

# SAPRĀTĪGU PIELĀGOJUMU IEVIEŠANA PRAKSĒ

DAUDZSOLOŠĀS  
PRAKSES VADLINIJAS



#EUvsDiscrimination

JUMS IR  
TIESĪBAS

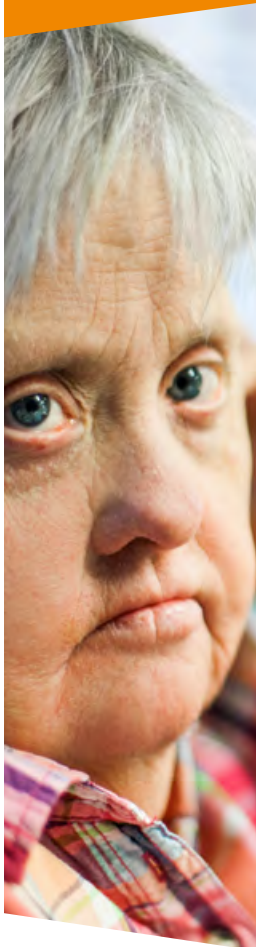


Šajās vadlīnijās iekļauto informāciju darba devēji valsts līmenī bija tieši snieguši kampaņas "EUvsDiscrimination" veidotajā aptaujā. Informācija par nodarbinātības praksi, tostarp nodarbināto personu ar invaliditāti skaitu vai saprātīgu pielāgojumu pasākumiem, tāpēc ir subjektīva, un Eiropas Komisija tādejādi neatbild par šīs informācijas pareizumu.

Šīs vadlīnijas ir sagatavojuši Dr. Magdi Birtha, kampaņas "EUvsDiscrimination" referente, Eiropas Sociālās labklājības politikas un zinātniskās pētniecības centra pētniece.

Ne Eiropas Komisija, ne personas, kas rīkojas Eiropas Komisijas vārdā, neatbild par to, kā tiek izmantota šajā publikācijā iekļautā informācija. Papildu informācija par Eiropas Savienību ir pieejama internetā (<http://www.europa.eu>).

# SATURS



<b>KAMPAŅA EUvsDISCRIMINATION</b> .....	<b>06</b>
<b>KONTEKSTS</b> .....	<b>08</b>
<b>KAS IR SAPRĀTĪGI PIELĀGOJUMI?</b> .....	<b>12</b>
<b>PERSONU AR INVALIDITĀTI NODARBINĀŠANA ATVĒRTAJĀ DARBA TIRGŪ. DAUDZSOLOŠA PRAKSE</b> .....	<b>14</b>
<b>A · PUBLISKĀ SEKTORA PIEMĒRI</b> .....	<b>15</b>
▶ Personu ar invaliditāti pieņemšana darbā Bruxelles Environment (Beļģija) .....	16
▶ Personu ar intelektuālās attīstības traucējumiem algošana Biskajas provinces pašvaldībā (Spānija) ierēdņu amatos .....	18
▶ Personu ar autiskā spektra traucējumiem nodarbināšana Valsts tiesu iestādē (Ungārija) .....	20
▶ Galvaspilsētas Briseles reģiona (Beļģija) Ugunsdzēsības un neatliekamās medicīniskās palīdzības dienesta (SIAMU) dažādības veicināšanas plāns .....	22
▶ Dažādības veicināšanas plāna īstenošana Ukles [Uccle] komūnā (Beļģija) .....	24
▶ Valsts nodarbinātības dienesta biroja pielāgošana personu ar invaliditāti vajadzībām (Francija) .....	26
<b>B · PRIVĀTĀ SEKTORA PIEMĒRI</b> .....	<b>29</b>
▶ Iekļaujošas piekļūstamības katalogs uzņēmumā Shell Global/Shell Bulgaria EAD (Bulgārija) .....	30
▶ Arodslimību rehabilitācijas pakalpojumi kā cilvēkresursu pakalpojums uzņēmumā E.ON Hungary Ltd. (Ungārija) .....	32
▶ Priekšrocību pakete darbiniekiem ar invaliditāti uzņēmumā ING Bank Śląski S.A. (Polija) .....	34
▶ Dizaina izmantošana, lai atbalstītu personu ar intelektuālās attīstības traucējumiem nodarbināšanu restorānā Le Reflet Nantes (Francija) .....	36
▶ Personu ar invaliditāti apmācība un nodarbināšana tīmekļa vietņu izstrādes jaunuzņēmumā Domino Dizajn d.o.o. (Horvātija) .....	38
▶ Personu ar invaliditāti iesaistīšana visās papīrfabrikas "JSC SMILTANIS IR KO" nodaļās (Lietuva) .....	40
▶ Sociālā uzņēmējdarbība, kas tiek īstenota uzņēmumā Etincelle o.s., lai apkarotu stereotipus un bruģētu ceļu nodarbinātībai atvērta darba tirgū (Čehija) .....	42
▶ Veiksmīgs sociālais uzņēmums, kas apmāca personas ar invaliditāti darbam atvērta darba tirgū uzņēmumā Grupo SIFU (Spānija) .....	44
<b>C · PILSONISKĀS SABIEDRĪBAS PIEMĒRI</b> .....	<b>46</b>
▶ "Valueable Network" tīkls, kas izveidots, lai veicinātu personu ar intelektuālās attīstības traucējumiem iekļaušanu viesmīlības nozarē (Itālija, Spānija, Portugāle, Ungārija, Vācija, Turcija) .....	47
<b>KAS JUMS VAR PALĪDZĒT ĪSTENOT SAVAS TIESĪBAS?</b> .....	<b>48</b>

# KAMPAŅA EUvsDISCRIMINATION

**Lai informētu ES iedzīvotājus par to, ka viņiem ir tiesības netikt diskriminētiem, 2019. gada maijā Eiropas Komisija sāka kampaņu #EUvsDiscrimination.**

Šīs kampaņas vajadzībām visās ES oficiālajās valodās tika izveidota kampaņas tīmekļa vietne, buklets un videomateriāli, kā arī tika izvēsta sociālo plašsaziņas līdzekļu stratēģija. ES tīmekļa vietnē ir norādītas valstu līdztiesības iestādes, kas iedzīvotājiem var sniegt plašāku informāciju par to, kā viņi var īstenot savas tiesības.

Šī kampaņa bija vērsta arī uz **saprātīgiem pielāgojumiem personām ar invaliditāti**. Tāpēc laikposmā no 2019. gada maija līdz 2020. gada martam Eiropas Komisija organizēja vairākus pasākumus dalībvalstīs, kurās ir lielākā plaša ES attiecībā uz to personu nodarbinātību, kurām ir invaliditāte un kurām tās nav. Pasākumu mērķis bija veicināt to ES darba devēju un iedzīvotāju informētību, kas nezina par ES tiesību aktos noteiktajām iespējām apkarot diskrimināciju darba vietā.

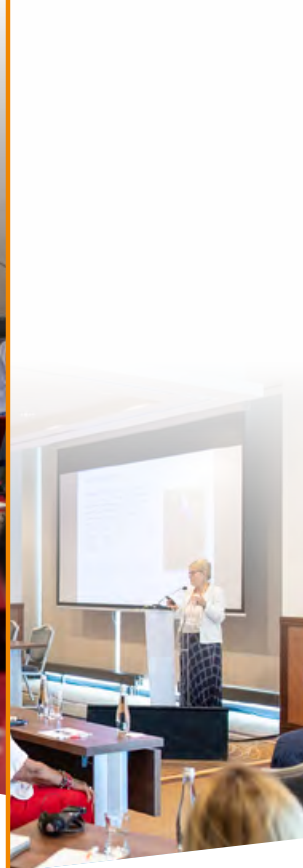
Šie pasākumi sniedza labu iespēju satikties un tiešā veidā apspriest ar darba devējiem priekšrocības, ko sniedz personu ar invaliditāti pieņemšana darbā, kā arī apmainīties ar pieredzi jautājumā par saprātīgu pielāgojumu nodrošināšanu šīm personām.



**BRISELĒ**



**BUKARESTĒ**



**VARŠAVĀ**

**Informatīvie pasākumi tika īstenoti šādās dalībvalstīs:**

2019. GADA 15. MAIJĀ



**BRISELĒ**

BEĻĢIJĀ

2019. GADA 7. JŪNIJĀ



**BUKARESTĒ**

RUMĀNIJĀ

2019. GADA 27. JŪNIJĀ



**VARŠAVĀ**

POLIJĀ



**SOFIJĀ**



**PRĀGĀ**



**VIĻNĀ**



**ZAGREBĀ**



**BUDAPEŠTĀ**

2019. GADA 18. OKTOBRĪ



**SOFIJĀ**  
BULGĀRIJĀ

2019. GADA 6. DECEMBRĪ



**PRĀGĀ**  
ČEHIJĀ

2020. GADA 15. JANVĀRĪ



**VIĻNĀ**  
LIETUVĀ

2020. GADA 24. JANVĀRĪ



**ZAGREBĀ**  
HORVĀTIJĀ

2020. GADA 24. FEBRUĀRĪ



**BUDAPEŠTĀ**  
UNGĀRIJĀ

# KONTEKSTS

## ► AR ES NODARBINĀTĪBAS VIENLĪDZĪBAS DIREKTĪVU (DIREKTĪVU 2000/78/EK) TIEK AIZLIEGTA DISKRIMINĀCIJA DARBA VIETĀ VECUMA, DZIMUMA, INVALIDITĀTES, ETNISKĀS IZCELSMES, RASES PIEDERĪBAS, RELIĢISKĀS PĀRLIECĪBAS, TICĪBAS VAI SEKSUĀLĀS ORIENTĀCIJAS DĒĻ.<sup>1</sup>

**Kopš 2000. gada tiesību aktos vienlīdzīgas attieksmes jomā ES līmenī ir noteikts minimālais aizsardzības līmenis ikvienam ES strādājošajam.**

**Tiesību aktos ir noteikts, ka darba devēji nedrīkst īstenot diskrimināciju darbā, un ir garantētas darba ņēmēju tiesības netikt diskriminētiem.**

Tādējādi ES tiesību aktos ir garantēts, ka ES strādājošajiem ir tiesības uz vienlīdzīgu attieksmi attiecībā uz pieņemšanu darbā, darba apstākļiem, paaugstināšanu amatā, samaksu, arodmācību pieejamību, aroda pensijām un atlaišanu no darba.

Visas ES dalībvalstis jau sen ir transponējušas šo direktīvu savos valsts tiesību aktos. Tomēr aizvien ir pārāk daudz cilvēku, kuri nezina šīs tiesības un kādu aizsardzību tās piedāvā. 2014. gadā Kopīgajā ziņojumā par Rasu vienlīdzības direktīvas un Nodarbinātības vienlīdzības direktīvas piemērošanu tika secināts, ka "patlaban galvenais uzdevums ir palielināt informētību par jau pieejamo aizsardzību un uzlabot direktīvu praktisko īstenošanu un piemērošanu"<sup>2</sup>. Saskaņā

ar Eurobarometra speciālaptaujū "Diskriminācija ES 2015. gadā" gandrīz puse iedzīvotāju nezina, kādas ir viņu tiesības diskriminācijas gadījumā<sup>3</sup>. Apsekojumi arī rāda, ka apmēram katrs astotais eiropietis uzskata, ka ir pakļauts diskriminācijas riskam, jo ietilpst rases vai etniskās minoritātes grupā, ir ar invaliditāti, vai sava dzimuma, seksuālās orientācijas, vecuma, reliģiskās pārliecības un/vai uzskatu dēļ.

Diemžēl pret minoritātēm vērsta diskriminācija, naida runa un uzbrukumi joprojām ir ikdienas realitāte daudziem cilvēkiem Eiropas Savienībā.

Proti, joprojām pastāv būtiska plaša — 24,2 procentpunkti — attiecībā uz nodarbinātības stāvokli personām ar invaliditāti un bez invaliditātes<sup>4</sup>. Tas nozīmē, ka **personām ar invaliditāti ir mazākas izredzes iegūt darbu nekā personām bez invaliditātes**, un šī plaisa ir vēl jo lielāka personām ar smagāku invaliditāti.

Tā kā personas ar invaliditāti tradicionāli tiek izstumtas no darba tirgus, tās ir pakļautas sociālai atstumtībai un izolācijai, kā arī lielākam nabadzības riskam un saskaras ar būtiskiem šķēršļiem iekļauties sabiedrībā. Savukārt nodarbinātība ir izšķirīgi svarīga, lai panāktu sociālo iekļaušanu, mazinātu nabadzību un nevienlīdzību visā Savienībā.

Šāda pastāvīga nodarbinātības plaša pastāv, lai arī ES un visas tās dalībvalstis ir ratificējušas **ANO Konvenciju par personu ar invaliditāti tiesībām**, kurā ir skaidri aizliegta diskriminācija darba tirgū invaliditātes dēļ un konvencijas dalībvalstis ir aicinātas nodrošināt **saprātīgus pielāgojumus darba vietā**. Saprātīgi pielāgojumi nozīmē, ka ir jāievieš vajadzīgas un atbilstošas izmaiņas, lai nodrošinātu, ka personas ar invaliditāti var īstenot savas cilvēktiesības. Ieviešot saprātīgus pielāgojumus, tiek uzlabota personu ar invaliditāti piekļuve atvērtajam darba tirgum.



# IESKATS EKONOMISKAJĀ PAMATOJUMĀ

## DAŽAS PRIEKŠROCĪBAS, KO SNIEDZ PERSONU AR INVALIDITĀTI NODARBINĀŠANA

- ▶ Tiek sniegtas iespējas pieņemt darbā talantīgus darbiniekus no plašāka personu loka.
- ▶ Mazinās personāla mainība.
- ▶ Mazinās arodiveselības izmaksas.
- ▶ Mazinās personāla prombūtne.
- ▶ Uzlabojas personāla morālais stāvoklis.
- ▶ Uzlabojas klientu sapratne, kā rezultātā palielinās klientu skaits.
- ▶ Tiek pozitīvi ietekmēts uzņēmuma tēls.
- ▶ Mazinās juridiskie riski.
- ▶ No katra iztērētā 1 eiro tiek ieņemti 1,48 eiro.
- ▶ Pieaug partnerorganizāciju prasības.
- ▶ Palielinās tirgus, jo katrs trešais cilvēks 50–65 gadu vecumā iegūst invaliditāti.

