

Cum să îmbrățișăm diversitatea la locul de muncă

Un scurt ghid





C. Instrumente și strategii de combatere a discriminării în contextul muncii

Ce este discriminarea pe bază de handicap?

Atunci când o persoană este tratată în mod nedrept sau mai puțin bine din cauza handicapului său, acest lucru este cunoscut sub numele de discriminare pe motiv de handicap.

Tipuri de discriminare pe motiv de handicap

Există șase tipuri principale de discriminare bazată pe handicap:

- discriminare directă
- discriminare indirectă
- neefectuarea unor ajustări rezonabile
- discriminarea care decurge din handicap
- hărțuirea
- victimizarea

Discriminarea directă are loc atunci când cineva tratează o persoană mai rău decât o altă persoană aflată într-o situație similară din cauza handicapului acesteia. De exemplu: în timpul unui interviu, un candidat la un loc de muncă își comunică potențialul angajator despre handicapul său. Chiar dacă este cel mai bun candidat intervievat, angajatorul decide să nu-l angajeze, deoarece consideră că va avea nevoie de multe concedii medicale.

Discriminarea indirectă are loc atunci când politica sau modul de lucru al unei organizații are un impact negativ asupra persoanelor cu handicap în comparație cu persoanele fără handicap. Discriminarea indirectă este ilegală, cu excepția cazului în care organizația sau angajatorul poate demonstra că politica este justificată și proporțională. Justificarea obiectivă este termenul definitor pentru această situație. De exemplu: conform unui anunț de angajare, toți candidații trebuie să aibă un permis de conducere valabil. Acest lucru dezavantajează anumite persoane cu dizabilități, deoarece este posibil ca acestea să nu dețină un permis de conducere din cauza epilepsiei. Cerința va fi justificată în cazul în care angajarea este pentru un șofer de autobuz. Va fi din ce în ce mai greu de justificat ca un profesor să lucreze în două școli.

The European Commission 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.



Neefectuarea unor ajustări rezonabile

Organizațiile au responsabilitatea de a se asigura că persoanele cu dizabilități pot avea acces la locuri de muncă, educație și servicii la fel de ușor ca și persoanele fără dizabilități. În cazul în care un angajator sau o organizație nu face o adaptare rezonabilă, persoanele cu dizabilități se pot confrunta cu discriminare.

De exemplu: pentru un angajat cu handicap este necesar un loc de parcare în apropierea biroului. Pe de altă parte, angajatorul ei alocă locuri de parcare exclusiv directorilor de top și refuză să îi atribuie unul. Ceea ce este rezonabil este determinat de mai multe variabile, inclusiv de resursele de care dispune organizația care implementează schimbarea. În cazul în care o companie are deja mai multe locuri de parcare, ar fi rezonabil să aloce unul pentru angajat în apropierea intrării.

Discriminarea rezultată din handicap

Dacă o persoană este tratată greșit din cauza unei consecințe care rezultă dintr-un handicap, înseamnă că este vorba de un caz de discriminare din cauza unui handicap. Aceasta este diferită de discriminarea directă din cauza unui aspect legat de handicap și nu din cauza handicapului în sine.

Hărțuirea

Hărțuirea are loc atunci când o persoană este tratată într-un mod care o face să se simtă umilită, jignită sau degradată. De exemplu: o femeie cu deficiențe de vedere este înjurată și înjurată în mod regulat de către colegii de serviciu din cauza handicapului său.

Victimizarea

Acest lucru se întâmplă atunci când o persoană este tratată rău pentru că a depus o plângere de discriminare în temeiul drepturilor sale. De exemplu, un angajat a depus o plângere de discriminare pe motiv de handicap. Dacă nu își retrage plângerea, angajatorul amenință că îl concediază.

The European Commission 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.



Instrumente și strategii de luptă împotriva discriminării

Activități de conștientizare împotriva discriminării persoanelor cu dizabilități

Măsura fundamentală pe care întreprinderile ar trebui să o ia pentru a preveni discriminarea persoanelor cu handicap este de a respecta cerințele legii. Aceasta poate include modificări sau adaptări rezonabile.

Chiar dacă nu este necesară o politică, este totuși o idee bună să aveți una în vigoare pentru a promova un loc de muncă primitiv. Politica ar trebui să descrie comportamentul discriminatoriu, să prezinte un proces de depunere, investigare și documentare a plângerilor de discriminare și să precizeze ce măsuri trebuie luate în cazul unui incident.

De asemenea, ar trebui să aflați dacă există cerințe pentru punerea în aplicare a amenajărilor pentru angajați. Aceste obligații ar putea include facilitarea accesului la locul de muncă pentru angajații cu dizabilități sau leziuni, precum și adaptarea orarelor, uniformelor și meniurilor pentru a se adapta angajaților de alte religii.

