



Равенство на работното място за хора с функционални различия

Наръчник на работодателя



Съдържание

- 1 Към кого е насочен този наръчник?
- 2 Ползи и предизвикателства за работодателя
- 3 Наръчник на работодателя
- 4 Законова рамка
- 5 Реализирани герои





Николай Гърнев

Управляващ съдружник на ЕУ за България, Македония, Албания и Косово

В ЕУ ценим разнообразието от опит и гледни точки. Вярваме, че всеки допринася със своята перспектива и идеи. Много организации са успешни именно защото работят с многообразни таланти, като създават среда, в която това разнообразие работи заедно и продуктивно.

Средата и отношението на хората, понякога могат да „увреждат“. Ако обаче сме създали правилната култура и всички ние в организацията имаме правилният подход, ще градим и разширяваме обема от талант, които всеки със своите различни способности и знания допринася.

В България има над половин милион хора с функционални различия. Ако всяка организация се замисли за мащаба от умения и талант, които тези хора имат потенциал да предложат, ще си дадем сметка, че си струва да положим усилия заедно и да изградим основите на промяната в заестостта и отношението.

Вярвам, че част от съзряването на българското общество е свързано и с осъзнаването на важността на теми като тази. Горд съм, че ЕУ застава открито зад тази важна тема и че откриваме съмишленици, с които да положим стабилни основи на промяната. Надявам се в този наръчник всеки от вас да открие поне една практика или съвет, които да бъдат първи стъпки към по-приобщаваща среда за хора с различни умения във вашата компания.



Йоана Колева **Ива Цолова**

Председател

Изпълнителен директор

Най-важният и ценен фактор за всеки бизнес е човешкият, а подборът се оказва и най-голямото предизвикателство пред HR отделите.

Вече повече от година в нашата организация Фондация „Сошъл Фючър“ и нейната кауза JAMBA упорито се борим с трудностите при включването в пазара на труда на хората с различни възможности /т.нар. група „хора с увреждания“/ в България. За този кратък период можем да посочим достатъчно успешни примери.

Обратната връзка на работодателите показва, че когато има желание, търпение и адаптирана работна среда, кандидатът се справя наравно с останалите служители.

Щастливи сме, че все повече компании в България дават шанс на хората с различни възможности да получат равен достъп до пазара на труда. Именно тези представители на отговорния бизнес определят и създават тенденциите за промяна на нагласите в обществото.

Целта на този наръчник е да предостави ценна информация и съвети за бъдещите работодатели, като се основава на успешни примери, опит и съвети на други, които вече са наели хора с различни възможности в екипите си.

Ние от JAMBA сме Ваш партньор в изграждането на достъпна работна среда, включващи политики и подбор на квалифициран и високо мотивиран персонал. Ние сме свързващото и подкрепящо звено между хората с различни възможности, бизнеса и институциите.

Равенството значи повече!

Към кого е насочен този наръчник?

Ситуацията по света и в България

Над един милиард души, или 15% от световното население, представлява броят на хората, които имат увреждане. Според официални данни на Национален осигурителен институт, в България има над 680 хиляди души с трайни увреждания, а заетите на трудовия пазар от тях са едва около 10%.

HR секторът и бизнесът

Едно от най-големите предизвикателства пред сектор „Човешки ресурси“ е липсата на квалифицирани и мотивирани кадри, които да вършат работните си задължения качествено. В същото време компаниите страдат от постоянно текучество на персонал, което възпрепятства производителността и възможностите за разрастване на бизнеса.

Всичко това може да бъде разрешено, ако се инвестира в развитието на потенциала на хората с различни възможности. Много от тях искат и могат да се трудят, но въпреки това за голям брой таланти, техните мечти и стремежи остават неизпълнени. Хората с функционални различия могат да бъдат програмисти, уеб дизайнери, счетоводители, специалисти човешки ресурси, търговци на акции, зъботехници, оператори в кол центрове, маркетолози, рекламисти и много други. Това, от което се нуждаят са квалификация, знания и най-важното – равен достъп до кариерен старт и достъпна работна среда.

Целта на този наръчник е да помогне на Вас и Вашия бизнес да бъдете по-отворени, да премахнете бариерите и да започнете да работите по-успешно и пълноценно с тях. По този начин ще се постави силен фокус върху опита и качествата на кандидата. Необходимо е бизнесът да отвори вратите си, да даде шанс на хората с функционални различия да разгърнат пълния си потенциал и в пазара на труда да бъде впрегнат един огромен неизползван човешки капитал. Само по този начин корпоративният сектор ще постави началото на позитивната промяна.

