

Podsumowanie Rady Różnorodności przy Konfederacji Lewiatan, Warszawa, 10 czerwca 2015 r.

10 czerwca 2015 r. odbyło się kolejne spotkanie Rady Różnorodności poświęcone kwestii zatrudniania osób z niepełnosprawnościami. W ramach spotkania skupiono się na zagadnieniach związanych z procesem rekrutacji osób z niepełnosprawnościami, a także wprowadzaniem w miejscu pracy rozwiązań, które mają charakter włączający oraz integracyjny.

W odniesieniu do prowadzonej dyskusji, w ramach której przedstawiane były dobre praktyki oraz propozycje rekomendowanych rozwiązań:

Rekomendacja 1: Budowanie kultury organizacyjnej otwartej na różnorodność powinno poprzedzać organizację rekrutację ukierunkowaną na osoby z niepełnosprawnościami.

Rekrutacja często postrzegana jest jako pierwszy etap budowania relacji z osobami z niepełnosprawnościami. Założenie to jest błędne, ponieważ proces rekrutacji i selekcji osób z niepełnosprawnościami powinien być poprzedzony działaniami na rzecz budowania kultury organizacyjnej otwartej na różnorodność. W przypadku braku odpowiednich rozwiązań oraz norm szanujących różnorodność w miejscu pracy trudno stworzyć inkluzywne i włączające miejsce pracy.

Rekomendacja 2: Zachęcanie osób już zatrudnionych do ujawniania informacji na temat swej niepełnosprawności.

Firmy, które nie mają doświadczenia w zakresie zatrudniania osób z niepełnosprawnością bądź podchodzą z obawą do tego zagadnienia w pierwszej kolejności skupiać się mogą na tych rozwiązaniach, które zachęcają osoby już pracujące do ujawniania informacji na temat posiadanych niepełnosprawności. Sprzyjać to może przełamywaniu stereotypów i uprzedzeń na temat funkcjonowania osób z niepełnosprawnościami w miejscu pracy. Propozycją rozwiązania jest m.in. wprowadzenie programu prozdrowotnego bądź informowanie o pakiecie rozwiązań wszystkich pracowników/pracownic wracających do pracy po dłuższej nieobecności wynikającej z choroby (np. po upływie miesiąca). Warto jednak podkreślić, że zgodnie z prawem pracy pytanie zatrudnionych osób wprost

o ich niepełnosprawność czy chorobę jest zakazane. Musi to być informacja dobrowolnie przekazana przez pracownika/pracownicę.

Rekomendacja 3: Realizacja działań pilotażowych.

Firmy, które nie mają doświadczenia w zakresie zatrudniania osób z niepełnosprawnością bądź podchodzą z obawą do tego zagadnienia w pierwszej kolejności zdecydować się mogą na pilotaż (np. w zespole czy oddziale firmy), w ramach którego zatrudnia się osoby z niepełnosprawnością, na bieżąco dokonując monitoringu i ewaluacji działań pilotażowych.

Dobra praktyka – "Win with Capgemini"

Capgemini Polska (www.pl.capgemini.com) i Fundacja Menedżerowie Jutra MOFFIN (www.moffin.eu) kontynuują współpracę rozwijając program zaangażowania społecznego "Win with Capgemini". W wyniku przeprowadzonego w roku 2014 pilotażu w krakowskim oddziale Capgemini pracują obecnie trzy osoby z niepełnosprawnością wzroku. Zostały one również włączone do współtworzenia modelu zatrudnienia osób z różnorodnymi niepełnosprawnościami w firmie. Dzięki temu kolejne oferowane miejsca pracy są jeszcze lepiej dopasowane do potrzeb niepełnosprawnych kandydatów/kandydatek.

Obecnie do programu "Win with Capgemini" mogą aplikować kandydaci/kandydatki z innymi niepełnosprawnościami, a nie tylko osoby niewidome i słabowidzące. Dodatkowo, w ramach prezentowanych ofert, przyjętym osobom proponowane jest doszkolenie językowe trwające maksymalnie trzy miesiące. Kandydaci/kandydatki muszą jednak reprezentować znajomość języka angielskiego, francuskiego lub niemieckiego minimum na poziomie B1.

