Roślin i Nasiennictwa jest urzędem administracji rządowej obsługującym Głównego Inspektora Ochrony Roślin i Nasiennictwa. PIORiN jest jedną z pięciu instytucji publicznych w Polsce z największym odsetkiem osób niepełnosprawnych wśród pracowników. Większość niepełnosprawnych pracuje w Centralnym Laboratorium w Toruniu, gdzie wykonuje się badania i analizy dotyczące stanu roślin i nasion oraz prowadzi szkolenia dla pracowników Inspekcji. Poza jednym pracownikiem nabyli oni orzeczenie o niepełnosprawności już w okresie zatrudnienia. Specyfika Centralnego Laboratorium, jego niewielkie rozmiary i niski poziom rotacji sprawiają, że nowe procesy rekrutacyjne uruchamiane są rzadko. Gdy to nastąpi, PIORiN jest otwarty na osoby niepełnosprawne.

- Sektor publiczny
- Lokalizacja: Toruń
- Liczba zatrudnionych: 67
(w Laboratorium 20)
- Niepełnosprawni: 4
(4,5% zatrudnionych)

Proces rekrutacji do służby cywilnej regulują ustawa oraz kodeks służby cywilnej. Informacje o wakatach są publikowane w ogłoszeniach na stronach internetowych, tablicach ogłoszeń oraz w stosownych biuletynach. W procesie rekrutacji weryfikuje się głównie kompetencje merytoryczne, niekiedy na spotkaniu z działem HR kandydaci rozwiązują test sprawdzający ich wiedzę z danego obszaru. Pracownik jest zatrudniany na 12 miesięcy i po tym okresie następuje ocena jego pracy, której wynik wpływa na decyzję o przedłużeniu umowy.

Siedziba Centralnego Laboratorium posiada podjazdy dla wózków. Wielu pracowników ze względu na swoją niepełnosprawność nie może podnosić większych ciężarów, dlatego Laboratorium wynajmuje zewnętrzne podmioty do ich przenoszenia czy transportu. Zakupiono też specjalny sprzęt komputerowy dla pracownika z niepełnosprawnością ruchową oraz dofinansowano pierwszy i współfinansowano drugi aparat słuchowy osoby z niedosłuchem.

By uniknąć stygmatyzacji oraz zadbać o dobre samopoczucie nowego pracownika w miejscu pracy, nie informuje się współpracowników o jego niepełnosprawności. Jedyne w przypadku zatrudnienia osób z ograniczeniami fizycznymi, które mogą mieć znaczenie w pracy, pracownicy otrzymują informację, jakich czynności nowa osoba nie może wykonywać z przyczyn zdrowotnych. Pracownicy niepełnosprawni, jeśli tak zdecydował lekarz, pracują w skróconym czasie pracy. Kierownictwo PIORiN-u stara się podchodzić do ludzi w sposób indywidualny i elastyczny, ustalając np. ruchomy czas pracy tym, którzy z różnych względów zdrowotnych nie mogą pracować w standardowo wyznaczonych godzinach. Umożliwia też niepełnosprawnym pracownikom korzystanie z dodatkowych urlopów rehabilitacyjnych.

Niepełnosprawność jest brana pod uwagę przy wyznaczaniu celów i zadań, ale traktuje się ją jako jedną z cech pracownika (podobnie jak umiejętności czy cechy osobowości), a nie jego ograniczenie. Cele i zadania są wyznaczane indywidualnie, co jest możliwe z uwagi na małą liczbę zatrudnionych. Ze swoich zadań pracownicy są rozliczani na bieżąco (co miesiąc) przez przełożonego, a ponadto – zgodnie z ustawą o służbie cywilnej – podlegają ocenie co 12 i 24 miesiące. Każdorazowo ocenia się zaangażowanie, realizację zadań oraz kryteria wybrane przez naczelnika wydziału. Pracownicy niepełnosprawni mają taki sam dostęp do szkoleń i awansu jak ich pełnosprawni koledzy. Zajmują w PIORiN-ie zarówno stanowiska specjalistyczne, jak i kierownicze. Niepełnosprawność nie jest ograniczeniem w pracy czy wykonywaniu zadań służbowych, a jeśli stwarza trudności, znajduje się dla nich rozwiązanie (np. w przypadku osoby, która ma problemy ze słuchem, pracownicy komunikują się z nią, mówiąc głośniej albo przekazując jej informacje na piśmie).

