Pakiet dla Pracodawców

Moduł 2:
Czynniki Zachęcające Firmy do Zatrudniania (Młodych) Osób z Niepełnosprawnościami

Wsparcie Komisji Europejskiej dla produkcji tej publikacji nie stanowi poparcia dla treści, które odzwierciedlają jedynie poglądy autorów, a Komisja nie może być pociągnięta do odpowiedzialności za jakiekolwiek wykorzystanie zawartych w niej informacji. Nr projektu: 2021-2-EL02-KA220-YOU-000049207

Funded by the European Union

Wzmacnienie zatrudnienia i kompetencji kluczowych młodych osób z niepełnosprawnościami przez cyfrową transformację i modernizację pracy młodzieży

JOBS4ALL Konsorcjum

- Konsorcjum składa się z 7 organizacji z 5 krajów europejskich, z których każda posiada własne doświadczenie i wiedzę specjalistyczną.
- Ich celem jest motywowanie ludzi do aktywności obywatelskiej w swoich społecznościach i wychodzenia poza nie.

DEMOKRITOS NATIONAL CENTRE FOR SCIENTIFIC RESEARCH — Greece

Emphasys CENTRE — Cyprus

MetropolisNet European network of local development partnerships in metropolitan areas — Germany

APPDA Coimbra — Portugal

Zespół Szkół Specjalnych im. Janiny Porazińskiej w Ignacowie — Poland

2ο ΕΠΑΛ ΑΓΙΑΣ ΠΑΡΑΣΚΕΥΗΣ — Greece

LC YOUTH — Cyprus

SPIS TREŚCI

01 Główne cele modułu 2.

02 Wprowadzenie

03 Czynniki prawne

04 Czynniki finansowe

05 Pozostałe formy wsparcia

06 Czynniki społeczne

07 Czynniki organizacyjne

08 Źródła

Funded by the European Union

Czynniki prawne zatrudniania osób z niepełnosprawnościami

01 Główny cel modułu 2.

Funded by the European Union

01 Główne cele modułu

- ✓ Wprowadzenie i wyjaśnienie istniejących bodźców i obowiązków w zakresie zatrudniania (lub szkolenia) osób niepełnosprawnych
- ✓ Poznanie rodzaju wsparcia oferowanego w celu zatrudnienia i integracji osoby niepełnosprawnej
- ✓ Poznanie różnych wymiarów korzyści przy zatrudnianiu lub szkoleniu osób niepełnosprawnych
- ✓ Wspieranie refleksji nad tym, jak rozpocząć / poprawić integrację we własnej firmie

Funded by the European Union

Czynniki prawne zatrudniania osób z niepełnosprawnościami

02 Wprowadzenie

Funded by the European Union

02 Wprowadzenie

Definicja

Zgodnie z Konwencją ONZ o prawach osób z niepełnosprawnościami, osoby z niepełnosprawnościami to osoby

„[...] które mają długotrwale naruszoną sprawność fizyczną, umysłową, intelektualną lub w zakresie zmysłów, co w oddziaływaniu z różnymi barierami może utrudniać im pełny i skuteczny udział w życiu społecznym, na zasadzie równości z innymi osobami”.

Funded by the European Union

02 Wprowadzenie

- Około 87 milionów osób w UE cierpi na jakąś formę niepełnosprawności.
- Wiele osób z niepełnosprawnościami w Europie nie ma takich samych możliwości w życiu jak inni ludzie.
- Od szkół i miejsc pracy po infrastrukturę, produkty, usługi i informacje - nie są one dostępne dla wszystkich.
- Osoby z niepełnosprawnościami mogą być również źle lub niesprawiedliwie traktowane.

Funded by the European Union

02 Wprowadzenie

Fakty:

- Tylko połowa wszystkich osób z niepełnosprawnościami ma pracę - w porównaniu do trzech na cztery osoby bez niepełnosprawności.
- 28,4% osób z niepełnosprawnościami jest zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym, w porównaniu do 17,8% osób bez niepełnosprawności.
- Tylko 29,4% osób z niepełnosprawnościami kończy studia, w porównaniu do 43,8% osób bez niepełnosprawności.
- 52% osób z niepełnosprawnościami czuje się dyskryminowanych.

Funded by the European Union

Czynniki prawne zatrudniania osób z niepełnosprawnościami

03 Czynniki prawne

Funded by the European Union

03 Czynniki prawne

Wprowadzenie

- ✓ Ustawy i regulacje prawne na poziomie europejskim, a także, w różnych krajach, na poziomie krajowym, mają na celu zwiększenie integracji osób z niepełnosprawnościami i wspieranie równego uczestnictwa w społeczeństwie.

Funded by the European Union

03 Czynniki prawne

- ✓ Chociaż istnieją znaczne różnice na poziomie krajowym między państwami członkowskimi UE, jeśli chodzi o regulacje prawne i zachęty, to poprzez Europejską Konwencję Praw Człowieka istnieje ogólne zobowiązanie państw członkowskich do zapewnienia wszystkim osobom podlegającym ich jurysdykcji określonych praw i wolności.

Funded by the European Union

03 Czynniki prawne

Europejska Konwencja Praw Człowieka

Europejska Konwencja o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności, lepiej znana jako Europejska Konwencja Praw Człowieka (EKPC), stanowi podstawę europejskiego systemu praw człowieka.

Została opracowana przez Radę Europy w 1950 roku i obowiązuje od 1953 roku.

Funded by the European Union

03 Czynniki prawne

- Był to pierwszy regionalny traktat mający na celu ochronę praw człowieka, demokracji i praworządności.
- Konwencję podpisało wszystkie 47 państw członkowskich Rady Europy.
- Irlandia ratyfikowała EKPC w 1953 r.
- EKPC nie określa żadnych szczególnych praw dla osób z niepełnosprawnościami, ale podkreśla w art. 1, że umawiające się państwa muszą zapewnić każdemu, kto podlega ich jurysdykcji, prawa i wolności określone w niniejszej Konwencji.

Funded by the European Union

03 Czynniki prawne

- ✓ Poza podstawą prawną, na poziomie europejskim istnieją dobrze opracowane strategie i zalecenia.
- ✓ Obecnie obowiązuje strategia na lata 2021-2030.

Funded by the European Union

03 Czynniki prawne

Strategia Komisji Europejskiej na rzecz praw osób z niepełnosprawnościami na lata 2021-2030W 2021 r.

Komisja Europejska przyjęła Unię Równości: Strategię na rzecz praw osób z niepełnosprawnościami na lata 2021-2030.

Funded by the European Union

03 Czynniki prawne

- Strategia opiera się na wynikach poprzedniej europejskiej strategii w sprawie osób z niepełnosprawnościami 2010-2020 i należycie uwzględnia zarówno Konwencję ONZ o prawach osób niepełnosprawnych (którą UE ratyfikowała w 2011 r.), jak i Agendę ONZ na rzecz zrównoważonego rozwoju 2030.

- Zawiera szereg priorytetów, inicjatyw przewodnich i możliwości współpracy państw członkowskich w celu poprawy życia osób z niepełnosprawnościami w całej UE.

Funded by the European Union

03 Czynniki prawne na Cyprze

Zatrudnianie osób z niepełnosprawnościami w szerszym sektorze publicznym Ustawa L.146(1)/2009

- Prawo osób z niepełnosprawnościami do pracy i obowiązki państw w zakresie realizacji tego prawa są określone w Konwencji ONZ o prawach osób niepełnosprawnych, Konwencji MOP nr 159 dotyczącej rehabilitacji zawodowej i zatrudnienia osób niepełnosprawnych, a także w dyrektywie UE 2000/78/WE.

- W tych ramach Cypr, podobnie jak wiele innych państw członkowskich UE, przystąpił do przyjęcia specjalnej ustawy kwotowej jako pozytywnego środka mającego na celu zwiększenie dostępności zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami.

Funded by the European Union

03 Czynniki prawne na Cyprze

Główny przepis ustawy

Parytet:

Osoby z niepełnosprawnościami, które spełniają określone obiektywne wymagania, są zatrudniane na stanowiskach pracy w szerszym sektorze publicznym w wysokości 10% liczby wolnych miejsc pracy.

Funded by the European Union

03 Czynniki prawne na Cyprze

Obiektywne wymogi

a. posiadanie niezbędnych kwalifikacji wymaganych na danym stanowisku pracy

b. zdanie egzaminów pisemnych lub ustnych wymaganych na danym stanowisku pracy

c. ocena zdolności do wykonywania obowiązków na danym stanowisku pracy przez właściwy organ powołujący, który jest zobowiązany do uwzględnienia sprawozdania specjalnej komisji multidyscyplinarnej.

Funded by the European Union

03 Czynniki prawne w Niemczech

Wprowadzenie

Oprócz ogólnych usług pośrednictwa pracy, doradztwa zawodowego i podnoszenia kwalifikacji, które są również dostępne dla osób bez niepełnosprawności zgodnie z zasadą „tak normalne, jak to możliwe, tak specyficzne, jak to konieczne”, „**Usługi na rzecz uczestnictwa w życiu zawodowym**” (§§ 49 i nast. SGB IX) mają ogromne znaczenie.

Funded by the European Union

03 Czynniki prawne w Niemczech

Obejmują one na przykład:

- zatrudnienie wspomagane (§ 55 SGB IX),
- warsztaty dla osób z niepełnosprawnościami (WfbM) (§ 56 SGB IX),
- budżet na pracę (§ 61 SGB IX),
- świadczenie pomocy w pracy (§ 185 SGB IX).

Funded by the European Union

03 Czynniki prawne w Niemczech

Kluczowe kwestie dla firm obejmują:

- Zatrudnienie na okres próbny (sekcja 46 SGB III)
- Dotacje integracyjne (sekcja 88 SGB III)
- Obowiązkowy limit zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami dla firm zatrudniających co najmniej 20 pracowników (sekcja 154 SGB IX)
- Rozszerzona ochrona przed zwolnieniem (sekcje 168-175 SGB IX)
- Zarządzanie integracją firmy (sekcja 167 SGB IX)
- Stopniowa reintegracja (sekcja 74 SGB V i sekcja 44 SGB IX).