Предизвикателства

По дефиниция думата „увреждане“ представлява състояние на ограничение във възможностите на даден човек да взаимодейства с обкръжаващата го среда, което му създава социални, интелектуални, физически или морални затруднения. Друг възможен начин за тълкуване на термина е, когато човек има физическо или интелектуално увреждане, което има значителен и дългосрочен неблагоприятен ефект върху способността му да извършва нормални ежедневни дейности.

Изключително важно за представителите на бизнеса е да бъдат наясно със спецификата на групата от хора с различни възможности. Уврежданията изначално биват разностранни – физически, сензорни, когнитивни, както и трайни увреждания на здравето. Това само по себе си означава, че хората с увреждания не са една хомогенна група. Всички те имат различни нужди, интереси и извикания за живота и света. Съответно при работа с представители на отделните групи следва да се вземат предвид конкретни стъпки и насоки, за да може комуникацията и интеграцията да бъдат напълно успешни.

Предразсъдъци

Една от основните бариери, спираща работодателите да дадат възможност на човек с функционални различия да бъде нает на работа са предразсъдъците. В най-общия случай се смята, че той няма да може да се справя с ежедневните дейности, които следва да има. При поява на кандидат с ТЕЛК на интервю за работа, това автоматично поставя етикет „негоден“. Ето защо това е една от причините много от хората с различни възможности да не желаят да споделят за своето състояние и нужди, тъй като се страхуват, че никога няма да бъдат извикани на интервю за работа и съответно да продължат напред.

Други причини, които спират кандидатите да кажат, че имат увреждане са притеснението, че това ще им донесе неприятности, нежеланието за споделяне на нещо толкова лично, евентуална възможност увреждането да е диагностицирано съвсем скоро и други.

Митове

Рисков фактор е липсата на достатъчно информация по темата за включването на хора с различни възможности в пазара на труда. Обществото и работодателите са на мнение, че много хора не могат да извършват конкретни дейности заради даден вид увреждане. Например:

- ▶ Незрящите не могат да ползват компютър и интернет. Напротив - те разполагат със софтуер за уеб достъпност, променящи шрифтове, цветове, размери на букви, както и Screen Reader-и. Хората с нарушено зрение могат да бъдат отлични програмисти, офис асистенти, оператори в аутсорсинг компании.
- ▶ Хората с увреден слух не ползват сайтове като YouTube и др. Това също не е така, тъй като подобни сайтове предлагат субтитриране на съдържанието и това спомага за разрешаването на проблема

- ▶ Лицата с физически увреждания не могат да извършват никакъв труд. Отново това е мит. Голяма част от хората с физически увреждания са с изключителен интелектуален капацитет, който остава напълно незасегнат, дори вследствие на инцидент или заболяване, които са причинител на функционалното различие. Съответно човекът може да се справя с всякаква интелектуална дейност, както и с различни професии, съобразени с нивото на неговата подвижност.

Интеграция и комуникация

Изключително важно е политиката на организацията Ви да е фокусирана върху това да се насърчава ангажимента към премахването на бариерите за хората с увреждания, както вътрешно между служителите, така и външно към клиентите, потребителите на услуги/продукти на компанията и останалите заинтересовани страни. Така служителите с различни възможности ще могат да се чувстват пълноценни и интегрирани. Необходимо е компанията да промотира активно политика за разнообразие на работното място и съответно да осигури достъпната работна среда на всеки, спрямо неговите нужди.

Ползи за работодателя

Златно правило за успех в бизнеса е търсене на най-добрите кандидати, които са и най-подходящи за необходимите позиции в компанията. Независимо дали потенциалният служител е с различни възможности или не, всеки човек има разнообразни качества, интереси, умения, опит и потенциал. Именно разнообразието е ключово за успеха на дадена компания в няколко различни аспекта.

Качества на служителите

Освен предварителната подготовка, през която преминават кандидатите с цел натрупване на ключови умения и компетенции, за да посрещнат изискванията на бъдещите си работодатели, те притежават изключителна мотивация и желание за развитие. Хората с различни възможности са много по-лоялни, а текучеството е много по-ниско, тъй като за тях е изключително признание, че някой е подкрепил старта на тяхното кариерно развитие. По този начин компанията намалява разходите си за набиране на персонал и изгражда много по-лесно и устойчиво човешки капитал. Не бива да забравяме, че служителите с увреждания са толкова продуктивни и надеждни, колкото и служителите без увреждания, а дори голяма част от тях не се нуждаят от обучение, тъй като идват с опит от сходни сфери на работа.

Разнообразие на работното място

На базата на досегашен опит при интеграцията на служители с различни възможности, разнообразието на работното място води до много позитивни страни в посока сплотяване на екипа. Останалите членове стават по-задружни, обединяват се около новодошлия колега, подхождат с разбиране и започват да приемат живота по по-позитивен начин.