Praktyki zagraniczne

Do tego zostaliśmy stworzeni

Allehånde Køkken

Firma Allehånde Køkken prowadzi restaurację i kawiarnię oraz dostarcza catering do przedsiębiorstw i osób prywatnych. Firma mieści się w Kopenhadze i działa głównie na jej terenie. Ideą przyświecającą założycielom przedsiębiorstwa było stworzenie odpowiedzialnej społecznie firmy, która działałaby na rzecz niepełnosprawnych i ich aktywizacji zawodowej, a jednocześnie konkurowałaby z innymi firmami na otwartym rynku pracy.

Firma zatrudnia młode, niepełnosprawne osoby i uczy je zawodu, współpracując przy tym z duńskimi organizacjami zrzeszającymi osoby niepełnosprawne. Część swoich zysków Allehånde przeznaczają na działalność charytatywną na rzecz niepełnosprawnych.

- Państwo: Dania
- Branża: restauracyjna
- Liczba zatrudnionych: 28
- Niepełnosprawni: 17 (72% zatrudnionych)

W Allehånde Køkken pracują głównie osoby niesłyszące lub niedosłyszące. Obejmują one stanowiska takie jak szef kuchni, kucharz, pomocnik kucharza czy stażysta. Praca stażystów jest finansowana przez duńskie Ministerstwo Spraw Społecznych. Allehånde Køkken nie stosuje dla niepełnosprawnych pracowników taryfy ulgowej nawet na etapie wdrożenia. Dla młodych osób jest to często pierwsza praca i muszą się nauczyć nowej roli społecznej – osób zaradnych życiowo i odpowiedzialnych. Niekiedy pomagają im w tym osobisty trener pracy. Koszty zatrudnienia trenera pokrywa państwo. Równe traktowanie w Allehånde dotyczy wszystkich procesów w firmie, w tym wyznaczania celów i rozliczania z ich realizacji.

Największym wyzwaniem dla firmy jest komunikacja pomiędzy osobami słyszącymi i niesłyszącymi, zwłaszcza gdy pracują pod presją czasu. Dlatego Allehånde organizuje kursy języka migowego dla pracowników prowadzone przez osoby niesłyszące. Na początku swojej działalności firma organizowała szkolenia na temat różnic między osobami pełno- i niepełnosprawnymi. Teraz już nie ma takiej potrzeby.

Zatrudnianie osób niepełnosprawnych dobrze działa na zespół, buduje poczucie dumy z pracy w Allehånde Køkken i jest sposobem na zdobycie uznania klientów. Dodatkowo wyróżnia firmę i ułatwia nawiązanie relacji.

Przyjdź taki, jaki jesteś

Électricité Réseau Distribution France

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.

Jeden Ford – jeden zespół – jeden plan – jeden cel

Ford-Werke GmbH

Ford-Werke GmbH jest niemieckim oddziałem amerykańskiego koncernu Ford Motor Company. Ford globalnie promuje politykę różnorodności i zrównoważonego rozwoju. W Europie jako pierwszy wprowadził do swojej struktury stanowisko menedżera ds. niepełnosprawności (2003). Jako pierwsza firma na naszym kontynencie uzyskał też certyfikat potwierdzający spełnianie standardów International Disability Management Standards Council's IDMSC (2006).

W firmie Ford-Werke niepełnosprawność nigdy nie stanowiła przeszkody w zatrudnieniu. Obecnie firma koncentruje się jednak na zarządzaniu niepełnosprawnością wcześniej zatrudnionych osób, by nie tracić wyszkolonych pracowników, którzy z powodu chorób czy wypadku stali się niepełnosprawni. Celem programu jest także zmiana paradygmatu myślenia o niepełnosprawności: przekształcenie osoby niepełnosprawnej z biernego klienta systemu ubezpieczeń społecznych w aktywnego na wielu polach członka społeczeństwa.

W proces zarządzania niepełnosprawnością angażuje się wiele osób. W obszarze strategii (procesów i metod) są to: menedżer ds. niepełnosprawności, przewodniczący rady pracowniczej, reprezentant zarządu, reprezentant osób niepełnosprawnych oraz reprezentant służby zdrowia. W przypadku konkretnego pracownika zarządzaniem niepełnosprawnością zajmuje się zespół składający się z bezpośredniego przełożonego, przedstawiciela rady pracowniczej, reprezentanta niepełnosprawnych, reprezentanta służby zdrowia, reprezentanta HR, reprezentanta zespołu zarządzania niepełnosprawnością w centrali i niepełnosprawnego pracownika.

