



Część 3: Przepisy prawa na poziomie krajowym w celu zatrudnienia i przygotowania pracownika z ASD

Krajowe dokumenty normatywne dotyczące praw pracowniczych i praw osób niepełnosprawnych według krajów

Wszystkie przepisy europejskie są obowiązkowe dla jej krajów członkowskich. Na poziomie krajowym każdy ma kompetencje do opracowywania ustawodawstwa, które jest zawsze bardziej liberalne niż poprzedni poziom administracyjny. A wszystko to po kolei z poszanowaniem międzynarodowych ram prawnych.

W tej części rozważymy różne aspekty przepisów prawa pracy i inicjatyw na rzecz zatrudnienia mających zastosowanie do osób z ASD. W materiałach do pobrania można zapoznać się z badaniem porównawczym dla następujących krajów: Hiszpania, Polska, Włochy, Cypr i Serbia.

Aby zastanowić się nad tym jak to jest w Twoim kraju, zalecamy wypełnienie kwestionariusza (Działanie 6) i zachęcamy do uzupełnienia swojej wiedzy.

Poprzednie ćwiczenie służyło poznaniu punktu wyjścia wiedzy o własnym kraju. Teraz zalecamy wypełnienie drugiego kwestionariusza i pracę nad zbadaniem istotnych informacji o charakterze prawnym z kraju pochodzenia. Zachęcamy do uzupełnienia swojej wiedzy.

Wyszukiwanie zostanie podzielone na przepisy, które chronią prawa człowieka / obowiązujące przepisy dotyczące zatrudnienia i niepełnosprawności.

Druga część będzie ukierunkowana na zbadanie konkretnych odniesień prawnych w kwestii autyzmu.

Następnie możecie zagłębić się w sytuację studiów przypadku Hiszpanii, Polski, Włoch, Cypru i Serbii, czytając materiał do pobrania.



Strategia firmy przy zatrudnianiu osób z ASD (osoby z niepełnosprawnością)

Ramy prawne

Pracodawcy są prawnie zobowiązani do wspierania i dokonywania racjonalnych dostosowań dla niepełnosprawnych pracowników skoncentrowanych na procesie rekrutacji, środowisku fizycznym, miejscu i czasie pracy pracownika i może to obejmować dostęp do takich rzeczy, jak specjalistyczne szkolenia dla firm i pracowników. Każda strategia mająca na celu bardziej odpowiedzialne zarządzanie niepełnosprawnością w sferze wpływów firmy musi uwzględniać następujące ramy prawne:

Międzynarodowa Konwencja Praw Osób Niepełnosprawnych

Wskaże konkretne prawa osób niepełnosprawnych, na które firma musi zwrócić uwagę i jak zapobiegać ewentualnemu negatywnemu wpływowi na Twoje prawa w oparciu o międzynarodowe nieraportowane zasady (CO).

Prawa te uzupełniają prawa ustanowione w innych międzynarodowych i europejskich instrumentach dotyczących praw człowieka, które mają również zastosowanie do osób niepełnosprawnych.

Jego główną osią jest prawo do równości i niedyskryminacji ze względu na niepełnosprawność.

Zasady przewodnie dotyczące biznesu i praw człowieka

Zasady przewodnie mają zastosowanie do wszystkich firm, niezależnie od ich wielkości, sektora, lokalizacji, własności i struktury.

„Szacunek” oznacza, że firmy muszą zapobiegać, łagodzić i, w razie potrzeby, naprawiać możliwe negatywne konsekwencje dla praw człowieka, które ich działalność mogła spowodować lub przyczynić się do spowodowania ich działalności, produktów lub usług, nawet jeśli te skutki spowodowane zostały przez ich dostawcę lub relacje biznesowe.

Agenda 2030 i Cele Zrównoważonego Rozwoju

Posłużą one jako przewodnik do identyfikacji działań, które pozwolą wzmocnić rolę osób niepełnosprawnych w naszych społeczeństwach. Posłużą również do wyjaśniania i komunikowania, jakie prawa są wspierane przez firmę w taki sposób, aby wspierać sojusze zarówno wewnętrzne, jak i ze stronami trzecimi, budującymi społeczeństwo, które nikogo



nie pozostawia w tyle. (MOŻLIWOŚĆ).