Законодателство

От законодателна гледна точка, при наемане на служител с различни възможности, компанията има възможност да намали корпоративните си разходи чрез данъчни облекчения и освобождаване от плащане на част от осигуровките на служителя за 12 месеца /чл. 177, ЗКПО/.

От друга страна, при наемане на работа на служител с увреждане, работодателят е длъжен да пригоди работното място към нуждите на лицето с увреждане при неговото наемане или когато увреждането на лицето настъпи след наемането му на работа. Съответно органът по назначаването може да кандидатства с проекти пред Агенцията за хората с увреждания за отпускане на средства за осигуряване на достъп до работното място за лице с увреждане, приспособяване на работното място за лице с увреждане и оборудване на работното място /ЗИХУ, Раздел III, Трудова заетост/.

Добра фирмена репутация

Назначавайки хора с различни възможности, компанията демонстрира интегритет и желание за разпространение и утвърждаване на политики за разнообразие на работното място. По този начин се превръща в социално отговорен бизнес, пионер в разпространението на една смислена кауза от национално и международно ниво.

Наръчник на работодателя

Основните бариери за реализацията на успешна комуникация, интеграция на работното място и старт на кариера за хората с различни възможности водят началото си от липсата на достатъчно информация сред обществото и бизнеса. Именно информацията е средството, което може да съчуи предразсъдъците спрямо хората с функционални различия. В следващите няколко страници ще Ви запознаем с полезни идеи как можете да подобрите приобщаващата култура за разнообразие на компанията си, как да подхождате спрямо отделните групи, тъй като те не са една хомогенна общност. Ще намерите и други ценни съвети. Те могат да послужат за основа, на която компанията Ви да стъпи и изгради своя собствена структура и дейност в насока разнообразие и включване на хора с увреждания.

Предизвикателства при навлизане в пазара на труда за хората с увреждания

До момента основният начин за търсене на трудова заетост за хората с различни възможности са стандартните кандидатури през масовите онлайн платформи за работа. В общия случай хората не обявяват, че имат дадено увреждане в своето CV. Не са много случаите, в които след разбиране за наличие на увреждане, срещите и интервютата продължават. Това е довело до високо ниво на изолация от страна на обществото, а също и до самоизолация от страна на хората. Липсата на равен достъп до качествено образование и натрупване на умения и компетенции също водят до несигурност и притеснение.

Отговорната роля на бизнеса е да насърчи развитието на хората с увреждания и освен работни позиции, да предложи възможности за обучения, с които да се осигури допълнителна квалификация за кандидатите за работа.

По какъв начин да достигнем до тази конкретна група

Методите, с които може да се ангажира вниманието на хората с увреждания са различни спрямо вида на тяхното увреждане. Съответно различните канали трябва да бъдат съобразени със следните детайли:

	Онлайн реклама, социални медии, сайтове с обяви за работа, кариерни форуми	Ползвайте посредник, занимаващ се с набиране на персонал /Recruitment agency	Директно набиране на персонал	Печат/ телевизия / радио реклама
Евентуални бариери	*Рекламата може да не е напълно достъпна и да бъде невъзможна за четене от страна на хората със зрителни увреждания; *Употребата на видеа, които не разполагат със субтитри, не са достъпни за хората с увреден слух.	*Работата с трета страна не винаги гарантира, че агенцията за подбор ще има опит в работата с хора с увреждания; *Не е задължително третата страна наистина да навлезе във Вашата вътрешнофирмена политика за набиране на персонал с различни възможности, заради липса на експертиза в областта и изобщо да не се съобрази и обърне внимание на нуждите за осигуряване на достъпна работна среда;	*Възможно е екипите на компанията да не са изцяло готови и наясно със спецификите при работа с хора с увреждания; *Недостъпни рекламни материали; *Възможност за претраждане към онлайн източници/ приложения, недостъпни за кандидати с дислексия, зрителни увреждания и интелектуални затруднения.	Съществува риск всеки един от тези материали по някакъв начин да не е напълно достъпен за някоя от групите хора с различни възможности. Например, радиото може да е предизвикателство за глухи или тежкочуващи; печатната реклама – да затруднява хората с нарушено зрение;
Препоръки	*Необходимо е всички сайтове за обяви за работа, в които желаете да публикувате реклама, да отговарят минимум на W3C стандарт за глобалната мрежа за достъпност; *Рекламирайте позициите си само в достъпни за хора с увреждания сайтове; *Уверете се, че всички рекламни материали са напълно достъпни и съвместими със софтуери от типа "текст-към-говор", а видео материалите имат субтитри; *Заставайте смело зад убежденията, че имате ангажимент и сте отворени за набиране на служители с различни възможности.	*Настоявайте на своя приоритет за наемане на хора с увреждания; *Отделете време и сами потърсете канали за комуникация с хора с увреждания; *Ревизирайте работата на агенцията за подбор на персонал, за да гарантирате, че тя борови с правилния механизъм за наемане на хора с различни възможности.	*Уверете се, че екипът Ви за подбор на персонал притежава необходимите знания, опит и гъвкавост, за да съдейства за успешното представяне на кандидатите в процеса; *Необходимо е всички онлайн реклами да бъдат позиционирани в сайтове, които отговарят минимум на стандарта W3C за глобалната мрежа за достъпност; *Рекламирайте в сайтове за обяви за работа, които са насочени и към кандидати с увреждания; *Уверете се, че рекламните Ви са напълно достъпни и съвместими със софтуери за "текст-към-говор" и всички видео материали са субтитрирани; *Заставайте смело зад убежденията си, че имате ангажимент и сте отворени за набиране на служители с различни възможности.	*Заставайте смело зад убежденията си, че имате ангажимент и сте отворени за набиране на служители с различни възможности. *Уверете се, че използвате само реклами в традиционните медии, които са в достъпни формати. Например, субтитрирани видеа и текстови файлове на аудио материалите.