Realizowany projekt nie ma na celu tworzenia miejsc pracy chronionej. Poszukiwane są osoby posiadające kompetencje do pracy na stanowiskach potrzebnych w firmie. W zamian, w ramach programu „Win with Capgemini”, pracownikom/pracownicom oferowane są niezbędne adaptacje technologiczne, doszkolenie językowe i daleko idąca pomoc na pierwszym etapie pracy oraz równe traktowanie pracownika/pracownicy z niepełnosprawnością. W zamian oczekuje się od nich wykonywania tych samych obowiązków, które wypełniają inne zatrudnione osoby. Należy podkreślić, że specyficzne potrzeby pracowników/pracownic związane z niepełnosprawnością są rozpoznawane bardzo wcześnie i na tej podstawie opracowywane są adekwatne do nich adaptacje miejsc pracy. Wszyscy współpracownicy/współpracownice oraz kadra menedżerska zespołów, w których znajdują się osoby z niepełnosprawnościami, uczestniczą w szkoleniach zwiększających świadomość niepełnosprawności.

"Win with Capgemini" to autorski program zaangażowania społecznego firmy Capgemini Polska i Fundacji Menedżerowie Jutra MOFFIN. Nie jest on dofinansowywany ze środków PFRON. Więcej informacji o projekcie można znaleźć na stronie <http://www.moffin.eu/index.php/moffin-dla->

biznesu/win-with-capgemini.

Rekomendacja 4: Wprowadzenie motywacyjnego systemu benefitów.

Firma może zdecydować się na system benefitów przeznaczonych dla pracowników/pracownic z niepełnosprawnością. Krytyczne głosy dotyczyły benefitów o charakterze finansowym, ponieważ wzmacniać mogą one postawy roszczeniowe albo działać demotywująco na pełnosprawnych pracowników/pracownice. Zdecydowanie bardziej przychylnie oceniano te benefity, które nie wiążą się z wyższym wynagrodzeniem czy nawet jednorazowym dodatkiem finansowym przyznany tylko z tytułu posiadania niepełnosprawności. Propozycje benefitów niefinansowych obejmują m.in.: miejsce parkingowe blisko wejścia do firmy, dodatkowy pakiet medyczny, dodatkowe ubezpieczenie, okresowe, specjalistyczne badania lekarskie prowadzone na terenie firmy.

Rekomendacja 5: Przełamywanie stereotypów i uprzedzeń wśród pracowników/pracownic firmy.

Decyzja firmy odnośnie zatrudniania osób z niepełnosprawnościami nie powinna zapadać wyłącznie na najwyższym szczeblu, w oderwaniu od pracowników/pracownic niższego szczebla. Od samego początku warto prowadzić dialog z już zatrudnionymi osobami – zwłaszcza pełnosprawnymi – w celu obalenia mitów i stereotypów związanych z funkcjonowaniem w miejscu pracy osób z różnymi niepełnosprawnościami. Działania takie mogą być czasochłonne. Z drugiej strony, okazać się mogą wyjątkowo skuteczne. Podczas spotkania padały różne propozycje działań mających na celu niwelację istniejących stereotypów i uprzedzeń: wycieczki zawodoznawcze do firmy, spotkania informacyjne, maile informacyjne, wskazywanie korzyści biznesowych oraz społecznych z tytułu zatrudniania osób z niepełnosprawnościami.

Dobra praktyka – „Giełda mocy”

Projekt „Giełda Mocy” jest wynikiem dotychczasowych doświadczeń Stowarzyszenia Otwarte Drzwi w relacji procesu rehabilitacji społecznej i zawodowej osób z niepełnosprawnościami.

