

W nawiązaniu do Komunikatu w sprawie ubiegania się o logo **Europejskiego Roku Równych Szans dla Wszystkich**, poniżej przedstawiamy opis projektu „Związkowa Promocja i Ochrona Równouprawnienia Osób Niepełnosprawnych w Zatrudnieniu”, który w kontekście promowania równouprawnienia i przeciwdziałania dyskryminacji na rynku pracy ze względu na niepełnosprawność, nawiązujących do celów określonych w Decyzji Parlamentu Europejskiego nr 771/2006/WE z dnia 17.05.2006 r. ustanawiającej *Europejski Rok na rzecz Równych Szans dla Wszystkich (2007) – w kierunku Sprawiedliwego Społeczeństwa*, stanowi uzasadnienie jego przyznania.

Głównym celem projektu „Związkowa Promocja i Ochrona Równouprawnienia Osób Niepełnosprawnych w Zatrudnieniu” jest wzrost uczestnictwa osób niepełnosprawnych w zatrudnieniu na otwartym rynku pracy. Jest on realizowany poprzez wdrożenie modelu działań i rozwiązań mających likwidować dyskryminację osób niepełnosprawnych w przedsiębiorstwach otwartego rynku pracy. Cele projektu Partnerstwo osiąga m.in. poprzez: identyfikację, weryfikację i likwidację barier i mechanizmów utrudniających, a czasem wręcz uniemożliwiających wchodzenie, utrzymanie i powrót na rynek pracy osób niepełnosprawnych. Poprzez kreowanie, sprawdzanie skuteczności i wdrażanie rozwiązań umożliwiających stworzenie osobom niepełnosprawnym równych szans zatrudnienia na otwartym rynku pracy. Projekt w znacznym stopniu przyczynia się do promowania rynku pracy otwartego dla wszystkich. Rzeczywista zmiana warunków funkcjonowania przedsiębiorstw, ułatwiająca dostęp niepełnosprawnych do zatrudnienia pozwala także na zmianę stosunku niepełnosprawnych do aktywności zawodowej, zachęcając do podjęcia wysiłków do poszukiwania zatrudnienia, dotychczas blokowanych przekonaniem o znikomych szansach powodzenia takich działań.

Istotną przesłanką sukcesu projektu jest upowszechnienie idei równouprawnienia wśród społeczności zaangażowanych w realizację projektu w tym zwłaszcza załóg przedsiębiorstw, władz regionalnych oraz społeczności lokalnych. W ramach projektu przekazujemy podstawowe informacje na temat idei równouprawnienia, istoty, form i przejawów dyskryminacji, jej skutków społecznych i sposobów jej przeciwdziałania.

Szczególny nacisk został położony na zmianę postaw pracodawców i kadry zarządzającej wobec niepełnosprawności. Od ich postaw zależy bowiem jak traktowani są niepełnosprawni w zakładzie oraz czy widzi się dla nich miejsce wśród pracowników. Badania wykazały, że stosunek pracodawców do niepełnosprawnych jest obarczony wieloma uprzedzeniami, lękami i stereotypami, które z kolei przekładają się na politykę kadrową firmy, możliwości awansu placowego i zawodowego pracowników niepełnosprawnych. Poprzez zmianę postawy kierownictwa chcemy także wyeliminować zjawisko ukrywania niepełnosprawności przez pracowników obawiających się z tego powodu zwolnienia z pracy, a tym samym wyeliminowanie zjawiska dyskryminacji bezpośredniej w rozumieniu przepisów Unii Europejskiej. Zmiana ta dokonywać się będzie głównie w oparciu o dostarczanie informacji i wiedzy dotyczącej niepełnosprawności oraz promocję kultury równouprawnienia odwołującą się do europejskiego systemu wartości społecznych, wśród których prawa człowieka, równe traktowanie obywateli,

zakaz dyskryminacji ze względu na płeć, pochodzenie, narodowość czy niepełnosprawność stanowią kanony demokratycznego państwa prawa.