1 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/?uri=CELEX:32000L0078>; <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/?uri=CELEX:32000L0043>

2 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/?uri=celex:52014DC0002>

3 <https://ec.europa.eu/commfrontoffice/publicopinion/index.cfm/Survey/getSurveyDetail/instruments/SPECIAL/surveyKy/2077>

4 EUROSTAT EU-SILC, ANED veiktā analīze: <https://www.disability-europe.net/downloads/1045-europe-2020-data-people-with-disabilities-tables-eu-silc-2017>

# NODARBINĀTĪBAS ĪPATSVARŠ PĒC INVALIDITĀTES STATUSA UN DALĪBVALSTS (VECUMĀ NO 20 LĪDZ 64 GADIEM)

# 2017

Datu avots:  
EU-SILC 2017, ANED veiktā analīze.

	INVALIDITĀTE				INVALIDITĀTE		
	JĀ %	NĒ %	plaisa (procentpunktos)		JĀ %	NĒ %	plaisa (procentpunktos)
AT	56,3	76,9	20,6	IE	32,2	74,3	42,2
BE	42,5	74,4	31,8	IT	51,8	65,5	13,7
BG	39,5	73,7	34,2	LT	47,3	79,2	31,9
CY	47,3	71,0	23,7	LU	53,0	68,9	16,0
CZ	49,4	79,1	29,7	LV	61,8	78,9	17,1
DE	51,8	79,4	27,7	MT	37,2	73,6	36,5
DK	57,7	80,8	23,1	NL	58,5	81,5	23,0
EE	62,2	83,0	20,8	PL	42,5	74,5	32,0
EL	36,7	59,7	23,0	PT	56,1	75,0	18,9
ES	40,1	67,6	27,5	RO	43,7	74,3	30,6
FI	54,4	74,4	20,0	SE	52,6	83,5	30,9
FR	55,5	74,0	18,6	SI	53,7	73,5	19,8
HR	33,8	65,9	32,2	SK	57,7	80,0	22,4
HU	46,7	76,1	29,5	UK	52,9	83,4	30,5

## Nodarbinātības līmenis ES

### INVALIDITĀTE

JĀ %	NĒ %
50,6	74,8

plaisa (procentpunktos)

# 24,2



Šo vadlīniju mērķis ir **uzlabot vispārēju sapratni par to, kas ir saprātīgi pielāgojumi un kā tos ieviest praksē**. Vadlīnijās uzmanība ir pievērsta konkrēti saprātīgiem pielāgojumiem un invaliditātei, kā arī uzsvērtas dažas priekšrocības, ko sniedz personu ar invaliditāti nodarbināšana atvērtajā darba tirgū. Šīs vadlīnijas palīdzēs kļūstēt ar dažus mītus, lai cīnītos pret vispārpieņemtiem stereotipiem un nepareiziem priekšstatiem par izmaksām vai sarežģījumiem nodrošināt saprātīgus pielāgojumus personām ar invaliditāti.

Vadlīnijās ir sniegti daudzsoļošanas prakses piemēri no visas ES, ko publiskajā un privātajā sektorā īsteno apņēmīgi darba devēji, kuri ar dažādiem pasākumiem jau atbalsta personu ar invaliditāti iekļaušanu darba tirgū un kuriem ir lieliska vīzija par to, kā izveidot daudzveidīgu un elastīgu darba vidi. Viņi visi ir vienprātīgi, ka, pieņemot darbā biroja vai uzņēmumā personas ar invaliditāti, ieguvēji ir visi. Visbeidzot, šīs vadlīnijas, cerams, iedvesmos citus darba devējus pieņemt darbā arvien vairāk personu ar invaliditāti un rast risinājumus, kā nodrošināt šīm personām saprātīgus pielāgojumus.





## ▶ KĀDU VEIDU DISKRIMINĀCIJA PASTĀV DARBA VIETĀ?

**ES TIESĪBĀS IR APLŪKOTAS VAIRĀKAS SITUĀCIJAS.**

- ▶ **Tieša diskriminācija** ir gadījumos, kad darba devēja attieksme salīdzināmā situācijā pret jums ir sliktāka nekā pret citiem vecuma, dzimuma, invaliditātes, etniskās izcelsmes, rases, reliģiskās pārliecības, uzskatu vai seksuālās orientācijas dēļ. *Šādas diskriminācijas piemērs ir atteikums pieņemt darbā personu, kas ir vecumā virs 50 gadiem.*
- ▶ **Netieša diskriminācija** notiek, kad prakse, noteikums vai politika, kas ir piemērojama visiem, negatīvi ietekmē atsevišķas personas. Pirmajā acumirklī šie pasākumi šķiet neitrāli, taču faktiski tiek diskriminēti atsevišķi cilvēki. *Piemēram, ieviešot noteikumus, kas nelabvēlīgi ietekmē nepilna laika darbiniekus, var netieši diskriminēt sievietes, jo vairums nepilna laika darbinieku ir tieši sievietes.*
- ▶ **Aizskaršana** ir vēl viena veida diskriminācija darba vietā. Tā ir nevēlama uzvedība, iebiedēšana vai cita veida rīcība, kuras mērķis vai sekas ir iebiedējošas, naidīgas, degradējošas, pazemojošas vai agresīvas vides radīšana. *Tā notiek, piemēram, ja priekšnieks vai kolēģi stāsta ar seksuālo orientāciju saistītus jokus kādam no saviem kolēģiem, kas ir gejs/lesbiete.*
- ▶ **Aicinājums** veikt diskrimināciju ir gadījumi, kad persona kādu mudina diskriminēt kādu citu personu. *Piemēram, ja darba devējs uzdod pagaidu darba aģentūrai meklēt tikai tādus darbiniekus, kas ir jaunāki par 40 gadiem.*
- ▶ **Pakļaušana netaisnībai** ir gadījumi, kad cilvēki izjūt negatīvas sekas, kas ir reakcija uz sūdzībām par diskrimināciju. *Piemērs ir gadījums, kad persona tiek atlaista no darba vai netiek paaugstināta amatā, jo ir iesniegusi sūdzību pret priekšnieku par diskrimināciju.*

# ▶ KAS IR SAPRĀTĪGI PIELĀGOJUMI?

Saprātīgi pielāgojumi ir darba vai darba vides jebkādas izmaiņas, kas nepieciešamas, lai persona ar invaliditāti vienlīdzīgi ar citiem varētu pieteikties darbam, strādāt, tikt paaugstināta amatā vai piedalīties apmācībā. Saprātīgi pielāgojumi ir nepieciešami, lai persona ar invaliditāti varētu dabūt darbu, strādāt vai tikt paaugstināta amatā. Tādējādi darba ņēmēji ar invaliditāti varētu sasniegt tādus pašus darba rezultātus un viņiem varētu būt vienlīdzīgas iespējas ar darba ņēmējiem bez invaliditātes, darot lietas nedaudz atšķirīgi.

Saprātīgi pielāgojumi ir domāti visiem darba ņēmējiem ar invaliditāti. Tiesības uz saprātīgiem pielāgojumiem ir attiecināmas uz visām ar darbu saistītajām darbībām, kas noteiktas ES tiesību aktos, sākot ar pieteikšanos darbam līdz pat darba attiecību izbeigšanai, un ietver darba nosacījumus un papildatlīdzību. Ja jums ir invaliditāte un uzskatāt, ka jums ir nepieciešami darba vai darba vietas pielāgojumi, jūs varat pieprasīt saprātīgus pielāgojumus.

## KO PAREDZ TIESĪBU AKTI?

Saskaņā ar **ES Nodarbinātības vienlīdzības direktīvu** darba devējiem ir jānodrošina saprātīgi pielāgojumi darba ņēmējiem ar invaliditāti tādā apmērā, **lai tas neradītu nesamērīgu slogu darba devējam**. Darba devējam uzliktais pienākums sniegt saprātīgus pielāgojumus var ietvert tehniskus risinājumus, piemēram, nodrošināt aprīkojumu. Saskaņā ar šo direktīvu saprātīgi pielāgojumi nozīmē, ka:

“Darba devēji, ja tas vajadzīgs konkrētā gadījumā, veic atbilstīgus pasākumus, lai invalīds varētu dabūt darbu, strādāt vai tikt paaugstināts amatā, vai iegūt profesionālo izglītību, ja vien šādi pasākumi neuzliek neproporcionālu slogu darba devējam. Šis slogs nav neproporcionāls, ja to pietiekami izlīdzina ar pasākumiem, kas pastāv attiecīgās dalībvalsts invaliditātes politikā..

*(Padomes Direktīvas 2000/78/EK 5. pants)*

Pienākums veikt saprātīgus pielāgojumus ir noteikts arī **Apvienoto Nāciju Organizācijas Konvencijā par personu ar invaliditāti tiesībām: (UNCRPD)**, kuras līgumslēdzēja ir ES un visas tās dalībvalstis. Konvencijā saprātīgi pielāgojumi ir definēti šādi:

*“vajadzīgās un atbilstošās izmaiņas un korekcijas – ja tās konkrētā gadījumā ir nepieciešamas un neuzliek nesamērīgu vai nepamatotu slogu –, lai nodrošinātu, ka personas ar invaliditāti vienlīdzīgi ar citiem var izmantot vai īstenot visas cilvēktiesības un pamatbrīvības;” (UNCRPD 2. pants).*

## ► KĀDUS PIELĀGOJUMUS VAR PIEDĀVĀT?

**Galvenie saprātīgu pielāgojumu veidi ir tehniskie risinājumi, darba organizācija, apmācības pasākumi un informētības veicināšanas pasākumi.**

**Tehniskie risinājumi** var būt:

- pacēlāju vai uzbrauktuvju uzstādīšana,
- biroja mēbeļu novietošana pienācīgā augstumā,
- datoru programmatūra, piemēram, ekrāna teksta lasītāji, ekrāna teksta palielinātāji vai runas atpazīšanas programmatūra utt.,
- Braila raksta galiekārtu nodrošināšana,
- mutiskā tulkošana reāllaikā, izmantojot telekomunikāciju līdzekļus.

Svarīgi ir atzīmēt, ka **saprātīgi pielāgojumi papildina piekļūstamības pasākumus**, un, kad piekļūstamība jau ir nodrošināta, saprātīgu pielāgojumu ieviešana attiecībā uz tehniskajām ierīcēm ir daudz vienkāršāka un lētāka.

### MĪTI PAR SAPRĀTĪGIEM PIELĀGOJUMIEM

- Parasti tie ir dārgi.
- Ir sarežģīti sniegt pielāgojumus darbiniekiem ar invaliditāti.
- Vienmēr ir nepieciešamas speciālās zināšanas, lai plānotu un piedāvātu saprātīgus pielāgojumus.
- Uzņēmuma augstākajai vadībai personu ar invaliditāti nodarbināšana nav prioritāte.
- Personu ar invaliditāti nodarbināšana varētu palielināt veselības un drošības riskus.

Citi saprātīgu pielāgojumu veidi var būt arī šādi:

- darba organizācija, piemēram, elastīgs darbalaiks, tāldarbs, atvaļinājums, pārceļšana uz jaunu biroju vai uz citu darbu, ja to pieprasa darba ņēmējs;
- apmācība, lai atbalstītu darba ņēmējus izmantot darbā palīgierīces, un mentorings, lai darbiniekiem palīdzētu pārvarēt šķēršļus, kas tiem var rasties darba vietā;
- procedūru un politisko nostādņu grozījumi, piemēram, centralizējot sistēmu, ko darbinieki var izmantot piekļūstamības atbalsta pieprasījumiem;
- informētības veicināšanas pasākumi, lai personas ar invaliditāti varētu veikt savu darbu atbalstošā darba vidē.



## KONTROLJAUTĀJUMI: KAS IR "SAPRĀTĪGI"?

- Vai tie darbosies? Vai tie atrisinās darbinieka ar invaliditāti konkrētās vajadzības?
- Vai tie ir praktiski izdarāmi?
- Vai darba devējam radīsies tiešas un netiešas izmaksas, kas neveicinās ilgtspējību?
- Ja tie rada izmaksas, vai darba devēja atbalstam ir pieejami ārēji resursi (naudas subsīdijas un speciālās zināšanas)?
- Vai tie netraucēs citiem darbiniekiem veikt savu darbu?
- Vai tos var izdarīt, neapdraudot veselību un drošību?

# ▶ PERSONU AR INVALIDITĀTI NODARBINĀŠANA ATVĒRTAJĀ DARBA TIRGŪ. DAUDZSOLOŠA PRAKSE









**Šajā vadlīniju nodaļā ir sniegti daudzsoļošanas prakses piemēri, kas iesūtīti kampaņas #EUvsDiscrimination ietvaros pēc spraigām diskusijām ar darba devējiem valsts līmenī īstenoto informētības veicināšanas pasākumu laikā.**

Atlasot šos prakses piemērus, svarīgi bija parādīt darba devējus, kas pārstāv gan publisko, gan privāto sektoru. Tie ir apņēmīgi darba devēji, kas algo personas ar invaliditāti atvērtā darba tirgū un jau ir lieliski apliecinājuši, kā var sekmīgi nodrošināt saprātīgus pielāgojumus darbiniekiem ar invaliditāti dažādās darba vidēs.

Lasot šos daudzsoļošanas prakses piemērus, ir skaidrs, ka vairāki darba devēji visā Eiropā jau ir apņēmušies izveidot iekļaujošu darba vietu un veikuši dažus nepieciešamos pielāgojumus, jo uzskata, ka personu ar invaliditāti pieņemšana darbā ir uzlabojusi viņu uzņēmējdarbības darba vidi un sniegumu.

# A. PUBLISKĀ SEKTORA PIEMĒRI

-  Personu ar invaliditāti pieņemšana darbā Bruxelles Environment (Beļģija)
-  Personu ar intelektuālās attīstības traucējumiem algošana Biskajas provinces pašvaldībā (Spānija) ierēdņu amatos
-  Personu ar autiskā spektra traucējumiem nodarbināšana Valsts tiesu iestādē (Ungārija)
-  Galvaspilsētas Briseles reģiona (Beļģija) Ugunsdzēsības un neatliekamās medicīniskās palīdzības dienesta (SIAMU) dažādības veicināšanas plāns
-  Dažādības veicināšanas plāna īstenošana Ukles [Uccle] komūnā (Beļģija)
-  Valsts nodarbinātības dienesta biroja pielāgošana personu ar invaliditāti vajadzībām (Francija)





## PERSONU AR INVALIDITĀTI PIENĒMŠANA DARBĀ BRUXELLES ENVIRONMENT (BELĢIJA)

### DAUDZSOLOŠAS PRAKSES APRAKSTS

Kopš 2018. gada janvāra Bruxelles Environment cenšas pieņemt darbā personas ar invaliditāti visu veidu amatos (piemēram, zemāka līmeņa darbiniekus, administratīvo personālu, vadību, ar vadību nesaistītus amatos utt.), noslēdzot dažādu veidu darba līgumus (līgumus uz noteiktu laiku, līgumus uz noteiktu laiku utt.). Ir ieviesti vairāki konkrēti pasākumi, lai nodrošinātu personu ar invaliditāti sekmīgu pieņemšanu darbā un integrēšanu:

- ▶ darba pieteikuma veidlapā ir sniegts skaidrs paskaidrojums un izvēles rūtiņa, uzsverot, ka Bruxelles Environment vēlas pieņemt darbā cilvēkus ar dažādu dzīves un darba pieredzi bez diskriminācijas un ka personas ar invaliditāti var prasīt saprātīgus pielāgojumus;
- ▶ darbā pieņemšanas procesu var pielāgot personas ar invaliditāti vajadzībām (piemēram, tulkošana zīmju valodā, pielāgoti testi);
- ▶ birojos tika veikts visaptverošs piekļūstamības audits, kura rezultātā tika veikti nepieciešamie pielāgojumi, lai bez aizķeršanās integrētu

darbiniekus ar invaliditāti;

- ▶ notika pieredzes apmaiņa ar citām valsts pārvaldes iestādēm, lai paplašinātu un uzlabotu savu iekļaujošo nodarbinātības politiku;
- ▶ visi darbinieki saņēma rakstisku paziņojumu par šo iekļaujošo organizācijas nodarbinātības politiku, un apmēram 50 darbinieki piedalījās iekšējā informētības veicināšanas pasākumā.