„Giełda Mocy” to targi pracy, ale realizowane w sposób innowacyjny, uwzględniający aktywność samych osób z niepełnosprawnościami. „Giełda Mocy” to wydarzenie promujące zatrudnienie wspomagane osób z niepełnosprawnościami w środowisku biznesowym i instytucjonalnym. Projekt ten jest odpowiedzią na wciąż występujące stereotypy w postrzeganiu osób z niepełnosprawnościami na otwartym rynku pracy. Doświadczenie Stowarzyszenia Otwarte Drzwi pokazuje, że model w którym

to kandydat/kandydatka występuje w roli gospodarza oraz promuje siebie i swoje kompetencje jako potencjalnego kandydata/potencjalnej kandydatki do pracy realnie są w stanie przekonać pracodawcę do zmiany swoich nastawień. Pracodawca odwiedza targi, aby poznać „moc” poszczególnych osób z niepełnosprawnościami i zdiagnozować możliwość ich użycia w swoim środowisku pracy.

Celem projektu jest zaprezentowanie osób z niepełnosprawnościami jako pracowników/pracownic rzetelnych, solidnych i zmotywowanych, a także promocja dotychczasowych skutecznych procesów wprowadzania osób z niepełnosprawnościami na rynek pracy.

Rekomendacja 6: Przygotowanie kadry menedżerskiej.

Kadra menedżerska odgrywa kluczową rolę w zarządzaniu różnorodnością w miejscu pracy. Otwartość firmy na zatrudnianie osób z niepełnosprawnościami w znacznej mierze uzależniona jest od tego w jakim zakresie kadra menedżerska jest przekonana do tego podejścia oraz gotowa jest do przyjęcia w swoim zespole osoby z niepełnosprawnością. Pomocne może okazać się odpowiednie przygotowanie kadry menedżerskiej, nie tylko na poziomie postaw, ale także praktycznych umiejętności (np. dawanie informacji zwrotnej osobie z niepełnosprawnością na temat wykonywanej przez nią pracy).

Rekomendacja 7: Przygotowanie zespołów pracowniczych.

Wprowadzanie w miejsce pracy osób z niepełnosprawnościami wymaga nie tylko odpowiedniego przygotowania osób z tej grupy czy kadry menedżerskiej, ale także pełnosprawnych pracowników/pracownic. Szczególnie rekomendowane są tutaj szkolenia obejmujące swym zakresem: pracę na postawach, poznanie realnych ograniczeń wynikających z określonych rodzajów niepełnosprawności, savoir-vivre w ramach kontaktu z osobami z niepełnosprawnościami. Brak takiego przygotowania może wzmocniać uprzedzenia w stosunku do pracowników/pracownik z niepełnosprawnościami lub być przyczyną nieporozumień i sytuacji konfliktowych.

Dobra praktyka – Rekrutacja „odwrócona” osób z grup marginalizowanych na rynku pracy

Dobra praktyka rekomendowana jest przez Stowarzyszenie SPOZA (www.spoza.org.pl). Skierowana jest ona do tych firm, które chcą podjąć się na szerszą skalę projektu zatrudnieniowego ukierunkowanego na zatrudnianie osób z grup często pomijanych w procesach rekrutacyjnych, w tym

osób z niepełnosprawnościami. Firmy te mają możliwość nawiązania współpracy ze Stowarzyszeniem, dzięki czemu sprawnie przeprowadzony zostaje proces rekrutacji i selekcji kandydatów/kandydatek.

Stowarzyszenie ma możliwość wskazania wyselekcjonowanej puli kandydatów/kandydatek o wymaganym przez firmę profilu i spełniających podstawowe kryteria rekrutacyjne (np. wykształcenie średnie, obsługa MsOffice). Stowarzyszenie poszukuje dla wyselekcjonowanych osób miejsca w strukturze firmy (w poszczególnych zespołach/departamentach/komórkach po jednej osobie), mając zarazem na uwadze ich predyspozycje oraz mocne strony.