Colaborează cu grupuri comunitare

Vă puteți asocia cu grupuri comunitare pentru a vă extinde angajările în rândul unor categorii specifice de populație și pentru a obține sfaturi privind îmbunătățirea diversității.

Eliminați prejudecățile din procesul de angajare

Pentru a elimina discriminarea, revizuiți-vă procedura de angajare.

Recrutarea oarbă - eliminarea numelor și a altor informații de identificare din CV-uri - ar putea fi o opțiune. De asemenea, ar putea fi benefică delegarea angajării către un grup, mai degrabă decât către o singură persoană.

CV-urile netradiționale și calificările internaționale ar trebui să fie înțelese de către angajații care se ocupă de angajare. De asemenea, este esențial să evaluați

The European Commission 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.

candidații pe baza noilor competențe pe care le pot oferi companiei dumneavoastră.

Revizuiți formarea și politicile

Adaptați-vă instruirea pentru a răspunde cerințelor diferiților angajați. De exemplu, supervizorii și angajații din domeniul resurselor umane pot beneficia de formare în domeniul diversității. Pentru a asigura conformitatea, evaluați-vă politicile în mod regulat și monitorizați interacțiunile cu personalul.

Educați toți angajații cu privire la discriminare

Este esențial ca toți angajații să fie conștienți de potențialele probleme de discriminare la locul de muncă, să înțeleagă politicile și procesele dumneavoastră și să știe cum să raporteze o problemă. Este necesară o formare separată pentru supervizori și manageri, deoarece aceștia reprezintă prima linie de apărare în combaterea discriminării la locul de muncă. De asemenea, ar trebui să faceți un efort pentru a-i informa pe angajați cu privire la consecințele potențiale ale discriminării. Formarea față în față, comunicările interne sau chiar desfășurarea de suporturi vizuale în locuri comune pentru a promova practicile antidiscriminatorii sunt opțiuni pentru a-i ține pe toți informați și la curent cu problema.

Stabilește procese de rezolvare a problemelor de discriminare

Orice angajat care consideră că a fost discriminat sau tratat în mod nedrept ar trebui să raporteze acest lucru la Resurse Umane, la superiorul său imediat, la manager sau la director și ar trebui să se simtă în siguranță. Chiar dacă organizația dvs. nu are probleme juridice, toate companiile trebuie să fie consecvente în tratarea problemelor printr-o investigație corectă și rezonabilă. Acest lucru va demonstra standardele companiei dumneavoastră pentru ca toți angajații să fie tratați în mod egal și corect. Rezolvarea rapidă a problemelor de discriminare la locul de muncă ar trebui să fie o prioritate, deoarece, în caz contrar, încrederea și credibilitatea pot fi pierdute.



Luați în considerare diferite canale de comunicare

Asigurarea unor canale de comunicare eficiente și transparente reprezintă o parte importantă a procesului de reclamație. Oferiți mai multe opțiuni pentru ca angajații să raporteze prejudicii, astfel încât un supervisor să nu poată ascunde problemele de personalul HR și de conducerea superioară. Canalele formale de comunicare, cum ar fi un Intranet, e-mailuri, scrisori sau întâlniri față în față, sunt esențiale pentru ca angajații să poată depune o plângere, iar unele permit chiar depunerea de rapoarte anonime pentru a începe o investigație. De asemenea, puteți păstra un stil de contact mai informal, cum ar fi discuțiile de la prânz și colaborarea constantă între membrii echipei, pentru a descoperi orice practici discriminatorii care altfel ar putea trece neobservate.

Organizați exerciții de consolidare a echipei

Organizați exerciții și evenimente de consolidare a echipei, pe lângă instruirea în cadrul unei ședințe, pentru a vă ajuta personalul să comunice și să se înțeleagă mai bine între ei. Acesta este un moment excelent pentru a promova diversitatea și incluziunea, deoarece există numeroase evenimente care pot realiza acest lucru, cum ar fi un pot-luck în care fiecare aduce o mâncare din originea sa etnică.

Furnizarea de formare în domeniul competențelor transversale pentru manageri și supervizori

Când ne gândim la discriminare, ne gândim adesea la incidente în care o persoană a fost refuzată la un loc de muncă sau la o promovare din motive nedrepte, a fost tratată inegal de către superiorul sau managerul său direct. Cu toate acestea, trebuie să ne amintim că angajații pot fi discriminați chiar de către colegii lor. Hărțuirea este un exemplu comun în acest sens. În loc să implice imediat echipa de resurse umane, echipa dvs. de conducere ar trebui să fie complet pregătită să abordeze aceste probleme rapid și eficient. Formarea continuă a competențelor transversale poate îmbunătăți interacțiunile lor cu subordonații și poate preveni ca astfel de probleme să se transforme într-o plângere de discriminare.

