



Міжнародна  
організація  
праці



КОНФЕДЕРАЦІЯ  
РОБОТОДАВЦІВ  
УКРАЇНИ

 **РАЗОМ**



**Belgium**  
partner in development

# Внутрішня політика компанії щодо інтеграції осіб з інвалідністю: як перейти від декларацій до сталих рішень



Для всіх, хто прагне розбудувати  
справжню інклюзивність  
на робочому місці



# Структура посібника

«Розроблення та впровадження внутрішньої політики компанії щодо інтеграції осіб з інвалідністю»

1

Самооцінка компанії

2

Розробка та впровадження політики інтеграції працівників з інвалідністю

3

Моніторинг ефективності політики

4

Забезпечення доступності та розумного пристосування

5

Додатки



# Етапи самооцінки підприємства

	Етапи	Результат
1	Юридична готовність	Правове поле проаналізоване, компанія розуміє свою відповідальність.
2	Оцінка ресурсів	Компанія має або планує мати необхідні ресурси для створення доступного середовища.
3	Готовність колективу	Створення культури підтримки та поваги в колективі.
4	Доступність простору	Простір не виключає, а включає.
5	Адаптація кадрових процесів	Кожен кандидат має рівний старт.



# Додаткові компоненти самооцінювання



Аналіз посад

Чи є можливість адаптувати вимоги до роботи?



Технічні засоби

Чи доступне програмне забезпечення для працівників з порушеннями зору чи слуху?



Вивчення зворотного зв'язку

Що кажуть самі працівники з інвалідністю?



# Результат самооцінки

Не кінець, а початок!

## Самооцінка дає роботодавцю бачення:



Де ви зараз?



Що потрібно вдосконалити?



З ким можна співпрацювати?

## Рекомендації:



Для самооцінки можна скористатися **інструментом самооцінки Глобальної мережі бізнесу**, заснованим на Конвенції ООН про права осіб з інвалідністю



Або звернутися до експертів з **Конфедерації роботодавців України**



# Як розробити внутрішню політику компанії

щодо інтеграції працівників з інвалідністю

Політика інтеграції працівників з інвалідністю — внутрішній документ компанії, який



фіксує підходи до працевлаштування людей з інвалідністю



встановлює стандарти поведження й взаємодії



відображає цінності поваги, рівності та відкритості

Політика може бути



окремим документом



частиною ширших кадрових або корпоративних правил



# Розробка та впровадження політики

## З чого почати?



Аналіз наявного стану



Консультації з працівниками



Створення робочої групи



Написання тексту політики



# Етапи розробки і впровадження політики

1

Аналіз наявного стану

2

Підготовка тексту політики

3

Затвердження політики

4

План імплементації

5

Інформування персоналу

6

Реалізація політики

7

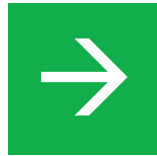
Забезпечення зворотного зв'язку



# Моніторинг ефективності інклюзивної політики в компанії

Чому моніторинг важливий

Моніторинг дозволяє:



виявити прогалини



адаптувати рішення до реальних потреб



підтримувати відповідність законодавству



# Моніторинг політики

## Критерії ефективності



Відповідність політики законодавству



Забезпечення трудових прав



Доступність середовища



Динаміка працевлаштування



Обізнаність колективу

## Коригування політики



Регулярна перевірка



Вивчення відгуків працівників



Актуалізація відповідно до змін



Інформування персоналу про зміни



# Доступність і розумне пристосування

## Що таке «розумне пристосування»?



Індивідуальні  
рішення для  
працівника



Визначено в  
Конвенції ООН та  
законодавстві  
України



Відмінність від  
універсального  
дизайну

## Форми розумного пристосування



Фізичні модифікації



Технічне  
обладнання



Гнучкий графік



Послуги асистента,  
перекладача



# Розумне пристосування



# Універсальний дизайн

## Розумне пристосування



Індивідуальний підхід



Реагує на конкретні потреби



Застосовується у разі необхідності

## Універсальний дизайн



Загальнодоступне для всіх



Передбачає потреби людей ще на етапі проєктування



Використовується одразу для широкої аудиторії



# Розумне пристосування

## Методи



Дистанційна робота



Гнучкий графік



Спеціальні меблі та пристрої



Комунікаційна підтримка (жестова мова, субтитри)

## Критерії



Пропорційність витрат



Ефективність для конкретного працівника



Врахування розміру та можливостей компанії



Уникнення «сегрегації», «тимчасових» рішень



# Розумне пристосування

Відповідно  
до типу інвалідності

## Практичні рішення для інклюзивного робочого середовища



Різні типи інвалідності = різні потреби



Успіх – у персоналізованому підході



# Приклади підтримки державою роботодавців

щодо розумного пристосування

Країна

Форма підтримки

Німеччина

Фінансова допомога на адаптацію, навчання, обладнання; юридичні та технічні консультації

Швеція

100% компенсації адаптації, підтримка консультантів, програми наставництва

Франція

Субсидії, фінансування тренінгів, супровід, консультації

Іспанія

Субсидії на створення/адаптацію робочих місць, фінансування навчання

Україна

Компенсація частини витрат за облаштування робочих місць, консультації



# Практичні інструменти

у додатках



Відеоінструкції з домедичної допомоги



Зразок опитувальника для оцінки готовності персоналу



Приблизна структура внутрішньої політики інтеграції



Посилання на корисні ресурси та платформи



Приклади коректного й некоректного спілкування



Посилання на основні міжнародні та національні правові акти



# Висновки

## Кому буде корисний цей посібник?



Керівникам підприємств усіх форм власності



HR-фахівцям



Менеджерам з корпоративної відповідальності



Внутрішнім тренерам, які працюють з персоналом



# Висновки

## Чому це важливо?

Інтеграція працівників з інвалідністю — не лише про соціальну відповідальність, а й про



розширення кадрового потенціалу



зміцнення репутації компанії



відповідність українському та міжнародному законодавству



формування інклюзивної корпоративної культури

# Подальші можливості для роботодавців

від Конфедерації  
роботодавців України



Міжнародна  
організація  
праці



КОНФЕДЕРАЦІЯ  
РОБОТОДАВЦІВ  
УКРАЇНИ

 **РАЗОМ**



**Belgium**

partner in development

# Звертайтеся за підтримкою у розробці політики

## Фахівці допоможуть

- ✓ провести первинну самооцінку компанії
- ✓ адаптувати зразки документів
- ✓ супроводити процес створення політики
- ✓ порадити спеціалістів та експертів

# Подальші можливості для роботодавців

від Конфедерації  
роботодавців України



Міжнародна  
організація  
праці



КОНФЕДЕРАЦІЯ  
РОБОТОДАВЦІВ  
УКРАЇНИ

 **РАЗОМ**



**Belgium**

partner in development

## Запишіться на навчальну програму, яка розроблена на основі цього посібника

### Ви отримуєте

- ✓ матеріали курсу
- ✓ доступні відеоінструкції
- ✓ шаблони, зразки та приклади документів
- ✓ можливість консультування з експертами



Міжнародна  
організація  
праці



КОНФЕДЕРАЦІЯ  
РОБОТОДАВЦІВ  
УКРАЇНИ



**Belgium**

partner in development

**Дякуємо!**