Специфики при работа с хора с функционални различия / Добри практики

Процесът по подбор на персонал е дълъг и понякога включва много и различни етапи. Когато се касае до работа с хора с увреждания е необходимо да познавате нуждите на отделните групи, за да съобразите целия процес (задачи, въпросници, критерии) с техните нужди, за да могат те да дадат най-доброто от себе си и да покажат на какво са способни. Само по този начин ще имате възможността да прецените техните реални умения.

- ▶ Необходимо е да сте запознати с профилите на хората. Имайте предвид физическата достъпност на сградата, в която се намирате – разполага ли с рампа, асансьор, тоалетна за хора в колички?
- ▶ Попитайте дали кандидатът се нуждае от ориентир как да стигне до офиса Ви – не всички карат кола и би било чудесно да ги насочите. Можете да попитате и дали човекът се нуждае от нещо допълнително, за да можете да му осигурите комфорт – евентуално предварително интервю по телефон или видео връзка не биха били подходящи за хора с увреден слух. Бъдете готови да използвате алтернативни методи – понякога може да отнеме малко по-дълго от стандартното време, което отделяте на едно интервю.
- ▶ В началото изключително важен е встъпителният процес. Хората с увреждания не бива да бъдат третираны различно, нито пък подценявани. Златното правило в случая е да се отнасяте с кандидатите така, както бихте искали да се отнасят с Вас, защото те са хора и са равни на всички останали.
- ▶ Не бива да се притеснявате да попитате за увреждането, тъй като е важно да осигурите всичко необходимо на Вашия бъдещ служител, за да може да се чувства комфортно и пълноценно в работната среда. В повечето случаи кандидатите са много отворени да разкажат историята си и могат да говорят свободно на тази тема. Изключение правят хората с интелектуални затруднения. Там е необходимо да се подхожда по-деликатно, тъй като може да отключи негативна емоция. Използвайте кратки и прости изречения, достъпни PDF и Word документи.
- ▶ Обратна връзка
Погрижете се да дадете обратна връзка на неодобрените кандидати. Възможно е някой от тях да не е подходящ за Вашата компания към дадения момент, но с Вашите насоки може да подобри и развие себе си и съответно съвсем скоро да започне кариерното си развитие на друго място.

Специфики при комуникация и работа с хора с функционални различия / Добри практики

Общовалидно правило е, че не бива да разговаряте с хората чрез техните асистенти. Трябва да се обръщате винаги директно към кандидатите за работа. При комуникация с отделните групи е необходимо да имате предвид следните насоки:

Говорни и езикови бариери:

Когато хората имат говорни дефекти или езикови затруднения, много често се случват ситуации, в които комуникиращите не успяват да се разберат помежду си. В този случай хората с различни възможности могат да разберат нещо неправилно и е необходимо да се повтори. Ако не сте сигурни дали човекът отсреща е разбрал посланието Ви, по-добре го попитайте дали всичко е ясно, за да не стане проблем с изпускане на информация.

Зрителни нарушения:

Нарушеното зрение, както и болестите, свързани със зрението, често причиняват моменти на объркване по отношение на получаването на информация. Хората трудно се ориентират на място, ако са без асистент. Случва се да не могат да попълнят формуляр на рецепция при регистрация. В подобни случаи е нужно съдействие от страна на охраната и впоследствие ориентиране до самия офис в сградата. Още при посрещането от страна на интервюиращия следва нормално ръкостискане, както и ориентир на разположението на присъстващите в помещението спрямо позицията на кандидата. Важно е да са подготвени документи, съобразени с възможностите му, включително достъпни PDF и Word документи, аудио описания, Брайл, възможност за употреба на достъпни софтуери, като например Recite. Ако човекът не е напълно незрящ, е необходимо да се обърне внимание на особеностите в достъпния дизайн:

- Избор на цветовите комбинации в зависимост от заболяването. Подходящи шрифтове са Arial, Calibri, но в никакъв случай серифни и трудно четими фонтове, както и не бива да се смесват различни шрифтове; размер - 12 pt, за препоръчване 14 pt. Може да бъде подсилено с 'bold', за да се акцентира на отделни части, но да не се ползват главни букви; без подчертаване и използване на 'italic';
- Без употреба на абривиатури и #-ове;
- Препоръчва се избягването на изображения, особено цветни.