Te trzy osie pozwolą:

- Wziąć za punkt odniesienia w strategii firmy jednolite zasady, które zostały uznane na arenie międzynarodowej.
- Upewnić się, że firma nie ma negatywnego wpływu na prawa osób niepełnosprawnych, nie tylko w miejscu pracy, ale także w całym obszarze oddziaływania firmy (klienci, produkty i usługi, środowisko pracy i biznesowe itp.).
- Upewnić się, że wdrożono niezbędne mechanizmy w celu zapobiegania, łagodzenia i naprawy takich skutków.
 - Zaangażować się w Agendę 2030, wyjaśniając i komunikując wkład firmy w SDGs związane z osobami niepełnosprawnymi.

Kierunki i kroki do pracodawcy w zakresie promowania integracji osób niepełnosprawnych

Początkowym błędem jest ograniczanie talentu do określonego profilu. Strategia selekcji powinna koncentrować się na kompetencjach zawodowych, umiejętnościach, postawach i wartościach, ostatecznie na talencie, a nie na etykietach. Różnorodność kompetencji, doświadczeń i wizji to szansa dla firm, które muszą skupić się na przyciąganiu najlepszych, a nie na aspektach związanych z talentami (wiek, płeć, niepełnosprawność, pochodzenie itp.).

W oparciu o prawa chronione Konwencją oraz procedurę ustanowioną przez Zasady przewodnie w celu zapewnienia, że firmy przestrzegają praw człowieka, odpowiedzialność korporacyjną wobec osób niepełnosprawnych można wzmocnić poprzez ustanowienie następujących kroków:

KROK 1 Publiczne zaangażowanie na rzecz praw osób niepełnosprawnych

- *Wskazówka: Zawsze skuteczniejsze i bardziej praktyczne będzie wykorzystanie już ustanowionych systemów zarządzania w celu włączenia elementów związanych z prawami osób niepełnosprawnych, niż tworzenie nowego systemu od podstaw.*

KROK 2 Zidentyfikuj możliwy negatywny wpływ na prawa osób niepełnosprawnych w obszarze oddziaływania firmy.



KROK 3 Ustanów procedury i osoby odpowiedzialne za zapobieganie, łagodzenie i naprawianie możliwych skutków, a także informowanie o poczynionych postępach

- *Wskazówka: Firma musi poinformować wszystkie osoby w momencie zatrudnienia o zobowiązaniu firmy w odniesieniu do niepełnosprawności i zaoferować wymagane szkolenie, aby wszyscy ludzie zrozumieli te prawa.*

KROK 4 Przyczynić się do realizacji celów zrównoważonego rozwoju związanych z niepełnosprawnością.

W szczególności osoby niepełnosprawne są wymieniane jedenaście razy w celach i/lub wskaźnikach SDGs (w celach 4, 8, 10, 11 i 17), co oznacza szansę i odpowiedzialność ze strony firm w odniesieniu do tej grupy.

Przepisy prawne dotyczące zatrudnienia pracownika z ASD (osoby z niepełnosprawnością)

Odmawianie pracownikom racjonalnych usprawnień stanowi dyskryminację na mocy dyrektywy o równości zatrudnienia, chyba że stosowanie tych usprawnień stanowiłoby „nieproporcjonalne obciążenie” dla pracodawcy. W tym przypadku „nieproporcjonalne obciążenie” odnosi się do kosztów finansowych proponowanych usprawnień, wpływu na czas i produktywność personelu, przy jednoczesnym rozważeniu, czy europejski pracodawca może uzyskać dostęp do środków publicznych, takich jak Fundusz Rozsądnych Udogodnień, który może pomóc w uzyskaniu wsparcia.

Aby zastanowić się jak to wygląda w Twoim kraju zalecamy wypełnienie kwestionariusza (Działanie 12), opierając odpowiedzi na własnym doświadczeniu osobistym i zawodowym. Zachęcamy do uzupełnienia swojej wiedzy.

Poprzednie ćwiczenie służyło poznaniu punktu wyjścia wiedzy o własnym kraju. Teraz zalecamy wypełnienie drugiego kwestionariusza i pracę nad zbadaniem istotnych informacji o charakterze prawnym z Twojego kraju pochodzenia.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

OPPORTUNITIES 4
AUTISM

W materiałach do pobrania z tej sekcji można znaleźć analizę porównawczą pięciu krajów europejskich (Hiszpanii, Polski, Włoch, Cypru i Serbii) na temat tego, czego wymagają przepisy prawne przy zatrudnianiu osoby z autyzmem.

Zacznijemy od prawnego uznania choroby, zobaczymy rodzaje umów i warunki pracy, także ulgi podatkowe dla firm, a na koniec zobaczymy, jak te kraje starają się podnosić świadomość dotyczącą integracji pracowników z ASD.



Szczecińska
Szkoła Wyższa



c e s i e
the world is only one creature



FUNDACIÓN
Intras