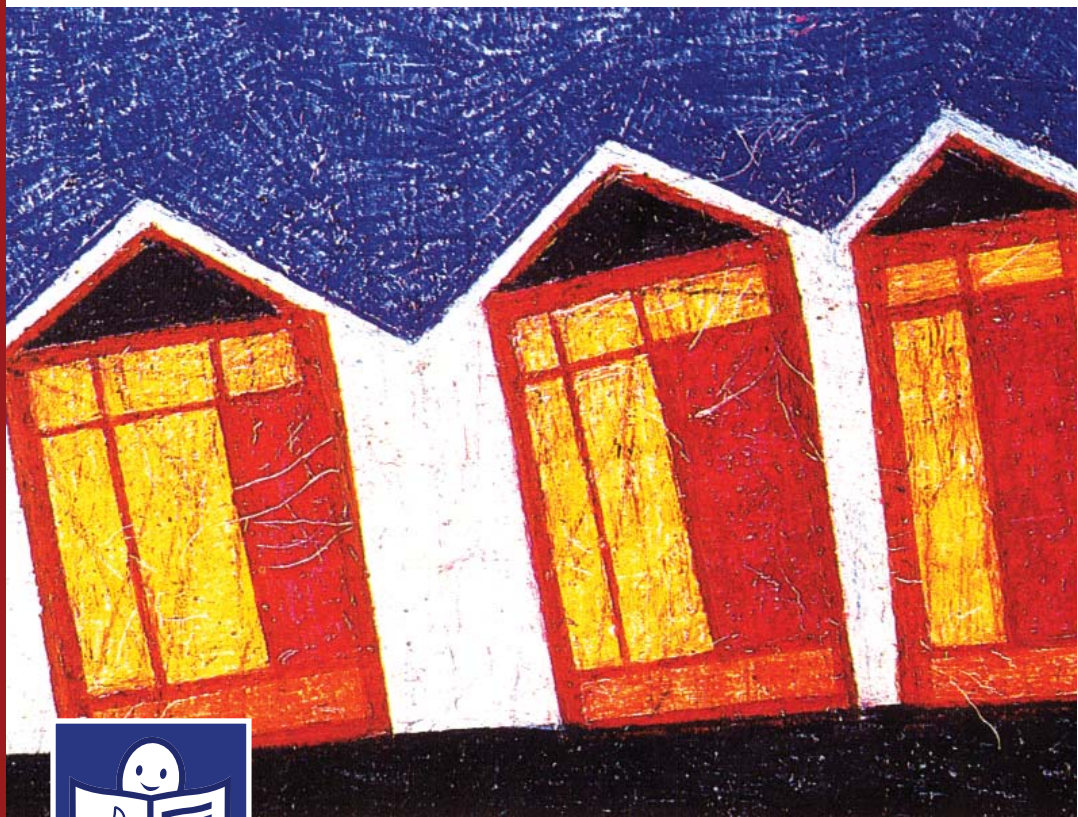


Dyrektywa Europejska w sprawie Równego Traktowania przy Zatrudnianiu i Wykonywaniu Zawodu



Inclusion Europe



Raport

Inclusion Europe i jego 49 członków z 36 państw walczą ze społecznym wykluczaniem oraz dyskryminacją osób niepełnosprawnych intelektualnie i ich rodzin.

- | | | | |
|-------------|-------------|--------------|---------------|
| • Austria | • Finlandia | • Luksemburg | • Rumunia |
| • Anglia | • Francja | • Łotwa | • Szkocja |
| • Belgia | • Grecja | • Macedonia | • Słowacja |
| • Bułgaria | • Hiszpania | • Mołdowa | • Słowenia |
| • Chorwacja | • Holandia | • Niemcy | • Szwajcaria |
| • Cypr | • Islandia | • Norwegia | • Szwecja |
| • Czechy | • Irlandia | • Polska | • Węgry |
| • Dania | • Izrael | • Portugalia | • Wyspy Owcze |
| • Estonia | • Litwa | • Rosja | • Włochy |

Naszym członkiem w Polsce jest

**Polskie Stowarzyszenie na Rzecz Osób z Upośledzeniem
Umysłowym**

ul. Głogowa 2b

02-639 Warszawa

Tel. +48 22 848 82 60

Tel. +48 22 646 03 14

Pierwsza strona okładki przedstawia “Hochhaus in vierfacher”,
Edmund Krenzel.

ISBN : 2-87460-016-4

© Inclusion Europe 2005

© Symbole: Widgit Software, Mayer-Johnson, Inclusion Europe

Niniejsza publikacja przedstawia poglądy Inclusion Europe i może nie odzwierciedlać stanowiska Komisji Europejskiej. Komisja Europejska oraz Inclusion Europe nie ponoszą żadnej odpowiedzialności za jakiegokolwiek wykorzystanie informacji zawartych w niniejszej publikacji.