Firma podejmuje działania adaptacyjne w przypadku każdej osoby, której absencja z powodów zdrowotnych wyniosła 30 dni w ciągu 12 miesięcy (może to być absencja ciągła lub skumulowana). Program rehabilitacji zawodowej pracownika rozpoczyna się od badania przez lekarza zakładowego. Ma ono na celu określenie możliwości pracownika, jego stanu zdrowia i koniecznych adaptacji. Następnie ewaluacji poddawane jest środowisko pracy – identyfikowane są wymagania stanowiska, obszary, w których konieczne będzie podjęcie działań dostosowawczych. Kolejnym krokiem jest wprowadzanie koniecznych dostosowań – adaptacja stanowiska pracy, zmiana kwalifikacji pracownika, przesunięcie pracownika na inne stanowisko, przekwalifikowanie, wprowadzenie telepracy lub elastycznego czasu pracy. Ford-Werke korzysta przy tym ze wsparcia finansowego instytucji publicznych. Potem następuje stopniowa reintegracja pracownika ze środowiskiem pracy oraz rehabilitacja zawodowa, częściowo finansowana z firmowego ubezpieczenia zdrowotnego. Rehabilitacja obejmuje również weryfikację zastosowanych środków. Ważnym krokiem jest rehabilitacja w miejscu pracy, a więc powrót do pracy na określonych wcześniej warunkach. W procesie rehabilitacji pracownika firma współpracuje ze szpitalami, specjalistami służby zdrowia, instytucjami rządowymi, placówkami rehabilitacyjnymi i innymi podmiotami. Proces wdrożenia kończy się ewaluacją i ankietą satysfakcji.

Ford-Werke prowadzi także akcje informacyjne i szkolenia dotyczące polityki różnorodności i polityki wobec niepełnosprawności, adresowane do pracowników i menedżerów. Pracownicy mają również do dyspozycji szkolenie on-line dotyczące równego traktowania.

- Państwo: Niemcy
- Branża: energetyczna
- Liczba zatrudnionych: 22101
- Niepełnosprawni: 1768 (8% zatrudnionych)

To, co jest dobre dla społeczeństwa, jest dobre dla nas

IKEA Deutschland

IKEA Deutschland jest częścią szwedzkiej sieci IKEA, zatrudniającej 131 tysięcy pracowników w 41 krajach świata. Firma zajmuje się produkcją i sprzedażą detaliczną mebli oraz artykułów dekoracyjnych. IKEA globalnie prowadzi politykę różnorodności „Diversity & Inclusion”, w którą wpisuje się zatrudnianie osób niepełnosprawnych. Jedną z wartości firmowych jest odwaga bycia innym. Pracownicy są objęci programem szkoleń dotyczących dyskryminacji. Szkolenia te zawierają informacje z zakresu prawa, reakcji na dyskryminację, jej możliwych przejawów, ale także stereotypów dotyczących różnych grup społecznych oraz uprzedzeń z nimi związanych. W zakresie zatrudniania niepełnosprawnych IKEA kieruje się dość precyzyjnym prawodawstwem niemieckim oraz międzynarodowym. Prawo niemieckie nakłada na pracodawców obowiązek 5% udziału osób niepełnosprawnych w ogólnym zatrudnieniu, jednocześnie gwarantując im szerokie wsparcie finansowe i instytucjonalne.

- Państwo: Niemcy
- Branża: sieci handlowe
- Liczba zatrudnionych: 14500
- Niepełnosprawni: 580 (4% zatrudnionych)

Niepełnosprawni są zatrudniani na wszystkich stanowiskach: pełnią funkcje administracyjne, pracują w call center, w dziale kadr, sprzedaży i IKEA GreenTech (spółce IKEA inwestującej w nowe, przyjazne środowisku technologie). W firmie pracują osoby z różnymi rodzajami i stopniami niepełnosprawności – niewidome, z chorobami wewnętrznymi, niepełnosprawne intelektualnie, ruchowo i poruszające się na wózkach. Osoby niepełnosprawne w każdym ze sklepów IKEA mają swojego przedstawiciela, a w przypadku naruszenia ich praw mogą zgłosić się do HR menedżera, który odpowiada za przestrzeganie polityki antydyskryminacyjnej.