Dzięki proponowanemu rozwiązaniu firma może odciążyć dotychczas zatrudnione osoby od prostych prac, zaś „nowe” osoby mogą się od nich uczyć i rozwijać w adekwatnym tempie, sprawdzając się stopniowo w coraz bardziej odpowiedzialnych zadaniach. Rozwiązanie to ma także szereg innych zalet. Omijane jest w ten sposób zagrożenie zbyt wysokich wymagań i kwalifikacji, jakie ma miejsce w rekrutacji na stanowiska specjalistyczne oraz wysokich kosztów rekrutacji. Firma ma okazję sprawdzenia pracownika/pracownicy, wybierając z puli zatrudnionych osób do dłuższej współpracy tylko te osoby, które najlepiej wywiązywały się z powierzonych zadań i obowiązków. Firma zdobywa osoby wyszkolone w wewnętrznych procedurach i zaadaptowane w kulturze firmy oraz zespole. Dodatkowo, zatrudnianie osób z grupy osób zagrożonych marginalizacją wzmacnia morale współpracowników/współpracownic, poziom ich satysfakcji z pracy i życia, współpracę, pomocność oraz życzliwość.

Ostatecznie, firma zdobywa lojalnych i oddanych pracowników/pracownice. Osoby te uczą się pracy startując z niskiego „pułapu”, z czasem stając się pracownikami/pracownicami o adekwatnych kompetencjach. Wartością dodaną dla firmy są także bardzo niskie koszty początkowe. Jest to możliwe dzięki bezpłatnym usługach PIRP’ów oraz usługach wspierających proces adaptacyjny (np. trener pracy).

Więcej informacji o dobrej praktyce można znaleźć na stronie <http://serwisy.gazetaprawna.pl/praca-i-kariera/artykuly/861371,pozarzadowa-agencja-zatrudnienia-stowarzyszenie-spoza-wlacz-hrm.html>.

Rekomendacja 8: Przygotowanie firm zewnętrznych.

Obecność w miejscu pracy osób z niepełnosprawnościami wymagać może odpowiedniego przygotowania firm zewnętrznych, a dokładniej osób w nich zatrudnionych. Mowa tutaj między innymi o: firmie świadczącej usługi medyczne, firmie sprzętującej, firmie ochroniarskiej, zarządcy budynku. Z jednej strony podmioty te powinny być poinformowane o tym, że w firmie zatrudniane będą osoby z określoną niepełnosprawnością, z drugiej –

należy im przekazać informację na temat różnych ograniczeń czy potrzeb zatrudnianych osób, bezpośrednio wynikających z niepełnosprawności. Dzięki temu proces adaptacji w miejscu pracy przebiegać będzie szybciej i sprawniej.

Rekomendacja 9: Dialog z osobami z zespołu, do którego przyjęta ma być osoba z niepełnosprawnością.

Firma decydując się na zatrudnienie osoby z niepełnosprawnością nie powinna unikać spotkania czy rozmów z osobami, które będą bezpośrednio współpracować z nowozatrudnioną osobą z niepełnosprawnością. Warto w takiej sytuacji przedstawić profil kompetencyjny tej osoby, a także jej realne ograniczenia wynikające z określonego rodzaju niepełnosprawności. Warto także zapewnić warunki, aby wyartykułowane zostały przez osoby już pracujące różne obawy związane ze współpracą z osobą z określonym rodzajem niepełnosprawności. Rozwiązaniem w tym zakresie mogą być warsztaty/szkolenia uświadamiające własne stereotypy na temat niepełnosprawności, spotkania pracowników/pracownic firmy z osobami z różnymi niepełnosprawnościami, organizacja spotkań o charakterze warsztatowym umożliwiających zrozumieć czym jest życie z określoną niepełnosprawnością (np. poprzez użycie masek dysfunkcyjnych).

Rekomendacja 10: Współpraca z podmiotami działającymi na rzecz osób z niepełnosprawnościami.