Ако кандидатът се справя по-добре, ползвайки свой таблет/телефон/лаптоп, е препоръчително да му се даде шанс да използва собствено устройство при справяне с дадена задача в рамките на интервюто.

При евентуален положителен завършек на интервюто и желание за наемане на кандидата от страна на работодателя, е необходимо изготвянето на договор, съобразен с гореописаните изисквания.

Слухови нарушения:

Важен елемент и знак на уважение към хората с увреден слух е никога да не ги наричаме "глухоними", тъй като реално това е грешен термин. Хората с увреден слух преминават през рехабилитация в ранна възраст и липсата на артикулация означава, че рехабилитацията е била неуспешна, но не и че хората не могат да говорят по рождение.

В повечето случаи телефонно интервю би било невъзможно, тъй като много малък процент от глухите имат възможност да използват мобилни устройства. Препоръчително е провеждането на жива среща между кандидата и работодателя, както и осигуряването на жестов преводач, за да може със сигурност при поставянето на основи между двете страни да няма пропусната информация. Редно е интервюиращия/те да попита/т за най-удачния начин на комуникация, както и винаги само един човек трябва да говори срещу глухия, за да не става объркване и невъзможност за проследяване на разговора. Добре е стаята да бъде без излишни шумове, както и интервюиращият да бъде осветен от слънцето, никога да не говори, докато е в гръб, за да може кандидатът да чете по устните му.

Ако се притеснявате, че човекът с увреден слух не е разбрал нещо, по-добре го повторете, попитайте отново, дори можете да напишете въпроса си, за да сте уверени, че всичко е наред и не е станало объркване. Комуникацията с глухи е по-особена, тъй като техният майчин език е жестовият. Той е аграматичен/с объркан словоред.

Физически увреждания:

Най-честите бариери за хората с физически увреждания са достъпността в сградите - вход, рампи, асансьори, широчина на врати, прагове, непригодени тоалетни. Това много често ги спира да стигнат до даден офис и да могат да започнат работа в него. При запознанство е важно да се здрависате с тях и след това да седнете на стол, за да разговаряте и да бъдете на едно ниво. По този начин никой няма да се чувства неловко.

Ако липсва ръка и на нейно място има протеза, не се чувствайте неудобно, просто се здрависайте с човека. Понякога кандидатът не би могъл да се подпише и да попълни даден формуляр заради тремор в ръцете. В подобна ситуация е необходимо да му асистирате.

Интелектуални затруднения:

При работа с хора с интелектуални затруднения може да наблюдавате често липса на интерес или разсеяност. Важно е да бъдат в спокойна среда, без излишни звуци и светлини, тъй като това ги стресира. Важно е да получават позитивно отношение, тъй като така обикновено тази група хора се чувстват добре. Те също така се притесняват да говорят с непознати.

Аутизъм:

В случаите, в които комуникирате с хора с аутизъм е необходимо да отправяте ясни и конкретни послания. Хората с аутизъм трудно отговарят на теоретични въпроси, изискващи въображение. Лесно се изморяват и се нуждаят от почивка. Изпитват голямо притеснение и чувство за срам от непознати.

Достъпна работна среда и оползотворяване на пълния потенциал

При започване на работа на нов служител с функционални различия следва да се провери какви приспособления за достъпност ще бъдат необходими. На първо място е важно компанията да бъде изцяло запозната с нуждите на човека с различни възможности, за да се направи план за вида/видовете приспособления, които ще бъдат необходими – рампа, тоалетна, софтуер за компютър, други. Задължителна стъпка е да се направи оценка на ефективността – до каква степен ще премахне предизвикателството за човека, съответно колко време ще отнеме имплементацията и дали има нужда от обучение за експлоатация на подобрението? Какви ще бъдат необходимите средства за инвестиция, компанията може ли да си го позволи? Всичко това трябва да бъде съобразено и с работната среда за останалите служители на компанията, за да не нарушава тяхното здраве и комфорт. След провеждането на това проучване следва да се премине към имплементация на подобрението, за да може служителят да започне да върши своята дейност.