W rekrutacji liczą się kompetencje, ale duży nacisk kładzie się także na wartości, którymi kieruje się pracownik. Dla firmy jest ważne, by były one spójne z jej własnym systemem wartości. Proces wdrożenia nowego pracownika z dysfunkcjami zależy od rodzaju i stopnia niepełnosprawności. Rozpoczyna się zwykle od dostosowania stanowiska pracy – firma przebudowuje toalety, instaluje podjazdy dla wózków inwalidzkich, wprowadza automatyczne rozwiązania w budynkach (np. automatycznie otwierane drzwi), dokonuje zakupu odpowiedniego sprzętu, oprogramowania czy wyposażenia biura. Zanim pracownik z dysfunkcją rozpocznie pracę, zespół jest zwykle informowany o jego ograniczeniach fizycznych oraz oczekiwanej pomocy. Jeżeli wymaga tego niepełnosprawność pracownika, zespół dostaje instrukcję, jak się z nim komunikować. W procesie wdrożenia uwzględnia się niepełnosprawność pracownika (np. osoby niewidome są przez pierwszy tydzień oprowadzane po siedzibie firmy, by dokładnie zapamiętały poszczególne miejsca oraz mogły szybciej i lepiej orientować się w przestrzeni). Pracownik z dysfunkcją jest czasem wdrażany do pracy przez oddelegowanych do tego pracowników, przeszkolonych, w jaki sposób pomagać niepełnosprawnym.

Przy wyznaczaniu zadań bierze się pod uwagę niepełnosprawność pracownika. Jeżeli nie może wykonywać określonych czynności (o czym uprzednio poinformuje przełożonego i współpracowników), jego zadania wykonywane są przez inne osoby. Jeżeli ma problemy z wypełnianiem swoich obowiązków, opracowuje się dla niego indywidualne rozwiązanie. Niektórzy niepełnosprawni mają nieco niższą efektywność przy realizowaniu określonych zadań (np. osoby niewidome przy desk research'u – analizie wtórnych danych), ale rekompensują to wyższą efektywnością przy wykonywaniu innych (np. telefonowanie, zapamiętywanie informacji, dokładność).

Firma oferuje równy dostęp do szkoleń, co wiąże się z dostosowaniem programu, miejsca i organizacji szkolenia do potrzeb niepełnosprawnych. Osoby z dysfunkcjami mogą się ubiegać się o awans pionowy lub poziomy w ramach rekrutacji wewnętrznej – ich kandydatury są rozpatrywane tak jak osób pełnosprawnych. IKEA posiada także specjalny program praktyk dla osób niepełnosprawnych dofinansowany przez państwo.

Firma jest sygnatariuszem UN Global Compact i co roku w swoich raportach zamieszcza dane na temat postępów w podejściu do środowiska, praw człowieka i standardów zatrudnienia. Jednym z monitorowanych obszarów jest eliminowanie przejawów dyskryminacji. IKEA prowadzi też działalność charytatywną za pośrednictwem własnej fundacji (IKEA Stiftung), której część działań jest skierowana do osób niepełnosprawnych.

Każdy z nas może być niepełnosprawny

Marionnaud Parfumeries

Marionnaud to największa sieć perfum i kosmetyków w Europie. W 2009 roku we francuskim oddziale Marionnaud zrodziła się idea usystematyzowania działań związanych z zatrudnianiem osób niepełnosprawnych i ujęcia ich w spójną politykę. Opracowano akcję komunikacyjną do pracowników i przygotowano dwa programy szkoleniowe:

- szkolenie wstępne dla niepełnosprawnych pracowników połączone z integracją,
- szkolenie poświęcone tematyce niepełnosprawności i współpracy z osobami niepełnosprawnymi dla pozostałych.