*Bruxelles Environment* atzina, ka profesionālajā ziņā ir patiesi ieinteresēta pieņemt darbā personas ar invaliditāti. Pieņemot darbā personu ar invaliditāti,

### DARBĪBAS JOMA

- ▶ vide / valsts pārvalde

### NODARBINĀTO PERSONU AR INVALIDITĀTI SKAITS

- ▶ 5

### KONTAKTINFORMĀCIJA

[www.environnement.brussels](http://www.environnement.brussels)

organizācija vēlas, lai integrēšana notiktu iespējami bez aizķeršanās, nodrošinot nediskriminējošu, pārlicību veicinošu un laipnu vidi. Organizācijas vadība ir apņēmusies nodrošināt stabilu finansiālu atbalstu personu ar invaliditāti nodarbināšanai un sniegt tām saprātīgus pielāgojumus (piemēram, 2018. gadā tulkošanai zīmju valodā tika iztērēti 30 000 EUR). Lai sekmīgi iekļautu savās rindās darbiniekus ar invaliditāti, ir svarīga personāla informētība, tādējādi, kad Bruxelles Environment uz nenoteiktu laiku nolīga darbā kurlmēmu dārznieku, viņa tiešajiem kolēģiem sadarbībā ar specializēto asociāciju tika noorganizēti franču zīmju valodas 4 dienu kursi.

## ► IESKATS NĀKOTNĒ

Personas ar invaliditāti parasti maz piesakās uz vakantajām darba vietām. Tāpēc Bruxelles Environment sadarbojas ar invalīdu asociācijām un pakalpojumu sniedzējiem reģionālajā līmenī, lai atrastu piemērotus kandidātus. Cilvēkresursu nodaļai tomēr ir jābūt pienācīgi sagatavotai, lai kandidātu atlasē personas ar invaliditāti vērtētu, balstoties vienīgi uz viņu prasmēm, nevis fiziskajiem trūkumiem.

Ir arī vairāki administratīvi izaicinājumi. Piemēram, Bruxelles Environment vēlas nodarbināt personas ar invaliditāti, noslēdzot īpaša veida līgumu, tomēr ir sarežģīti apvienot šo kārtību ar pašu administrācijas specifiku. Arī publiskie iepirkumi

sarežģī saprātīgu pielāgojumu nodrošināšanu, piemēram, ja ir steidzami jānolīgst zīmju valodas tulks darbā pieņemšanas procesā.

Cīņa ar stereotipiem un domāšanas maiņa ir ilgs process, kam jānorisinās dažādos līmeņos. Pat vairākus gadus pēc personas ar invaliditāti vai mazaizsargātas personas pieņemšanas darbā būtu jāturpina veicināt informētību. Darbiniekiem ir jāsaprot, ka saprātīgi pielāgojumi netiek nodrošināti tāpēc, lai vienam kandidātam būtu labvēlīgāki nosacījumi nekā citam, bet gan tāpēc, lai nodrošinātu, ka kandidātiem ir vienādas iespējas sniegt vienādu rezultātu.

“ Ir jāuzsver, ka personas ar invaliditāti nodarbināšana organizācijā Bruxelles Environment nav labdarības projekts, bet gan sniedz patiesu pievienoto vērtību šai organizācijai.

Šis projekts tuvākajā laikā tiks pilnveidots, proti, tiks veicināta vēl lielāka sadarbība ar citām reģionālajām administrācijām, ciešāk sasaistīti dažādi atbalsta pakalpojumi, īstenoti iekšējie ieguldījumi šajā jomā (cilvēkresursu un finanšu ziņā) un turpināta informēšana.






# SPĀNIJA

## ▶ PERSONU AR INTELEKTUĀLĀS ATTĪSTĪBAS TRAUCĒJUMIEM ALGOŠANA BISKAJAS PROVINCES PAŠVALDĪBĀ (SPĀNIJA) IERĒDŅU AMATOS



### ▶ DAUDZSOLOŠAS PRAKSES APRAKSTS

Biskajas provinces valdībai jau ir ilga pieredze personu ar invaliditāti nodarbināšanā, taču līdz šim šādas pieredzes nav bijis attiecībā uz personām ar intelektuālās attīstības traucējumiem. Tādējādi 2017. gadā provinces valdība apstiprināja piedāvājumu izveidot piecas ierēdņu darba vietas publiskajā sektorā, kas būtu mērķorientētas uz personām ar intelektuālās attīstības traucējumiem.

#### DARBĪBAS JOMA

▶ valsts pārvalde

#### NODARBINĀTO PERSONU AR INVALIDITĀTI SKAITS

▶ 5

#### KONTAKTINFORMĀCIJA

<https://web.bizkaia.eus/>

Konkursa mērķis bija pieņemt darbā piecus ierēdņus, īstenojot standartizētu, tomēr pielāgotu darbā pieņemšanas procedūru vairākos posmos. Virsmērķis bija atbalstīt visneaizsargātāko personu iekļaušanu sociālajā un darba tirgū. Šā konkursa īpatnība bija tā, ka šai valdībai bija jāpielāgo jaunas darba veikšanas pieejas, tostarp elastīgāk jāorganizē darbs. Lai šī iniciatīva būtu sekmīga, izšķirīgi svarīga bija politiskā apņemšanās. Provinces valdība saņēma kopumā 281 pieteikumu, no kuriem darbā tika pieņemtas piecas personas un 146 personas tika iekļautas darba datu bāzē iespējamajām darba vakancēm nākotnē.





Darbā pieņemšanas process sastāvēja no četriem posmiem, un katrs no tiem bija izšķiroši svarīgs pozitīva rezultāta sasniegšanai.

- 1. Personu ar intelektuālās attīstības traucējumiem vajadzību saprašana.** Esošo aizspriedumu un stereotipu novēršana, personāla atlases darbinieku apmācība par to, kā sagatavot viegli saprotamu konkursa dokumentāciju, iekšējā apmācība informētības veicināšanas jomā, personu ar intelektuālās attīstības traucējumiem iesaiste visā procesā.
- 2. Darbā pieņemšanas procesa organizēšana pieejamā veidā.** Lai izpildītu tiesiskās prasības, kas tiek noteiktas amata ieņemšanai darbam publiskajā sektorā, tika izmantots standartizētais darbā pieņemšanas process, tomēr tas tika pielāgots personu ar intelektuālās attīstības traucējumiem vajadzībām. Papildus tam, ka bija jānodrošina informācijas sniegšana pieejamā formātā, svarīgi bija arī nodrošināt aizsardzību un mentoringu visā procesā, kā arī mierīgu un drošu vidi (piemēram, eksaminācijai izvēlēties spilgtu un ar sabiedrisko transportu viegli sasniedzamu centru).
- 3. Pienācīga atbalsta sniegšana.** Ar trešajām personām tika parakstīts partnerības nolīgums par apmācību darba vietā un mentorēšanu sekmīgajiem kandidātiem.
- 4. Stāšanās darbā un ievadapmācība.** Izraudzītie kandidāti kopā ar saviem ģimenes locekļiem un darbaudzinātājiem varēja vairākkārtīgi apmeklēt savu nākamo darba vietu, lai vairāk par to uzzinātu, un piedalīties apmācībasursos. Katram kandidātam attiecīgajā nodaļā, kas būs viņa darba vieta, tika noteikta kontaktpersona tieša atbalsta sniegšanai. Darbā ievadīšanas sanāksmes laikā visi izraudzītie kandidāti parakstīja viegli saprotamā formātā sagatavotus dokumentus, kas nepieciešami, lai stātos ierēdņa darbā.

Līdz šim piecas darbā pieņemtās personas ar intelektuālās attīstības traucējumiem sekmīgi veic savus uzdevumus un ir labi integrējušās savā kolektīvā. Šis projekts tādējādi iezīmē atšķirīgu un patiesi iekļaujošu pieeju, kā nodrošināt darba iespējas ierēdņa amatos visām personām ar invaliditāti.

## ► IESKATS NĀKOTNĒ

Biskajas provinces valdības iniciatīva jau ir saņēmusi vairākus apbalvojumus par sadarbību ar trešo pušu sektoru un par personu ar intelektuālās attīstības traucējumiem profesionālās izaugsmes veicināšanu Spānijā. Tas ir sekmīgs modelis, ko ieteicams pieņemt arī citām valsts institūcijām.

Projekta īstenošanas gaitā galvenie izaicinājumi bija saistīti galvenokārt ar darba funkcijām un attieksmi. Pastāvošie stereotipi, tas, ka nebija protokolu, kā pielāgoties personu ar intelektuālās attīstības traucējumiem vajadzībām, kā arī tas, ka bija sarežģīti radīt mierīgu un draudzīgu darbā pieņemšanas procesu, bija galvenie risināmie jautājumi. Lai šī iniciatīva būtu ilgtspējīga, svarīgi uzturēt ciešu saikni ar plašsaziņas līdzekļiem, publikot rezultātus un rādīt, ka personas ar intelektuālās attīstības traucējumiem var pilnībā integrēt publiskās pārvaldes darbos. Ir paredzēts turpināt procesa uzlabošanu, pamatojoties uz novērtējuma rezultātiem, un izveidot vēl kādas amata vietas ne tikai zemākajā pārvaldes līmenī, bet arī citos līmeņos.



# UNGĀRIJA

## ▶ PERSONU AR AUTISKĀ SPEKTRĀ TRAUCĒJUMIEM NODARBINĀŠANA VALSTS TIESU IESTĀDĒ (UNGĀRIJA)

# TRAUCĒJUMIEM NODARBINĀŠANA VALSTS TIESU IESTĀDĒ (UNGĀRIJA)

### ▶ DAUDZSOLOŠAS PRAKSES APRAKSTS

Pēc Valsts tiesu iestādes izveides Ungārijā 2013. gadā tās vadība nosprauda skaidru mērķi iestādes darbā iesaistīt augsti kvalificētus darbiniekus, kas pārstāv mazāk aizsargātās grupas. Rūpīgi izvērtējot situāciju, tā sazinājās ar AURA asociāciju (<https://www.auraegyesulet.hu/>), augšupēju NVO, kurai ir plaša pieredze personu ar autiskā spektra traucējumiem iekļaušanai sociālajā un darba tirgū.

#### DARBĪBAS JOMA

▶ miertiesa

#### NODARBINĀTO PERSONU AR INVALIDITĀTI SKAITS

▶ 7

#### KONTAKTINFORMĀCIJA

<https://birosag.hu/en>

Mērķis bija ar AURA atbalstu atrast atbilstošus kandidātus konkrētu uzdevumu veikšanai, piemēram, dokumentu aizpildīšanai, arhivēšanai un arhivēto dokumentu pārvaldībai, dokumentu digitalizēšanai un piegādes pakalpojumu sniegšanai iestādes iekšienē. Šie uzdevumi kopumā ir uzskatāmi par vienveidīgiem, tādēļ vienmēr ir bijis problemātiski atrast darbiniekus, kuriem ir nepieciešamā izglītība (vismaz vidusskolas izglītība) un motivācija palikt šajā darbā. Kandidātu ar autiskā spektra traucējumiem atlasī, vērtēšanu un apmācību nodrošināja AURA. AURA nodrošināja mentorus, kas piedalījās darba intervijās un palīdzēja izraudzītajiem kandidātiem iekārtoties jaunajās darbavietās. Mentori sniedza konsultācijas arī tiesu iestādei, kā izveidot autiskām personām pieklūstamu un draudzīgu darba vidi, piemēram, izveidojot īpašas darbstacijas.



► Budapeštas Tiesas kancelejas darbinieki ar autiskā spektra traucējumiem kopā ar savu tiešo vadītāju un mentori. ©AURA Association

Lai nodrošinātu projekta kvalitāti, liela nozīme bija NVO ekspertu piesaistīšanai. AURA darbojās arī kā starpnieks situācijās, kad bija jārisina darba devēja un jauno darbinieku strīdi. Pamatojoties uz AURA pieredzi, cilvēki ar autiskā spektra traucējumiem visbiežāk zaudē darbu tad, ja nav pienācīgu saprātīgu pielāgojumu. Tomēr vairumā gadījumu pārpratumus ar šiem cilvēkiem var viegli atrisināt un sniegt viņiem nepieciešamo atbalstu. Šajā projektā saprātīgi pielāgojumi bija lielāks elastīgums attiecībā uz darba dienas sākšanu un biežākas atpūtas pauzes šiem darbiniekiem.

Tiesu iestādes darbinieki apmeklēja vairākus apmācības kursus, lai sagatavotos jauno kolēģu uzņemšanai un laužtu esošos stereotipus. Īpaša uzmanība tika veltīta tam, lai darbā pieņemtos

kolēģus, kuriem ir autiskā spektra traucējumi, pilnībā iesaistītu arī iestādes sociālajos pasākumos (piemēram, Ziemsvētku svinībās, darbabiedru saliedēšanas pasākumos utt.).

Kopš projekta sākuma Valsts tiesu iestādes dalīborganizācijas, piemēram, Tiesas kanceleja Budapeštā un Budas Centrālā rajona tiesa, arī pievienojās šai iniciatīvai un šobrīd nodarbina septiņas personas ar autiskā spektra traucējumiem. Šis projekts ir ļāvis tā dalībniekiem iegūt stabilu, labi apmaksātu darbu publiskajā sektorā, kļūt par nodokļu maksātājiem un sākt neatkarīgu dzīvi.