Pentru a rezuma, puteți evita discriminarea prin:

- Toți angajații dvs. ar trebui să fie educați și instruiți cu privire la ceea ce constituie discriminarea.

The European Commission 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.

- Supervizorii și managerii ar trebui să fie instruiți cu privire la modul în care pot da un răspuns adecvat la prejudecățile de la locul de muncă.
- Tratați orice acuzații de discriminare cu atenție și confidențialitate.
- Stabiliți o politică riguroasă la locul de muncă care să interzică discriminarea.
- Asigurați-vă că politica de la locul de muncă este corect redactată și pusă în aplicare.
- Revizuiți în mod regulat regulile companiei dumneavoastră.

C. Instrumente și strategii pentru retenția la locul de muncă

Crearea și menținerea unui loc de muncă incluziv, care promovează și sprijină diversitatea, este foarte important pentru a păstra angajații care au o dizabilitate (McAnaney și Wynne, 2016).

O mare parte din programele existente pentru angajați, cum ar fi programele de orientare, de dezvoltare a carierei și de mentorat, pot fi adaptate pentru a crește ratele de retenție a angajaților cu dizabilități.

Sprijinirea persoanelor pentru a rămâne la locul de muncă atunci când există riscul ca acestea să plece din cauza unei dizabilități dobândite are o mulțime de beneficii. De exemplu, are potențialul de a îmbunătăți calitatea vieții persoanelor și, de asemenea, de a reduce plățile efectuate prin intermediul sistemului de invaliditate și de pensii (McAnaney și Wynne, 2016).

Asigurați accesibilitatea locului de muncă

Amenajarea rezonabilă poate fi o intervenție pentru a menține o persoană angajată. Adaptarea rezonabilă înseamnă că angajatorul pune în aplicare măsuri adecvate care să răspundă nevoilor angajatului cu handicap pentru a-și face treaba.

Accesul la locul de muncă presupune mai mult decât asigurarea faptului că persoanele care folosesc bastoane sau scaune cu roțile pot parcurge scările și ușile. Proiectarea incluzivă înseamnă că persoanele cu dizabilități pot utiliza, de asemenea, site-uri web și instrumente digitale.

Cu toate acestea, amenajările rezonabile vor varia în funcție de handicap, de locul de muncă și de individ.

The European Commission 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.



Elaborarea de cursuri de formare continua

Programele de mentorat la locul de muncă, grupurile angajaților și cursurile sunt instrumente suplimentare pe care companiile le pot folosi pentru a crește ratele de recrutare și de păstrare a angajaților, pentru a îmbunătăți cultura corporativă și pentru a oferi îndrumare angajaților și managerilor cu privire la problemele legate de dizabilități.

Toate cursurile și materialele de dezvoltare profesională online, precum și evenimentele de la locul de muncă, ar trebui să fie pe deplin accesibile, iar o parte din cheltuielile de formare ale angajaților ar trebui să fie rezervate pentru a oferi adaptări legate de dizabilități pentru oportunitățile de formare.

Efectuarea de revizuri periodice

- Utilizarea profilului pentru a reduce numărul de intrări în sistem prin stabilirea statutului de angajare și a capacității de muncă a solicitanților la aproximativ 12 săptămâni, pe baza potențialului de păstrare a locului de muncă, de redistribuire sau de pensionare anticipată.
- Să poarte discuții periodice cu angajații cu handicap pentru a verifica situația actuală și pentru a elabora schimbările necesare.

Instituirea unor beneficii pe termen lung

- Introduceți evaluarea ocupării forței de muncă în procedurile de calificare pentru obținerea ajutorului pentru venit și o trimitere sistematică la serviciile de ocupare a forței de muncă pentru a crește opțiunile de activare.
- Asigurați orientare profesională și ocupațională ca parte a procedurii de calificare pentru ajutorul pentru venit.



Resurse:

[Disability discrimination](#)

[Retaining people with a disability in the workforce](#)

[Recruiting and retaining people with disabilities](#)

Thomas, Faith and Morgan, Robert L. 'Evidence-based Job Retention Interventions for People with Disabilities: A Narrative Literature Review'. 1 Jan. 2021 : 89 – 101.

Wong, J., Kallish, N., Crown, D. *et al.* Job Accommodations, Return to Work and Job Retention of People with Physical Disabilities: A Systematic Review. *J Occup Rehabil* **31**, 474–490 (2021). <https://doi.org/10.1007/s10926-020-09954-3>

The European Commission 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.



Partenerii Proiectului:



The European Commission 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.