- Państwo: Francja
- Branża: kosmetyczne sieci handlowe
- Liczba zatrudnionych: 3800
- Niepełnosprawni: 91 (2,4% zatrudnionych)

Marionnaud zatrudnia głównie niepełnosprawnych z powodu przewlekłych i nieuleczalnych chorób, takich jak AIDS, choroba Leśniowskiego-Crohna, cukrzyca, zapalenie ścięgien, tetraplegia, stwardnienie rozsiane i choroby nowotworowe, a także grupę osób z niepełnosprawnością słuchową i wzrokową. Pracują oni na różnych stanowiskach i szczeblach hierarchii organizacyjnej. Przy ich rekrutacji firma korzysta ze wsparcia rządowej agencji pośrednictwa pracy.

Niepełnosprawny pracownik po zatrudnieniu przechodzi trzydniowe szkolenie integracyjne dotyczące firmy i pracy oraz instruktaż stanowiskowy. Na początku może pracować z pomocą trenera pracy, który ma doświadczenie we wspieraniu pracowników z określonym rodzajem niepełnosprawności. Wymiar godzinowy i zakres obowiązków pracownika są uzgadniane z lekarzem. Pracownikom niepełnosprawnym firma w razie potrzeby zapewnia dojazd do pracy. Ze względu na rodzaj niepełnosprawności pracowników (w większości przewlekłe choroby) zakres niezbędnych przystosowań miejsca pracy jest niewielki, w razie potrzeby jednak firma inwestuje w zmiany.

Niepełnosprawność jest brana pod uwagę przy wyznaczaniu celów i ocenie pracownika, ogólnie jednak procesy te przebiegają dla wszystkich podobnie. Niepełnosprawni mają możliwość udziału w szkoleniach i awansowania. Każdorazowo zmianę stanowiska uzgadnia się z lekarzem.

Dział HR monitoruje proces wdrożenia i poziom satysfakcji nowych pracowników, zwracając szczególną uwagę na osoby niepełnosprawne. W razie naruszenia praw pracownika, w tym jakiegokolwiek formy dyskryminacji, może on zgłosić ten fakt w dziale HR.

Marionnaud prowadzi szeroko zakrojone działania z obszaru odpowiedzialności społecznej, m.in. wspiera organizacje działające na rzecz osób przewlekle chorych.

Jesteśmy rodziną

Max Hamburgerrestauranger

Max Hamburgerrestauranger to największa sieć restauracji szybkiej obsługi w Szwecji. Firma została założona w 1968 roku przez Curta Bergforsa i do dziś pozostaje firmą rodzinną.

W 2000 roku w firmie utworzono stanowisko „gospodarza” (serving host), którego obowiązki obejmowały m.in. zajmowanie się gośćmi oraz dbałość o utrzymanie czystości w restauracji. Firma miała jednak problemy ze znalezieniem kandydatów na to stanowisko. W 2003 roku postanowiła swoją ofertę skierować do osób niepełnosprawnych, w tym z niepełnosprawnością umysłową. Na partnera programu wybrała organizację Samhall, która zajmuje się aktywizacją zawodową osób z dysfunkcjami.

- Państwo: Szwecja
- Branża: restauracyjna
- Liczba zatrudnionych: 3000
- Niepełnosprawni: 170 (5,6% zatrudnionych)

Program zatrudniania niepełnosprawnych był wdrażany przez dwa lata. Rozpoczęło go dwudniowe szkolenie dla pracowników, prowadzone wspólnie z organizacją Samhall. Miało ono pomóc w przezwyciężeniu stereotypów i przekazać wiedzę na temat współpracy z niepełnosprawnymi. Stworzono również kompetencyjne testy dopasowania pracownika do stanowiska. Drugim etapem było wprowadzenie pilotażowego programu w dwóch najmniejszych restauracjach. Osoby zatrudnione w ramach pilotażu do dziś pracują w firmie. Trzeci etap obejmował wdrożenie programu zatrudniania niepełnosprawnych we wszystkich restauracjach sieci. Wszyscy menedżerowie przeszli szkolenie na temat niepełnosprawności, dyskryminacji i przywództwa w zróżnicowanym zespole (1,5 dnia) oraz wzięli udział w warsztatach prowadzonych przez wewnętrznych trenerów z zakresu zarządzania zespołem, wspierania i motywowania pracowników (0,5 dnia). Szkolenie to pomogło przełożyć standardy zarządzania firmy Max Hamburgerrestauranger na zarządzanie niepełnosprawnością. Po wdrożeniu programu firma obsadziła wszystkie stanowiska, a jej wizerunek w oczach pracowników uległ widocznej poprawie – wzrosła ich lojalność i zmniejszyła się rotacja w zespole.

