



Ενότητα 3: Νομοθετικές διατάξεις σε εθνικό επίπεδο για την πρόσληψη και προετοιμασία υπαλλήλου με ΔΑΦ

Εθνικά κανονιστικά έγγραφα για τα δικαιώματα απασχόλησης και αναπηρίας ανά χώρα

Όλοι οι ευρωπαϊκοί κανονισμοί είναι υποχρεωτικοί για τις χώρες μέλη του. Σε εθνικό επίπεδο, ο καθένας έχει την αρμοδιότητα να αναπτύξει νομοθεσία που είναι πάντα πιο ανεκτική από το προηγούμενο διοικητικό επίπεδο. Και όλα αυτά με τη σειρά τους, σεβόμενοι το διεθνές νομοθετικό πλαίσιο.

Σε αυτή την ενότητα, θα εξετάσουμε διάφορες πτυχές των εργατικών νομικών διατάξεων και των πρωτοβουλιών απασχόλησης που ισχύουν για άτομα με ΔΑΦ. Μπορείτε να συμβουλευτείτε μια συγκριτική μελέτη στο υλικό λήψης για τις ακόλουθες χώρες: Ισπανία, Πολωνία, Ιταλία, Κύπρος και Σερβία.

Προκειμένου να σκεφτείτε και να λάβετε υπόψη τη χώρα της περιοχής σας, σας συνιστούμε να δημιουργήσετε το ερωτηματολόγιο (Δραστηριότητα 6) και σας προσκαλούμε να ερευνήσετε και να συμπληρώσετε τις πληροφορίες που ακόμα δεν γνωρίζετε.

Η προηγούμενη δραστηριότητα χρησίμευσε για να γνωρίσετε το σημείο εκκίνησης της γνώσης της χώρας σας. Τώρα, σας συνιστούμε να κάνετε το δεύτερο ερωτηματολόγιο και να εργαστείτε για τη διερεύνηση σχετικών πληροφοριών νομικής φύσης από τη χώρα καταγωγής σας, πληροφορίες που ακόμα δεν γνωρίζετε.

Η αναζήτηση θα χωριστεί σε νομοθεσία που προστατεύει τα Ανθρώπινα Δικαιώματα / Ισχύουσα νομοθεσία για την απασχόληση και την αναπηρία.

Το δεύτερο μέρος θα κατευθυνθεί στη διερεύνηση συγκεκριμένων νομικών αναφορών στο θέμα του αυτισμού.

Μετά από αυτό, μπορείτε να εξερευνήσετε την κατάσταση των περιπτώσιολογικών μελετών της Ισπανίας, της Πολωνίας, της Ιταλίας, της Κύπρου και της Σερβίας διαβάζοντας το υλικό λήψης.



Η στρατηγική της εταιρείας κατά την πρόσληψη ατόμων με ΔΑΦ (άτομο με αναπηρία)

Νομικό πλαίσιο

Οι εργοδότες είναι νομικά υποχρεωμένοι να υποστηρίζουν και να κάνουν εύλογες προσαρμογές για τους εργαζομένους με αναπηρία με επίκεντρο τη διαδικασία πρόσληψης, το φυσικό περιβάλλον, το πού και πότε εργάζεται ένας εργαζόμενος και μπορεί να περιλαμβάνει πρόσβαση σε πράγματα όπως εξειδικευμένη εκπαίδευση για εταιρείες και εργαζομένους.

Οποιαδήποτε στρατηγική αποσκοπεί στην πιο υπεύθυνη διαχείριση της αναπηρίας στη σφαίρα επιρροής της εταιρείας πρέπει να λαμβάνει υπόψη τα ακόλουθα πλαίσια:

Διεθνής Σύμβαση για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία

Θα υποδεικνύει τα συγκεκριμένα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία στα οποία πρέπει να προσέξει η εταιρεία και πώς να αποτρέψει τυχόν αρνητικό αντίκτυπο στα δικαιώματά σας βάσει διεθνών κανόνων που δεν έχουν αναφερθεί (WHAT).

Αυτά τα δικαιώματα είναι συμπληρωματικά με εκείνα που θεσπίζονται σε άλλα διεθνή και ευρωπαϊκά κείμενα για τα ανθρώπινα δικαιώματα που ισχύουν επίσης για τα άτομα με αναπηρία.

Βασικός της άξονας είναι το δικαίωμα στην ισότητα και τη μη διάκριση λόγω αναπηρίας.