Funded by the European Union

03 Czynniki prawne w Niemczech

Ważne są również umowy integracyjne (SGB 166 SGB IX):

- regulują uczestnictwo osób o znacznym stopniu niepełnosprawności w organizacjach w formie wiążącego systemu umów docelowych
- regulują przedstawicieli osób o znacznym stopniu niepełnosprawności (§ 177f. SGB IX) jako osoby kontaktowe w sprawach osób o znacznym stopniu niepełnosprawności

Funded by the European Union

03 Czynniki prawne w Niemczech

Obowiązek zatrudnienia i składka wyrównawcza

- Przedsiębiorstwa mają do odegrania ważną rolę w integracji osób ze znacznym stopniem niepełnosprawności na rynku pracy.
- Ramy prawne w tym zakresie zapewnia ustawa o osobach ze znacznym stopniem niepełnosprawności zawarta w Dziewiątej Księdze Kodeksu Zabezpieczenia Społecznego.
- Zasadniczym elementem prawa dotyczącego osób o znacznym stopniu niepełnosprawności zawartego w IX księdze SGB jest **zobowiązanie pracodawców publicznych i prywatnych do obsadzenia co najmniej 5% miejsc pracy osobami o znacznym stopniu niepełnosprawności.**

Funded by the European Union

03 Czynniki prawne w Niemczech

Istnieją odrębne zasady dla małych i średnich firm

- Małe firmy zatrudniające mniej niż 20 pracowników są zwolnione z tego obowiązku.
- Firmy zatrudniające od 20 do 39 pracowników muszą zatrudniać średnio co najmniej 1 osobę ze znacznym stopniem niepełnosprawności rocznie.
- Firmy zatrudniające od 40 do 59 pracowników muszą zatrudniać co najmniej 2 osoby z niepełnosprawnością.
- Firmy zatrudniające 60 lub więcej pracowników muszą zatrudniać średnio 5% osób ze znacznym stopniem niepełnosprawności rocznie.

Funded by the European Union

03 Czynniki prawne w Niemczech

- Przy obliczaniu wielkości firmy liczeni są pracownicy, którzy pracują w firmie co najmniej 18 godzin tygodniowo.
- Inne grupy pracowników, takie jak stażyści, również nie są uwzględniane w obliczeniach.
- Aby otrzymać pracę, osoba ze znacznym stopniem niepełnosprawności musi pracować dla firmy przez co najmniej 18 godzin tygodniowo.

Funded by the European Union

03 Czynniki prawne w Niemczech

- Jeśli firmy nie zastosują się do tego wymogu, będą musiały zapłacić stopniową opłatę wyrównawczą, wynoszącą obecnie od 140 do 360 euro miesięcznie za każde nieobsadzone stanowisko.
- Wysokość opłaty zależy od stopnia przekroczenia limitu.

Funded by the European Union

03 Czynniki prawne w Niemczech

- Według statystyk Federalnej Agencji Pracy, około 61% firm objętych obowiązkiem zatrudnienia musiało zapłacić składkę wyrównawczą w 2021 roku.
- Federalna Grupa Robocza Urzędów Integracji i Głównych Urzędów Opieki Społecznej szacuje, że całkowity dochód z opłaty za 2024 r. wyniesie około 697 mln euro.

Funded by the European Union

03 Czynniki prawne w Niemczech

Wyniki te pokazują, że opłata wyrównawcza jest nadal zbyt niska, ponieważ większość firm woli płacić tę opłatę zamiast zatrudniać osobę z niepełnosprawnością.

Jest to pogląd, który jest szeroko rozpowszechniony nie tylko wśród przedstawicieli i stowarzyszeń osób z niepełnosprawnością, ale także wśród kilku partii politycznych.

Funded by the European Union

03 Czynniki prawne w Niemczech

W Niemczech istnieje zestaw środków wsparcia ułatwiających zatrudnianie i pokrywanie dodatkowych kosztów przy zatrudnianiu osób z niepełnosprawnościami.

Do dyskusji pozostaje, czy te środki wsparcia są wystarczające (np. przejęcie części wynagrodzenia w celu zrekompensowania zmniejszonej produktywności), aby ich pozytywny efekt wyraźnie przewyższał efekt negatywnego bodźca
w postaci opłaty wyrównawczej.

Funded by the European Union

03 Czynniki prawne w Niemczech

Krajowy Plan Działania 2.0 na rzecz Integracji (NAP 2.0)

W 2016 r. niemiecki Rząd Federalny przyjął drugą edycję Krajowego Planu Działania w sprawie Konwencji ONZ o prawach osób z niepełnosprawnościami.

Nie jest to prawnie wiążący dokument, lecz wytyczne.

Obejmuje on praktycznie wszystkie obszary życia (osób z niepełnosprawnościami), a znaczna część poświęcona jest ich zatrudnieniu i integracji na rynku pracy.

Krajowy Plan Działania zawiera jednak szereg propozycji legislacyjnych.

Funded by the European Union

03 Czynniki prawne w Niemczech

- NAP 2.0 opiera się na pierwszym planie działania z 2011 roku i zawiera 175 środków w 13 obszarach działania.
- Po raz pierwszy wszystkie ministerstwa federalne są zaangażowane w plan działania z różnymi działaniami, projektami i inicjatywami.
- NAP 2.0 opiera się na ustaleniach raportu Rządu Federalnego na temat uczestnictwa.
- Celem jest egzekwowanie Konwencji ONZ o prawach osób z niepełnosprawnościami poprzez zmiany prawne, programy finansowania, projekty badawcze i wydarzenia, a także promowanie jej praktycznego wdrażania krok po kroku.

Funded by the European Union

03 Czynniki prawne w Niemczech

- Raportowanie uczestnictwa stanie się kompasem dla polityki dotyczącej niepełnosprawności w nadchodzących latach.
- Nowe reprezentatywne badanie po raz pierwszy zgromadzi kompleksowe dane na temat sytuacji osób z niepełnosprawnościami w Niemczech.

Funded by the European Union

03 Czynniki prawne w Grecji

Obowiązek zatrudnienia

Zgodnie z art. 2 ustawy 2643/1998, firmy lub przedsiębiorstwa, greckie lub zagraniczne, działające w Grecji w dowolnej formie, a także ich spółki zależne, są zobowiązane do zatrudniania osób chronionych (i osób z niepełnosprawnościami) na poziomie 8% całkowitej siły roboczej, jeśli zatrudniają więcej niż pięćdziesiąt (50) osób.

Funded by the European Union

03 Czynniki prawne w Grecji

- Od liczby osób, które firma lub przedsiębiorstwo jest zobowiązane zatrudnić, osoby spełniające kryteria ochrony na mocy niniejszej ustawy i dobrowolnie zatrudnione przez firmę lub przedsiębiorstwo są odejmowane według kategorii ochrony.
- Zwolnione z tego obowiązku są firmy lub przedsiębiorstwa, które wykazują ujemny wynik (stratę) w swoich bilansach za dwa (2) lata bezpośrednio poprzedzające rok deklaracji.

Funded by the European Union

03 Czynniki prawne w Grecji

- Podobny obowiązek jest przewidziany dla podmiotów sektora publicznego, przy czym odsetek osób chronionych wynosi 10%.
- **Nie ma kary, jeśli firmy nie zastosują się do powyższego obowiązku.**

Funded by the European Union

03 Czynniki prawne w Polsce

Wprowadzenie

- Zatrudnianie osób z niepełnosprawnościami w Polsce reguluje najpierw Konstytucja RP, a następnie *Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych*.

- Jak pokazują statystyki, w ostatnich latach rynek pracy dla osób z niepełnosprawnościami nieco się otworzył: W 2018 r. wskaźnik zatrudnienia wyniósł 28,3%, w 2019 r. 28,8%, a w 2020 r. osiągnął wartość 30%.

Funded by the European Union

03 Czynniki prawne w Polsce

Uchwała nr 27 w sprawie przyjęcia Strategii na rzecz osób z niepełnosprawnościami na lata 2021-2030 - kompleksowe, horyzontalne, międzysektorowe podejście do polityki publicznej w zakresie wspierania osób z niepełnosprawnościami, uwzględniające ich potrzeby w zakresie niezależnego życia i włączenia społecznego.

Pomimo poprawiającej się sytuacji osób z niepełnosprawnościami i szczegółowych regulacji prawnych, **w Polsce nie ma obowiązku zatrudniania osób z niepełnosprawnościami**.

Funded by the European Union

03 Czynniki prawne w Polsce

Jeśli pracodawca zdecyduje się na zatrudnienie osoby z niepełnosprawnością, może liczyć na pomoc ze strony państwa.

Przysługuje mu ze środków **Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych miesięczne dofinansowanie do wynagrodzeń pracowników z niepełnosprawnością**, pod warunkiem, że pracownicy ci są ujęci w ewidencji zatrudnionych osób z niepełnosprawnością.

Funded by the European Union

03 Czynniki prawne w Polsce

Prawo do dofinansowania dla:

- Pracodawców zatrudniających osobę niepełnosprawną
- Pracodawców prowadzących zakład pracy chronionej
- Pracodawców zatrudniających co najmniej 25 pracowników w pełnym wymiarze czasu pracy i osiągających wskaźnik zatrudnienia co najmniej 6% osób z niepełnosprawnością

Funded by the European Union

03 Czynniki prawne w Polsce

Kwota miesięcznego dofinansowania na pracownika z niepełnosprawnością jest obliczana na podstawie:

- Wymiaru czasu pracy pracownika z niepełnosprawnością
- Stopnia niepełnosprawności
- Specyficznych dolegliwości pracownika
- Rodzaju pracodawcy, u którego zatrudniona jest osoba z niepełnosprawnością

Funded by the European Union

03 Czynniki prawne w Polsce

Obowiązki prawne firm

- Osoba z niepełnosprawnością nie może pracować dłużej niż 8 h/dzień i 40 h/tydzień.
- Czas pracy osoby z niepełnosprawnością w stopniu umiarkowanym lub znacznym nie może przekraczać 7 h/dzień i 35 h/tydzień.
- Osoba z niepełnosprawnością nie może pracować na nocną zmianę ani w godzinach nadliczbowych.
- Ma prawo do dodatkowej przerwy na ćwiczenia rehabilitacyjne lub odpoczynek.
- Czas przerwy wynosi 15 minut i jest wliczany do czasu pracy.