Kluczowym elementem procesu zatrudnienia jest dopasowanie kandydata do stanowiska, które obejmuje testy kompetencyjne i okres próbny. Po ok. ośmiu tygodniach firma już wie, czy pracownik może wykonywać swoje obowiązki. Czasami ich zakres po tym okresie ulega modyfikacjom.

Przystąpienie do programu przez poszczególne restauracje odbywa się na zasadach dobrowolności. Dzięki temu niepełnosprawni nie spotykają się z niechęcią ze strony menedżerów i szeregowych pracowników. Docelowo firma chciałaby zatrudniać co najmniej dwie osoby niepełnosprawne w każdej restauracji.

Pracownicy niepełnosprawni zatrudniani są głównie na stanowiskach serving host, choć – jeżeli pozwala na to stopień ich niepełnosprawności – mogą również pracować w kuchni czy wykonywać inne zajęcia. Awans w przypadku pracowników z niepełnosprawnością umysłową ma miejsce sporadycznie.

Dużym wsparciem dla firmy jest dofinansowanie wynagrodzeń osób niepełnosprawnych ze strony państwa, które wynosi między 40% a 60% pensji pracownika.

Kto, jeśli nie my

Parlament Europejski

Parlament Europejski jest organem prawodawczym Unii Europejskiej. Jego działalność wspiera Sekretariat Parlamentu. Jednym z założeń polityki HR Parlamentu jest to, by jego struktura zatrudnienia, a także struktura zatrudnienia Sekretariatu odzwierciedlały różnorodność społeczeństwa Unii, również w obszarze niepełnosprawności. W Parlamencie nie prowadzi się natomiast statystyk dotyczących pracowników z niepełnosprawnością. Ze względu na ograniczenia prawne dane dotyczące niepełnosprawności są poufne.

Od początku istnienia Parlamentu Europejskiego w instytucji tej byli zatrudniani niepełnosprawni. Zgodnie z regulacjami wewnętrznymi nie można ich dyskryminować przy zatrudnieniu. W razie potrzeby dostosowuje się miejsca pracy do ich potrzeb.

Konieczne działania dostosowawcze podejmuje się też, gdy pracownik nabywa niepełnosprawność w okresie zatrudnienia. Co jakiś czas prowadzi się specjalne nabory osób niepełnosprawnych na praktyki, staże lub do pracy. W ogłoszeniach o pracę pojawiają się odwołania do polityki równych szans, są one rozsyłane do specjalistycznych publikacji i organizacji (jak Europejskie Forum Niepełnosprawności czy Europejska Agencja ds. Rozwoju Szkolnictwa Specjalnego). Parlament wydał także publikowany w Dzienniku Urzędowym informator dla kandydatów, który zawiera wzór zawiadomienia o konkursie na wakujące stanowisko oraz rozdział przeznaczony dla kandydatów z niepełnosprawnością, informujący o Kodeksie Dobrej Praktyki. W formularzach zgłoszeniowych kandydaci z niepełnosprawnością mogą wpisać, jakich udogodnień potrzebują, by wziąć udział w testach rekrutacyjnych. Departament odpowiedzialny za rekrutację ma obowiązek dołożyć starań, by ewentualne bariery zostały zlikwidowane (np. powinien zapewnić niepełnosprawnym dostęp do budynku, przydzielić dodatkowy czas na wykonywanie zadań itd.). Budynek Parlamentu są przystosowane do potrzeb osób poruszających się na wózkach i niewidomych. Osoby niepełnosprawne posiadają również techniczne wyposażenie stanowisk pracy, które umożliwia im sprawne wykonywanie obowiązków.

Wdrożenie niepełnosprawnego pracownika rozpoczyna się od ustalenia czasu i organizacji pracy. Może on pracować w elastycznym czasie pracy, w skróconym wymiarze, korzystać z częstszych przerw i pracować zdalnie (telepraca).

Na prośbę przełożonego zespołu, do którego dołącza niepełnosprawny pracownik, przeprowadza się jednodniowe szkolenie, które obejmuje:

- zagadnienia dotyczące niepełnosprawności – definicje, postrzeganie, sposoby pozyskiwania informacji o niepełnosprawności,
- polityki, procedury i ustawodawstwo dotyczące niepełnosprawności,
- medyczne i społeczne podejście do niepełnosprawności,
- dobre praktyki i dostosowanie stanowiska pracy,
- „zasady etykiety” w kontakcie z osobami niepełnosprawnymi – sposób komunikacji, poruszanie zagadnień dotyczących niepełnosprawności.