## ► IESKATS NĀKOTNĒ

Valsts tiesu iestāde uzskata, ka tās projekts ir daudzsoļa prakse un ka personas ar autiskā spektra traucējumiem varētu dot savu pienesumu, strādājot arī citās publiskās pārvaldes iestādēs Ungārijā. Lai iesaistītu arī citu valsts iestāžu vadību, tika organizēti vairāki darbsemināri korporatīvās sociālās atbildības ietvaros. Tiesu iestāde iesaka citiem publiskā sektora darba devējiem noteikt, kādu konkrētu uzdevumu veikšanai viņiem ir vajadzīgi jauni darbinieki, un izvērtēt, vai ir kāda konkrēta personu ar invaliditāti grupa, kuru varētu apmācīt šo darbu veikšanai un pieņemt darbā. Iesaistot kompetentu NVO, tiek garantēts plūstošs darbā pieņemšanas, apmācības un ievadīšanas process. Labu integrēšanos kolektīvā nodrošina arī esošā personāla labvēlīga attieksme.



## ▶ GALVAPILSĒTAS BRISELES REĢIONA (BELĢIJA) UGUNSDZĒSĪBAS UN NEATLIEKAMĀS MEDICĪNISKĀS PALĪDZĪBAS DIENESTA (SIAMU) DAŽĀDĪBAS VEICINĀŠANAS PLĀNS

### ▶ DAUDZSOLOŠAS PRAKSES APRAKSTS

**Kopš 2013. gada Ugunsdzēsības un neatliekamās medicīniskās palīdzības dienests (SIAMU) ir izstrādājis dažādības veicināšanas plānu (ko atjauno ik pēc 2 gadiem), lai lauztu stereotipus par personām ar invaliditāti.**

SIAMU Dažādības harta bija pirmais solis, lai uzņēmumā iedibinātu tādas vērtības kā cieņa pret daudzveidību un dažādību.

Šodien SIAMU strādā 250 administratīvie darbinieki, no kuriem 10 darbinieki federālajā un/vai reģionālajā līmenī atzīti par invalīdiem. Turklāt arī 4 ugunsdzēsējiem ir invaliditāte, un jaunā amatu rotācijas procedūra ļaus vēl labāk atbalstīt ugunsdzēsējus ar invaliditāti.

Organizācija uzskata, ka vislabāk stereotipus palīdz lauzt darbs kopā ar personām ar invaliditāti. Lai sekmīgi iekļautu personas ar invaliditāti, kā arī iesaistītu gan iekšējās, gan ārējās ieinteresētās puses un dienestus, izšķirīgi svarīgs ir apņēmīgs par dažādības veicināšanu atbildīgs vadītājs.

Turklāt SIAMU dažādības veicināšanas plānā ir iekļauti pasākumi, kas vērsti uz Briseles iedzīvotāju

ar invaliditāti informēšanu par evakuācijas procedūru publisku pasākumu apmeklēšanas laikā.

Ir veikti vairāki pasākumi, lai palīdzētu personām ar invaliditāti iekļauties SIAMU darbā :

- ▶ tiek pastāvīgi uzturēta saikne ar personām ar invaliditāti, kas iesaistītas SIAMU administratīvajā un tehniskajā darbā;
- ▶ tiek nodrošināta personām ar invaliditāti pieejama infrastruktūra (lifti, stāvlaukumi, sanitārās telpas, durvju ailes utt.);
- ▶ darbiniekiem ar invaliditāti tiek nodrošināti dažādu veidu saprātīgi pielāgojumi;
- ▶ veicinot pārējo darbinieku informētību, tiek nodrošināta sekmīga personu ar invaliditāti integrēšana;

▶ katru gadu tiek slēgts sadarbības līgums ar dienestu, kas sniedz ārēju atbalstu personām ar invaliditāti (Diversicom);

▶ dažādības, dzimuma un invaliditātes jautājumi tiek virzīti dažādos SIAMU nodaļu un dienestu gada plānos.

#### DAUDZSOLOŠAS PRAKSES APRAKSTS

▶ neatliekamā medicīniskā palīdzība (medicīniskais transports) un ugunsdzēsība

#### NODARBINĀTO PERSONU AR INVALIDITĀTI SKAITS

▶ 10 administratīvie darbinieki un 4 ugunsdzēsēji

#### KONTAKTINFORMĀCIJA

[be.brussels/siamu/a-propos-du-siamu](http://be.brussels/siamu/a-propos-du-siamu)



## ▶ IESKATS NĀKOTNĒ

SIAMU ieskatā svarīgi ir izveidot atbalstošu vidi jau darbā pieņemšanas procesā, lai mudinātu darbiniekus izpaust, vai viņiem ir kāda invaliditāte, tostarp neredzama invaliditāte (piemēram, garīgās veselības problēmas). Zinot jauno darbinieku individuālās vajadzības un veicinot personāla atlases nodaļas informētību, ir vieglāk nodarbināt šo personu grupu. Tomēr ir jāturpina vēl vairāk uzlabot SIAMU biroju apbūvētās vides pieklūstamību. Ir arī labāk jāinformē visi darbinieki par dažādiem invaliditātes atzīšanas un palīdzības noteikumiem, jo īpaši attiecībā uz tiem, kuri nav pārliecināti par savu invaliditāti vai kuri nezina, ka viņi var pieteikties invaliditātes atzīšanai vai palīdzībai.





# BELĢIJA

## ▶ DAŽĀDĪBAS VEICINĀŠANAS PLĀNA ĪSTENOŠANA UKLES [UCCLE] KOMŪNĀ (BELĢIJA)

### ▶ DAUDZSOLOŠAS PRAKSES APRAKSTS

**Saskaņā ar reģionālo rīkojumu Ukles komūnai bija jāizstrādā dažādības veicināšanas plāns, lai izskaustu diskrimināciju valsts pārvaldē. No 2017. gada februāra Beļģijas valsts pārvaldes iestādēm ir arī jāievēro 2,5 % kvota, lai pieņemtu darbā personas ar invaliditāti.**

Vispirms Ukles komūna veica iekšējo informētības veicināšanas kampaņu, lai pievērstu visu darbinieku uzmanību šim jautājumam un sagatavotu viņus tam, ka par viņu kolēģiem kļūs personas ar invaliditāti. Eiropas kampaņas "Duoday" ("ēnu diena") laikā personas ar invaliditāti sāka piedalīties īstermiņa prakses programmā (kas ilgst no 1 līdz 20 dienām), lai gūtu pirmo iespaidu par darbu kādā no komūnas departamentiem kopā ar iecelto darbaudzinātāju.

Uklas komūna cieši sadarbojās ar Phare (Reģionālā iestāde personām ar invaliditāti Briselē), lai noteiktu, kādu veidu darbus varētu piedāvāt kandidātiem ar invaliditāti un kādu veidu pielāgojumi ir nepieciešami. Ar Phare un tās locekļiem (piemēram, Bataclan, InfoSound, Le Gué, Sisham) starpniecību Ukles komūna var daudz vieglāk sasniegt potenciālos kandidātus konkrētiem darbu

profilēm un noslēgt ar viņiem prakses programmas līgumu. Pēc prakses kandidātiem var piedāvāt noslēgt profesionālās adaptācijas līgumu uz 1 gadu, ko var pagarināt uz vēl vienu gadu. Profesionālās adaptācijas līgums ir problemātisks tādā ziņā, ka tā darbības laikā nav paredzēts nekāds apmaksāts atvaļinājums, ne arī apmaksāts slimības atvaļinājums.

Kopš šīs programmas sākuma 2 personas pēc prakses programmas noslēgšanas un divu gadu profesionālās adaptācijas līguma beigām ir noslēgušas pastāvīgu līgumu. Šobrīd 4 personas piedalās prakses programmā un 8 personas ar invaliditāti ir noslēgušas profesionālās adaptācijas līgumu. Pēdējos 3 gados ir būtiski mainījusies visu komūnas darbinieku domāšana, un viņi tagad pauž atzinību par kolēģu ar invaliditāti prasmēm un pienesumu municipalitātei. Ir pierādījies, ka

#### DARBĪBAS JOMA

▶ valsts pārvalde

#### NODARBINĀTO PERSONU AR INVALIDITĀTI SKAITS

▶ 18

#### KONTAKTINFORMĀCIJA

<http://www.uccle.be/>

personas ar invaliditāti ir vērtīgi kolēģi un ar entuziasmu veic savu darbu.

Lai darbinieki bez aizķeršanās aprastu ar savu jauno amatu, ir jābūt pastāvīgam dialogam ar iecelto mentoru. Tomēr Ukles komūnai joprojām ir problēma atrast personas ar invaliditāti noteiktām amata vietām, neradot pozitīvu diskrimināciju, bet nodrošinot saprātīgu pielāgojumu. Komūnā nav preferenciālas attieksmes pret personām ar invaliditāti, un tām netiek īpaši rezervētas vietas, taču mērķis ir algot cilvēkus, ņemot vērā viņu apmācību un prasmes un piemērojot tādus pašus noteikumus kā visiem citiem.



▲  
Serdžio, ar kuru noslēgts līgums uz noteiktu laiku pēc viņa integrēšanas pasta dienestā. ©Uklas komūna

## ► IESKATS NĀKOTNĒ

Integrēšanas ceļš ir visai garš (vismaz divi gadi), un nav arī garantijas, ka visiem tiks piedāvāts pastāvīgs līgums. Tā kā personas tiek apmācītas konkrētam darbu profilam, ir samērā grūti piedāvāt tām līgumu citā municipālās administrācijas biroja nodaļā. Uklas komūna atbalstītu reģionālas platformas izveidi, kurā tiktu sakopoti visi kandidāti, kas noslēguši profesionālās integrācijas ciklu, lai viņi būtu pieejami citām administrācijām, kas meklē apmācītus darbiniekus šajos konkrētajos darba profilos.





## FRANCIJA

▶ VALSTS NODARBINĀTĪBAS DIENESTA BIROJA PIELĀGOŠANA  
PERSONU AR INVALIDITĀTI VAJADZĪBĀM (FRANCIJA)

## ▶ DAUDZSOLOŠAS PRAKSES APRAKSTS

Valsts nodarbinātības dienesta birojs Serē [Céret], mazā pilsētiņā Francijas dienviddaļā, nodarbina personu ar fiziskiem traucējumiem, kas iepriekš ir strādājusi vietējos nodarbinātības dienestos dažādos Francijas reģionos kopš 2009. gada. Šo gadu laikā šai personai ir izveidojusies sekmīga karjera civilajā dienestā.

Kā Valsts nodarbinātības dienesta nodarbinātības konsultantei viņai ir jāpalīdz bezdarbniekiem reģistrēties Francijas bezdarbnieku reģistrā un informēt par aģentūras pakalpojumiem. Proti, viņa informē cilvēkus par viņu lietas statusu, vada viņu prasības, paātrina un atjaunina klientu kompensācijas lietas un arī darbojas kā biroja referente krāpšanas jautājumos. Viņa vada 350 bezdarbnieku lietas kopienā.

Lai viņa varētu veikt savu darbu, Serē birojā tika ieviesti vairāki saprātīgi pielāgojumi. Viņa satiekās ar ergonomistu, kas rūpīgi izplānoja viņai piemērotāko biroja telpu (piemēram, lielu darbgaldu, kas pielāgots viņas ratiņkrēslam). Viņa arī saņēma finansiālu atbalstu, lai automatizētu savas automašīnas durvju atvēršanas sistēmu un pielāgotu uz viņas ratiņkrēsla riteņa uzstādīto

akseleratoru un bremzes. Nodarbinātības dienesta vadītājs viņu raksturoja šādi.

“ Viņa patiešām ir smagi strādājusi, lai visiem pierādītu, ka personas ar invaliditāti var darīt labāku darbu. Viņa ar lielu degsmi palīdz cilvēkiem atrast jaunu darbu, viņa ir īstena bezdarba apkarotāja.

Palielinoties informētībai nodarbinātības dienestā, tika veikti uzlabojumi klientu apkalpošanas telpā, lai apkalpotu personas ar invaliditāti. Piemēram, datori tika novietoti zemāk, lai arī tie bezdarbnieki, kas pārvietojas ratiņkrēslā, varētu tos izmantot profesionālās apmācības iespēju meklēšanai, pamatojoties uz darba centra datiem.

## DARBĪBAS JOMA

▶ valsts pārvalde

NODARBINĀTO PERSONU  
AR INVALIDITĀTI SKAITS

▶ 1

## KONTAKTINFORMĀCIJA

[www.pole-emploi.fr/annuaire/votre-pole-emploi/ceret-66400](http://www.pole-emploi.fr/annuaire/votre-pole-emploi/ceret-66400)





## ▶ IESKATS NĀKOTNĒ

Šis piemērs rāda, ka personas ar invaliditāti var strādāt arī mazākās pārvaldes iestādēs vai uzņēmumos, kuriem ir mazāk pieejamo resursu. Valsts nodarbinātības dienests Serē ir pārliecināts, ka šādi veiksmes stāsti ir plaši jāizplata, tāpēc atbalsta savu darbinieci, ka tā dodas uz informētības veicināšanas pasākumiem skolās un uzņēmumos, kur tikšanās ar darba devējiem var tieši palīdzēt lauzt stereotipus.