Funded by the European Union

03 Czynniki prawne w Portugalii

Wprowadzenie

- Według europejskiego badania z 2022 r. stopa bezrobocia osób z niepełnosprawnościami w Portugalii wynosiła 20,3%, przekraczając średnią Unii Europejskiej o 8,5 punktu procentowego.
- W Portugalii stopa bezrobocia była nieco wyższa w przypadku niepełnosprawnych kobiet (21,1%) niż niepełnosprawnych mężczyzn (18,9%), zgodnie z trendem obserwowanym w populacji osób bez niepełnosprawności i średnią europejską.

Funded by the European Union

03 Czynniki prawne w Portugalii

Według Centrum Monitorowania Niepełnosprawności i Praw Człowieka, kraj stoi przed ciągłymi wyzwaniami w zakresie zmniejszania różnic między osobami z niepełnosprawnościami i bez nich, zauważając, że nierówności te pozostały praktycznie niezmienione od 2015 roku.

Dane Instytutu Zatrudnienia i Szkolenia Zawodowego (IEFP) wskazują na 4,6% wzrost liczby osób z niepełnosprawnościami poszukujących pracy w latach 2015-2022.

Funded by the European Union

03 Czynniki prawne w Portugalii

Obowiązek zatrudnienia i opłata wyrównawcza

W wielu krajach, w tym w Portugalii, ustawodawstwo nakłada na przedsiębiorstwa obowiązki w zakresie zatrudniania osób z niepełnosprawnościami, a jeśli przedsiębiorstwa nie wywiążą się z tych obowiązków, mogą podlegać opłacie wyrównawczej.

W Portugalii szczegółowe przepisy dotyczące tych obowiązków i opłaty wyrównawczej to dekret z mocą ustawy nr 29/2001, zmieniony dekretem z mocą ustawy nr 83/2013, a ostatnio ustawą nr 4/2019.

Funded by the European Union

03 Czynniki prawne w Portugalii

- Ustawa nr 4/2019 ustanowiła system kwot zatrudnienia dla osób z niepełnosprawnościami o stopniu niepełnosprawności równym lub wyższym niż 60%.
- Firmy zatrudniające od 75 do 249 pracowników muszą zatrudniać co najmniej 1% osób z niepełnosprawnościami.
- Podmioty zatrudniające 250 lub więcej pracowników muszą zatrudniać co najmniej 2% pracowników z niepełnosprawnością.

Funded by the European Union

03 Czynniki prawne w Portugalii

Ustawa jest nadal w fazie wdrażania, ale istnieją określone daty obowiązkowego przestrzegania tych kwot:

- Od 01.02.2023 r. dla pracodawców zatrudniających ponad 100 pracowników
- Od 01.02.2024 r. dla pracodawców zatrudniających od 75 do 100 pracowników

Funded by the European Union

03 Czynniki prawne w Portugalii

- Niedopełnienie obowiązków związanych z zatrudnieniem skutkuje koniecznością uiszczenia opłaty wyrównawczej, która jest obliczana na podstawie różnicy między minimalnym odsetkiem wymaganym przez prawo a faktyczną liczbą zatrudnionych pracowników z niepełnosprawnością.
- **Firmy podlegają kontroli** w celu zapewnienia zgodności z obowiązkami w zakresie zatrudnienia.
- Nieprzestrzeganie może skutkować sankcjami i karami.
- Kary za niespełnienie obowiązków w zakresie integracji, zwłaszcza w odniesieniu do szkolenia i zatrudniania młodych osób z niepełnosprawnościami, mogą się różnić i podlegać konkretnym przepisom.

Funded by the European Union

03 Czynniki prawne w Portugalii

Konsekwencje i kary

Grzywny finansowe

- Pracodawcy niespełniający obowiązków w zakresie integracji mogą podlegać karom finansowym.
- Wysokość grzywien może zależeć od charakteru i wagi niezgodności.
- Firmy niespełniające obowiązków w zakresie integracji mogą utracić ulgi podatkowe lub inne ulgi finansowe związane z zatrudnianiem młodych osób z niepełnosprawnościami.

Funded by the European Union

03 Czynniki prawne w Portugalii

Wykluczenie z zamówień publicznych

W niektórych przypadkach firmy niespełniające zobowiązań w zakresie integracji mogą zostać wykluczone z udziału w zamówieniach publicznych lub przetargach rządowych.

Reputacja i wizerunek firmy

Nieprzestrzeganie polityki integracji może wpłynąć na reputację firmy, prowadząc do utraty zaufania ze strony klientów, partnerów biznesowych i społeczności.

Funded by the European Union

03 Czynniki prawne w Portugalii

Dodatkowe działania prawne

W przypadkach poważnej dyskryminacji lub systematycznego naruszania obowiązków w zakresie integracji, zainteresowane strony mogą podjąć dodatkowe działania prawne przeciwko firmie.

Ciągły przegląd i nadzór

Organy regulacyjne mogą zwiększyć nadzór i przegląd praktyk zatrudnienia firm w celu zapewnienia ciągłej zgodności. Może to skutkować dalszymi karami, jeśli niedociągnięcia będą się utrzymywać.

Funded by the European Union

03 Czynniki prawne w Portugalii

Krajowy Plan Integracji

- Portugalski Krajowy Plan Integracji ustanawia wytyczne i cele w zakresie integracji osób z niepełnosprawnościami, w tym młodych osób, na rynku pracy.
- Podkreśla obowiązki pracodawców w zakresie integracji i promuje praktyki zapewniające równe szanse wszystkim pracownikom.

Funded by the European Union

03 Czynniki prawne w Portugalii

1. Skupienie się na obowiązkach w zakresie integracji
2. Kary za brak integracji
3. Wsparcie finansowe i korzyści
4. Dostęp do zasobów wsparcia

- Podsumowując, zachęty w Portugalii obejmują nie tylko promowanie integracji, ale także egzekwowanie konkretnych środków w celu zapewnienia, że pracodawcy wypełniają swoje obowiązki w zakresie szkolenia i zatrudniania młodych osób z niepełnosprawnościami.
- Środki te są integralną częścią wysiłków na rzecz stworzenia bardziej integracyjnego i sprawiedliwego środowiska pracy

Funded by the European Union

03 Czynniki prawne w Portugalii

Krajowa Strategia Integracji Osób z Niepełnosprawnościami 2021-2025 (ENIPD 2021-2025)

Oś strategiczna 4 obejmuje następujące cele:

- Wzmocnienie systemu wsparcia na rzecz integracji zawodowej
- Promowanie dynamiki systemów wsparcia ułatwiających integrację zawodową osób z niepełnosprawnościami
- Tworzenie warunków kontekstowych sprzyjających zatrudnialności osób z niepełnosprawnościami.

Funded by the European Union

03 Czynniki prawne w Portugalii

- Stworzenie warunków w miejscu pracy sprzyjających zatrudnialności osób niepełnosprawnych
- Rozwój przedsiębiorczości i samozatrudnienia
- Wspieranie przedsiębiorczości i samozatrudnienia wśród osób niepełnosprawnych

Poprzez te strategie ENIPD dąży do wyeliminowania barier fizycznych, promowania dostępności, zapewnienia równych szans na rynku pracy, ułatwienia dostępu do edukacji integracyjnej oraz zwalczania stygmatyzacji i dyskryminacji.

Funded by the European Union

03 Czynniki prawne w Portugalii

Program PESSOAS 2030:

- ma na celu wzmocnienie pozycji strategicznych odbiorców, w tym osób z niepełnosprawnościami i ich rodzin, dzięki kompleksowemu podejściu do tej populacji o wysokim ryzyku podatności na zagrożenia społeczne.
- Jest odpowiedzialny za europejskie inwestycje w Portugalii w obszarach kwalifikacji, zatrudnienia i włączenia społecznego.

Funded by the European Union

03 Czynniki prawne w Portugalii

Cele

- **Promowanie aktywnej integracji:** Promowanie aktywnej integracji, mającej na celu zapewnienie równych szans, niedyskryminacji i aktywnego uczestnictwa, ze szczególnym uwzględnieniem grup wykluczonych społecznie, w tym osób z niepełnosprawnościami i/lub upośledzeniami (PWDI).

- **Zwalczanie wykluczenia społecznego PWDI**: Wdrożenie kompleksowej i zintegrowanej polityki zwalczania wykluczenia społecznego PWDI, obejmującej eliminację barier fizycznych, promowanie dostępności, gwarancję równych szans na rynku pracy, dostęp do edukacji włączającej oraz walkę ze stygmatyzacją i dyskryminacją.

- **Inwestowanie w kwalifikacje i zatrudnienie PWDI**: Inwestowanie w kwalifikacje i wsparcie zatrudnienia dla PWDI, mające na celu certyfikację do 2029 r. co najmniej 77% z przewidywanych 25 400 uczestników szkoleń i wsparcia zatrudnienia.

Funded by the European Union

REFLEKSJA 1

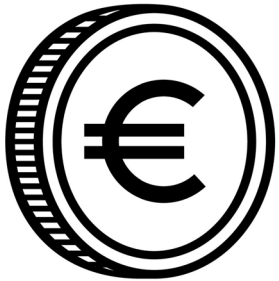
Poświęć 5 minut, aby zastanowić się nad...

(A) Dlaczego Twoja firma nie zdecydowała się na zatrudnienie osoby z niepełnosprawnością w przeszłości
(B) Twoje ewentualne wcześniejsze doświadczenia z osobami z niepełnosprawnością
(C) Co byłoby dla Ciebie przełomem
Napisz 1 zdanie dla każdego aspektu.

Zastanów się: ...
…czy masz osobiste doświadczenie lub kontakt z osobami niepełnosprawnymi ...
…co jest konieczne, aby wyeliminować obawy, które mogą pojawić się w firmie ...
…kto mógłby Ci w tym pomóc (np. Jobs4all?)

