JOBS 4ALL

Pakiet dla Pracodawców

Moduł 4:
Jak Stworzyć Integracyjną Kulturę Pracowniczą

The European Commission's support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents, which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein. Project N°: 2021-2-EL02-KA220-YOU-000049207

Funded by the European Union

JOBS 4ALL

YOUTH AND LIFELONG LEARNING FOUNDATION

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

Konsorcjum JOBS4ALL

- Konsorcjum składa się z 7 organizacji z 5 krajów europejskich, z których każda ma własne doświadczenie i specjalizację.
- Ich celem jest zmotywowanie ludzi do stania się aktywnymi obywatelami swoich społeczności i wyjścia 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 Cele modułu 4

02 Wprowadzenie

03 Zatrudnienie

04 Dobre praktyki

05 Zalecenia

06 Źródła

Funded by the European Union

Jak stworzyć Integracyjną Kulturę Pracowniczą

01 Cele Modułu 4

Funded by the European Union

Cele modułu 4

Zidentyfikować i zrozumieć najlepsze praktyki, które koncentrują się na budowaniu różnorodnego miejsca pracy, szczególnie jeśli chodzi o zachowania, języki i kulturę.

Identyfikacja potencjalnych braków, luk lub błędów w istniejącej kulturze, które mogą utrudniać integrację osób niepełnosprawnych.

Funded by the European Union

Jak stworzyć Integracyjną Kulturę Pracowniczą

02 Wprowadzenie

Funded by the European Union

Kultura firmy sprzyjająca włączeniu społecznemu

Wprowadzenie

Czym jest “włączenie”?

"Fakt lub polityka zapewniania równych szans i zasobów osobom, które w przeciwnym razie mogłyby ich nie otrzymać, na przykład osobom niepełnosprawnym lub należącym do grup mniejszościowych".
- Oxford

Funded by the European Union

Kultura firmy sprzyjająca włączeniu społecznemu

Wprowadzenie

Czym jest “Luka w zatrudnianiu”?

- Jest to różnica w punktach procentowych średniej stopy zatrudnienia między osobami pełnosprawnymi i niepełnosprawnymi w wieku produkcyjnym.
- Europejskie Forum Osób Niepełnosprawnych ujawnia utrzymującą się lukę w dostępie do wysokiej jakości zatrudnienia dla osób niepełnosprawnych.
- Raport pokazuje, że tylko 51,3% aktywnych zawodowo osób niepełnosprawnych w wieku produkcyjnym w UE jest zatrudnionych za wynagrodzeniem, w przeciwieństwie do 75,7% osób bez niepełnosprawności.

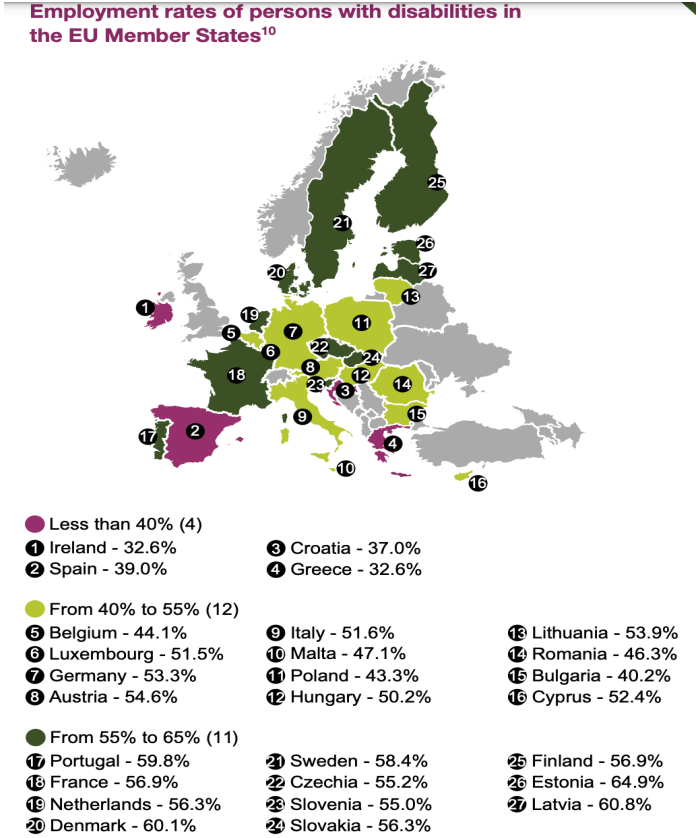
Funded by the European Union

Jak stworzyć Integracyjną Kulturę Pracowniczą

03 Zatrudnienie

Funded by the European Union

Wskaźniki zatrudnienia w poszczególnych krajach



Dane Eurostatu z 2020 r. pokazują, że średnia luka w zatrudnieniu osób niepełnosprawnych w 27 państwach członkowskich UE wynosiła 24,4 punktu procentowego w porównaniu ze wskaźnikiem zatrudnienia osób pełnosprawnych. Różni się ona jednak znacznie w poszczególnych państwach członkowskich.