Интеграция

За голяма част от хората с различни възможности започването на нова работа означава назначаване на първа позиция изобщо в целия им живот. Това носи много несигурност и притеснения за тях, тъй като им се налага да се сблъскват с поредица от непознати предизвикателства. При отделните личности е необходим различен период на интеграция, в който е важна подкрепата и разбирането от страна на работодателя и екипа. Хората с увреждания имат огромна мотивация и желание да свършат дейностите си качествено, но се нуждаят от известно време, за да свикнат с работната динамика и културата в офиса. През този период екипът на JAMBA винаги е на разположение за консултация и съдействие към двете страни – служителите и компаниите.

Обучения за персонала на компанията

Понякога възникват предизвикателства от страна на текущ служител на компанията – притеснение как да се комуникира с човека с различни възможности, чувство на неудобство, негодувание и други. Това е причината, заради която е важно отново експерт от екипа на JAMBA, корпоративен психолог или друг специалист да проведе обучение на екипа и лидера на екипа, към който се присъединява новоназначеният служител с различни възможности. Това са напълно нормални реакции, тъй като заради липса на опит и информация, често хората реагират прибързано, притеснено и се нуждаят от съдействие, за да се справят с дадена ситуация.

10 ключови компонента

На базата на опита, натрупан в работа на JAMBA с компании до момента, са формирани десет ключови компонента, валидни за работодателите, подкрепящи включването на хора с различни възможности в пазара на труда. Тези компоненти спомагат за основополагането на култура на разнообразие на работното място.

1. Ангажираност - как организацията насърчава ангажимента си към хората с функционални различия и премахването на бариерите за хора с увреждания, както вътрешно сред служителите си, така и външно към клиентите на компанията, потребители и останалите заинтересовани страни;
2. Know-how - как организацията обучава служителите си предварително, за да се увери, че те ще се чувстват спокойни и уверени, ще знаят как и какво да правят, когато комуникират с хора с увреждания;
3. Адаптация на работната среда - как организацията посреща и реагира на нуждите на хората с различни възможности; как самият процес на необходими адаптации се превръща в ефективен пример;
4. Подбор на персонал - как привлечете и набирате хора с увреждания, давайки достъп до най-широк набор от таланти на всяко ниво;
5. Задържане на кадри - по какъв начин организацията цени служителите си, включително тези, които са с различни възможности или са получили увреждане вследствие на даден работен процес; как бихте се ангажирали с тяхното задържане и развитие;
6. Продукти и услуги - начинът, по който организацията оценява своите клиенти с увреждания и потребители и отговаря на техните нужди, когато разработва и доставя новите си продукти и услуги;
7. Доставчици и партньори - начинът, по който организацията ангажира доставчиците и корпоративните си партньори, за да отразява и да даде възможност да изпълни ангажимента си към употреба на най-добрите практики в областта на интеграцията на хората с функционални различия;
8. Комуникация - как компанията е възможно най-приобщаваща, когато общува с хора с различни възможности и дори, когато е необходимо - правят ли се индивидуални комуникационни решения за отделните хора;
9. Помещения - доколко достъпни са помещенията на организацията за хората с увреждания и когато е необходимо, правят ли се корекции за отделни лица;
10. Информационни и комуникационни технологии (ИКТ) - как гарантираме, че ИКТ на организацията са достъпни и използвани от хората с различни възможности и че при необходимост има възможност за корекции за тях.

Законова рамка

Законовата рамка затруднява компаниите свободно да наемат хора с различни възможности. Позитивното развитие е, че от края на 2017 година се работи активно по законодателна промяна, която цели да облекчи изискванията към бизнеса и съответно да позволи интеграцията в работната сфера на хората да се случи по-лесно и бързо.

В следващите точки можете да се запознаете отблизо със законовите рамки и измерения:

Бариири и ползи

► Закон за интеграция на хората с увреждания

В Раздел III, Трудова заетост, се обръща внимание на това, че заетостта се осъществява чрез интегрирана и в специализирана работна среда. Министерството на труда и социалната политика и Агенцията по заетостта разработват и реализират национални програми и мерки за насърчаване на заетостта, осигуряващи равни възможности на хората с увреждания за участие в пазара на труда. В програмите и мерките по ал. 1 се предвиждат средства за стимулиране на работодателите, които осигуряват заетост на хора с увреждания.

В Раздел IV, Социално-икономическа защита, законът се фокусира върху това, че от републиканския бюджет се осигуряват средствата за 30 на сто от внесените от работодателя осигурителни вноски за държавно обществено осигуряване, задължително здравно осигуряване и допълнително задължително пенсионно осигуряване за работещите по трудово правоотношение в специализираните предприятия, трудово-лечебните бази и кооперациите на хората с увреждания, членувачи в национално представителните организации на хората с увреждания и в национално представителните организации за хората с увреждания. Средствата се използват за инвестиции, рехабилитация и социална интеграция на хората с увреждания. Специализираните предприятия, трудово-лечебните бази, обособените производствени единици и кооперациите ползват данъчни преференции, уредени в Закона за корпоративното подоходно облагане и в Закона за данъците върху доходите на физическите лица.