Osoby pełnosprawne nawet pomimo dobrych chęci nie są w stanie przewidzieć wszystkich potrzeb czy realnych ograniczeń wynikających z poszczególnych rodzajów niepełnosprawności. Stąd też warto nawiązać współpracę z organizacjami, które działają na rzecz osób z niepełnosprawnościami (np. Fundacja Menedżerowie Jutra Moffin, Fundacja Aktywizacja, Fundacja „la Caixa”, Stowarzyszenie Otwarte Drzwi, Stowarzyszenie SPOZA). Dzięki temu firma w sposób rzetelny dokona oceny stanowisk pracy pod kątem ograniczeń wynikających z różnych niepełnosprawności, a także zidentyfikuje w jakim zakresie miejsce pracy powinno być bardziej dostosowane do ich potrzeb. Współpraca z tego typu podmiotami może być także bezcenna na etapie rekrutacji. Dzięki niej istnieje możliwość szybszego dotarcia do grona potencjalnych kandydatów/kandydatek. Ważne zarazem, aby kontakt firmy z organizacją nie miał charakteru jednorazowego czy krótkoterminowego, ale był stały i regularny.

Rekomendacja 11: Współpraca z agencjami zatrudnienia i biurami karier przy uczelniach wyższych.

Firma współpracując z agencjami zatrudnienia/biurami karier w ramach organizowanych procesów rekrutacyjnych może określić swoje oczekiwania związane z przedstawianiem jej także kandydatur osób z niepełnosprawnościami. Wcześniej warto jednak upewnić się czy osoby pracujące w agencji/biurze mają odpowiednie przygotowanie w tym zakresie i w swej pracy nie będą kierować się stereotypami i uprzedzeniami na temat osób z niepełnosprawnością.

Dobra praktyka – Program „TAKpełnosprawni”

Pogłębienie wiedzy na temat współpracy z osobami niepełnosprawnymi jest kluczowe, aby nie tylko pozbyć się negatywnych założeń, ale również w umiejętny sposób zachęcić kandydatów/kandydatki z orzeczeniem do odpowiedzi na ofertę pracy. Dobrym pomysłem jest nawiązanie współpracy z partnerami zewnętrznymi, na przykład fundacjami i stowarzyszeniami zajmującymi się problematyką aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnością, a także z agencjami pracy specjalizującymi się w projektach zatrudniania i integracji pracowników/pracownic z orzeczeniem, które będą w stanie doradzić w opracowaniu strategii optymalnych działań.

Grupa Job (www.grupajob.pl) to firma, którą tworzą cztery wyspecjalizowane marki oferujące kompleksowe usługi w zakresie HR, w tym usługi agencji pracy. Grupa Job od kilku lat z sukcesem realizuje program „TAKpełnosprawni”, który ma na celu wspieranie osób z niepełnosprawnością na rynku pracy oraz przełamywanie uprzedzeń i budowę świadomości pracodawców w tym obszarze. W ramach programu powstał projekt Rekrutacja na TAK, który wspiera firmy w przygotowaniu kultury organizacji i jej pracowników/pracownic na wszystkich szczeblach do rekrutacji i włączania osób niepełnosprawnych oraz satysfakcjonującej wszystkie strony współpracy.

Więcej o realizowanym programie i zakresie wsparcia oferowanego pracodawcom można znaleźć na stronie www.takpelnosprawni.pl.

Rekomendacja 12: Treść ogłoszeń o pracę zachęcająca do aplikowania osoby z niepełnosprawnością.

W ramach procesu rekrutacji można w treści ogłoszeń ujmować zapisy, które nie mają charakteru dyskryminacyjnego, a równocześnie wspierają komunikat, że firma otwarta jest na wszystkie osoby kandydujące, także te z niepełnosprawnością. Ponadto, w treści ogłoszenia warto przedstawić bardzo realnie i szczegółowo zakres zadań i obowiązków na

danym stanowisku (np. „konieczność wyjazdów służbowych na terenie województwa kilka razy w miesiącu” zamiast „dyspozycyjność”). Wówczas osoba z określoną niepełnosprawnością sama określi czy jest w stanie podjąć się pracy na danym stanowisku.