Κατευθυντήριες αρχές για τις επιχειρήσεις και τα δικαιώματα του ανθρώπου

Οι Κατευθυντήριες Αρχές ισχύουν για όλες τις εταιρείες ανεξάρτητα από το μέγεθος, τον τομέα, την τοποθεσία, την ιδιοκτησία και τη δομή τους.

«Σεβασμός» σημαίνει ότι οι εταιρείες πρέπει να προλαμβάνουν, να μετριάσουν και, όταν χρειάζεται, να επιδιορθώνουν τις πιθανές αρνητικές συνέπειες στα ανθρώπινα δικαιώματα που οι δραστηριότητές τους θα μπορούσαν να προκαλέσουν ή να έχουν συμβάλει στην πρόκληση, στις λειτουργίες, τα προϊόντα ή τις υπηρεσίες τους, ακόμη και όταν αυτές οι επιπτώσεις προκαλούνται από προμηθευτές ή επιχειρηματικές σχέσεις.

Ατζέντα 2030 και Στόχοι Βιώσιμης Ανάπτυξης



Θα χρησιμεύσουν ως οδηγός για τον εντοπισμό δράσεων που επιτρέπουν την ενίσχυση του ρόλου των ατόμων με αναπηρία στις κοινωνίες μας. Θα χρησιμεύουν επίσης για να εξηγήσουν και να γνωστοποιήσουν ποια δικαιώματα υποστηρίζονται από την εταιρεία με τέτοιο τρόπο ώστε να καλλιεργούνται συμμαχίες τόσο εσωτερικά όσο και με τρίτα μέρη, οι οποίες χτίζουν μια κοινωνία που δεν αφήνει κανέναν πίσω. (ΕΥΚΑΙΡΙΑ).

Αυτοί οι τρεις άξονες θα επιτρέψουν:

-Λάβετε ως αναφορά στη στρατηγική της εταιρείας, τους ενιαίους κανόνες που έχουν αναγνωριστεί διεθνώς.

-Βεβαιωθείτε ότι η εταιρεία δεν έχει αρνητικό αντίκτυπο στα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία, όχι μόνο στο χώρο εργασίας, αλλά και σε όλη την περιοχή επιρροής της εταιρείας (πελάτες, προϊόντα και υπηρεσίες, εργασιακό και επιχειρηματικό περιβάλλον κ.λπ.).

-Να διασφαλιστεί ότι έχουν τεθεί σε εφαρμογή οι απαραίτητοι μηχανισμοί για την πρόληψη, τον μετριασμό και την αποκατάσταση τέτοιων επιπτώσεων.

-Δέσμευση στην Ατζέντα 2030, εξηγώντας και κοινοποιώντας τη συμβολή της εταιρείας στους ΣΒΑ που σχετίζονται με τα άτομα με αναπηρία.

Κατευθύνσεις και βήματα προς τον εργοδότη για την προώθηση της ένταξης των ατόμων με αναπηρία

Είναι αρχικό λάθος να περιορίζεις το ταλέντο σε ένα συγκεκριμένο προφίλ. Η στρατηγική επιλογής θα πρέπει να επικεντρώνεται στις επαγγελματικές ικανότητες, δεξιότητες, στάσεις και αξίες, ταλέντο και όχι ετικέτες. Η ποικιλομορφία των ικανοτήτων, των εμπειριών και των οραμάτων αποτελεί μια ευκαιρία για τις εταιρείες, οι οποίες πρέπει να επικεντρωθούν στην προσέλκυση των καλύτερων και όχι σε πτυχές εξωγενείς στο ταλέντο (ηλικία, φύλο, αναπηρία, καταγωγή κ.λπ.).

Με βάση τα δικαιώματα που προστατεύονται από τη Σύμβαση και τη διαδικασία που θεσπίζεται από τις Κατευθυντήριες Αρχές για να διασφαλιστεί ότι οι εταιρείες σέβονται τα ανθρώπινα δικαιώματα, η εταιρική ευθύνη έναντι των ατόμων με αναπηρία μπορεί να ενισχυθεί με τη θέσπιση των ακόλουθων βημάτων:

ΒΗΜΑ 1 Δημόσια δέσμευση για τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία



⓪ Συμβουλή: Θα είναι πάντα πιο αποτελεσματικό και πρακτικό να εκμεταλλευόμαστε τα συστήματα διαχείρισης που έχουν ήδη καθιερωθεί για να ενσωματώνουν στοιχεία που έχουν να κάνουν με τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία παρά να δημιουργούμε ένα νέο σύστημα από την αρχή.