Czym jest Dyrektywa Europejska?

Dyrektywa Europejska jest europejskim prawem.
To prawo decyduje, w jaki sposób
Unia Europejska ma chronić ludzi.



Unia Europejska chce pomagać ludziom
w znalezieniu pracy.



Ludzie niepełnosprawni są często
dyskryminowani w pracy.

To właśnie dlatego Unia Europejska napisała „Dyrektywę
w sprawie Równego Traktowania przy Zatrudnianiu
i Wykonywaniu Zawodu”.



Ta Dyrektywa chroni ludzi
przed dyskryminacją w pracy.

Nazwiemy to prawo ‘Dyrektywą o Zatrudnianiu’.

Dlaczego potrzebujemy prawa przeciwko dyskryminacji w pracy?

Unia Europejska walczy z dyskryminacją.
W Unii Europejskiej wszyscy ludzie są chronieni
przed dyskryminacją.

Unia Europejska mówi, że to bardzo ważne,
żeby walczyć z dyskryminacją w pracy.

Mówi ona także, że ludzie niepełnosprawni
powinni mieć dostęp do pracy
i uczestniczyć w życiu społecznym.



Czym jest Dyrektywa w sprawie Równego Traktowania przy Zatrudnianiu i Wykonywaniu Zawodu?

Dyrektywa o Zatrudnianiu walczy z dyskryminacją w pracy i podczas szkoleń zawodowych.

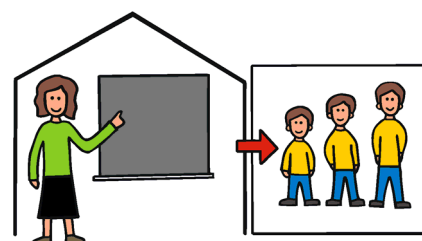
Dyrektywa mówi, że nie wolno dyskryminować z powodu

- religii,
- przekonań,
- niepełnosprawności,
- wieku,
- albo orientacji seksualnej
(na przykład, gdy ktoś jest gejem).



Dyrektywa mówi, że to bardzo ważne, aby pomagać osobom niepełnosprawnym

- w zdobyciu pracy
- w szkoleniu zawodowym
- w uczeniu się przez całe życie.

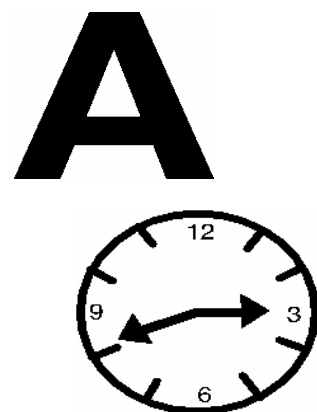


Dyrektywa o Zatrudnianiu mówi, że miejsca pracy powinny być zmienione tak, by osoby niepełnosprawne mogły wykonywać swoją pracę.

Oto przykłady takich zmian:

- teksty napisane dużymi literami,
- elastyczna organizacja czasu pracy,
- pomoc podczas szkolenia zawodowego.

Zmiany te powinny być sprawiedliwe dla pracodawcy.



To oznacza, że pracodawca nie będzie musiał dokonywać zmian, które kosztują zbyt dużo pieniędzy. Ale rząd może zapłacić pracodawcy za dokonanie tych zmian.

Wtedy pracodawca nie będzie mógł powiedzieć, że te zmiany kosztują za dużo.



Dyrektywa o Zatrudnianiu mówi także, że jeśli osoby niepełnosprawne są dyskryminowane, mogą one uzyskać pomoc w podjęciu legalnego działania.



Jakie są najważniejsze części Dyrektywy o Zatrudnianiu dla osób niepełnosprawnych umysłowo?

Musisz znać najważniejsze części Dyrektywy o Zatrudnianiu, żeby zrozumieć, jakie są twoje prawa w pracy.

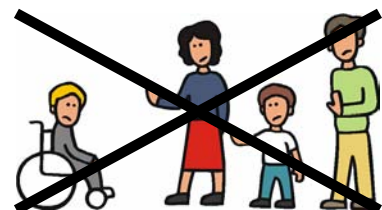


Artykuł 1:

Celem Dyrektywy o Zatrudnianiu jest powstrzymanie dyskryminacji osób w pracy albo podczas szkoleń zawodowych.

Powodem dyskryminacji może być

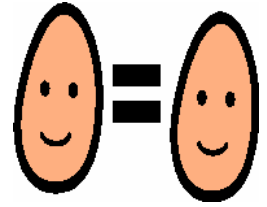
- twoja religia albo przekonania
- twoja niepełnosprawność
- twój wiek
- twoja orientacja seksualna



Artykuł 2:

Dyrektywa wspiera równe traktowanie wszystkich pracowników.