По този начин ще се постави силен фокус върху опита и качествата на кандидата. Необходимо е бизнесът да отвори вратите си, да даде шанс на хората с функционални.

► Общи основания за прекратяване на трудовия договор

Чл. 325 Трудовият договор се прекратява без която и да е от страните да дължи предизвестие:

6. Когато длъжността е определена за заемане от бременна или от трудоустроен и се яви кандидат, който има право да я заеме;

9. При невъзможност на работника или служителя да изпълнява възложената му работа поради болест, довела до трайна неработоспособност (инвалидност) или по здравни противопоказания въз основа на заключение на трудово-експертната лекарска комисия.

В този случай прекратяването не се допуска, ако при работодателя има друга работа, подходяща за здравното състояние на работника или служителя и той е съгласен да я заеме.

► **Специална закрила на лицата с намалена работоспособност**

Раздел III - Работни места за трудоустрояване

Чл. 315. (1) Работодателят с повече от 50 работници и служители е длъжен да определя ежегодно работни места, подходящи за трудоустрояване на лица с намалена работоспособност от 4 до 10 процента от общия брой на работниците и служителите в зависимост от отрасъла на народното стопанство.

(2) Частта от общия брой на работниците и служителите по предходната алинея по отрасли на народното стопанство се определя от министъра на труда и социалната политика и от министъра на здравеопазването.

► **Закон за насърчаване на заетостта**

Раздел VIII - Програми и мерки, осигуряващи равни възможности чрез социално-икономическа интеграция на групи в неравностойно положение на пазара на труда

Чл. 52. (1) За всяко разкрито работно място, на което са наети безработни лица с трайни увреждания, включително военноинвалиди, насочени от поделенията на Агенцията по заетостта, на работодателя се предоставят суми съгласно чл. 30а, ал. 2 за времето, през което лицата са били на работа, но за не повече от 12 месеца.

(2) За всяко разкрито работно място за наемане на временна, сезонна или почасова работа, на което са наети безработни лица с трайни увреждания, насочени от поделенията на Агенцията по заетостта, на работодателя се предоставят суми съгласно чл. 30а, ал. 2 за времето, през което лицата са били на работа, но за не повече от 6 месеца.

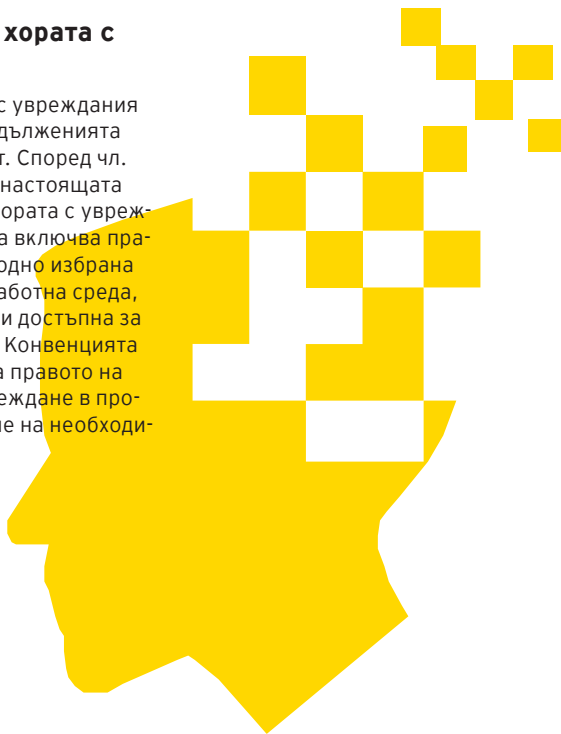
Защита от дискриминация

Законът за защита от дискриминацията категорично забранява всяка пряка или непряка дискриминация, основана на пол, раса, народност, етническа принадлежност, човешки геном, гражданство, произход, религия или вяра, образование, убеждения, политическа принадлежност, лично или обществено положение, увреждане, възраст, сексуална ориентация, семейно положение, имуществено състояние или на всякакви други 18 признаци, установени в закон или в международен договор, по който Република България е страна.

В раздел I от Закона за защита от дискриминация, упражняването на правото на труд включва осигуряването на еднакви и достъпни условия на труд, както и равно възнаграждение за еднакъв или равностоеен труд. Работодателят е длъжен да пригоди работното място към нуждите на лице с увреждания при неговото наемане или когато увреждането на лицето настъпи след наемането му на работа, освен когато разходите за това са необосновано големи и биха затруднили сериозно работодателя.