Podobnie jak postawa kadry i pracodawców, postawa samych pracowników jest istotnym źródłem dyskryminacji w zatrudnieniu osób niepełnosprawnych. Gotowość do akceptacji niepełnosprawnego współpracownika, akceptacja jego niższej wydajności, rozumienie, że przy odpowiednim stosunku i wsparciu ze strony kolegów pracownik taki może efektywnie wykonywać swoje obowiązki pracownicze, to kluczowe elementy nowego podejścia pracowników do niepełnosprawności, jaki uzyskujemy w projekcie. Osobnym problemem jest także zainteresowanie związków zawodowych i organizacji pracodawców zjawiskiem dyskryminacji osób niepełnosprawnych w zatrudnieniu i podjęcie się przez te organizacje nowej roli rzecznika równouprawnienia tej grupy społecznej w zatrudnieniu. W tym obszarze założyliśmy realizację cyklu działań promocyjno - edukacyjnych nakierowanych nie tylko na informację czy promocję projektu, ale także na kompleksowy system oddziaływań zmierzających ku uświadomieniu załodze dotychczasowego stosunku wobec niepełnosprawnych oraz zmiany postaw w pożądanym przez projekt kierunku. W ramach tego działania prowadzone są akcje plakatowe, gale równouprawnienia promujące i wyróżniające te zakłady i załogi, które wyróżniły się w realizacji założeń projektu.

Pojęcie Społecznej Odpowiedzialności Biznesu lub biznesu zaangażowanego społecznie jest coraz popularniejsze w krajach Unii Europejskiej. Jednym z elementów tego pojęcia jest respektowanie przepisów prawa przez pracodawców oraz etyczne zasady postępowania tej grupy. Celem projektu jest także rozszerzenie rozumienia CSR o poszanowanie takich idei jak równouprawnienie osób niepełnosprawnych w zatrudnieniu. Cel ten chcemy osiągnąć poprzez podpisanie paktu o równouprawnieniu z ogólnopolskimi organizacjami pracodawców i związków zawodowych uczestniczącymi w pracach Komisji Trójstronnej. Podstawą tego porozumienia będzie Dyrektywa Unii Europejskiej 67/200 w sprawie równego traktowania w zatrudnieniu. Podpisanie przez partnerów społecznych wchodzących w skład Komisji Trójstronnej „Paktu o równouprawnieniu osób niepełnosprawnych w zatrudnieniu” jako aktu społecznej woli działania na rzecz zaniechania praktyk dyskryminacyjnych wobec osób niepełnosprawnych. W tej kategorii działań znalazła się także analiza układów zbiorowych pod kątem zapisów i ustaleń przeciwdziałających dyskryminacji osób niepełnosprawnych w zatrudnieniu.

Projekt za jeden z głównych celów uznał również przyjęcie w zakładach zasad zarządzania niepełnosprawnością w przedsiębiorstwie. Międzynarodowa Organizacja Pracy zaakceptowała Kodeks Praktyki Zarządzanie Niepełnosprawnością w miejscu pracy, który stanowi podstawę strategii wprowadzania polityki wobec niepełnosprawnych realizowaną w konkretnym zakładzie pracy. Ponieważ Kodeks ten został uchwalony przez MOP głosami organizacji związków zawodowych i organizacji pracodawców z udziałem przedstawicieli rządów, stanowi to ważny argument przemawiający za wdrożeniem tej strategii w ramach projektu.

Projekt zakłada również promowanie ustawodawstwa zakazującego dyskryminacji i ustanawiającego zasadę równości szans w zatrudnieniu, w szczególności zaś Dyrektywy 78/2000 r. ustanawiającej ogólne ramy równouprawnienia w zatrudnieniu i pracy.

Naświetlenie problemu dyskryminacji osób niepełnosprawnych w zatrudnieniu spowoduje konieczność ustosunkowania się większości środowisk i to zarówno w zakładzie pracy, jak również poza nim do tego zjawiska, a co za tym idzie świadome podjęcie bądź zaniechanie pewnych działań mających na celu likwidację dyskryminacji osób niepełnosprawnych.