Najwyższe zatrudnienie osób niepełnosprawnych

Luki wystąpiły w Irlandii (38,6 pp), Belgii (36,3 pp), Bułgarii (33 pp), Chorwacji (32,9 pp) i Niemczech (32,4 pp).

Najniższe luki w zatrudnieniu mogą wynosić

we Włoszech (14,9 pp), na Łotwie (16,7 pp), w Danii (18,1 pp) i Portugalii (18,2 pp).

Funded by the European Union

Jak stworzyć Integracyjną Kulturę Pracowniczą

04 Dobre Praktyki

Funded by the European Union

Dobre Praktyki 1

Zasady włączania/ Umowy

Umowy integracyjne są instrumentem promowania uczestnictwa osób niepełnosprawnych w życiu zawodowym.
Firmy i przedstawiciele pracowników mogą uzgodnić konkretne cele i środki, które są indywidualnie dostosowane do firmy.

Zaangażowanie liderów

Zapewnienie widocznego zaangażowania ze strony kierownictwa we wspieranie kultury integracji. Liderzy powinni być orędownikami inicjatyw na rzecz różnorodności, równości i integracji.

Szkolenie i świadomość

Niezbędne są ciągłe programy szkoleniowe dotyczące świadomości niepełnosprawności i integracji. Programy te edukują pracowników na temat wyzwań stojących przed osobami niepełnosprawnymi.

Funded by the European Union

Dobre Praktyki 2

Dostępna komunikacja

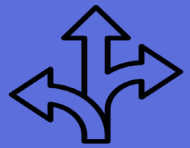
Upewnienie się, że wszystkie kanały komunikacji, w tym dokumenty wewnętrzne, wiadomości e-mail i platformy cyfrowe, są dostępne dla osób o różnych umiejętnościach.

Język integracyjny

Promowanie używania inkluzywnego języka, który szanuje godność i indywidualność osób niepełnosprawnych. Obejmuje to używanie języka opartego na ludziach, koncentrowanie się na osobie, a nie na jej niepełnosprawności oraz unikanie stereotypów lub stygmatyzującego języka.

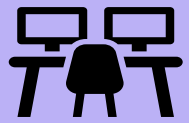
Funded by the European Union

Dobre Praktyki 3

Grupy Zasobów Pracowniczych (ERGs)	Mentoring i Sponsoring	Elastyczna Organizacja Pracy
		
Ustanowienie ERG poświęconych integracji osób niepełnosprawnych zapewnia pracownikom platformę do nawiązywania kontaktów, dzielenia się doświadczeniami i promowania integracji.	Relacje mentorskie mogą zapewniać wskazówki i możliwości nawiązywania kontaktów, podczas gdy sponsoring obejmuje wspieranie rozwoju kariery poszczególnych osób w organizacji.	Praktyka ta uwzględnia fakt, że pracownicy mogą mieć różne wymagania dotyczące godzin pracy, lokalizacji lub struktury pracy, aby mogli osiągać jak najlepsze wyniki.

Funded by the European Union

Dobre Praktyki 4

Dostępne udogodnienia	Wydarzenia i aktywności integracyjne	Proces dostosowania
		
Obejmuje to zapewnienie podjazdów, wind, dostępnych toalet i innych udogodnień, aby zapewnić, że miejsce pracy jest przyjazne i dostępne dla pracowników z trudnościami w poruszaniu się lub innymi niepełnosprawnościami.	Weź pod uwagę różnorodne potrzeby, takie jak zapewnienie tłumaczy języka migowego, dostępnych miejsc lub alternatywnych formatów materiałów. Wydarzenia integracyjne tworzą poczucie przynależności dla wszystkich pracowników.	Ustanowienie jasnego i poufnego procesu wnioskowania i wdrażania udogodnień.

ed by
uropean Union

REFLEKSJE

Poświęć 20 minut na udzielenie odpowiedzi na te pytania.