Nodarbinātības dienesta kolēģi arī ir kļuvuši atvērtāki pret darba meklētājiem ar invaliditāti, jo redz, ka invaliditāte nav šķērslis un ka ir iespējams veidot sekmīgu karjeru. Līdz šodienai Francijas Valsts nodarbinātības dienestā visā valstī strādā 4200 personas (9 % no visiem darbiniekiem). Personāla atlases darbinieki īsteno visaptverošu invaliditātes politiku, kuras budžets ir 3,1 miljons EUR un kas vērsta četros pamatvirzienos:

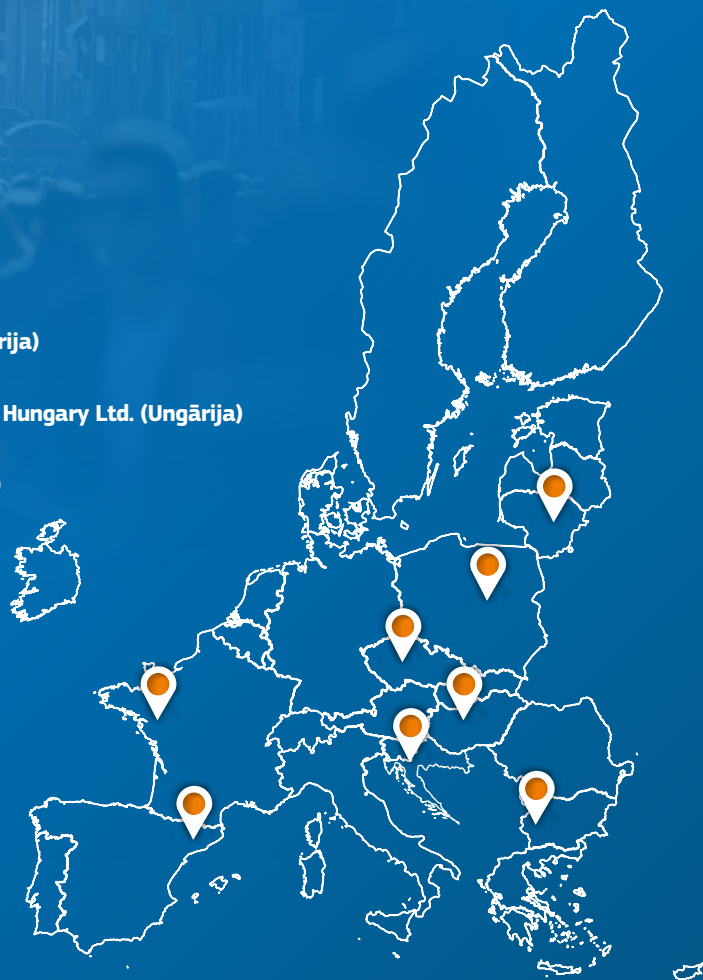
- ▶ aktīvs tīkls, kurā apvienoti par invaliditāti atbildīgie reģionālie kontaktpunkti, kas cieši sadarbojas ar aģentiem;
- ▶ IT nodaļa, kas nodarbojas ar digitālajiem risinājumiem un piekļūstamību;
- ▶ konkrētas darbības saistībā ar invaliditāti, piemēram, saprātīgi pielāgojumi darba vietā, piekļuve apmācībai utt.;
- ▶ informētības veicināšanas akcijas, kas vērstas uz dažādos sektoros strādājošajiem vadītājiem un darbiniekiem.

Valsts nodarbinātības dienests Serē turpinās strādāt, lai novērstu visu veidu diskrimināciju darba vietā attiecībā pret saviem darbiniekiem, kā arī saviem klientiem.



# B. PRIVĀTĀ SEKTORA PIEMĒRI

-  Iekļaujošas piekļūstamības katalogs uzņēmumā Shell Global/Shell Bulgaria EAD (Bulgārija)
-  Arodslimību rehabilitācijas pakalpojumi kā cilvēkresursu pakalpojums uzņēmumā E.ON Hungary Ltd. (Ungārija)
-  Priekšrocību pakete darbiniekiem ar invaliditāti uzņēmumā ING Bank Śląski S.A. (Polija)
-  Dizaina izmantošana, lai atbalstītu personu ar intelektuālās attīstības traucējumiem nodarbināšanu restorānā Le Reflet Nantes (Francija)
-  Personu ar invaliditāti apmācība un nodarbināšana tīmekļa vietņu izstrādes jaunuzņēmumā Domino Dizajn d.o.o. (Horvātija)
-  Personu ar invaliditāti iesaistīšana visās papīrfabrikas "JSC SMILTANIS IR KO" nodaļās (Lietuva)
-  Sociālā uzņēmējdarbība, kas tiek īstenota uzņēmumā Etincelle o.s., lai apkarotu stereotipus un brūgētu ceļu nodarbinātībai atvērtajā darba tirgū (Čehija)
-  Veiksmīgs sociālais uzņēmums, kas apmāca personas ar invaliditāti darbam atvērtajā darba tirgū uzņēmumā Grupo SIFU (Spānija)



## BULGĀRIJA

# ▶ IEKĻAUJOŠAS PIEKLŪSTAMĪBAS KATALOGS UZNĒMUMĀ SHELL GLOBAL/SHELL BULGARIA EAD (BULGARIJA)\*

\* Šo daudzsološo praksi iesniedza uzņēmums Shell Bulgaria, tomēr tā ir Shell Global iniciatīva.

## ▶ DAUDZSOLOŠAS PRAKSES APRAKSTS

**Uzņēmumā Shell Global ir ieviests darba vietas pieklūstamības pakalpojums, proti, darbinieki var pieprasīt fiziskus pielāgojumus, lai novērstu šķēršļus savā darba vietā.**

Šī iniciatīva tika ieviesta 2016.–2018. gadā 36 valstīs visā Eiropā, Āzijā un abos Amerikas kontinentos un aptvēra apmēram 50 000 darbinieku 83 Shell atrašanās vietās. Nesen šo pakalpojumu ieviesa Shell Bulgaria saviem 70 darbiniekiem. Darba vietas pieklūstamības pakalpojums tika ieviests ciešā partnerībā un pārnozaru sadarbībā ar IT, nekustamo īpašumu, veselības un cilvēkresursu departamentiem.

Pakalpojuma pamatiezīme ir visaptverošs pieklūstamības katalogs, kurā iekļautas mēbeles, piederumi, IT aparatūra un programmatūra, ko darbinieki var tieši pasūtīt. Šis katalogs ir ērti lietojams, un tajā ir sniegta skaidra informācija par katru pieejamo priekšmetu. Šā kataloga galvenā priekšrocība ir tā, ka tas tika izstrādāts iekļaujošā veidā, tādējādi darbiniekiem nav jāpierāda savs invaliditātes statuss. Viņi var attiecīgo precī pasūtīt tieši no kataloga, un tam nav nepieciešams tiešo vadītāju apstiprinājums, jo šos priekšmetus finansē no centrālā vai

filiāles līmeņa budžeta. Tādējādi attiecībā uz invaliditāti un individuālajām vajadzībām kopumā medicīniskās pieejas vietā tagad uzmanības centrā ir pats cilvēks un pieejas pamatā ir uzticība. Izmantojot šo vienoto kontaktpunktu, darbinieki var ātri atrisināt pieklūstamības jautājumus savā darba vietā.

Ir izveidots arī Pieklūstamības centrs, lai visiem darbiniekiem sniegtu informāciju un personālrresursu nodaļas vecāko konsultantu padomus. Šiem konsultantiem ir arī būtiska nozīme jauno darbinieku atlasē procesā, un kopā ar invaliditātes kontaktpunktiem (kas izveidoti dažādās Shell filiālēs) tie nodrošina, ka uz to brīdi, kad darbinieks uzņemas savus jaunus amata pienākumus, ir pienācīgi izvērtētas un atrisinātas visas viņa vajadzības. Shell uzskata, ka ir svarīgi pastāvīgi komunicēt (piemēram, sniegt iekšējus informatīvos paziņojumus, organizēt personāla sapulces) par šo pakalpojumu, un valsts līmenī izveidotās organizācijas bieži vien to atgādina un

### DARBĪBAS JOMA

- ▶ enerģētika (ieguve, apstrāde un piegāde)

### NODARBINĀTO PERSONU AR INVALIDITĀTI SKAITS

- ▶ neattiecas

### KONTAKTINFORMĀCIJA

<https://www.shell.bg/>

mudina darbiniekus izmantot šo pakalpojumu.

Līdz šim darba vietas pieklūstamības pakalpojuma saņemšanai tika iesniegti vairāk par 1500 pieprasījumiem, izmantojot tiešsaistes platformu un Pieklūstamības centru (no tiem 50 % Eiropā). Darbinieki, kas jau ir izmantojuši šo pakalpojumu, par to ir snieguši pozitīvas atsauksmes. Tā, piemēram, kāds Bulgārijas birojā strādājošais darbinieks ir izteicies šādi.

“ Es esmu ļoti apmierināts ar šo pakalpojumu. Aģents man varēja piedāvāt piemērotu precī, un tā tika saņemta laikus. Pateicoties šai precei, es spēju strādāt pilnīgi citādāk un bez sāpēm un esmu ļoti pateicīgs par šā pakalpojuma ieviešanu. Uzskatu, ka tas ir liels panākums.




## ► IESKATS NĀKOTNĒ

Shell ir pārliecināts, ka ir pareizi nodrošināt piekļūstamu un iekļaujošu darba vidi un ka tas ir labas uzņēmējdarbības piemērs. Darbinieki novērtē tādu darba vietu, kurā ir novērsti šķēršļi, un ar savu darbu veicina visa uzņēmuma sniegumu.

“ Shell ir lepns, ka ir viens no pirmajiem starptautiskajiem uzņēmumiem, kas patiesi globālā mērogā risina savu darbinieku darba vietas pielāgošanas problēmu. Svarīgi ir uzsvērt, ka mūsu piekļūstamības pakalpojums ir vērsts uz visiem darbiniekiem, īstenojot procesu, kura pamatā ir nevis medicīniskie aspekti, bet uzticība.

Shell labprāt iepazīstinās ar šo darba vietas piekļūstamības standartpakalpojuma modeli arī citus darba devējus visā pasaulē.

**CAN I GET YOU ANYTHING?**

**YOU DON'T HAVE TO SEARCH FAR – EVERYTHING IS IN ONE PLACE**

- Visit the [HR Online Workplace Accessibility Page](#) if you need tools, services or equipment to make your workplace more accessible.
- Contact the [Accessibility Centre](#) for advice and support.

**WORKPLACE ACCESSIBILITY**  
EMPLOYEE & WORK ENVIRONMENT INITIATIVE

**ONE SINGLE SERVICE TO REQUEST WORKPLACE ADJUSTMENTS**

Visit the [HR Online Workplace Accessibility Page](#) to:

- Request workplace adjustments.
- Contact the accessibility centre for advice.





**LET US HELP YOU SET UP YOUR WORKPLACE**

**THAT'S WHY WE'VE LAUNCHED A NEW SERVICE FOR YOUR CONVENIENCE**

- Visit the [HR Online Workplace Accessibility Page](#) if you need tools, services or equipment to make your workplace more accessible.
- Contact the [Accessibility Centre](#) for advice and support.

**WORKPLACE ACCESSIBILITY**  
EMPLOYEE & WORK ENVIRONMENT INITIATIVE





## UNGĀRIJA

▶ ARODSLIMĪBU REHABILITĀCIJAS PAKALPOJUMI KĀ CIL-  
E.ON HUNGARY LTD. (UNGARIJA)

E.ON HUNGARY LTD. (UNGĀRIJA)

## ▶ DAUDZSOLOŠAS PRAKSES APRAKSTS

**E.ON Hungary izmanto iekļaujošu darbā pieņemšanas pieeju, proti, personām ar invaliditāti ir pieejamas visas vakances, nevis vien atvēlētas īpašas amata vietas.**

Uzņēmums vēlas nodrošināt saprātīgus pielāgojumus jauniem darbiniekiem. Kopš 2012. gada E.ON Hungary ir izstrādājis stratēģiju nolūkā palielināt darbinieku ar invaliditāti skaitu uzņēmumā, koncentrējoties uz divām galvenajām jomām:

1. nodrošināt vienlīdzīgas iespējas personām ar invaliditāti visā darbinieku atlases un darbā pieņemšanas procesā;
2. nodrošināt arodslimību rehabilitācijas pakalpojumus, ko sniedz Cilvēkresursu departaments, visiem darbiniekiem ar invaliditāti.

E.ON Hungary cieši sadarbojas ar vairāk nekā 20 NVO, kas nodarbojas ar aizstāvību un pakalpojumu sniegšanu invaliditātes jomā un kas ir palīdzējušas novērtēt darbinieku pieņemšanas procesu un sniegušas konkrētus ieteikumus, kā novērst šķēršļus personām ar invaliditāti. Šīs sadarbības rezultātā E.ON Hungary vajadzības gadījumā visiem kandidātiem piedāvā dzirdes aparātus, mentorēšanu vai zīmju valodas tulkus. Regulāri tiek testēta brīvo vakanču interneta platforma, lai tai varētu piekļūt personas ar redzes traucējumiem.

Arodslimību rehabilitācijas pakalpojumi ietver visus arodslimību rehabilitācijas aspektus, tostarp tiek ietverti sākumstāvokļa mērījumi, individuālais

## DARBĪBAS JOMA

- ▶ elektroenerģijas piegāde

NODARBINĀTO PERSONU  
AR INVALIDITĀTI SKAITS

- ▶ 105

## KONTAKTINFORMĀCIJA

<https://www.eon.hu/>

atveseļošanas/rehabilitācijas plāns, piemērota darba meklēšana, darba vietas pielāgojumi, grupas atbalsts un atbalsts vadītājiem. Vajadzības gadījumā tiek sniegti arī psiholoģiskās un sociālās palīdzības pakalpojumi, un katrai personai ir pieejams arī budžets (850 EUR apmērā) (piemēram, piekļūstamības rīkiem, ārējās apmācības maksas segšanai, papildu uzturam). Kopš 2012. gada kopumā 109 darbinieki ir lūguši rehabilitācijas atbalstu, un vairums no viņiem ir atgriezušies uzņēmumā (75 %). Rehabilitācijas pakalpojumu pamatmērķis ir palīdzēt kolēģim saglabāt savu amata vietu, bet, ja tas nav iespējams, Cilvēkresursu departaments vienmēr cenšas atrast alternatīvus darba profilus.



## ► IESKATS NĀKOTNĒ

E.ON ne tikai pieņem darbā personas ar invaliditāti, bet uzņemas arī atbildību par darbiniekiem, kas iegūst invaliditāti pēc pieņemšanas darbā. Šāda pieeja palīdz labāk integrēt arī jaunus pieņemtos darbiniekus ar invaliditāti. Turklāt E.ON ir stingri pārliecināts, ka ir vērtīgi atbalstīt darbiniekus un veicināt viņu labklājību. Uzņēmums augstu novērtē svarīgās prasmes un spējas, kas piemīt tā darbiniekiem ar invaliditāti, kuri sniedz nozīmīgu pienesumu uzņēmumam.



## POLIJA

# ► PRIEKŠROCĪBU PAKETE DARBINIEKIEM AR INVALIDITĀTI UZŅĒMUMĀ ING BANK SŁĄSKI S.A. (POLIJA)

## ► DAUDZSOLOŠAS PRAKSES APRAKSTS

**Bankas ING Bank Słaski S.A. uzņēmējdarbības koncepcijas pamatā ir ilgtspējība un dažādība.**

Starptautiskās bankas Polijas filiāle šobrīd īsteno jauno Ilgtspējības stratēģiju 2019.–2021. gadam, un ir formulējusi savu misiju šādi:

“Banka uzņēmējdarbībai, banka, kas nodrošina vienlīdzīgas iespējas, zaļo investīciju projektu banka un ekoloģiski domājoša banka.