Dyrektywa opisuje 2 rodzaje dyskryminacji:

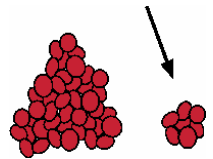


1. Kiedy jedna osoba jest traktowana gorzej niż inna osoba w tej samej sytuacji.

Na przykład:

Pewna osoba wykonuje tę samą pracę co jej kolega. Ale ta osoba zarabia mniej pieniędzy, ponieważ jest niepełnosprawna.

To nazywamy dyskryminacją bezpośrednią.



2. Czasem wydaje się, że wszyscy są w tej samej sytuacji.

Ale tak naprawdę pewne osoby są traktowane gorzej niż inne.

To nazywamy dyskryminacją pośrednią.

Na przykład:

Pewna osoba szuka pracy jako sprzątac.

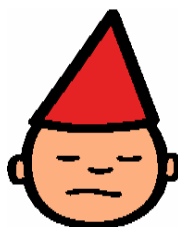
Pracodawca mówi: chcę pracownika, który ukończył szkołę średnią.



Byłaby to dyskryminacja pośrednia, jeśli tak naprawdę nie musisz mieć ukończonej szkoły średniej, żeby móc wykonywać tę pracę.

Dyrektywa mówi, że nękanie jest także formą dyskryminacji.

Przykład nękania:
Kiedy kolega mówi na ciebie „głupi”
albo przezywa cię przez cały czas.



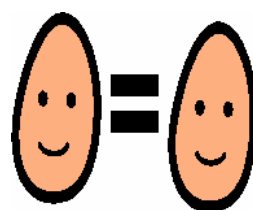
Nazywamy to nękaniem, jeśli złe zachowanie
przeciwko danej osobie trwa cały czas albo
powtarza się.



Osoba, która jest prześladowana, jest izolowana w pracy.
Pracodawca musi temu zapobiec.

Artykuł 3:

Ten artykuł objaśnia wszystkie przypadki
równego traktowania w pracy.
Kiedy jest równe traktowanie,
wtedy nie ma dyskryminacji.



Przyjrzyjmy się niektórym przykładom.

- Pracodawca chce zatrudnić kogoś, kto posiada pewne zdolności potrzebne do wykonywania danej pracy.
To bardzo ważne, żeby przy wyborze tej nowej osoby, pracodawca nie dyskryminował osób niepełnosprawnych umysłowo.
- Wszyscy pracownicy mają prawo do szkolenia zawodowego, a więc także osoby niepełnosprawne.
- Wszyscy pracownicy mają prawo do tych samych warunków pracy, a więc także osoby niepełnosprawne.
- Wszyscy pracownicy mają prawo należeć do związków zawodowych czy też innych stowarzyszeń pracowników, a więc także osoby niepełnosprawne.



Artykuł 5:

Ten artykuł wyjaśnia, czym jest „rozsądne dostosowanie”.

Rozsądne dostosowanie oznacza, że pracodawca musi dokonać pewnych zmian w miejscu pracy, tak żeby niektórzy pracownicy mogli wykonywać swoją pracę.

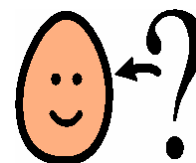


Ale te zmiany muszą być „rozsądne”.

To znaczy, że pracodawca nie będzie musiał dokonywać zmian, które kosztują zbyt dużo pieniędzy.



„Rozsądne dostosowanie” oznacza, że wszyscy niepełnosprawni pracownicy mogą poprosić o dokonanie zmian, które umożliwią im wykonywanie pracy. Mają do tego prawo.



Oto przykład zmian jakich mógłby dokonać pracodawca:

Osoba niepełnosprawna umysłowo musi wkładać małe przedmioty do pudełek.

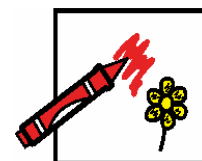


Wszystkie pudełka wyglądają dokładnie tak samo.

Na tych pudełkach są naklejki,

które wyjaśniają, co należy do nich wkładać.

To jest trudne dla kogoś, kto nie potrafi czytać.



Ale pracodawca może kupić pudełka w różnych kolorach.

To pomoże osobom, które nie potrafią czytać.

To pomoże pracownikowi wykonywać swoją pracę.

To nie kosztuje dużo pieniędzy.

Pracodawca nie może powiedzieć, że nie zgadza się na taką zmianę, gdyż ona pomaga pracownikowi i nie kosztuje dużo pieniędzy.