Funded by the European Union

Czynniki zachęcające przedsiębiorstwa do zatrudniania (młodych) osób z niepełnosprawnościami



04 Czynniki finansowe

Funded by the European Union

04 Czynniki finansowe na Cyprze

Program wsparcia zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami 2021

- Realizowany przez Ministerstwo Pracy i współfinansowany przez Unię Europejską
- Program obejmuje wyłącznie bezrobotne osoby z niepełnosprawnościami zainteresowane zatrudnieniem w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy.
- Osoba objęta programem (kandydat do zatrudnienia / rekrutacji) musi być zarejestrowana jako bezrobotna w Powiatowym lub Lokalnym Urzędzie Pracy (Publiczne Służby Zatrudnienia - PSZ) przed datą zatrudnienia.
- Dotacja jest przyznawana na 24 miesiące zatrudnienia. Program jest realizowany od 2021 r. z całkowitym budżetem w wysokości 2 mln EUR i zostanie zamknięty po wyczerpaniu budżetu.

Funded by the European Union

04 Czynniki finansowe w Niemczech

Dotacje, jeśli firma szkoli młode osoby z niepełnosprawnościami

- Dotacje te są wypłacane, jeśli młode osoby z niepełnosprawnościami mogą odbyć szkolenie lub dalszą edukację tylko w ten sposób.
- Dzieje się tak na przykład, jeśli szkolenie wymaga dodatkowego czasu lub personelu, na przykład dlatego, że stażyści uczą się wolniej lub potrzebują dodatkowych wskazówek.

Funded by the European Union

04 Czynniki finansowe w Niemczech

Dotacja integracyjna

- Jeśli firma przyjmuje stażystę ze znaczną niepełnosprawnością, którego szkolenie było już wspierane, może on ubiegać się o dotację integracyjną.
- Otrzymuje on wówczas dotację w wysokości do 70% swojego wynagrodzenia przez okres jednego roku, w tym udział pracodawcy w ubezpieczeniu społecznym. Agencja zatrudnienia zazwyczaj pokrywa koszty.
- To samo dotyczy osoby z niepełnosprawnością lub o znacznym stopniu niepełnosprawności, która jest nowo zatrudniona, a z powodów osobistych trudno jest ją umieścić w miejscu pracy.

Funded by the European Union

04 Czynniki finansowe w Niemczech

Dotacje na opłaty szkoleniowe

Istnieją dalsze dotacje na:

- Opłaty za zamknięcie lub rejestrację
- Opłaty egzaminacyjne za przystąpienie do egzaminu pośredniego i końcowego
- Opłaty za nadzór nad stażystami
- Koszty pozazakładowych okresów szkoleniowych

Są one jednak uwarunkowane tym, że młode osoby z niepełnosprawnościami są w znacznym stopniu niepełnosprawne i mają mniej niż 27 lat.
Ponadto firma musi być małym przedsiębiorstwem zatrudniającym mniej niż 20 pracowników.

Funded by the European Union

04 Czynniki finansowe w Niemczech

Wsparcie, gdy pracodawca tworzy nowe miejsce pracy lub stanowisko szkoleniowe

- Jeśli firma zatrudnia osobę ze znaczną niepełnosprawnością lub osobę z orzeczeniem równoważnym, może ubiegać się o dofinansowanie kosztów inwestycji.
- Urząd Integracji przyznaje dotacje i/lub pożyczki do pełnej wysokości kosztów.
- Nie chodzi tylko o wyposażenie miejsca pracy z niepełnosprawnością, ale także o ogólną inwestycję w nowe miejsce pracy.

Funded by the European Union

04 Czynniki finansowe w Niemczech

Wspierane zatrudnienie na okres próbny

Jeśli ułatwia to osobie z niepełnosprawnością, znacznym stopniem niepełnosprawności lub osobie o równym statusie wejście w życie zawodowe lub nawet znalezienie stałej pracy, koszty zatrudnienia na okres próbny mogą być pokrywane przez okres do 3 miesięcy.

Funded by the European Union

04 Czynniki finansowe w Niemczech

Dofinansowanie do pomocy w pracy

- Jeśli pracodawca chce wyposażyć miejsce szkolenia lub pracy tak, aby było ono przystosowane do potrzeb osób z niepełnosprawnością, koszty pomocy w pracy mogą zostać dofinansowane nawet w 100 procentach. Zakłada to, że inwestycja jest niezbędna do stałego zatrudnienia osoby z niepełnosprawnością.

- Dofinansowanie jest wypłacane, jeśli koszty są nieracjonalne dla pracodawcy. Dofinansowywane są na przykład komputery dla osób niewidomych lub niedowidzących, specjalne krzesła biurowe, regulowane biurka lub podnośniki.

Funded by the European Union

04 Czynniki finansowe w Niemczech

Przebudowa miejsca pracy i szkolenia z myślą o osobach z niepełnosprawnością

- Dotacje są dostępne, jeśli pracodawca przystosuje miejsce pracy do potrzeb osób z niepełnosprawnościami, na przykład budując toalety lub rampy przystosowane do potrzeb osób z niepełnosprawnościami lub wyposażając miejsca pracy w techniczne pomoce robocze.

- Wreszcie, istnieje wsparcie dla tworzenia miejsc pracy w niepełnym wymiarze godzin.

- Finansowanie może być przyznane w formie dotacji lub pożyczki.
  Ma ono na celu pomóc pracownikom ze znaczną niepełnosprawnością ponownie stać się produktywnymi i mniej cierpieć z powodu ich stanu zdrowia.

- Dofinansowanie może być przyznane do pełnej kwoty kosztów.
  To, czy i w jakim stopniu pracodawca musi wnieść wkład, zależy między innymi od kosztów, poziomu zatrudnienia i stopnia niepełnosprawności pracownika.

Funded by the European Union

04 Czynniki finansowe w Niemczech

Dofinansowanie do kosztów zatrudnienia

- Jeśli pracownicy ze znaczną niepełnosprawnością wymagają specjalnej opieki lub potrzebują znacznie więcej czasu na pracę, pracodawca może ubiegać się o regularne dofinansowanie do kosztów zatrudnienia. Rekompensuje to straty finansowe. Dotyczy to zarówno zmniejszonej wydajności, jak i dodatkowego wsparcia personelu.

- Urząd Integracji przyznaje te świadczenia tylko w przypadku wyjątkowego stresu, jeśli wyczerpano wszystkie inne formy pomocy, takie jak dostosowanie miejsca pracy do potrzeb osób z niepełnosprawnościami. Wypłaca również dofinansowanie, jeśli firma przyjmuje pracowników z warsztatów dla osób z niepełnosprawnością. Musi być również nierozsądne, aby pracodawca sam ponosił koszty.

Przykład: Pracownik z niepełnosprawnością intelektualną potrzebuje dużo czasu, aby wyjaśnić mu procesy pracy i towarzyszyć mu w pracy. Wysokość dofinansowania zawsze zależy od indywidualnego przypadku.

Funded by the European Union

04 Czynniki finansowe w Grecji

- **Nie ma ustalonego mechanizmu zapewniającego stałe wsparcie finansowe dla adaptacji w miejscu pracy.**
- **Programy finansowania adaptacji w miejscu pracy są okresowo dostępne**, zwykle w ramach współfinansowanych przez Europejski Fundusz Strukturalny i Inwestycyjny (ESIF) zaproszeń do składania wniosków związanych z zatrudnieniem.

Funded by the European Union

04 Czynniki finansowe w Grecji

- Na przykład w Grecji publiczne służby zatrudnienia (DYPA) zapewniają wsparcie (w formie dotacji) na rzecz racjonalnych usprawnień dla osób z niepełnosprawnością, które są beneficjentami programu DYPA.
- W szczególności, przedsiębiorstwa sektora prywatnego, przedsiębiorstwa społeczne, przedsiębiorstwa regionalne i samorządowe oraz przedsiębiorstwa sektora publicznego mogą otrzymać dotację od DYPA w celu rekrutacji, między innymi, osób z niepełnosprawnością.

Funded by the European Union

04 Czynniki finansowe w Polsce

Zwrot kosztów przystosowania lub wyposażenia stanowiska pracy

- Pracodawca prowadzący działalność gospodarczą przez okres co najmniej 12 miesięcy może ubiegać się o zwrot kosztów wyposażenia stanowiska pracy, jeżeli zatrudnia osobę z niepełnosprawnością zarejestrowaną w powiatowym urzędzie pracy jako bezrobotna albo poszukująca pracy i niepozostającą w zatrudnieniu od 36 miesięcy.
- Maksymalna wysokość pomocy na wyposażenie jednego stanowiska pracy wynosi piętnastokrotność przeciętnego wynagrodzenia.

Funded by the European Union

04 Czynniki finansowe w Polsce

Zwrot kosztów zatrudnienia osoby pomagającej pracownikowi z niepełnosprawnością w pracy

- Refundowany przez Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych miesięczny koszt zatrudnienia osoby pomagającej pracownikowi z niepełnosprawnością w pracy
- Pomoc w czynnościach ułatwiających komunikowanie się z otoczeniem, a także w czynnościach niemożliwych lub trudnych do samodzielnego wykonania przez pracownika z niepełnosprawnością w miejscu pracy
- Wysokość zwrotu ustala się, dzieląc liczbę godzin przeznaczonych na pomoc osobom z niepełnosprawnością przez liczbę godzin pracy osób z niepełnosprawnością w danym miesiącu i mnożąc wynik przez kwotę najniższego wynagrodzenia.
- Liczba godzin przeznaczonych na pomoc pracownikowi z niepełnosprawnością nie może przekroczyć 20% czasu pracy tego pracownika w miesiącu.

Funded by the European Union

04 Czynniki finansowe w Polsce

Zwrot kosztów szkolenia pracownika niepełnosprawnego

- Koszty szkolenia pracownika niepełnosprawnego poniesione przez pracodawcę mogą być refundowane ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych.

- Koszty szkolenia mogą być refundowane do wysokości 70%, nie więcej jednak niż do wysokości dwukrotnego przeciętnego wynagrodzenia na jedną osobę, przy czym:

- w odniesieniu do małych i średnich przedsiębiorców refundacja nie może przekroczyć 70% kosztów szkolenia kwalifikujących się do objęcia refundacją

- w odniesieniu do dużych przedsiębiorców refundacja nie może przekroczyć 60% kosztów szkolenia kwalifikujących się do objęcia refundacją

Funded by the European Union

04 Czynniki finansowe w Portugalii

Dotacje na szkolenia i kształcenie

- Pracodawcy mogą uzyskać dostęp do dotacji na pokrycie kosztów związanych ze szkoleniem i kształceniem osób z niepełnosprawnościami.
- Mogą one obejmować specjalistyczne zajęcia, dostosowane programy szkoleniowe i inne zasoby edukacyjne.