ING ir apņēmusies veicināt dažādību darbā. Tā uzskata, ka dažādība palīdz uzņēmumam attīstīt jaunas idejas un risinājumus, kas ir veiksmes pamats. Īstenojot bankas Dažādības stratēģiju, kopš 2019. gada sākuma ir veikti konkrēti pasākumi, lai radītu iekļaujošu darba vidi bez šķēršļiem un lai bankas pakalpojumiem varētu piekļūt klienti ar invaliditāti. Pirms galīgā lēmuma pieņemšanas par veicamajiem atbalsta pasākumiem vadība vispārīgās konsultējās ar darbiniekiem, kuriem ir invaliditāte, lai saprastu viņu vajadzības. Visā procesā darbinieki ar invaliditāti tika uzklauti, un tas palīdzēja piedāvāt viņu gaidām atbilstošu atbalstu. Darbiniekiem ar invaliditāti un darbiniekiem, kas audzina bērnu ar invaliditāti, tiek piedāvāts atbalstu un pakalpojumu kopums. Šajā paketē ietilpst:

- pastāvīgie ikmēneša pabalsti, kas tiek finansēti no uzņēmuma sociālo pabalstu fonda, **a)** darbiniekiem, kuriem ir vidēji smaga vai smaga invaliditāte (līdz šim šo pabalstu ir saņēmuši 114 darbinieki); **b)** darbiniekiem, kas audzina bērnus ar invaliditāti (līdz šim šo pabalstu ir saņēmuši 156 darbinieki);
- papildu atvaļinājums – **a)** darbinieki, kam ir invaliditātes apliecība, ir tiesīgi papildus izmantot 3 apmaksāta atvaļinājuma dienas gadā (līdz šim to izmantojuši 8 darbinieki); **b)** darbinieki, kas audzina bērnus ar invaliditāti, ir tiesīgi papildus izmantot 5 apmaksāta atvaļinājuma dienas gadā (līdz šim to izmantojuši 10 darbinieki); **c)** darbinieki, kas nodrošina neformālo aprūpi savam laulātajam/partnerim/vecākiem/laulātā vecākiem/vecvecākiem ar invaliditāti, ir tiesīgi papildus izmantot 2 apmaksāta atvaļinājuma dienas gadā (līdz šim to izmantojuši 62 darbinieki).

### DARBĪBAS JOMA

- banku nozare

### NODARBINĀTO PERSONU AR INVALIDITĀTI SKAITS

- 143

### KONTAKTINFORMĀCIJA

<https://www.ing.pl/>

ING Bank Słaski S.A. cieši sadarbojas arī ar nevalstiskām organizācijām (Integrācijas fondu, Aktivizēšanas fondu), kas apmāca personas ar invaliditāti, palīdz tām meklēt darbu un sniedz atbalstu darbā pieņemšanas procesā. Banka kopīgi ar šīm organizācijām ir publicējusi vadlīnijas un bukletus, lai kandidāti ar invaliditāti varētu sekmīgāk pieteikties darbam banku nozarē. Uzņēmums 2019. gadā ir arī uzsācis iniciatīvu, lai apkarotu darbinieku diskrimināciju un terorizēšanu, tostarp darbiniekiem ir obligātās e-mācības par to, kā atpazīt pret sevi vai citiem vērstu neatbilstošu attieksmi vai uzvedību un kā rīkoties šādā gadījumā. Lai īstenotu šos pasākumus un organizētu informētības veicināšanas pasākumus visā uzņēmumā, piemēram, 2019. gada pasākumu “Dažādības un iekļautības nedēļa”, būtiska nozīme ir valdes locekļu atbalstam un apņēmībai.





©ING Bank Šlaški S.A.

## ► IESKATS NĀKOTNĒ

Šajā projektā svarīgi bija tas, ka ING Bank Šlaški S.A. balstījās uz savu darbinieku ar invaliditāti vajadzībām un ieteikumiem, kā vēl vairāk uzlabot darba vides piekļūstamību un iekļautību. Uzņēmums organizē regulāras savu darbinieku un valdes locekļu sarunas, kurās var atklāti ierosināt un apspriest dažādas idejas. Saprātīgu pielāgojumu izmaksu segšanai ir nodrošināti pietiekami resursi. Lai nodrošinātu saprātīgus pielāgojumus, ir jāmaina arī darba noteikumi un gan vadībai, gan darbiniekiem ir jābūt elastīgiem.





# FRANCIJA

## DIZAINA IZMANTOŠANA, LAI ATBALSTĪTU PERSONU AR INTELEKTUĀLĀS ATTĪSTĪBAS TRAUČĒJUMIEM NODARBINĀŠANU RESTORĀNĀ LE REFLET NANTES (FRANCIJA)

### DAUDZSOLOŠAS PRAKSES APRAKSTS

**Flora Leljēvra [Flore Lelièvre] nolēma atvērt restorānu, kurā varētu strādāt arī tādi cilvēki kā viņas vecākais brālis, kam ir Dauna sindroms. Mērķis bija radīt vietu Nantes pilsētas pašā sirdī, kur, ņemot vērā vietas arhitektūru un dizainu, varētu radīt darbavietas personām ar intelektuālās attīstības traucējumiem un apmierināt viņu vajadzības.**

Turklāt svarīgs bija arī sociālais mērķis, proti, lauzt stereotipus un veicināt personu ar invaliditāti sociālo iekļaušanu sabiedrībā. Pēc gadu ilgas līdzekļu vākšanas restorāns Le Reflet vēra vaļā durvis, un tajā sāka strādāt 7 personas ar intelektuālās attīstības traucējumiem, ar kurām tika noslēgti pastāvīga darba līgumi un kas saņēma parasto atlīdzību. Restorāns piedāvā tradicionālo franču virtuvi, no otrdienas līdz piektdienai tas piedāvā dienas maltītes un no ceturtdienas līdz svētdienai arī vakariņas. Restorānā gatavo svaigas maltītes un ir izstrādāta ēdienkarte, kas tiek mainīta ik pēc 2 nedēļām.

Šis projekts ir inovatīvs tādā ziņā, ka tiek izmantoti dizaina risinājumi, lai personas ar invaliditāti varētu strādāt ne tikai virtuvē, bet arī kā apkalpojošais personāls. Piemēram, pasūtījumu pieņemšanas sistēma tika pielāgota darbiniekiem ar lasīšanas, rakstīšanas vai atmiņas traucējumiem. Klientiem tiek iedotas pasūtījuma lapas, kurās viņi vienkārši atzīmē savu izvēlēto maltīti un dzērienus. Tā kā

cilvēkiem ar Dauna sindromu rokas satvēriens un plaukstu rievās ir citādāks nekā citiem cilvēkiem, tika izstrādātas ergonomiskas paplātes, kurām apakšā ir izveidots plaukstu nospiedums. Apkalpojošais personāls, kam ir Dauna sindroms, tā jūtas stabilāk un drošāk. Pielāgoti paliktņi palīdz personālam labāk vizualizēt, kur jānovieto galda piederumi. Virtuvē ir izveidota īpaša darbstacija, un darbinieki var izmantot daudzus ergonomiskus rīkus un piederumus. Turklāt katram darbiniekam tika radīti dažādi vizuālie līdzekļi un piktogrammas, lai uzlabotu darba prasmes un palīdzētu autonomi veikt darbu.

Projekta īstenošanas laikā lielākās problēmas sagādāja administratīvais slogs. Kopš atvēršanas Le Reflet dažādos plašsaziņas līdzekļu kanālos tika atzīmēts vairāk nekā 120 reizes un klienti ir snieguši izcila atsaukmes gan par ēdiena kvalitāti, gan par gaisotni un kopējo pieredzi. Restorāns ir saņēmis arī vairākus apbalvojumus.

### IESKATS NĀKOTNĒ

Le Reflet lepojas, ka ir izveidojis vadības sistēmu, ko ēdināšanas uzņēmumi, kas vēlētos nodarbināt personas ar intelektuālās attīstības vai ar atmiņas traucējumiem, var izmantot kā paraugu. Projekta veiksmes atslēga ir daudzpusēja sadarbība ar dažādu jomu ekspertiem. Restorāns jau ir paplašinājies un atvēries jaunā vietā Parīzes centrā.

#### DARBĪBAS JOMA

► ēdināšanas pakalpojumi

#### NODARBINĀTO PERSONU AR INVALIDITĀTI SKAITS

► 7

#### KONTAKTINFORMĀCIJA

<https://www.restaurantlereflet.fr/en/>

© Brigitte Delibes Photography/Le Reflet Restaurant ►





# HORVĀTIJA

## ▶ PERSONU AR INVALIDITĀTI APMĀCĪBA UN NODARBINĀŠANA TĪMEKĻA VIETŅU IZSTRĀDES JAUNUZŅĒMUMĀ DOMINO DIZAJN D.O.O. (HORVĀTIJA)

### ▶ DAUDZSOLOŠAS PRAKSES APRAKSTS

**Domino Dizajn d.o.o. ir mazs Horvātijas uzņēmums, kas specializējies dizaina un IT jomā.**

Ar Horvātijas Personu ar invaliditāti kompetento novērtējumu, arodslimību rehabilitācijas un nodarbinātības institūta (ZOSI) finansiālu atbalstu 2018. gadā tika īstenots projekts, kas sākotnēji paredzēja nodarbināt divas personas ar invaliditāti (1 nedzirdīga persona un 1 persona ar kustību traucējumiem) tīmekļa lietojumprogrammu izstrādei un izplatīšanai tirgū.

Domino Dizajn mērķis ir izveidot neatkarīgu uzņēmumu, kurā personas ar invaliditāti un pārējie darbinieki strādā kopā, un panākt, ka uzņēmumam ir pietiekami ienākumi, lai nodrošinātu tā darbību un izaugsmi plānotajā virzienā.

Uzņēmums ir pārliecināts, ka:

“ Personas ar invaliditāti ir vērtīgi un lojāli darbinieki un ir labs resurss uzņēmumam, kas prot gudri piemeklēt tādu darbu, ko viņi var pilnībā veikt (ar dažiem pielāgojumiem) un parādīt tajā visu savu potenciālu.

Pirms projekta īstenošanas Domino Dizajn iegādājās visu nepieciešamo aprīkojumu, veica darba vietas pielāgojumus, pieņēma darbā darbiniekus ar invaliditāti un vienu gadu apmācīja viņus IT jomā. Tehnoloģijas ļoti palīdzēja nodrošināt saprātīgus pielāgojumus un arī darbināt un vadīt mašīnas ar datoriem, ko vadīja personāls. Darbinieki labi integrējās kolektīvā, un darbs pozitīvi ietekmēja viņu dzīvi un finansiālo stāvokli.

#### DARBĪBAS JOMA

▶ dizains un IT

#### NODARBINĀTO PERSONU AR INVALIDITĀTI SKAITS

▶ 2

#### KONTAKTINFORMĀCIJA

<https://domino-dizajn.hr/>



## ► IESKATS NĀKOTNĒ

Uzskatāms, ka šis projekts ir bijis veiksmīgs, jo tas ir izstrādāts, lai darbotos atvērtā darba tirgū, un parāda, ka arī mazi uzņēmumi var pieņemt darbā personas ar invaliditāti.

Ņemot vērā uzņēmuma plānus turpināt augsto tehnoloģiju projektu īstenošanu, ir svarīgi darbā pieņemt cilvēkus, kuriem ir atbilstīgas tehnoloģiskās prasmes.

Līdz 2020. gada beigām uzņēmums varēs nodarbināt vēl vienu personu ar invaliditāti, un tam ir stabili ieņēmumi un reālas izaugsmes un attīstības iespējas.





LIETUVA

# ▶ PERSONU AR INVALIDITĀTI IESAISTĪŠANA VISĀS PAPĪRFABRIKAS "JSC SMILTANIS IR KO" NODAĻĀS (LIETUVA)

## ▶ DAUDZSOĻŠAS PRAKSES APRAKSTS

Lietuvas uzņēmumam "JSC SMILTANIS IR KO" jau bija zināma pieredze personu ar invaliditāti nodarbināšanā, tāpēc 2008. gadā tas saskaņā ar Lietuvas tiesību aktiem nolēma pieteikties sociālā uzņēmuma statusam.

Mērķis bija iesaistīt uzņēmuma darbā vēl vairāk personu ar invaliditāti – ne tikai ražošanas nodaļā, bet arī pārdošanas, tirgdarbības un grāmatvedības nodaļās. Šobrīd vairāk nekā 50 % no kopējā darbinieku skaita ir personas, kurām ir dažādu veidu invaliditāte, un viņi strādā pilna laika darbu.

Uzņēmums nodrošina specifiskus saprātīgus pielāgojumus visiem darbiniekiem, kuriem tie nepieciešami. Piemēram, darbiniekam ar Dauna sindromu tiek nodrošināts personīgais asistents. Apmēram 10 % darbinieku ir nedzirdīgi, un sākotnēji tas radīja dažas saziņas problēmas. Uzraugiem tika iemācītas dažas svarīgākās zīmes, un tagad viņi var sazināties ar saviem darbiniekiem bez starpniekiem. Lai šiem darbiniekiem palīdzētu piedalīties uzņēmuma sanāksmēs vai braucienos, tiek algoti zīmju valodas tulki. Lai varētu pieņemt

darbā personas ar kustību traucējumiem, tika pielāgotas ejas un sanitārie mezgli un radītas specializētas darba vietas. Darbinieki ar invaliditāti ir pilnībā integrējušies uzņēmumā un apmeklē mācības un dažādus sociālos pasākumus līdzīgi kā visi citi darbinieki. Darbiniekiem ar invaliditāti bija viena kopīga problēma, proti, vairums no viņiem strādāja nedaudz lēnāk, tāpēc uzņēmums, pieņemot jaunus pasūtījumus, tagad plāno ilgāku ražošanas laiku.

Ģenerāldirektors apņēmīgi centās radīt iekļaujošu un atbalstošu darba vidi visiem. Viens no projekta pozitīvajiem rezultātiem ir tas, ka ir ļoti zema darbaspēka mainība, jo cilvēki jūtas novērtēti un viņiem patīk darbs fabrikā, kur viņiem tiek maksāta arī pieklājīga alga.

### DARBĪBAS JOMA

- ▶ papīra un kancelejas preču ražošana

### NODARBINĀTO PERSONU AR INVALIDITĀTI SKAITS

- ▶ 45

### KONTAKTINFORMĀCIJA

<https://www.smltart.com/>



## ► IESKATS NĀKOTNĒ

Papīrfabrikas “JSC SMILTANIS IR KO” daudzsološā prakse liecina, ka personu ar invaliditāti nodarbināšana nekādā veidā netraucē uzņēmumam veiksmīgi darboties, bet drīzāk var veicināt tā izaugsmi. Ja tiek nodrošināts nepieciešamais atbalsts, personas ar invaliditāti var būt apņēmīgi un lojāli darbinieki un strādāt dažādās nodaļās, pildot dažādas funkcijas.