Okresowo prowadzone są również szkolenia podnoszące świadomość pracowników w obszarze różnorodności – płci, narodowości, sprawności fizycznej.

- Państwo: Belgia/Luxemburg
- Sektor publiczny
- Liczba zatrudnionych: 8452
- Niepełnosprawni: dane objęte tajemnicą ze względu na politykę antydyskryminacyjną.

Na etapie ustalania zakresu obowiązków bierze się pod uwagę to, że osoba niepełnosprawna nie może wykonywać zadań szkodliwych dla jej stanu zdrowia czy zbyt trudnych ze względu na jej ograniczenia fizyczne. Bywa, że osoba, która otrzymała określone stanowisko, okazuje się niezdolna do wykonywania przydzielonych obowiązków ze względu na swoją niepełnosprawność. Wtedy zapada decyzja o jej przekwalifikowaniu. Podobnie jest w przypadku awansu – obowiązki są każdorazowo uzgadniane, a pracownik może zgłosić potrzebę konkretnych uprawnień. Odbywa się to podczas indywidualnych konsultacji. Podobna procedura ma miejsce w przypadku, gdy pracownik Parlamentu nabywa określony stopień niepełnosprawności w trakcie pracy.

Osoby niepełnosprawne mają taki sam dostęp do szkoleń jak pełnosprawni pracownicy. Sekretariat Parlamentu bierze na siebie odpowiedzialność za taki sposób organizacji szkolenia, by mogły w nim uczestniczyć osoby niepełnosprawne (np. poprzez odpowiednie przygotowanie materiałów czy miejsca szkolenia). Podobnie jest w przypadku zebrań zespołów. Parlament Europejski prowadzi również wiele działań promujących solidarność i różnicowanie społeczne oraz równość szans w zatrudnieniu.

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 przeniósła 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.

Mamy szczęście, że niepełnosprawni są w naszym zespole

Rehab Station Stockholm

Firma Rehab Station Stockholm zajmuje się rehabilitacją osób niepełnosprawnych. Specjalizuje się w rehabilitacji po porażeniach mózgowych i uszkodzeniach rdzenia kręgowego.

Zatrudnianie osób niepełnosprawnych wpisuje się w politykę firmy, która promuje aktywność zawodową i społeczną osób z dysfunkcjami. Niepełnosprawni pracownicy pracują m.in. na stanowiskach rehabilitantów, przez co mogą stanowić wzór dla pacjentów w zakresie aktywności zawodowej i społecznej. Są też zatrudniani na stanowiskach pracowników socjalnych, kontrolerów, specjalistów IT i lekarzy.

Właściciel firmy jest osobą niewidomą, od lat bardzo aktywną sportowo. Początkowo działalność firmy koncentrowała się na trenowaniu drużyn i osób niepełnosprawnych. Jednym ze spostrzeżeń założyciela firmy było to, że niepełnosprawni aktywni w sporcie są aktywni także w innych dziedzinach życia. Uznał zatem za dobry pomysł zatrudnianie w zespołach rehabilitacji takich właśnie osób. Obecnie w każdym zespole są zatrudnione osoby z dysfunkcjami.

Pracownicy zgłaszają się do firmy w odpowiedzi na ogłoszenie o pracę lub są zatrudniani „z polecenia”. Niektórzy z instruktorów rozpoczęli pracę po tym, jak ich aktywność sportowa lub społeczna została dostrzeżona przez firmę Rehab. Płaszczyzną do kontaktów z potencjalnymi kandydatami są dla firmy wydarzenia oraz kluby sportowe dla niepełnosprawnych.