Pytania Dotyczące poszukiwania skarbów

- Znajdź i nazwij różne sposoby umożliwiające dostęp osobom niepełnosprawnym.
- Znajdź i nazwij funkcje dla osób niepełnosprawnych w bankomacie.
- Znajdź i nazwij bariery dla osób niepełnosprawnych, które nie mają niepełnosprawności ruchowej.
- Znajdź i nazwij miejsce, w którym osoba niesłysząca może wykonać połączenie telefoniczne.
- Znajdź i nazwij miejsce, w którym osoba poruszająca się na wózku inwalidzkim może zamówić jedzenie.
- Policz liczbę miejsc parkingowych przeznaczonych dla kierowców z niepełnosprawnościami w Twoim miejscu pracy
- Wymień miejsce w pobliżu miejsca pracy, które jest dostępne.
- Znajdź i nazwij miejsce z łazienką dostępną dla osób na wózkach inwalidzkich.
- Znajdź i nazwij powierzchnie dotykowe dla osób niewidomych.

Funded by the European Union

Jak stworzyć Integracyjną Kulturę Pracowniczą

05 Zalecenia

Funded by the European Union

Firmy konsultingowe i organizacje non-profit 1

Różnorodność i zdolność:

- Diversity and Ability to wielokrotnie nagradzane przedsiębiorstwo społeczne prowadzone przez i dla osób niepełnosprawnych, torujące drogę do przyszłości, w której wszyscy są mile widziani i włączani.
- Focus: Diversity & Ability oferuje usługi doradcze i programy szkoleniowe w zakresie integracji osób niepełnosprawnych i dostępności.

https://diversityandability.com/

Funded by the European Union

Firmy konsultingowe i organizacje non-profit 2

PurpleSpace:

- PurpleSpace to jedyne na świecie centrum networkingu i rozwoju zawodowego dla niepełnosprawnych pracowników, liderów sieci i grup zasobów oraz sojuszników ze wszystkich sektorów i branż.
- Focus: PurpleSpace to centrum rozwoju zawodowego dla niepełnosprawnych pracowników i liderów sieci.
  Zapewnia zasoby i możliwości nawiązywania kontaktów.

https://www.purplespace.org/

Funded by the European Union

Firmy konsultingowe i organizacje non-profit 3

Organizacje badawcze i ośrodki analityczne

Europejska Sieć na rzecz Społecznej Odpowiedzialności Biznesu (CSR Europe)

- Focus: CSR Europe zajmuje się różnymi aspektami społecznej odpowiedzialności biznesu, w tym różnorodnością i integracją.
- Bonus: Narzędzie oceny wielokulturowej różnorodności i integracji

https://www.csreurope.org/

Funded by the European Union

Firmy konsultingowe i organizacje non-profit 4

Organizacje badawcze i ośrodki analityczne

Europejskie Forum Osób Niepełnosprawnych(EDF):

- EDF jest niezależną organizacją pozarządową zrzeszającą reprezentatywne organizacje osób niepełnosprawnych z całej Europy.
- Są one prowadzone przez osoby niepełnosprawne i ich rodziny.
- Focus: jest organizacją parasolową działającą na rzecz praw osób niepełnosprawnych. Zapewnia zasoby i wskazówki dotyczące integracyjnych miejsc pracy.

https://www.edf-feph.org/

Funded by the European Union

Jak stworzyć Integracyjną Kulturę Pracowniczą

06 Źródła

Funded by the European Union

Źródła

https://www.edf-feph.org/publications/human-rights-report-2023-the-right-to-work/

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

https://www.oxfordlearnersdictionaries.com/definition/english/inclusion#:~:text=%2F%C9%AAn%CB%88klu%CB%90%CA%92n%2F,the%20fact%20of%20being%20included

https://askearn.org/learning-center/course/lead-the-way

https://www.thanksben.com/the-definitive-guide-to-disability-inclusion-in-the-workplace

https://worldinstituteondisabilityblog.files.wordpress.com/2016/01/disability-awareness-workshop.pdf

Funded by the European Union

DZIĘKUJĘ

Skontaktuj się z nami przez

Więcej informacji można znaleźć na stronie internetowej projektu pod adresem:

https://jobs4all-project.eu/

Zatrudnienie powinno być dostępne dla wszystkich.

Funded by the European Union