# ČEHIJA

## SOCIĀLĀ UZŅĒMĒJDARBĪBA, KAS TIEK ĪSTENOTA UZŅĒMUMĀ ETINCELLE O.S., LAI APKĀROTU STEREOTIPUS UN BRUĢĒTU CEĻU NODARBINĀTĪBAI ATVĒRTAJĀ DARBA TIRGŪ (ČEHIJA)

### ▶ DAUDZSOLOŠAS PRAKSES APRAKSTS

**Pirms piecpadsmit gadiem Etincelle sāka darboties kā profesionālās izglītības un apmācības centrs. Drīz vien tas saprata, ka, lai arī personas ar invaliditāti ir sekmīgi pabeigušas mācību programmu, darba ņēmēji nevēlas tās pieņemt darbā sabiedrībā valdošo stereotipu dēļ.**

Tāpēc Etincelle nolēma kļūt par sociālo uzņēmumu un tieši radīt darba vietas personām ar invaliditāti ēdināšanas un tīrīšanas pakalpojumu nozarē. Sākotnējo projektu atbalstīja Eiropas Sociālais fonds. Tagad Etincelle ir finansiāli neatkarīgs uzņēmums un vada desmit kafejnīcas, sešas tīrīšanas pakalpojumu grupas un lauku saimniecību, nodarbinot gandrīz 150 personas ar intelektuālās attīstības traucējumiem.

Tomēr, ņemot vērā šo pieredzi, Etincelle atkal pievērsās atbalsta sniegšanai, lai personām ar

invaliditāti palīdzētu atrast darbu atvērta darba tirgū. Tas piedāvā sadarbību darba devējiem, kuriem ir pieredze personu ar intelektuālās attīstības traucējumiem nodarbināšanā. Etincelle ir radījis patiesi inovatīvu savas kafejnīcas Mezi Řádky sociālās franšīzes koncepciju, ko var viegli izveidot un pielāgot darbiniekiem, kuriem ir invaliditāte. Papildus šai iniciatīvai ir izstrādāta metodoloģiskā programma darba asistentiem un darbaudzinātājiem, kuri ir tiešā saskarē ar darbiniekiem ar invaliditāti (piemēram, virtuvē).

#### DARBĪBAS JOMA

- ▶ ēdināšana, tīrīšanas pakalpojumi

#### NODARBINĀTO PERSONU AR INVALIDITĀTI SKAITS

- ▶ 148

#### KONTAKTINFORMĀCIJA

<http://etincelle.cz/>

Pēdējo piecpadsmit gadu laikā 80 % no vairāk nekā 700 Etincelle darbiniekiem bija personas ar invaliditāti, kas ieguva prasmes, darba pieredzi un finansiālo neatkarību. Daudzi no viņiem ir devušies prom no uzņēmuma, lai veidotu karjeru atvērta darba tirgū.

“ Uzskatām, ka ir nopietni jāattiecas pret cilvēka potenciālu un jāpalīdz augt ikvienam, kas to vēlas.





## ► IESKATS NĀKOTNĒ

Iesākumā daudzi klienti ar neuzticību lūkojās uz Etincelle, izvairoties apmeklēt kafējnicu, kur svaigi ceptos izstrādājumus un maltītes gatavoja personas ar invaliditāti. Tāpēc Etincelle nolēma neakcentēt šīs vietas iekļaujošo raksturu, bet panākt, ka klienti novērtē uzņēmumu par to, kādu produkciju tas piedāvā. Šķiet, šī pieeja nostrādāja, un visas tā kafējnicās sekmīgi darbojas.

Etincelle ir pārliecināts, ka ir nepieciešami spēcīgi, iedarbīgi tiesību akti diskriminācijas apkarošanas jomā, lai stimulētu darba devējus atvērtajā darba tirgū pieņemt personas ar invaliditāti. Darba devēji būtu jāatbalsta, lai viņi varētu nodrošināt saprātīgus pielāgojumus un lai tie strādātu.





## SPĀNIJA

# ▶ VEIKSMĪGS SOCIĀLAIS UZŅĒMUMS, KAS APMĀCA PERSONAS AR INVALIDITĀTI DARBAM

## ATVĒRTAJĀ DARBA TIRGŪ UZŅĒMUMĀ GRUPO SIFU (SPĀNIJA)

### ▶ DAUDZSOLOŠAS PRAKSES APRAKSTS

**Grupo SIFU kā iekļaujošs uzņēmums ir dibināts Barselonā 1993. gadā, un tas bija laiks, kad Spānijas darba tirgū netika piedāvātas nekādas iespējas personām ar invaliditāti. Vairāk nekā 20 gadu laikā uzņēmums ir paplašinājis savu profesionālo darbību, tam ir vairāk nekā 30 biroji visā Spānijā, un 2018. gadā ir izveidots tā pirmais starptautiskais birojs Francijā.**

Spānijā tiek nodarbinātas apmēram 4500 personas ar invaliditāti, no tām 35 % uzskatāmas par tādām, kurām nepieciešams liels atbalsts. Kā sociālais uzņēmums tas piedāvā komunālos pakalpojumus uzņēmumiem, kuri iegādājas tos kā ārpalpojumu. Tostarp tie ir:

- ▶ tīrīšanas pakalpojumi;
- ▶ ēku apsaimniekošana;
- ▶ piegāde & pakalpojumi;
- ▶ apkope;
- ▶ konsultācijas korporatīvās sociālās atbildības jautājumos.

Grupo SIFU 2019.–2020. gadā ir ieviesta iekļaujošas nodarbinātības programma, lai veicinātu atvērta darba tirgus pieejamību personām ar invaliditāti. Lai uzlabotu nodarbinātības iespējas atvērta darba tirgū, kopumā tika nodrošināta 30 000 stundu apmācība vairāk nekā 1300 cilvēkiem. Uzņēmums 2019. gadā ir palīdzējis vairāk nekā 100 darbiniekiem iekļauties atvērta darba tirgū. Turklāt ir izveidota bezpeļņas asociācija Grupo SIFU fonds, kas vada informētības veicināšanas kampaņas un māca iejūtību uzņēmumiem, kuri darbojas atvērta darba tirgū, lai pārliecinātu tos par priekšrocībām, ko sniedz personu ar invaliditāti nodarbināšana.

2020. gadā Grupo SIFU ir saņēmis Eiropas Pakalpojumu cilvēkiem ar invaliditāti sniedzēju asociācijas balvu “Nodarbinātība visiem” uzņēmumu kategorijā.

#### DARBĪBAS JOMA

- ▶ komunālie pakalpojumi

#### NODARBINĀTO PERSONU AR INVALIDITĀTI SKAITS

- ▶ 4500

#### KONTAKTINFORMĀCIJA

<https://www.gruposifu.com/>



## ► IESKATS NĀKOTNĒ

Saskaņā ar Spānijas tiesību aktiem diskriminācijas novēršana jomā uzņēmumiem ir noteikta 2 % darbaspēka kvota personu ar invaliditāti iekļaušanai un iespēju robežās tiek nodrošināta labvēlīga attieksme pret pakalpojumiem, ko sniedz sociāli iekļaujošie uzņēmumi. Gadījumā, ja uzņēmums nevar aizpildīt 2 % kvotu, šīs saistības ir iespējams izpildīt, noslēdzot līgumu ar sociālo uzņēmumu, kas nodarbina personas ar invaliditāti dažādu pakalpojumu sniegšanai. Tomēr 81 % privāto uzņēmumu Spānijā šīs juridiskās saistības neizpilda. Saskaņā ar Grupo SIFU pausto, sabiedrībā joprojām valda stereotipi un trūkst zināšanu, un tas traucē personām ar invaliditāti atrast darbu atvērta darba tirgū. Tāpēc tā misija ir parādīt, sniedzot augstas kvalitātes pakalpojumus, ka personu ar invaliditāti nodarbināšana var būt veiksmīgs uzņēmējdarbības modelis.



# C. PILSONISKĀS SABIEDRĪBAS PIEMĒRI

- ▶ "VALUEABLE NETWORK" TĪKLS, KAS IZVEIDOTS, LAI VEICINĀTU PERSONU AR INTELEKTUĀLĀS ATTĪSTĪBAS TRAUCĒJUMIEM IEKĻAUSĀNU

## VIESMĪLĪBAS NOZARĒ

### DARBĪBAS JOMA

- ▶ viesmīlības nozare (viesnīcas, restorāni, kafējnīcas)

### NODARBINĀTO PERSONU AR INVALIDITĀTI SKAITS

- ▶ 75

### KONTAKTINFORMĀCIJA

<https://www.valueablenetwork.eu/>

PILSONISKĀS SABIEDRĪBAS

Valueable  
NETWORK



## ► DAUDZSOLOŠAS PRAKSES APRAKSTS

**Tīkls Valuable Network ir izveidots Eiropas Komisijas līdzfinansēta projekta ietvaros, izmantojot Erasmus+ programmu, un sācis darboties 2016. gada decembrī. Tajā ietilpst 6 Eiropas valstis: Itālija, Spānija, Portugāle, Ungārija, Vācija, Turcija.**

Projekta mērķis ir vairot korporatīvo sociālo atbildību, veicinot personu ar intelektuālās attīstības traucējumiem iekļaušanu darba tirgū konkrēti viesmīlības nozarē.

Tīklā Valuable Network jau ir iesaistījušies vairāk nekā 100 partneri (viesnīcas, restorāni un kafejnīcas), kas piedāvā prakses vietas vai apmaksātu darbu atvērtajā darba tirgū 226 personām ar intelektuālās attīstības traucējumiem. Ar 75 cilvēkiem ir noslēgts darba līgums uz nenoteiktu vai noteiktu laiku. Kopš projekta sākuma personu ar intelektuālās attīstības traucējumiem aizbildņi sniedz atbalstu – palīdz atrast darbu, organizē tikšanās, pavada kandidātus uz viņu jauno darba vietu, palīdz izpildīt uzdevumus un integrēties kolektīvā. Ir

izstrādāts arī protokols sadarbībai ar viesnīcu ķēdēm un e-mācību kursi profesionālās izglītības un apmācības pakalpojumu sniedzējiem.

Ir radīta prečzīme “Valuable – handing opportunities”, ko tīklā iesaistītie partneruzņēmumi var izmantot, lai parādītu savu apņemšanos, ko iedala trijos līmeņos: bronzas, sudraba un zelta līmenis. Zelta līmeni piešķir darba devējiem, kas ir pieņēmuši darbā vismaz vienu darbinieku ar intelektuālās attīstības traucējumiem un kas darbojas kā šīs prečzīmes vēstnieki. Iegūstot darbu atvērtajā darba tirgū, personām ar intelektuālās attīstības traucējumiem tiek sniegts atbalsts, lai tās kļūtu neatkarīgākas ne tikai darbā, bet arī savā privātajā dzīvē, jo šie cilvēki iegūst daudz jaunu prasmju un gūst arī ienākumus.

## ► IESKATS NĀKOTNĒ

Tīklā Valuable Network iesaistās aizvien vairāk viesnīcu, restorānu un citu uzņēmumu, un tas liecina, ka viesmīlības nozare vēlas savā darba tirgū iekļaut personas ar intelektuālās attīstības traucējumiem un redz šos cilvēkus kā uzticamu darbaspēku, ja tiek veikti saprātīgu pielāgojumu pasākumi. Šis projekts ir palīdzējis uzņēmumiem izveidot atbalstošāku un efektīvāku darba vidi un veicinājis plašākas sabiedrības informētību. Viena no problēmām bija tā, ka personām ar invaliditāti bieži vien trūkst nepieciešamās apmācības vai ambīciju meklēt darbu atvērtajā darba tirgū ilgstošās stigmatizēšanas un sociālās atstumtības dēļ. Lai nodrošinātu stabilas, drošas izredzes atrast darbu viesmīlības nozarē personām ar intelektuālās attīstības traucējumiem, projektam būs nepieciešams ilgspējīgs finansējums.

# ▶ KAS JUMS VAR PALĪDZĒT ĪSTENOT SAVAS TIESĪBAS?

## ▶ KUR VAR MEKLĒT INFORMĀCIJU UN ATBALSTU DISKRIMINĀCIJAS GADĪJUMĀ

## VALSTU LĪDZTIESĪBAS IESTĀDES

Līdztiesības iestādes ir valsts iestādes, kas cīnās pret diskrimināciju valsts līmenī un kurām ir piešķirtas pilnvaras veicināt, analizēt, uzraudzīt un atbalstīt vienlīdzīgu attieksmi valstī.

### BEĻĢIJA

- ▶ Sieviešu un vīriešu līdztiesības institūts, Beļģija
- ▶ Unia (Vienlīdzīgu iespēju federālais centrs)

### BULGĀRIJA

- ▶ Diskriminācijas apkaršanas komisija

### ČEHIJA

- ▶ Tiesību sabiedriskais aizstāvis

### DĀNIJA

- ▶ Vienlīdzīgas attieksmes padome
- ▶ Dānijas Cilvēktiesību institūts

### VĀCIJA

- ▶ Diskriminācijas novēršanas federālā aģentūra

### IGAUNIJA

- ▶ Komisārs dzimumu līdztiesības un vienlīdzīgas attieksmes jautājumos

### ĪRIJA

- ▶ Īrijas Cilvēktiesību un vienlīdzības komisija

### GRIEĶIJA

- ▶ Grieķijas tiesībsargs

### SPĀNIJA

- ▶ Rasu un etniskās diskriminācijas novēršanas padome
- ▶ Sieviešu un vienlīdzīgu iespēju institūts

### FRANCIJA

- ▶ Tiesību aizstāvis

### HORVĀTIJA

- ▶ Tiesībsarga birojs
- ▶ Tiesībsargs dzimumu vienlīdzības jautājumos
- ▶ Tiesībsargs personu ar invaliditāti jautājumos

### ITĀLIJA

- ▶ Valsts padomnieks līdztiesības jautājumos
- ▶ Nacionālais birojs rasistiskās diskriminācijas apkaršanas jautājumos (UNAR)

### **KIPRA**

- ▶ Cilvēktiesību vadības un aizsardzības komisāra birojs

### **LATVIJA**

- ▶ Tiesībsarga birojs

### **LIETUVA**

- ▶ Tiesībsarga birojs vienlīdzīgu iespēju jautājumos

### **LUKSEMBURGA**

- ▶ Vienlīdzīgas attieksmes centrs

### **UNGĀRIJA**

- ▶ Vienlīdzīgas attieksmes nodrošināšanas iestāde
- ▶ Komisāra pamattiesību jautājumos birojs

### **MALTA**

- ▶ Personu ar invaliditāti tiesību komisija (CRPD)
- ▶ Valsts Vienlīdzības veicināšanas komisija (NCPE)

### **NĪDERLANDE**

- ▶ Nīderlandes Cilvēktiesību institūts

### **AUSTRIJA**

- ▶ Austrijas tiesībsargs invaliditātes jautājumos
- ▶ Ombuds vienlīdzīgas attieksmes jautājumos

### **POLIJA**

- ▶ Cilvēktiesību komisārs

### **PORTUGĀLE**

- ▶ Pilsoņu un dzimumu vienlīdzības komisija
- ▶ Darba un nodarbinātības vienlīdzības komisija
- ▶ Augstais komisārs migrācijas lietās

### **RUMĀNIJA**

- ▶ Diskriminācijas apkaršanas valsts padome

### **SLOVĒNIJA**

- ▶ Vienlīdzības principa aizstāvīši

### **SLOVĀKIJA**

- ▶ Valsts Cilvēktiesību centrs

### **SOMIJA**

- ▶ Tiesībsargs diskriminācijas apkaršanas jautājumos
- ▶ Tiesībsargs līdztiesības jautājumos

### **ZVIEDRIJA**

- ▶ Tiesībsargs vienlīdzības jautājumos

# ▶ DAŽĀDĪBAS HARTAS

**Parakstot Dažādības hartu, organizācija apņemas veicināt dažādību un vienlīdzīgas iespējas savam personālam.**

## **BEĻĢIJA**

Galvaspilsētas Briseles reģiona Dažādības harta tika laista klajā 2005. gada decembrī, un tajā ietilpst vairāk par 162 organizācijām. Hartu vada Nodarbinātības un ekonomikas ministrija sadarbībā ar Briseles uzņēmumu savienību (UEB) un Galvaspilsētas Briseles reģiona ministriju.