Artykuł 7:

Państwo może pomóc osobom niepełnosprawnym w znalezieniu pracy.

Na przykład Państwo może zarezerwować pewne prace dla osób niepełnosprawnych.



Artykuł 8:

Dyrektywa Europejska jest europejskim prawem.

Ale każdy kraj europejski ma ma różne prawa.

Wszystkie kraje Unii Europejskiej muszą przestrzegać praw europejskich oraz praw ich własnych krajów.

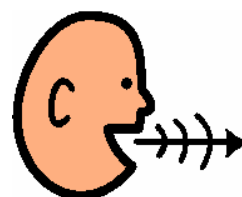
Jeśli prawo danego kraju jest lepsze

niż prawo Unii Europejskiej,

to ten kraj musi stosować swoje własne lepsze prawo.

Artykuł 9:

Jeśli uważasz, że cię dyskryminowano, masz prawo się poskarżyć.



Dyrektywa pomaga osobom, które chcą się poskarżyć, bo były dyskryminowane.

Złożenie skargi jest długą i skomplikowaną procedurą.

Ale stowarzyszenia i organizacje mogą

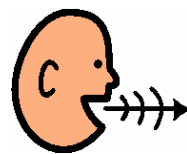
pomóc osobom niepełnosprawnym umyślowo bronić ich praw.

Mogą pomóc im pojsć do sądu.



Artykuł 10:

Jeśli nie potraktowano cię tak, jak inne osoby, powinieneś opowiedzieć co się stało organizacji, która ci pomaga.



Powinieneś opowiedzieć o złych rzeczach, które ci zrobiono.

Masz prawo walczyć z tym.

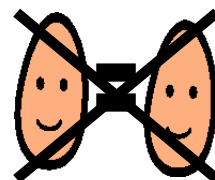


Jeśli skarżysz się na dyskryminację w pracy, twój pracodawca albo osoba, która cię dyskryminowała musi udowodnić, że nie zrobiła nic złego.

To jest jego zadaniem, żeby to udowodnić.

Artykuł 11:

Ten artykuł wyjaśnia, czym jest 'prześladowanie'.
Prześladowanie to traktowanie kogoś niesprawiedliwie.



Możesz poskarżyć się na swojego pracodawcę.

Czasem będziesz chciał pójść do sądu przeciwko swojemu pracodawcy.

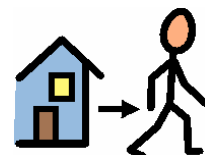
Jeśli chcesz się poskarżyć,

Dyrektywa cię chroni.



To jest ważne prawo wszystkich pracowników.

Twój pracodawca nie może cię zwolnić tylko dlatego, że gniewa się, bo się poskarżyłeś.



Nie wolno mu zrobić ci nic złego, ponieważ się skarżysz.

Jeśli zrobi coś przeciwko tobie, bo się skarżysz,
nazywa się to prześladowaniem.

To prawo musi być zapisane
we wszystkich narodowych prawach.



Artykuł 12:

Rząd musi poinformować wszystkich
pracowników o ich prawach.

Ta informacja musi być zrozumiała
dla wszystkich.

Także sądy powinny posiadać informacje
napisane językiem łatwym-do-przeczytania.



Artykuł 13:

Pracownicy, stowarzyszenia i rząd
muszą pracować razem.

To bardzo ważne, żeby prawa wszystkich
pracowników były szanowane.



Inclusion Europe

Europejskie Zrzeszenie Stowarzyszeń
Osób z Niepełnosprawnością Intelektualną
I ich Rodzin.

Inclusion Europe wypowiada się w imieniu
osób niepełnosprawnych intelektualnie i
ich rodzin.

Naszymi członkami są organizacje
self-adwokatów i rodziców z 36 krajów
w Europie.

Inclusion Europe współpracuje z Komisją
Europejską i Parlamentem Europejskim.
Informujemy te instytucje o potrzebach
naszych członków.

Inclusion Europe działa w 3 głównych
obszarach:

1. **Walka z dyskryminacją**
2. **Prawa człowieka osób
niepełnosprawnych intelektualnie**
3. **Włączanie wszystkich ludzi do
społeczeństwa.**

Inclusion Europe publikuje raporty,
biuletyny i inne dokumenty.

Organizuje konferencje w wielu krajach.

Blisko współpracuje ze wszystkimi naszymi
członkami.



Przy wsparciu
Komisji
Europejskiej



Inclusion Europe

Galleries de la Toison d'Or
29 Chaussée d'Ixelles #393/32
B-1050 Brussels
Tel. : +32-2-502 28 15
Fax : +32-2-502 80 10
secretariat@inclusion-europe.org
www.inclusion-europe.org

ISBN 2-87460-016-4

PL