Конвенция на ООН за правата на хората с увреждания

Конвенцията на ООН за правата на хората с увреждания се отнася към техните права и определя задълженията на държавите да ги защитават и гарантират. Според чл. 27 от Конвенцията, държавите - страни по настоящата Конвенция, признават правото на труд на хората с увреждания наравно с всички останали, като това включва правото на възможност за прехрана чрез свободно избрана или приета работа на пазара на труда и в работна среда, която да е отворена, недискриминационна и достъпна за хора с увреждания. Държавите - страни по Конвенцията - гарантират и насърчават реализацията на правото на труд, включително за лица, придобили увреждане в процеса на трудова заетост, чрез предприемане на необходимите стъпки, включително законодателни.



Реализирани герои с различни възможности

Панчо Карамански, 27 години

Панчо създава програма за обучение за незрящи, които искат да се научат да записват, миксират и мастерират музика. Той също е незрящ и е от онези хора, които вдъхват огромно доверие и могат да запалят искрата у всеки един от нас, карайки ни да повярваме, че всичко е възможно. Нарушеното му зрение не го е разколебало нито за миг да продължи да вярва в това, че може... може да се занимава с музика, и то на професионално ниво, и да го прави вече повече от 10 години. Освен любовта си към музиката, той има опит като QA на софтуер за достъпност за незрящи в SAP, участвал е в множество театрални постановки, представяни само от незрящи актьори и е медалист в няколко спортни дисциплини.

Стела Петкова, 25 години

Стела е бакалавър по публична администрация и магистър МИО със специалност „Бизнес комуникации в интернет“ към Университет за Национално и Световно Стопанство, гр. София. Стела е тежкочуваща и се справя в комуникацията благодарение на два слухови апарата, които и помагат да се интегрира по-лесно в пазара на труда.

Стела е прекрасен и енергичен млад човек, който вярва в своя потенциал и е мотивирана да се развива. Първата работа като “Специалист планиране, отчитане и анализи” към един от българските телекоми дава необходимата увереност да продължи да се развива. За да получи подкрепа в търсенето на нова работа с повече възможности, тя се свързва с JAMBA - Кариера за всички. От месец март 2018 година Стела е част голяма финансова организация, която обслужва една от най-големите дистрибуторски компании на българския пазар.

Йордан Илиев, 38 години

Йордан е родом от град Ямбол. На 16-годишна възраст вследствие на инцидент пада и удря гръбнака си. Остава неподвижен от втори прешлен надолу. Ежедневието му преминава пред компютъра. Пише успешно с помощта на своята говореща програма. Когато се обърна към нас преди три месеца с молба за съдействие и намиране на работа, ни каза, че би бил безкрайно щастлив, ако може да се занимава с дейност, свързана с видеонаблюдение. В началото наистина не вярвахме, че ще успеем да се справим толкова бързо, тъй като JAMBA все още развива своята дейност предимно в София. Буквално на следващия ден в платформата си получихме нова обява, която бе именно за позиция в конкретния сектор и локацията беше Долни Лозен.

Веднага се свързахме със собственика на компанията и Данчо вече се радва на първия си работен опит в живота.

**Всеки може да бъде
полезен с уменията,
знанията и качествата
си. Всеки има правото да
се чувства пълноценно и
да се развива. За да се
случи това, бизнесът има
отговорност да подкрепи
хората с различни
възможности и да им
даде шанс да покажат
потенциала си.**

This image shows a full page of white paper with horizontal dotted lines, typical of primary-ruled notebook paper. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.

ЕУ | Одит | Данъци | Сделки | Консултации

За ЕУ

ЕУ е световен лидер в сферата на одита, данъчните и финансовите консултации и сделки. Задълбочените познания и качествените услуги, които предоставяме, спомагат за укрепването на доверието и сигурността в капиталовите пазари и в икономиките по целия свят. Ние изграждаме изключителни лидери, които работят заедно, за да отговорят на очакванията на нашите клиенти и всички заинтересовани страни. По този начин ние играем важна роля в изграждането на един по-добър корпоративен свят за нашите служители, клиенти и по-широки общности. ЕУ е част от глобалната организация и може да се отнася към една или повече компании-членове на Ърнст и Янг Глобал Лимитид, всяка от които е самостоятелно правно дружество. Ърнст и Янг Глобал Лимитид е дружество с ограничена отговорност, регистрирано във Великобритания, което не предоставя услуги на клиенти.

© 2018 Ърнст и Янг България ЕООД.
Всички права запазени.

ey.com

„JAMBA – Кариера за всички“ е връзката между хората с различни възможности в България и техните бъдещи работодатели! JAMBA е място за обучение, стаж и кариера.
www.jamba.bg