ΒΗΜΑ 2 Προσδιορίστε πιθανές αρνητικές επιπτώσεις στα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία στην περιοχή επιρροής της εταιρείας.

ΒΗΜΑ 3 Καθιερώστε τις διαδικασίες και τους υπεύθυνους για την πρόληψη, τον μετριασμό και την αποκατάσταση πιθανών επιπτώσεων, καθώς και την κοινοποίηση της προόδου που έχει επιτευχθεί

⓪ Συμβουλή: Η εταιρεία πρέπει να ενημερώσει όλα τα άτομα κατά τη στιγμή της πρόσληψής τους για τη δέσμευση της εταιρείας σε σχέση με την αναπηρία και να προσφέρει την εκπαίδευση που απαιτείται, ώστε όλοι οι άνθρωποι να κατανοήσουν αυτά τα δικαιώματα.

ΒΗΜΑ 4 Συνεισφέρετε στους ΣΒΑ που σχετίζονται με την αναπηρία.

Συγκεκριμένα, τα άτομα με αναπηρίες αναφέρονται έντεκα φορές στους στόχους ή/και στους δείκτες των ΣΒΑ (στους στόχους 4, 8, 10, 11 και 17), που σημαίνει ευκαιρία και ευθύνη εκ μέρους των εταιρειών σε σχέση με αυτή τη συλλογικότητα.

Νομοθετικές διατάξεις σχετικά με την απασχόληση υπαλλήλου με ΔΑΦ (άτομο με αναπηρία)

Η άρνηση εύλογης διαμονής στους εργαζομένους συνιστά διάκριση σύμφωνα με την οδηγία για την ισότητα στην απασχόληση, εκτός εάν η εφαρμογή της στέγασης θα συνεπαγόταν «δυσανάλογη επιβάρυνση» για τον εργοδότη. Σε αυτήν την περίπτωση, μια «δυσανάλογη επιβάρυνση» σχετίζεται με το οικονομικό κόστος των προτεινόμενων καταλυμάτων, τον αντίκτυπο στον χρόνο και την παραγωγικότητα του προσωπικού, ενώ εξετάζεται επίσης εάν ένας Ευρωπαίος εργοδότης μπορεί να έχει πρόσβαση σε δημόσια χρηματοδότηση όπως το Ταμείο Λογικής Διαμονής που μπορεί να βοηθήσει στην παροχή της στήριξης θέση.



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

OPPORTUNITIES 4
AUTISM

Προκειμένου να σκεφτείτε και να λάβετε υπόψη τη χώρα της περιοχής σας, σας συνιστούμε να φτιάξετε το ερωτηματολόγιο (Δραστηριότητα 12) βασίζοντας τις απαντήσεις σας στη δική σας προσωπική και επαγγελματική εμπειρία. Σας ενθαρρύνουμε να αναζητήσετε και να συμπληρώσετε τις πληροφορίες που δεν γνωρίζετε.

Η προηγούμενη δραστηριότητα χρησίμευσε για να γνωρίσετε το σημείο εκκίνησης της γνώσης της χώρας σας. Τώρα, σας συνιστούμε να κάνετε το δεύτερο ερωτηματολόγιο και να εργαστείτε για τη διερεύνηση σχετικών πληροφοριών νομικής φύσης από τη χώρα καταγωγής σας.

Στο υλικό λήψης αυτής της ενότητας, μπορείτε να βρείτε μια συγκριτική μελέτη πέντε ευρωπαϊκών χωρών (Ισπανία, Πολωνία, Ιταλία, Κύπρος και Σερβία) σχετικά με το τι απαιτούν οι νομικές διατάξεις κατά την πρόσληψη ενός ατόμου με αυτισμό.

Θα ξεκινήσουμε με την νομική αναγνώριση της νόσου, θα δούμε τύπους συμβάσεων και συνθηκών εργασίας, επίσης φορολογικά οφέλη για τις εταιρείες και τέλος θα δούμε πώς αυτές οι χώρες προσπαθούν να ευαισθητοποιήσουν σχετικά με την εισαγωγή εργαζομένων με ΔΑΦ.



Szczecińska
Szkoła Wyższa



cesie
the world is only one creature



FUNDACIÓN
Intras