Funded by the European Union

04 Czynniki finansowe w Portugalii

Wsparcie finansowe na dostosowanie miejsca pracy

- Pracodawcy mogą otrzymać wsparcie finansowe na dostosowanie miejsca pracy, czyniąc je bardziej dostępnym dla osób z niepełnosprawnościami.
- Obejmuje to zakup specjalistycznego sprzętu, modyfikacje obiektów fizycznych i inne niezbędne ulepszenia.
- Wsparcie to jest udzielane za pośrednictwem Centrów Zasobów Instytutu Zatrudnienia i Szkolenia Zawodowego (IEFP):

https://www.iefp.pt/estruturas-de-servicos-apoio

http://www.inr.pt/produtos-de-apoio

Funded by the European Union

04 Czynniki finansowe w Portugalii

Ulgi podatkowe i zachęty finansowe

- Niektóre programy oferują ulgi podatkowe lub inne zachęty finansowe dla pracodawców zatrudniających lub szkolących osoby z niepełnosprawnościami.
- Mogą one pomóc zrównoważyć koszty związane z integracją w miejscu pracy.

Funded by the European Union

04 Czynniki finansowe w Portugalii

Zachęty wspomagające produktywność

- Niektóre czynniki są ukierunkowane na pomoc w zrównoważeniu wszelkich wyzwań związanych z produktywnością związanych z włączeniem osób z niepełnosprawnościami.
- Mogą one obejmować dodatkowe wsparcie podczas okresów adaptacyjnych lub szkoleniowych.

Funded by the European Union

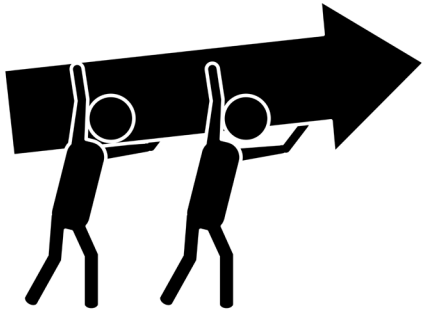
REFLEKSJA 2

Poświęć 5 minut na sporządzenie listy wszystkich dotacji finansowych, do których się kwalifikujesz.

Weź pod uwagę:
- **rodzaj niepełnosprawności**
- **kto może być odpowiedzialny w Twojej firmie za złożenie wniosku**
- **z kim możesz się skontaktować, aby uzyskać poradę**
- **w jaki sposób Jobs4all może Ci pomóc**

Funded by the European Union

Wsparcie zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami przez firmy



05 Pozostałe formy wsparcia

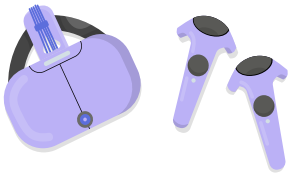
Funded by the European Union

05 Pozostałe formy wsparcia na Cyprze

Program na rzecz zatrudnienia wspomaganego

- Beneficjentami programu są certyfikowane organizacje pozarządowe, które oferują usługi zatrudnienia wspomaganego poprzez zatrudnienie trenera pracy osobom z niepełnosprawnością fizyczną, umysłową, intelektualną lub sensoryczną

- Do 13 500 euro rocznie na każdy program

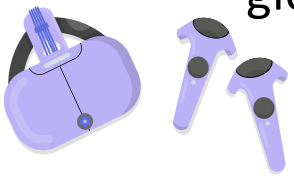


Funded by the European Union

05 Pozostałe formy wsparcia w Niemczech

Istnieją **usługi wsparcia, które są ograniczone w czasie lub miejscu** i leżą poza standardowym arsenałem usług państwa opiekuńczego, takie jak **programy mentorskie, usługi doradztwa rówieśniczego lub projekty coachingowe dla pracodawców.**

Takie usługi są często najpierw testowane w **projektach pilotażowych**, zanim mają szansę zostać przeniesione do głównego nurtu.

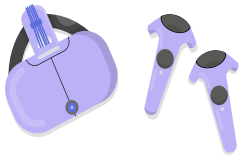


Funded by the European Union

05 Pozostałe formy wsparcia w Niemczech

Pomoc w pracy dla osób ze znacznym stopniem niepełnosprawności

- Pomoc w pracy jest przyznawana tylko wtedy, gdy pracownicy ze znacznym stopniem niepełnosprawności samodzielnie wykonują swoje podstawowe zadania określone w umowie o pracę.
- Samodzielnie zatrudnia swojego asystenta, organizuje jego oddelegowanie i instruuje go - w porozumieniu i za zgodą pracodawcy. Urząd ds. integracji określa, ile godzin pomocy jest potrzebnych.
- W przeciwieństwie do licznych opcjonalnych świadczeń dostępnych dla pracodawców, osoby z niepełnosprawnościami w stopniu znacznym mają prawne prawo do pomocy w pracy, jeśli nie mogą wykonywać swojej pracy bez pomocy.

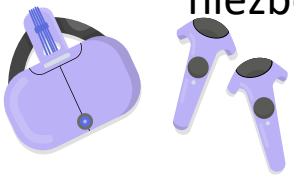


Funded by the European Union

05 Pozostałe formy wsparcia w Niemczech

Dodatkowe kwalifikacje w zakresie edukacji rehabilitacyjnej dla trenerów

- Jeśli firma chce szkolić osoby z niepełnosprawnościami, aby stały się specjalistami, trener musi z jednej strony udowodnić, że jest do tego odpowiedni pod względem zawodowym, osobistym i pedagogicznym.
- Ponadto trenerzy powinni również przedstawić dowód posiadania kwalifikacji związanych z niepełnosprawnością, tak zwanych dodatkowych kwalifikacji w zakresie edukacji rehabilitacyjnej.
- Służy to zapewnieniu kwalifikacji szkolenia. Trenerzy mogą uzyskać te niezbędne dodatkowe kwalifikacje na kursach (320 godzin).

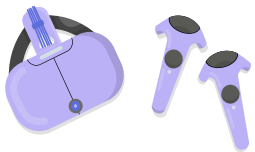


Funded by the European Union

05 Pozostałe formy wsparcia w Niemczech

Współpraca z instytucją edukacyjną 1

- Jeśli firma nie posiada osoby z takim wykształceniem (dodatkowe wykształcenie rehabilitacyjne), zaleca się współpracę z instytucją edukacyjną.
- Są to na przykład ośrodki szkolenia zawodowego, ośrodki rozwoju zawodowego lub ambulatoryjne ośrodki rehabilitacji zawodowej.
- Stażyści zawierają umowę szkoleniową z instytucją edukacyjną. Jest ona odpowiedzialna za szkolenie i zapewnia wsparcie społeczno-edukacyjne, wspiera stażystów indywidualnie za pomocą korepetycji i przygotowuje ich do egzaminów.

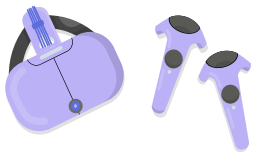


Funded by the European Union

05 Pozostałe formy wsparcia w Niemczech

Współpraca z instytucją edukacyjną 2

- Firma przejmuje szkolenie praktyczne i określa w umowie o współpracy z instytucją edukacyjną, kto czego uczy.
- Jeśli ma to sens, firma może kontynuować szkolenie stażysty jako odpowiedzialna firma szkoleniowa w dowolnym momencie. Instytucja edukacyjna oferuje wsparcie i towarzyszenie.
- Firma zawiera umowę szkoleniową, a instytucja edukacyjna wspiera zarówno stażystów, jak i firmę. W razie potrzeby stażysta otrzymuje korepetycje, wsparcie indywidualne i społeczno-edukacyjne.
- Firmy korzystają z oferowanego doradztwa.



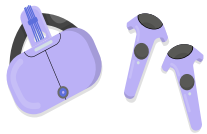
Funded by the European Union

05 Pozostałe formy wsparcia w Niemczech

Usługi wyszukiwania osób z niepełnosprawnościami

Urząd pracy pomaga znaleźć stażystów z niepełnosprawnościami i bez niepełnosprawności. Placówki rehabilitacji ambulatoryjnej lub ośrodki szkolenia zawodowego również umieszczają odpowiednich kandydatów.

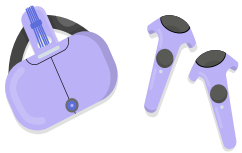
- Federalna Agencja Pracy
- Integracja specjalistycznych usług
- Sieć integracji
- Fundacja MyHandicap
- Giełda Pracy



Funded by the European Union

05 Pozostałe formy wsparcia w Grecji

Wsparcie dla racjonalnych usprawnień w miejscu pracy



- „Racjonalne usprawnienia” odnoszą się do ergonomicznej aranżacji miejsca pracy i dostosowania warunków pracy do zindywidualizowanych potrzeb osoby z niepełnosprawnością/chorobą przewlekłą.
- Chociaż wiele osób z niepełnosprawnością/chorobą przewlekłą nie wymaga żadnych racjonalnych usprawnień, dla innych zapewnienie takich usprawnień jest niezbędne do wykonywania pracy bez przeszkód.

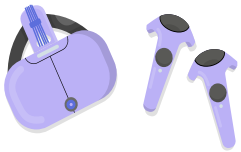
Funded by the European Union

05 Pozostałe formy wsparcia w Grecji

Zgodnie z zasadą równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (ustawa 4443/2016):

- Zabrania się odmowy zapewnienia racjonalnych usprawnień osobom z niepełnosprawnością/chorobami przewlekłymi, ponieważ jest to uważane za dyskryminację (podsekcja η, ustęp 2, artykuł 2).

- Pracodawca jest zobowiązany do zapewnienia niezbędnych racjonalnych usprawnień, w stosownych przypadkach, tak aby osoby z niepełnosprawnością lub chorobami przewlekłymi mogły mieć dostęp do pracy, wykonywać ją, awansować i uczestniczyć w szkoleniach zawodowych (artykuł 5).