## **BULGĀRIJA**

Harta tika izveidota 2020. gadā.\*

## **ČEHIJA**

Čehijas [Dažādības harta](#) ir laista klajā 2014. gada novembrī, un to ir parakstījis 21 tiesību subjekts, tostarp viena no lielākajām starptautiskajām organizācijām valstī.

## **DĀNIJA**

Dānijas [Dažādības harta](#) ir laista klajā 2011. gadā. Jauno dāņu asociācija [Association New Dane] ir izstrādājusi Dānijas Dažādības hartu ar Dānijas Bērnu, dzimumu vienlīdzības, integrācijas un sociālo lietu ministrijas atbalstu.

## **VĀCIJA**

Vācijas [Charta der Vielfalt](#) tika laista klajā 2006. gada decembrī, un to ir parakstījuši vairāk nekā 2900 tiesību subjekti. Līdzīgi Francijas hartai tajā ir aptvertas 9 diskriminācijas jomas.

## **IGAUNIJA**

Igaunijas [Dažādības harta](#), Eesti Mitmekesisuse Kokkulepewas, tika laista klajā 2012. gada novembrī. To vada Igaunijas Cilvēktiesību centrs.

## **ĪRIJA**

Īrijas Dažādības harta ir laista klajā 2012. gada oktobrī, un to vada vienpadsmit organizācijas, kas pārstāv plašas uzņēmējdarbības aprindas, tostarp IBEC, grupa, kas pārstāv Īrijas uzņēmējdarbību.

## **GRIEĶIJA**

Grieķijas [Dažādības harta](#) tika laista klajā 2019. gada maijā, un to atbalsta Grieķijas Iekšlietu ministrijas Dzimumu vienlīdzības ģenerālsekretariāts, Grieķijas Ekonomikas un sociālo lietu padome, Grieķijas Administratīvo rajonu federācija un Grieķijas Uzņēmumu federācija. To ir parakstījuši vairāk par 140 tiesību subjektiem.

## **SPĀNIJA**

Spānijas [Dažādības harta](#), Fundación Diversidad – Charter de la Diversidad en España, ir laista klajā 2009. gada martā, un to ir parakstījuši vairāk nekā 650 uzņēmumi, kas pārstāv publisko un privāto sektoru. Harta ir laista klajā pēc Eiropas Dažādības vadības institūta un Alaresa fonda [Alares Foundation] iniciatīvas ar Spānijas Vienlīdzīgas iespēju ministrijas atbalstu.

## **FRANCIJA**

Francijas [Dažādības harta](#) tika laista klajā 2004. gada oktobrī, un to vada Les Entreprises pour la Cité (iepriekš IMS-Entreprendre pour la cite), organizācija, kas darbojas korporatīvās sociālās atbildības veicināšanas jomā. Šobrīd to ir parakstījuši vairāk nekā 3200 tiesību subjekti, galvenokārt mazie un vidējie uzņēmumi, bet parakstītāju vidū ir arī valsts iestādes.

## **HORVĀTIJA**

Horvātijas [harta](#) tika laista klajā 2017. gada 4. oktobrī Zagrebā ar Eiropas Savienības programmas “Tiesiskums” līdzfinansējumu. Līdz 2017. gada beigām hartu bija parakstījuši 38 tiesību subjekti.



## ITĀLIJA

Itālijas hartu vienlīdzīgu iespēju un vienlīdzības darbā jautājumos laida klajā Darba lietu ministrija. Hartu atbalsta Itālijas darba lietu ministrs un vienlīdzīgu iespēju ministrs, un to laida klajā Darba lietu ministrijas valsts padomnieks vienlīdzīgu iespēju jautājumos, Fondazione Sodalitas un koordinācijas komiteja, kas virzīja šo hartu. Hartu ir parakstījuši apmēram 895 privātuzņēmumi, tostarp apmēram 450 MVU, un 160 valsts iestādes, kuros kopumā ir virs 700 000 darba ņēmēju.

## KIPRA

Harta tika izveidota 2020. gadā.\*

## LATVIJA

Latvijas Dažādības hartu 2019. gada februārī laida klajā biedrība "Open centre".

## LIETUVA

Lietuvas Dažādības hartu 2018. gada oktobrī laida klajā Dažādības attīstības grupa un SOPA, un to ir parakstījuši 25 uzņēmumi.

## LUKSEMBURGA

Luksemburgas Dažādības hartu 2012. gada septembrī ir laidis klajā Luksemburgas Sabiedriskās kustības institūts (Institut pour le Mouvement Sociétal), un to parakstītāju skaits ir pakāpeniski audzis, 2019. gadā sasniedzot 188 tiesību subjektus, kas pārstāv privāto un publisko sektoru.

\* [https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination/tackling-discrimination/diversity-management/diversity-charters-eu-country\\_lv](https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination/tackling-discrimination/diversity-management/diversity-charters-eu-country_lv)



## UNGĀRIJA

Ungārijas Dažādības hartu 2016. gada oktobrī ir laidis klajā Ungārijas Uzņēmējdarbības līderu forums (HBLF) partnerībā ar mtd Consulting un ar Ungārijas Valsts ekonomikas ministrijas atbalstu.

## MALTA

Harta vēl nav izstrādāta.

## NĪDERLANDE

Nīderlandes Dažādības harta, Charter Diversiteit, ir laista klajā 2015. gada jūlijā, un sākotnēji to ir parakstījuši 22 darba devēji no publiskā un privātā sektora.

## AUSTRIJA

Austrija laida klajā savu Dažādības hartu *Charta der Vielfalt* 2010. gada novembrī, un to ir parakstījuši vairāk nekā 230 tiesību subjekti, kas pārstāv privāto un sabiedrisko sektoru. Hartu vada Austrijas Federālā ekonomikas palāta un Vīnes Ekonomikas palāta.

## POLIJA

Polijas Dažādības harta, Karta Różnorodności, ir laista klajā 2012. gada februārī, un to ir parakstījuši vairāk nekā 270 tiesību subjekti. Hartu ir laidis klajā Atbildīgas uzņēmējdarbības forums sadarbībā ar valdības pilnvarotā vienlīdzīgas attieksmes jautājumos biroju un Polijas cilvēktiesību aizstāvja biroju.

## PORTUGĀLE

Portugāles Dažādības harta, Carta Portuguesa para a Diversidade, ir laista klajā 2016. gada martā.

## RUMĀNIJA

Rumānijas Dažādības harta ir laista klajā 2018. gada aprīlī Bukarestē, un to ir parakstījuši 80 tiesību subjekti. Tas ir viens no projekta I.D.E.A.S. (inovācija, dažādība, ekonomika, informētība, veiksmē) rezultātiem. Hartas īstenošanu līdzfinansēja Eiropas Savienības programma "Tiesības, vienlīdzība un pilsonība".

## SLOVĒNIJA

Slovēnijas Dažādības harta ir laista klajā 2017. gada novembrī, un to ir parakstījuši vairāk nekā 60 tiesību subjekti. Slovēnijas Dažādības hartu koordinē Dobrovita Ltd., un tā ir viens no projekta I.D.E.A.S. (inovācija, dažādība, ekonomika, informētība, veiksmē) rezultātiem. Hartas īstenošanu līdzfinansēja Eiropas Savienības programma "Tiesiskums".

## SLOVĀKIJA

Slovākijas Dažādības harta, Charta Diverzity, ir laista klajā 2017. gada maijā.

To vada Pontis fonds (Nadacia Pontis) ar Slovākijas Republikas Darba, sociālo lietu un ģimenes lietu ministrijas atbalstu.

## SOMIJA

Somijas Dažādības harta, Suomen monimuotoisuusverkosto, ir laista klajā 2012. gada oktobrī, un to ir parakstījuši 59 tiesību subjekti. Hartu vada FIBS, vadošais korporatīvās atbildības tīkls Somijā.

## ZVIEDRIJA

Zviedrijas Dažādības harta ir laista klajā 2010. gada decembrī. Tās parakstītāji nodarbina vairāk par 300 000 cilvēku.



## ▶ KONTAKTI INFORMĀCIJAS SAŅEMŠANAI EIROPAS LĪMENĪ

- ▶ **Equinet** <https://equineteurope.org>
- ▶ **Eiropas Ombuds** <https://www.ombudsman.europa.eu/lv>
- ▶ **Eiropas Savienības Pamattiesību aģentūra (FRA)** <https://fra.europa.eu/lv>
- ▶ **Eiropas Darba iestāde** <https://www.ela.europa.eu>
- ▶ **Eiropas Nodarbinātības dienesti (EURES)** <https://ec.europa.eu>
- ▶ **Eiropas Invaliditātes forums (EIF)** <http://edf-feph.org>
- ▶ **Eiropas Pakalpojumu cilvēkiem ar invaliditāti sniedzēju asociācija (EASPD)** <https://www.easpd.eu>
- ▶ **Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūra (EU-OSHA)** <https://osha.europa.eu/lv>



# ▶ KĀ VAR APSTRĪDĒT DISKRIMINĀCIJU DARBĀ?

## ▶ KAS JUMS BŪTU JĀDARA, JA ESAT KĻUVIS PAR DISKRIMINĀCIJAS UPURI?

- ▶ Jums būtu jāsavāc visi pierādījumi, kas nepieciešami prasības pamatošanai, piemēram, vēstules, e-pasta ziņojumi un citi dokumenti.
- ▶ Jums ir jāparāda, ka pret jums ir bijusi nevienlīdzīga attieksme un ka tas ir bijis jūsu **dzimuma, vecuma, invaliditātes, seksuālās orientācijas, reliģijas, pārliecības, rases vai etniskās izcelsmes** dēļ.
- ▶ Tad savukārt darba devējam būs jāpierāda, ka nav bijis vienlīdzīgas attieksmes principa pārkāpuma, jo viņa lēmums ir bijis pieņemts, pamatojoties uz citiem leģitīmiem iemesliem.
- ▶ Jūs varat iesniegt sūdzību Eiropas Komisijā, ja uzskatāt, ka jūsu dalībvalsts tiesību akti nav saderīgi ar Savienības tiesībām. Tomēr Komisija nevar iejaukties **katrā atsevišķā gadījumā**.
- ▶ Jūs varat sazināties ar savu valsts līdztiesības iestādi, jo tā var būt par starpnieku jūsu un jūsu darba devēja sarunās. Dažkārt tā var iesniegt lietu tiesā (sk. iepriekš sniegto jūsu valsts līdztiesības iestādes kontaktinformāciju).

## ▶ KAS NOTIEK, JA JŪS IESNIEDZAT SŪDZĪBU VALSTS TIESĀ?

- ▶ Jūsu diskriminācijas lietu var skatīt kriminālprocesā, civiltiesiskā procesā vai administratīvajā procesā atkarībā no tā, kā noteikts dalībvalsts tiesību aktos.
- ▶ Dažkārt, izmantojot dalībvalsts starpniecības pārstāvjus, ir iespējams starp jums un jūsu darba devēju panākt vienošanos sarunu ceļā. Parasti tas ir ātrāks un lētāks risinājums.
- ▶ Kad jūs esat iesniedzis pierādījumus par diskrimināciju, darba devējam, pret kuru ir iesniegtas sūdzības, savukārt ir jāpierāda, ka nav notikusi aizliegta diskriminācija. **ES diskriminācijas apkarošanas direktīvās ir pārlikts pierādīšanas pienākums, tādējādi diskriminācijas upuriem ir vieglāk iesniegt sūdzības.**
- ▶ Ja sūdzība nonāk tiesā, vienlīdzības iestādes, arodbiedrības, NVO vai advokāti var sniegt juridisko palīdzību vai konsultācijas.
- ▶ Ja valsts tiesai ir nepieciešamas norādes par to, kā interpretēt ES diskriminācijas apkarošanas direktīvas, tā var iesniegt Eiropas Savienības Tiesai jautājumus prejudiciālā nolēmuma saņemšanai.

## ▶ **KAS NOTIEK, JA JŪSU SŪDZĪBA TIEK APMIERINĀTA?**

- ▶ Lai arī Savienības tiesībās nav noteikts, kādi tiesiskās aizsardzības līdzekļi ir pieejami, ir teikts, ka sodiem ir jābūt efektīviem, samērīgiem un atturošiem.
- ▶ Atkarībā no tā, kas noteikts valsts tiesību aktos, jūs varat būt tiesīgs saņemt kompensāciju, tikt atjaunots darbā vai arī darba devējam var tikt uzdots novērst diskrimināciju un nodrošināt saprātīgus pielāgojumus.





Eiropas Savienības  
Publikāciju birojs

Luksemburga: Eiropas Savienības Publikāciju birojs, 2020

© Eiropas Savienība, 2020

Atļauts izmantot citur, norādot avotu. Eiropas Komisijas dokumentu atkalizmantošanas politika ir noteikta ar Lēmumu 2011/833/ES (OV L 330, 14.12.2011., 39. lpp.).

Fotoattēlus: ©Shutterstock & ©iStock

Lai varētu izmantot vai reproducēt fotoattēlus vai citus materiālus, uz ko ES nav autortiesību, atļauja jāprasa tieši autortiesību īpašniekam.

ISBN 978-92-76-19218-3  
doi: 10.2767/98967