

CSR – nowa odsłona

zatrudnianie osób niepełnosprawnych

Alina Wojtowicz- Pomierna

Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej
Biuro Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych

Warszawa, grudzień 2012 r.

Osoby niepełnosprawne jako grupa docelowa?

- **Sytuacja na rynku pracy (perspektywa demograficzna)**
- **Otoczenie prawne (obowiązki i uprawnienia pracodawców)**
- **Społeczny wizerunek firmy**

Osoby niepełnosprawne w liczbach

- **3,4 mln** - osoby niepełnosprawne prawnie w Polsce w wieku 15 lat i więcej
- **2 mln** - w wieku produkcyjnym
 - **26,4%** - współczynnik aktywności
 - **10,8% - on ze znacznym stopniem niepełnosprawności**
 - **22,3 %** - wskaźnik zatrudnienia
 - **15,5%** - stopa bezrobocia
- - **124. 238** osób zarejestrowanych w pup (grudzień, 2011 r.)

Obawy pracodawców*

Pracodawcy boją się, że osoba niepełnosprawna nie będzie pracować wydajnie

63%

Czynniki utrudniające zatrudnianie osób niepełnosprawnych**

Niedostosowana infrastruktura – bariery architektoniczne

69,3%

Nieodpowiednie kwalifikacje osób niepełnosprawnych

57,2%

Koszty finansowe i organizacyjne dostosowania stanowiska pracy

54,8%

Kłopoty z uzyskaniem rzetelnej informacji

46,3%

Źródło: *Polacy o niepełnosprawności TNS OBOP, 2004

**„Zatrudniając niepełnosprawnych” Instytut Spraw Publicznych, 2009

**Osoba niepełnosprawna = kłopot
w zatrudnieniu**

Czy na pewno?

Osoby niepełnosprawne ograniczenia funkcjonalne

- **Samodzielnie nie przejdzie 500 m**
 - **5,8%**
- **Nie przeczyta druku w gazecie**
 - **6,0%**
- **Nie słyszy rozmowy z kilkoma osobami**
 - **0,3%**

Osoby niepełnosprawne - wykształcenie

Osoby niepełnospra wne w wieku produkcyjnym	Wykształcenie		
	Wyższe	Policealne i średnie	Zasadnicze zawodowe
2006 r.	5,2	28,6	38,4
2011 r.	9,4	24,7	40,3

Blisko **2/3** ogółu osób
niepełnosprawnych prawnie
uważa, że **nie ma ograniczonej
zdolności wykonywania czynności,
jakie ludzie zwykle wykonują, bądź
uważa, że stopień ograniczeń nie
jest zbyt poważny**

Jak wykorzystać istniejący potencjał?

- **Zmiana nastawienia (jak myślimy - tak działamy)**
- **Otwarcie na różnorodność**
- **Rachunek kosztów i korzyści**
- **Opracowanie strategii działania**
- **Współpraca z partnerami**
- **Korzystanie z doświadczeń**

Co możemy zrobić?

- **Zatrudnianie**
- **Organizowanie staży**
- **Organizowanie praktyk uczniowskich, studenckich**
- **Wolontariat**
- **Przygotowanie programu na rzecz zwiększenia zatrudnienia** (strategia rekrutacji, szkolenia dla kadry kierowniczej i personelu, strategia zarządzania niepełnosprawnością w miejscu pracy)

Co powinniśmy uwzględnić?

- **Poufność danych**
- **Perspektywę niepełnosprawności w podejmowanych działaniach**
 - rekrutacja,
 - szkolenia,
 - badania profilaktyczne,
 - sprawy socjalne,
 - inwestycje
- **Zaangażowanie kierownictwa, pracowników i ich przedstawicieli**
- **Zdrowy rozsądek, umiar**

Co zyskujemy?

- **Stabilnych, lojalnych, zmotywowanych pracowników**
- **Dobry wizerunek firmy**
- **Możliwość uzyskania wsparcia ze środków publicznych**

Inne działania

- **Kooperacja z przedsiębiorcami o dużej koncentracji osób niepełnosprawnych**
- **Wykorzystanie klauzul społecznych w zamówieniach publicznych**
- **Uwzględnienie osób niepełnosprawnych jako potencjalnych klientów**

„Segment osób niepełnosprawnych pomijany jest w staraniach biznesu o zdobywanie nowej klienteli, gdyż wielu przedsiębiorców nie postawiło sobie podstawowego pytania: **jakie mogą być praktyczne następstwa i zyski ekonomiczne z postrzegania osoby niepełnosprawnej jako wartościowego konsumenta**”

M.Maciaszczyk, 2011

Badanie rynku* – Wielka Brytania

- **35 000** funtów zainwestowane przez sieć supermarketów w dostosowanie ich stron internetowych do potrzeb osób niepełnosprawnych - dodatkowy przychód ponad **13 mln** funtów rocznie.

**Royal National Institute of the Blind*

Pamiętajmy

**Podejście do niepełnosprawności
może stać się ważnym elementem
kultury organizacji**

Dziękuję za uwagę