Funded by the European Union

05 Pozostałe formy wsparcia w Grecji

- Zgodnie z tą samą ustawą, obciążenie nie jest uważane za nieproporcjonalne, jeśli jest odpowiednio zrównoważone środkami ochronnymi podjętymi w ramach polityki na rzecz osób z niepełnosprawnością/chorobami przewlekłymi (art. 5).

- Oznacza to, że powoływanie się przez pracodawcę na nieproporcjonalne obciążenie nie jest możliwe, gdy państwo wdraża programy dofinansowania racjonalnych usprawnień dla pracowników z niepełnosprawnością, z których może skorzystać każda firma.

- Od czasu do czasu takie programy są wdrażane przez DYPA (Publiczne Służby Zatrudnienia):

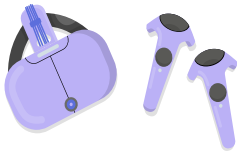
https://www.paratiritirioanapirias.gr/storage/app/uploads/public/5f8/755/ed6/5f8755ed6e18f613536692.pdf

Funded by the European Union

05 Pozostałe formy wsparcia w Polsce

Zatrudnienie wspomagane 1

- Stanowi uzupełnienie rozwiązań stosowanych w dotychczasowej rehabilitacji zawodowej
- Osoby z niepełnosprawnościami pracują indywidualnie z tzw. trenerem pracy, który uwzględnia ich zdanie w całym procesie zatrudnienia.
- Zatrudnienie wspomagane odbywa się we współpracy z pracodawcami, instytucjami rynku pracy oraz podmiotami realizującymi zadania z zakresu rehabilitacji zawodowej i społecznej osób z niepełnosprawnościami.

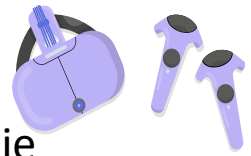


Funded by the European Union

05 Pozostałe formy wsparcia w Polsce

Zatrudnienie Wspomagane 2

Polska Federacja Zatrudnienia Wspomaganego od 2015 roku zrzesza organizacje, które aktywnie promują i rozwijają zatrudnienie wspomagane osób z niepełnosprawnościami na rynku pracy w Polsce:



- Integruje środowiska uczestniczące w zatrudnieniu wspomaganym, wskazuje na potencjał i wkład osób z niepełnosprawnościami w życie gospodarcze i społeczne kraju oraz działa zgodnie z najwyższymi międzynarodowymi standardami

- Popularyzuje wiedzę i standardy w zakresie zatrudnienia wspomaganego wśród instytucji, organizacji i przedstawicieli biznesu

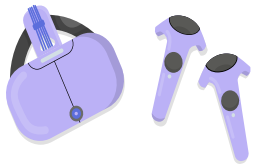
- Promuje i wdraża standardy europejskiego zatrudnienia wspomaganego

Funded by the European Union

05 Pozostałe formy wsparcia w Portugalii

W Portugalii, poza bezpośrednimi zachętami finansowymi, dostępne są różne dodatkowe formy wsparcia, aby zapewnić osobom z niepełnosprawnościami możliwość szkolenia i zatrudnienia, w pełni wykorzystując ich umiejętności i zdolności. Należą do nich:

- Pomoc w pracy
- Doradztwo i wsparcie ze strony stowarzyszeń
- Centra rehabilitacyjne
- Pomoc ze strony szkół specjalnych
- Programy mentorskie
- Specjalistyczne szkolenia
- Dostęp do zasobów wsparcia technicznego
- Szkolenia zawodowe
- Programy wsparcia zatrudniania
- Specjalistyczne doradztwo i wsparcie techniczne

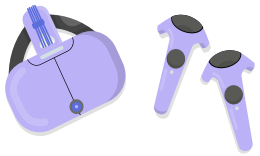


Funded by the European Union

05 Pozostałe formy wsparcia w Portugalii

Pomoc w miejscu pracy

Programy zapewniające pomoc w miejscu pracy, dostosowujące miejsce pracy do konkretnych potrzeb osób z niepełnosprawnością. Obejmują one fizyczne adaptacje, specjalistyczny sprzęt i stałe wsparcie.



Doradztwo i wsparcie ze strony stowarzyszeń

Stowarzyszenia i organizacje oferujące doradztwo i wsparcie zarówno osobom z niepełnosprawnościami, jak i pracodawcom. Wsparcie to obejmuje kwestie związane z zatrudnieniem, dostosowaniem miejsca pracy i skuteczną integracją.

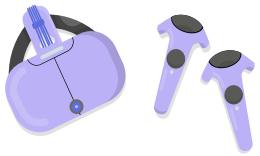
Funded by the European Union

05 Pozostałe formy wsparcia w Portugalii

Ośrodki rehabilitacyjne

Kompleksowe ośrodki rehabilitacyjne świadczące usługi, takie jak szkolenia zawodowe i programy edukacyjne, wsparcie psychospołeczne oraz usługi rehabilitacji fizycznej i zawodowej.

Pomoc ze strony szkół specjalnych



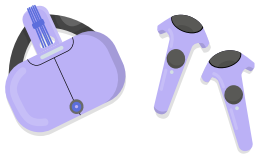
Szkoły specjalne, które oferują pomoc w rozwijaniu określonych umiejętności, dostosowane szkolenia i wsparcie edukacyjne dla młodych osób z niepełnosprawnościami. Szkoły te współpracują z pracodawcami w celu ułatwienia przejścia na rynek pracy.

Funded by the European Union

05 Pozostałe formy wsparcia w Portugalii

Programy mentorskie

Programy mentorskie, które łączą osoby z niepełnosprawnością z doświadczonymi mentorami w ich dziedzinie zawodowej. Zapewniają one spersonalizowane wskazówki, wsparcie emocjonalne i praktyczne porady dotyczące rozwoju kariery.



Specjalistyczne szkolenia

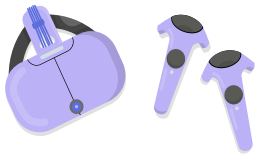
Kursy i specjalistyczne programy szkoleniowe zaprojektowane w celu zaspokojenia specyficznych potrzeb osób z niepełnosprawnościami. Obejmują one szkolenia w zakresie umiejętności zawodowych, dostosowanych technik pracy i rozwoju umiejętności.

Funded by the European Union

05 Pozostałe formy wsparcia w Portugalii

Dostęp do zasobów wsparcia technicznego

- Ułatwianie dostępu do zasobów technologicznych i pomocniczych, które pomagają w wykonywaniu zadań zawodowych.
- Obejmuje to zapewnianie technologii dostępności, specjalistycznego oprogramowania i innych urządzeń adaptacyjnych.



Więcej informacji można znaleźć na stronie:

http://www.inr.pt/produtos-de-apoio

Funded by the European Union

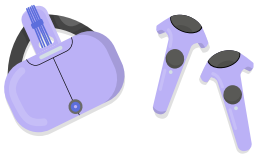
05 Pozostałe formy wsparcia w Portugalii

Szkolenie zawodowe

- Promowanie szkolenia zawodowego osób z niepełnosprawnościami, mającego na celu ich integrację i awans na rynku pracy.

Więcej szczegółów można znaleźć na stronie:

https://www.iefp.pt/qualificacao-de-pessoas-com-deficiencia-e-incapacidade

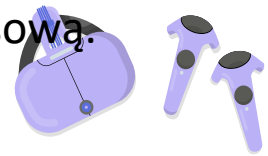


Funded by the European Union

05 Pozostałe formy wsparcia w Portugalii

Programy Wspierania Zatrudniania 1

- Szczególne programy mające na celu wspieranie zatrudniania osób z niepełnosprawnościami, oferujące dotacje lub bezpośrednią pomoc finansową dla pracodawców.
- Środki te są wdrażane poprzez składanie wniosków przez firmy, zarówno publiczne, jak i prywatne, do IEFP.
- Środki te są dostępne dla wszystkich osób, ale w przypadku osób z niepełnosprawnościami istnieje czynnik zwiększający ich wartość finansową.



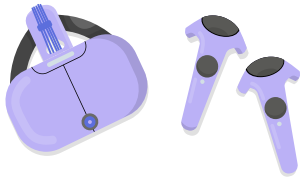
Funded by the European Union

05 Pozostałe formy wsparcia w Portugalii

Programy wspierające zatrudnianie 2

Działania i programy obecnie obejmują:

- Zobowiązanie do Zrównoważonego Zatrudnienia
- Umowa o WdrożenieATIVAR.PT
- Program MotywacyjnyAVANÇAR
- Staże



Organizacje i pracodawcy zainteresowani skorzystaniem z tych środków powinni skontaktowa
w celu uzyskania szczegółowych informacji na temat dostępnych programów i zachęt.

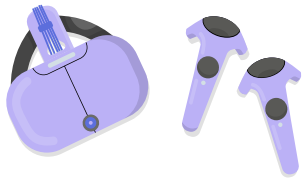
Więcej szczegółów można znaleźć na stronie:https://www.iefp.pt/apoios-incentivos

Funded by the European Union

05 Pozostałe formy wsparcia w Portugalii

Specjalistyczne doradztwo i wsparcie techniczne

- Pracodawcy mogą otrzymać wsparcie techniczne i specjalistyczne doradztwo, aby lepiej zrozumieć i wdrożyć praktyki integracyjne.
- W tym wytyczne dotyczące konkretnych dostosowań potrzebnych dla różnych niepełnosprawności
- Szkolenia zawodowe są prowadzone przez akredytowane podmioty szkoleniowe, którymi mogą być organizacje publiczne, takie jak IEFP, lub podmioty prywatne, takie jak instytuty edukacyjne, szkoły zawodowe, spółdzielnie lub prywatne instytucje solidarności społecznej.

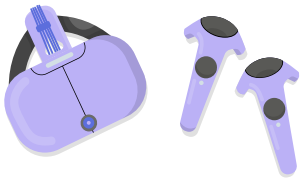


Funded by the European Union

05 Pozostałe formy wsparcia w Portugalii

Specjalistyczne doradztwo i wsparcie techniczne

- APPDA Coimbra, prywatna instytucja solidarności społecznej, opracowuje 8 profesjonalnych kursów szkoleniowych dla osób z niepełnosprawnościami.
- Kursy długoterminowe trwają maksymalnie 3600 godzin
- Uczestnicy otrzymują miesięczne stypendium, dodatek na posiłki i dofinansowanie transportu.
- Centrum szkoleniowe jest finansowane przez Europejski Fundusz Społeczny (EFS) i państwo portugalskie.