Dobra praktyka – przykłady ogłoszeń o pracę Grupy Job



Jesteśmy firmą doradztwa personalnego (Certyfikat: 3000/2) i agencją pracy tymczasowej (Certyfikat: 3000/3) o zasięgu europejskim. Na polskim rynku działamy od 2006 roku. Należymy do Grupy Job skupiającej wyspecjalizowane marki usług HR dla biznesu: Job Impulse, Job Trainings, Job Simple Solutions oraz Job Abroad. Poruszamy się w szerokim spektrum specjalizacji: od pracowników fizycznych, inwentaryzacyjnych, przez pracowników biurowych, management wyższego szczebla, aż po nasz flagowy projekt **TAKpełnosprawni**: zatrudnianie i integracja osób z niepełnosprawnościami.

Aktualnie dla jednego z naszych klientów, firmy o ugruntowanej pozycji na rynku, poszukujemy osoby na stanowisku:

Sprzedawca (sklep obuwniczy)

Miejsce pracy: Wrocław – Bielany

Nr Ref.: EG/Wrocław S/1014

Zadania:

- bezpośrednia sprzedaż w oparciu o firmowe standardy obsługi klienta
- przyjmowanie dostaw i rozkładanie towaru
- obsługa kasy fiskalnej, terminala kart płatniczych i komputera
- kontrola stanu magazynowego i składanie zamówień
- kontakt z dostawcami (osobisty, telefoniczny, mailowy)
- składanie raportów z osiągniętych wyników

Miejsce pracy: Praca w dużym centrum handlowym położonym w dogodnym punkcie komunikacyjnym, dostosowanym do potrzeb osób z niepełnosprawnością ruchową, w pomieszczeniu klimatyzowanym, bez dostępu do światła dziennego.

Stanowisko pracy: Praca częściowo w wymuszonej, stojącej pozycji ciała; stanowisko związane z obsługą komputera; czasowe duże obciążenie psychofizyczne – przyjmowanie dostaw i kontakt z dużą liczbą klientów.

Wymagania niezbędne:

- doświadczenie w pracy na stanowisku sprzedawcy
- gotowość do pracy zmianowej (również w weekendy)
- podstawowa umiejętność korzystania z komputera (obsługa maila, Internetu)
- wysoka kultura osobista, samodzielność i odpowiedzialność
- łatwość w nawiązywaniu kontaktów

Wymagania dodatkowe:

- umiejętność obsługi kasy fiskalnej
- podstawy technik aktywnej sprzedaży i ich wykorzystywania w praktyce
- znajomość języka angielskiego pozwalająca na obsługę klienta zagranicznego

Oferujemy:

- pracę zmianową w systemie 8-14, 14-20
- zatrudnienie na podstawie umowy o pracę tymczasową
- miłą atmosferę pracy w przyjaznym zespole otwartym na różnorodność

Oferta skierowana również do Kandydatów z orzeczoną niepełnosprawnością. Aplikując na to stanowisko, masz pewność, że będziesz oceniany wyłącznie na podstawie swoich kompetencji.

Zachęcamy do zamieszczenia w aplikacji informacji o ew. oczekiwaniach dotyczących racjonalnych usprawnień w trakcie rozmowy.

Upzejmie informujemy, że skontaktujemy się tylko z wybranymi Kandydatami spełniającymi wymagania niezbędne.