Ze względu na potrzeby klientów firma Reahab Station musiała od początku mieć infrastrukturę dostosowaną do potrzeb osób niepełnosprawnych. Poza przygotowaniem odpowiedniego stanowiska pracy, które jest działaniem standardowym, komfort niepełnosprawnych pracowników i klientów bierze się również pod uwagę podczas planowania przestrzeni (np. miejsca dla osób niepełnosprawnych są bardzo blisko wejścia i mają większe rozmiary). Niepełnosprawni pracownicy mogą też korzystać przy dojeździe do pracy z taksówek – ich koszt jest zwracany przez państwo. Niektórzy pracują na część etatu, inni mają ruchomy czas pracy. Rząd pokrywa koszty dostosowania stanowiska pracy. Pracownik może wystąpić o dofinansowanie sprzętu technicznego, którego potrzebuje. Firma Rehab jako pracodawca występuje niekiedy o dofinansowanie asystenta osoby niepełnosprawnej. Pomaga także swoim pracownikom – firma sponsoruje m.in. sprzęt sportowy (np. specjalne wózki inwalidzkie do uprawiania sporów). Część pracowników firmy reprezentuje Szwecję na paraolimpiadach, których Rehab Station jest sponsorem.

Szkolenia z zakresu niepełnosprawności dotyczą głównie personelu lekarskiego i pielęgniarskiego, raz na jakiś czas obejmowani są nimi także menedżerowie zespołów. Rehabilitanci i fizjoterapeuci posiadają zwykle potrzebne kompetencje.

Cele są wyznaczone początkowo w odniesieniu do całej organizacji, a następnie przekładane na cele każdego zespołu. Wyznaczanie celów organizacji i zespołu uwzględnia zagadnienie niepełnosprawności, nie jest jednak w żaden sposób związane z niepełnosprawnością konkretnej osoby. Natomiast zadania w każdym zespole są wyznaczone pod kątem możliwości poszczególnych osób i ich zakresów obowiązków. Pracownicy są rozliczani według tych samych reguł w zależności od stanowiska. Głos każdego pracownika jest tak samo ważny. Każdy ma prawo zgłosić swój pomysł czy innowację, która może poprawić pracę zespołu i samej firmy. Pracownicy pełno- i niepełnosprawni mają taki sam dostęp do szkoleń. Osoby niepełnosprawne mogą dodatkowo korzystać ze szkoleń finansowanych przez państwo, które nie są dostępne dla pozostałych. Niepełnosprawni mają też w firmie możliwość awansu. Wśród menedżerów jest np. osoba poruszająca się na wózku inwalidzkim.

- Państwo: Szwecja
- Branża: opieka medyczna
- Liczba zatrudnionych: 120
- Niepełnosprawni: 18 (15% pracowników)

Rehab Station buduje swój wizerunek jako usługodawcy i pracodawcy m.in. poprzez sponsorowanie imprez sportowych i udział pracowników w zawodach. Prowadzi także program badawczy we współpracy z Karolinska University Hospital, dotyczący diagnozy i rehabilitacji uszkodzeń rdzenia kręgowego. Firma pomaga budować w Afryce placówki dostosowane do rehabilitacji urazów rdzenia kręgowego (Unity for Spinalcord).

Dobre intencje to po prostu za mało

Thales Group

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 przygotowani 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.

Zatrudnienie osób niepełnosprawnych jest jednym z czynników najsilniej wpływających na ich położenie społeczno-ekonomiczne.

Jest zarazem problemem, którego rozwiązywanie sprawia największe trudności, czego dowodem są ciągle niskie wskaźniki aktywności zawodowej tego środowiska.

Jak wynika z badań społecznych, dla poprawy sytuacji w tym obszarze szczególne znaczenie mają dwie kategorie działań: promowanie zdobywania wyższego wykształcenia przez osoby niepełnosprawne i skuteczne komunikowanie się z pracodawcami z otwartego rynku pracy.

Z tego powodu w naszym projekcie przeprowadziliśmy badania empiryczne nad karierami zawodowymi niepełnosprawnych absolwentów uczelni i nad najlepszymi praktykami pracodawców w zatrudnianiu osób z niepełnosprawnością.

Prof. Barbara Gąciarz, kierownik projektu

Nakład: 1000 egz.

© Copyright by Akademia Górniczo-Hutnicza im. S. Staszica w Krakowie

Wszystkie prawa zastrzeżone. Każda reprodukcja lub adaptacja całości bądź części niniejszej publikacji, niezależnie od zastosowanej techniki reprodukcji (drukarskiej, fotograficznej, komputerowej i in.) wymaga pisemnej zgody Akademii Górniczo-Hutniczej im. S. Staszica w Krakowie.