Funded by the European Union

05 Pozostałe formy wsparcia w Portugalii

EXCURSE: Instytut Zatrudnienia i Szkolenia Zawodowego (IEFP)

Kluczowe środki w dziedzinie rehabilitacji zawodowej obejmują obecnie:

- Informację, ocenę i poradnictwo w zakresie kwalifikacji i zatrudnienia
- Udzielanie informacji, oceny i poradnictwa w zakresie kwalifikacji zawodowych i zatrudnienia, mające na celu pomoc osobom z niepełnosprawnościami w integracji na rynku pracy
- Wsparcie w pośrednictwie pracy, ułatwiające osobom z niepełnosprawnościami integrację na stanowiskach odpowiadających ich umiejętnościom i zdolnościom.

Funded by the European Union

05 Pozostałe formy wsparcia w Portugalii

- ✓ Monitorowanie po zakończeniu stażu: Ciągłe monitorowanie po umieszczeniu w miejscu pracy, zapewniające, że pracownicy z niepełnosprawnością otrzymują wsparcie niezbędne do udanej i trwałej integracji
- ✓ Wsparcie w zakresie dostosowania miejsca pracy (PT) - Eliminacja barier: Zachęty i wsparcie w zakresie dostosowania środowiska pracy, eliminacji barier fizycznych i zapewnienia odpowiednich warunków dla osób z niepełnosprawnościami.

Funded by the European Union

05 Pozostałe formy wsparcia w Portugalii

✓ Zatrudnienie wspomagane - Centrum Zatrudnienia Chronionego:

- CZC oferujący staże i zajęcia zawodowe dla osób z niepełnosprawnościami i ograniczoną zdolnością do pracy

- Ma na celu rozwijanie umiejętności osobistych, społecznych i zawodowych w celu integracji z normalnym rynkiem pracy

Funded by the European Union

05 Pozostałe formy wsparcia w Portugalii

- ✓ Zatrudnienie wspomagane - umowa o pracę wspomaganą na otwartym rynku:

  - w ramach której osoby z niepełnosprawnościami wykonują czynności zawodowe na stanowiskach objętych umową o pracę wspomaganą zintegrowaną z organizacją produkcyjną lub usługową pracodawców, na specjalnych warunkach, takich jak enklawy

Funded by the European Union

05 Pozostałe formy wsparcia w Portugalii

✓ Produkty wspomagające - Pomoce techniczne:

- Pomoce techniczne do komunikacji: Urządzenia takie jak komunikacja wspomagająca i alternatywna (AAC), oprogramowanie do odczytu ekranu i zaadaptowane klawiatury ułatwiające komunikację osobom z niepełnosprawnościami wzroku, słuchu lub mowy.

- Technologia wspomagająca dla komputerów: Oprogramowanie i sprzęt zaprojektowane w celu zwiększenia dostępności komputerów, w tym czytniki ekranu, dostosowane klawiatury i alternatywne urządzenia wejściowe.

Funded by the European Union

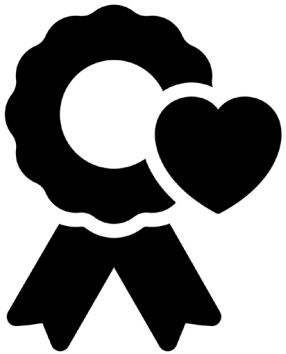
REFLEKSJA 3

Poświęć 5 minut na zastanowienie się, czego wymaga od Ciebie zatrudnienie lub przeszkolenie osoby z niepełnosprawnością.

Zastanów się:
- jaka jest największa przeszkoda uniemożliwiająca Twojej firmie zatrudnienie lub przeszkolenie osoby z niepełnosprawnością?
- czy temu wyzwaniu można sprostać za pomocą jednego ze środków wspierających?
- od kogo możesz uzyskać poradę?
- Może jobs4all może ci w tym pomóc?

Funded by the European Union

Zachęty biznesowe do zatrudniania osób z niepełnosprawnościami



06 Czynniki społeczne

Funded by the European Union

06 Czynniki społeczne

Wprowadzenie

- Chociaż regulacje prawne i finansowe są kluczowe i niezbędne, nie są one jedynymi bodźcami, które wpływają na to, dlaczego i w jaki sposób firmy stają się bardziej inkluzywne.
- Jako firma zapewniająca ludziom pracę (i być może szkolenia) jesteś integralną częścią naszego społeczeństwa.
- Dzięki pracy ludzie zyskują nie tylko udział w życiu gospodarczym, ale także integrację społeczną.
- Dotyczy to również osób z niepełnosprawnościami.

Funded by the European Union

06 Czynniki społeczne

- Jeśli jesteś świadomy swojej roli - oczywiście poza głównym biznesem, jakim jest generowanie sprzedaży i zysków - możesz wziąć na siebie odpowiedzialność społeczną i sprawić, że będzie to korzystne dla obu stron.

- Twoje zaangażowanie społeczne i zaangażowanie zaowocuje wpływem społecznym, a ostatecznie uznaniem społecznym - co jest wartością, której nigdy nie powinieneś lekceważyć! Może to mieć znaczenie przy podejmowaniu decyzji przez klientów lub partnerów...

- Bycie docenianym pracodawcą, którego pracownicy - zarówno z niepełnosprawnością, jak i bez - są zmotywowani i lojalni, to kolejny czynnik sukcesu.

Funded by the European Union

06 Czynniki społeczne

Dlaczego warto szkolić/zatrudnić młodą osobę z niepełnosprawnością?

- Dajesz młodej osobie z niepełnosprawnością szansę na rozpoczęcie życia zawodowego.
- Zarówno Twoi pracownicy, partnerzy, jak i klienci postrzegają to jako pozytywne.
- Jeśli stanowisko szkoleniowe jest odpowiednie, zyskasz wydajnych i zmotywowanych stażystów i przyszłych specjalistów.
- I wreszcie: oszczędzasz na rekompensatach. Na każdego stażystę z niepełnosprawnością przypadają dwa lub nawet trzy obowiązkowe stanowiska pracy dla osób ze znacznym stopniem niepełnosprawności - nawet w pierwszym roku po ukończeniu szkolenia.

Funded by the European Union

06 Czynniki społeczne

Społeczna odpowiedzialność biznesu (CSR)

- Stale zyskuje na znaczeniu w ostatnich latach. Istnieją różne powody, dla których firmy angażują się w CSR.
- Dla wielu firm jest to świadoma część ich filozofii, aby wnieść pozytywny wkład w dobrobyt społeczeństwa, pracowników lub środowiska.

Funded by the European Union

06 Czynniki społeczne

Społeczna odpowiedzialność biznesu 2

- Z drugiej strony, inni opierają swoje działania bardziej na rosnących oczekiwaniach społecznych i wytycznych politycznych.
- Nawet jeśli, na przykład, wymóg sprawozdawczości UE dotyczy głównie dużych firm, muszą one również przedstawiać wysiłki na rzecz zrównoważonego rozwoju w swoich łańcuchach wartości w ramach sprawozdawczości.
- Od małych i średnich dostawców coraz częściej wymaga się przeprowadzania audytów CSR, a nawet systematycznego raportowania zrównoważonego rozwoju.

Funded by the European Union

06 Czynniki społeczne

Ekonomiczna wartość dodana

- Niezależnie od motywacji do prowadzenia działań CSR, jedno jest pewne: zaangażowanie społeczne zawsze wiąże się z bezpośrednimi korzyściami ekonomicznymi, czy to w postaci wzrostu reputacji w społeczeństwie, czy też pozycji atrakcyjnego dostawcy i partnera dla klientów i pracowników.
- Dziś działalność przedsiębiorcza i odpowiedzialność społeczna idą w parze - nie czyni to CSR luksusem, ale raczej czymś, z czego firmy mogą czerpać korzyści ekonomiczne.

Funded by the European Union

06 Czynniki społeczne

Wizerunek i uznanie społeczne 1

- Wiele osób ma uprzedzenia, że osoby z niepełnosprawnościami nie mogą pracować tak samo jak inni, ale to nieprawda.
- Firmy, które mają pozytywne doświadczenia z pracownikami o znacznym stopniu niepełnosprawności, powinny informować o tym publicznie, aby zachęcić innych.
- Za wieloma firmami integracyjnymi stoją sponsorzy społeczni, którzy chcą zaoferować osobom, którymi się opiekują, pracę w rzeczywistych warunkach.

Funded by the European Union

06 Czynniki społeczne

Wizerunek i uznanie społeczne 2

- Obserwujemy jednak, że prywatne firmy coraz częściej rozwijają koncepcje integracji.
- Są to zazwyczaj firmy zainteresowane korzyściami kompensacyjnymi, ale także z natury otwarte.
- Wiele z nich zgłasza, że atmosfera w pracy poprawia się, gdy w firmie pracują z niepełnosprawnością koledzy.
- Wniosek z tego doświadczenia jest taki, że potrzebna jest większa wymiana informacji na temat procesów i wrażliwości, na czym skorzystają również inni pracownicy.

Funded by the European Union

06 Czynniki społeczne

Zdobądź nagrodę - i zyskaj rozgłos 1

- Zdobycie nagrody za bycie na szczycie firm, jeśli chodzi o integrację, jest czymś, co pozytywnie wpływa na ogólną reputację i popularność, jeśli chodzi o rywalizację o najlepsze talenty i zmotywowaną siłę roboczą.
- Nagrody istnieją w wielu krajach i na różnych poziomach.

Funded by the European Union

06 Czynniki społeczne

PORTUGALIA: Marka „Pracodawca Włączający”

- Ma na celu promowanie uznania i publicznego wyróżnienia otwartych i włączających praktyk zarządzania opracowanych przez pracodawców dla osób z niepełnosprawnościami.

- Przyznawana tym, którzy w ciągu 2 lat poprzedzających złożenie wniosku wyróżniają się praktykami referencyjnymi w dziedzinie rekrutacji, rozwoju i awansu; utrzymania i wznowienia; dostępności; usług i relacji ze społecznością.