Osoby zainteresowane prosimy o przesyłanie aplikacji za pomocą przycisku pod ogłoszeniem:

Aplikuj Teraz

Prosimy o dołączenie klauzuli: Zgodnie z Ustawą z dnia 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych (tekst jednolity Dz. U. z 2002 r. Nr 101 poz. 926, ze zmianami) wyrażam zgodę na przetwarzanie przez spółkę Job Impulse Polska Sp. z o.o. z siedzibą w Poznaniu, przy ul. Ptasiej 10, moich danych osobowych w celu przeprowadzenia rekrutacji na stanowisko: Sprzedawca. Oświadczam, że zostałem/am poinformowany/a o prawie dostępu do treści moich danych oraz prawie do ich poprawiania i że wszelkie dane osobowe zostały przekazane przeze mnie dobrowolnie aczkolwiek podanie tych danych jest niezbędne w celu przeprowadzenia procesu rekrutacji. Wyrażam zgodę na przetwarzanie moich danych osobowych także po zakończeniu rekrutacji na powyższe stanowisko w celu przeprowadzenia rekrutacji przez spółkę Job Impulse Polska Sp. z o.o. z siedzibą w Poznaniu, przy ul. Ptasia 10 w przyszłości na takie samo lub podobne stanowisko.

Rekomendacja 13: Rola ambasadorów/ambasaderek w miejscu pracy.

Rekomendowanym rozwiązaniem jest wyłonienie w firmie wewnętrznych ambasadorów/ambasaderek, tj. osób oddanych i zaangażowanych w obszar różnorodności, w tym zatrudnianie osób z niepełnosprawnościami. Osobami wyróżnionymi tym tytułem mogą być zarówno osoby z kadry menedżerskiej, jak i pracownicy/pracownice niższego szczebla.

Rekomendacja 14: Upowszechnianie informacji na temat wsparcia oferowanego przez PFRON.

Firmy wciąż mają relatywnie niską wiedzę na temat tego, w jakim zakresie korzystać mogą z usług oferowanych przez Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych. Warto więc upowszechniać informacje na temat wsparcia proponowanego przez PFRON.

Rekomendacja 15: Włączenie osób zajmujących się w firmie CSR w zatrudnienie osób z niepełnosprawnością.

Doświadczenia niektórych firm pokazują, że nie zawsze sprawdza się angażowanie wyłącznie działów HR w proces zatrudniania osób z niepełnosprawnościami. Rekomendowane jest więc angażowanie w proces zatrudniania osób z niepełnosprawnościami osób odpowiedzialnych w firmie za obszar społecznej odpowiedzialności biznesu. Wówczas firma z szerszej

perspektywy patrzy na zatrudnianie osób z niepełnosprawnościami oraz w innym sposób weryfikuje obowiązujące w firmie procedury i regulaminy.

Rekomendacja 16: Zaangażowanie klientów firmy na rzecz zatrudniania osób z niepełnosprawnościami.

Wprowadzane w dużej firmie rozwiązania na rzecz osób z niepełnosprawnościami wiążą się z dodatkowymi, niejednokrotnie wysokimi kosztami (np. zakup i instalacja specjalistycznego oprogramowania, aby osoby niewidzące/słabowidzące mogły wykonywać swoją pracę). Rozwiązania nietypowe, o bardziej indywidualnym charakterze często sprawiają, że dotychczasowe procedury stosowane w firmie nie sprawdzają się. Na rzecz zmiany związanej z zatrudnianiem osób z niepełnosprawnościami działać mogą oczekiwania wyrażane wprost przez samych klientów. Wówczas firma dostosowywanie stanowiska pracy postrzegać będzie jako element współpracy biznesowej z podmiotami zewnętrznymi.

Rekomendacja 17: Zainteresowanie mediów podejmowanymi działaniami.

Warto upowszechniać informację o realizowanych działaniach na rzecz zatrudniania osób z niepełnosprawnościami za pośrednictwem mediów. Firma nie tylko dzięki temu wzmacnia swój wizerunek oraz buduje markę pracodawcy. Dodatkowo, potencjalni kandydaci/kandydatki mogą dzięki temu zdobyć informację przyjaznym dla nich miejscu pracy.

Rekomendacja 18: Monitoring i ewaluacja podejmowanych działań.

Warto regularnie dokonywać oceny wprowadzanych rozwiązań w odniesieniu do wcześniej ustalonych celów oraz wskaźników. W ramach oceny szczególna uwaga powinna być zwrócona na pracowników/pracownice z niepełnosprawnością: w jakim zakresie proponowane rozwiązania wpisują się w ich potrzeby wynikające z niepełnosprawności. Zebrane informacje należy wykorzystywać do ulepszania obowiązujących rozwiązań.

Dobra praktyka – Nagroda Różnorodności

Nagroda Różnorodności (Diversity Award) to przedsięwzięcie wywodzące się z Francji. Jest to norma dotycząca zarządzania "różnorodnością" w rekrutacji i HR, odnosząca się do 7 obszarów dyskryminacji. Koncentruje się na polityce i praktykach zatrudnienia w organizacjach sektora prywatnego i publicznego. Różnorodność jest fundamentalną wartością współczesnego społeczeństwa. Polityka równego traktowania i zarządzanie różnorodnością przynosi wymierne korzyści i wpływa na rozwój oraz innowacyjność organizacji. Mając na uwadze poszanowanie dla różnorodnego, wielokulturowego społeczeństwa oraz kładąc szczególny nacisk na politykę równego

traktowania ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, stan zdrowia, rasę narodowość, pochodzenie etniczne, religię, wyznanie, bezwyznaniowość, przekonanie polityczne, przynależność związkową, orientację psychoseksualną, tożsamość płciową, status rodzinny, styl życia oraz inne przesłanki narażające na zachowania dyskryminacyjne.

Proces przyznawania nagrody różnorodności jest procesem zbliżonym do certyfikacji systemów zarządzania, z tą różnicą że certyfikat jest wydawany na cztery lata, a audyt nadzorczy następuje dopiero do dwóch lat. Oznacza to, że w czteroletnim cyklu certyfikacji organizacja tylko dwukrotnie przechodzi audyt. Celem tej rozwiązania jest nie tylko przeciwdziałanie dyskryminacji, ale również promowanie dobrych praktyk zarządzania różnorodnością oraz zwiększenie udziału grup wykluczonych społecznie w zatrudnieniu.

Standard "Nagrody Różnorodności" został opracowany przez firmę AFNOR, we współpracy z rządem francuskim. Obecnie o Nagrodę Różnorodności ubiegać się mogą również polskie podmioty biznesowe, zainteresowane są podjęciem pierwszych kroków do systemowego podejścia do zarządzania aspektami równouprawnienia, dyskryminacji i różnorodności w kontekście zarządzania zasobami ludzkimi. BPIC Sp. z o.o. jako wyłączny przedstawiciel firmy AFNOR na polskim rynku oferuje certyfikację według kryteriów standardu Nagrody Różnorodności.

Standard „Nagrody Różnorodności” można bezpłatnie pobrać ze strony www.bpic.pl oraz www.afnor.org.

Polecane dodatkowe materiały:

- 1.** Artykuł w „Gazecie prawnej” opisujący dobrą praktykę firmy Altcom, dostępny na stronie <http://serwisy.gazetaprawna.pl/praca-i-kariera/artykuly/861371,pozarzadowa-agencja-zatrudnienia-stowarzyszenie-spoza-wlacz-hrm.html>.
- 2.** Publikacja „Zatrudniając niepełnosprawnych. Dobre praktyki pracodawców w Polsce i innych krajach Europy”, dostępna na stronie http://polscyniepelnosprawni.agh.edu.pl/wp-content/uploads/ksiazka_zatrudniajac_niepelnosprawnych_dobre_praktyki.pdf.
- 3.** Dobra praktyka – ogłoszenie Grupy Job na stanowisko sprzedawcy – załącznik 1.
- 4.** Dobra praktyka – ogłoszenie Grupy Job na stanowisko koordynator projektu – załącznik 2.
- 5.** Rekomendacje Grupy Job dotyczące pełnosprawnej rekrutacji – załącznik 3.
- 6.** Propozycje zapisów do wykorzystania w treści oferty, wspierające zatrudnianie osób z niepełnosprawnością – załącznik 4.