- **Marka Pracodawca Włączający**: Przyznawana osobom wyróżniającym się w jednej lub kilku domenach.

- **Inclusive Employer Excellence Brand**: Przyznawana osobom wyróżniającym się we wszystkich domenach.

Funded by the European Union

06 Czynniki społeczne

NIEMCY: „Inclusion Award for the Economy »

- Na przykład w Niemczech istnieje «Inclusion Award for the Economy”, a także dodatkowe nagrody Inclusion Award przyznawane przez poszczególne niemieckie landy.

INKLUSIONSPREIS BERLIN 2023

VORBILDLICHE BESCHÄFTIGUNG UND AUSBILDUNG VON MENSCHEN MIT SCHWERBEHINDERUNG

Inklusionspreis für die Wirtschaft 2024

Funded by the European Union

06 Czynniki społeczne

Zdobądź nagrodę - i zyskaj rozgłos 2

- Kryteria stosowane w celu wyłonienia zwycięzcy nagrody są zazwyczaj przejrzyste, więc wiesz dokładnie, co Twoja firma musi ustalić.

Funded by the European Union

06 Czynniki społeczne

NIEMCY: Typowe kryteria przyznania nagrody

- ✓ Jaki jest wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych?
- ✓ Czy istnieje specjalne zaangażowanie na rzecz osób z niepełnosprawnościami sensorycznymi, upośledzeniami poznawczymi, upośledzeniami umysłowymi lub osób starszych z niepełnosprawnościami?
- ✓ Czy istnieje umowa integracyjna?
- ✓ Czy istnieje firmowy program zarządzania integracją?
- ✓ Czy opracowano i zintegrowano z codziennym życiem zawodowym innowacyjne, kreatywne i/lub przyszłościowe pomoce lub koncepcje pracy, które umożliwiają lub ułatwiają pracę osobom z niepełnosprawnościami?
- ✓ zaangażowanie w szkolenie/zatrudnianie młodych osób z niepełnosprawnościami
- ✓ zaangażowanie w pracę w niepełnym wymiarze godzin dla osób z niepełnosprawnościami
- ✓ zaangażowanie w zatrudnianie kobiet ze znacznym stopniem niepełnosprawności

Funded by the European Union

06 Czynniki społeczne

Zdobądź nagrodę - i zyskaj rozgłos 3

- Jeśli zamierzasz ubiegać się o nagrodę lub zostać do niej zgłoszonym, jest to właściwy moment, aby zastanowić się, co możemy zrobić jeszcze lepiej oraz wzmocnić dialog i mechanizmy informacji zwrotnej między kierownictwem a pracownikami.

- Wyżej wymienione kryteria pomagają w pracy nad różnymi elementami, które budują integracyjne środowisko i miejsce pracy w Twojej firmie.

Funded by the European Union

REFLEKSJA 4

Poświęć 15 minut na zastanowienie się* (brain-write), w jaki sposób TWOJA firma lub przedsiębiorstwo mogłoby skorzystać...

Weźmy na przykład pod uwagę:
- **Twoją grupę docelową / klientów**
- **Twoich partnerów do współpracy**
- **eksplorację nowych grup docelowych**
- **Twój obecny CSR**
- **obecne słabości, które możesz napotkać w wynikach biznesowych.**

***brain-write: jak burza mózgów, ale w formie pisemnej; metoda skojarzeń, w której notujesz wszystko, co przychodzi ci do głowy.**

Funded by the European Union

Czynniki zachęcające firmy do zatrudniania osób z niepełnosprawnościami

07 Czynniki organizacyjne

Funded by the European Union

07 Czynniki organizacyjne

Wprowadzenie

Oprócz prawnych, finansowych i społecznych aspektów zatrudniania lub szkolenia osób z niepełnosprawnościami, które zazwyczaj postrzegane są z perspektywy zewnętrznej, istnieją również wewnętrzne aspekty w firmie lub organizacji, które przemawiają za zatrudnianiem osób z niepełnosprawnościami.

Funded by the European Union

07 Czynniki organizacyjne

Niedobór wykwalifikowanych pracowników

- Aspektem, który ma znaczenie w wielu sektorach i krajach w Europie, jest niedobór wykwalifikowanych pracowników.
- Prowadzi to niemal naturalnie do wniosku, że konieczne jest lepsze wykorzystanie potencjału krajowego.
- Świadomość pracodawców i menedżerów HR powinna uwzględniać fakt, że istnieje szereg z niepełnosprawnością, pomimo których można pracować w wykwalifikowany sposób.

Funded by the European Union

07 Czynniki organizacyjne

Różnorodność przynosi kreatywność i innowacyjność

- Ludzie, którzy radzą sobie z ograniczeniami w codziennym życiu, wnoszą również nowe i nieznane sposoby myślenia do swojej pracy.
- Badania pokazują, że kolorowe zespoły pracują bardziej kreatywnie i lepiej niż jednolite grupy robocze.
- To właśnie różnorodność mocnych stron sprawia, że firmy są konkurencyjne.
- Coraz więcej pracodawców odkrywa fakt, że osoby z niepełnosprawnościami stanowią tu szczególny potencjał.

Funded by the European Union

07 Czynniki organizacyjne

Praca zespołowa

- Każda osoba żyjąca z niepełnosprawnością ma duże doświadczenie, jeśli chodzi o pracę zespołową.

- Wnosząc swoje mocne strony, prosząc innych o pomoc lub korzystając z pomocy.

- Wymaga to cech, które można dobrze wykorzystać w życiu zawodowym.

Funded by the European Union

07 Czynniki organizacyjne

Integracyjna kultura korporacyjna

- Firmy integracyjne są bardziej kreatywne, mają większy potencjał ekonomiczny, pracują wydajniej i cieszą się lepszą reputacją.
- Oprócz sukcesu firmy, wszyscy pracownicy odnoszą korzyści z integracyjnej kultury korporacyjnej na poziomie społecznym.

Funded by the European Union

07 Czynniki organizacyjne

Zalety zespołów integracyjnych to:

- Wysoka motywacja pracowników z niepełnosprawnością jest przenoszona na zespół
- Umiejętności rozwiązywania problemów są trenowane
- Zwiększa się odporność
- Poszerzają się osobiste horyzonty
- Zachęca się do zmiany perspektywy
- Promowane są empatia i umiejętności społeczne
- Zmniejsza się liczba uprzedzeń
- Uczy się interakcji opartej na wdzięczności
- Zwiększa się zadowolenie pracowników
- Odciążenie wykwalifikowanych pracowników jest możliwe, gdy pracownicy ze znaczną i głęboką niepełnosprawnością podejmują się działań pomocniczych i niszowych.

Funded by the European Union

REFLEKSJA 5

Poświęć 10 minut na analizę SWOT* scenariusza „firma zatrudniła osobę z niepełnosprawnością”.

Weź pod uwagę:
- Twój zespół / pracowników
- obecne umiejętności w zespole / braki umiejętności w zespole
- obecną atmosferę i współpracę
- dalsze szkolenia i oferty szkoleniowe w zakresie umiejętności miękkich Twojej firmy

***SWOT= mocne i słabe strony, szanse i zagrożenia**

Funded by the European Union

Czynniki zachęcające firmy do zatrudniania osób z niepełnosprawnościami

08 Źródła

Funded by the European Union

08 Źródła

https://nda.ie/disability-policy/european-policy-and-legislation

https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8376&furtherPubs=yes

https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1137&langId=de

https://www.albbw.de/fuer-unternehmen/vielfalt-als-erfolgsfaktor

https://www.rehadat-gutepraxis.de/inklusion-gestalten/inklusionsvereinbarungen/

https://www.rehadat-gutepraxis.de/inklusion-gestalten/aktionsplaene/

https://csr-news.org/2011/09/06/kollegen-mit-behinderung-unternehmer-bauen-vorurteile-ab/

https://www.zbfs.bayern.de/imperia/md/content/blvf/integrationsamt/joberfolg/joberfolg2024_informationen_und_bewertungskriterien_barrierefrei.pdf

https://www.gdw-mitte.de

Funded by the European Union

08 Źródła

CYPR

http://www.dmsw.gov.cy/dmsw/dsid/dsid.nsf/All/F6F04D1FF1A1ED8BC2257AA30026FB41?OpenDocument

https://www.mlsi.gov.cy/mlsi/dl/dl.nsf/All/A72160EC9593EE23C22587880048B0D3?OpenDocument

http://www.dmsw.gov.cy/dmsw/dsid/dsid.nsf/dsipd26_en/dsipd26_en?OpenDocument

NIEMCY

https://www.bpb.de/themen/inklusion-teilhabe/behinderungen/521209/menschen-mit-behinderung-am-arbeitsmarkt/#node-content-title-3

https://www.iab-forum.de/beschaeftigung-von-menschen-mit-schwerbehinderung-die-ausgleichsabgabe-wirkt/

https://www.beratungskompass-inklusion.de/foerderung/

https://www.talentplus.de/foerderung/foerderfinder/

https://www.bmas.de/DE/Soziales/Teilhabe-und-Inklusion/Nationaler-Aktionsplan/nationaler-aktionsplan-2-0.html

Funded by the European Union

08 Źródła

GRECJA

https://www.paratiritirioanapirias.gr/storage/app/uploads/public/5f8/755/ed6/5f8755ed6e18f613536692.pdf

https://www.edf-feph.org/content/uploads/2023/05/hr7_2023_press-accessible.pdf

POLSKA

https://pfzw.pl/category/aktualnosci/

https://minskmazowiecki.praca.gov.pl/dla-pracodawcow-i-przedsiebiorcow/zatrudnianie-niepelnosprawnych

PORTUGALIA

https://www.iefp.pt/estruturas-de-servicos-apoio

http://www.inr.pt/produtos-de-apoio

https://www.iefp.pt/apoios-incentivos

https://www.iefp.pt/qualificacao-de-pessoas-com-deficiencia-e-incapacidade

http://www.seg-social.pt/prestacao-social-para-a-inclusao

Funded by the European Union

DZIĘKUJĘ

Kontakt:

Więcej informacji:

https://jobs4all-project.eu/

Zatrudnienie powinno być dostępne dla wszystkich.

Funded by the European Union