Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

Kraj Vysočina

Manuál pro začleňování osob se zdravotním postižením Krajský úřad Kraje Vysočina

Realizováno v rámci projektu reg. č. CZ.03.1.51/0.0/0.0/15_027/0003059 „Z teorie do praxe – rovnost a slaďování v podmínkách Krajského úřadu Kraje Vysočina“ s podporou Evropského sociálního fondu a státního rozpočtu ČR, Operační program Zaměstnanost 2014 - 2020

Zpracovala:
PhDr. Eva Ferrarová, Ph.D.

Obsah:

Úvod

1. Zaměstnávání a začleňování osob se zdravotním postižením

2. Specifika zaměstnávání osob se zdravotním postižením

3. Konkrétní opatření a aktivity zaměstnávání OZP v práci KrÚ

4. Komunikace

Pro přehlednost textu je v pojmech uváděných v mužském rodu obsažen i rod ženský, např. zaměstnanec znamená i zaměstnankyně.

Úvod

Manuál pro začleňování osob se zdravotním postižením (dále jen „Manuál“) navazuje na Akční plán pro vyrovnané zastoupení žen a mužů nejen ve vedoucích a rozhodovacích pozicích na rok 2019 – 2021 Krajského úřadu Kraje Vysočina (dále jen „Akční plán“), který vznikl v rámci projektu reg. č. CZ.03.1.51/0.0/0.0/15_027/0003059 „Z teorie do praxe – rovnost a slaďování v podmínkách Krajského úřadu Kraje Vysočina“ s podporou Evropského sociálního fondu a státního rozpočtu ČR, Operační program Zaměstnanost 2014 – 2020.

Manuál se věnuje tematicky problematice začleňování osob se zdravotním postižením. Zahrnuje teoretickou část (kapitola 1 a kapitola 2), doporučení pro realizaci aktivit v dotčených opatřeních (kapitola 3), otázky komunikace (kapitola 4) a seznam použité literatury.

Manuál rozpracovává Opatření 5 Akčního plánu: Vytváření podmínek pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením a věnuje se doporučením pro realizaci Aktivit č. 5.1, 5.2 a 5.3.

1) Zaměstnávání a začleňování osob se zdravotním postižením (OZP)

Diskriminace na základě zdravotního postižení znamená jakékoli činění rozdílu, vyloučení nebo omezení provedené na základě zdravotního postižení, jehož cílem nebo důsledkem je narušit nebo zrušit uznání, užívání nebo uplatnění, na rovnoprávném základě s ostatními, všech lidských práv a základních svobod v politické, hospodářské, sociální, kulturní, občanské nebo jiné oblasti. Zahrnuje všechny formy diskriminace, včetně odepření přiměřené úpravy[1].

Vymezení pojmu „osoba se zdravotním postižením“ a pojmu „disabilita“ z pohledu legislativy v České republice

V českých právních předpisech existuje několik definic zdravotního postižení. V pracovněprávních předpisech je zdravotní postižení definováno v § 67 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Podle tohoto zákona jsou osoby se zdravotním postižením fyzické osoby, které jsou:

a) orgánem sociálního zabezpečení uznány invalidními ve třetím stupni (dále jen osoby s těžším zdravotním postižením),

b) orgánem sociálního zabezpečení uznány invalidními v prvním nebo druhém stupni,

[1] Úmluva OSN o právech osob se zdravotním postižením (Convention on the Rights of Persons with Disabilities) https://www.vlada.cz/assets/ppov/vvzpo/dokumenty/Umluva-ve-sbirce.pdf

c) rozhodnutím úřadu práce vydaným krajskou pobočkou úřadu práce uznány zdravotně znevýhodněnými (dále jen osoby zdravotně znevýhodněné).“

Z uvedené definice vychází i zákoník práce (zákon č. 262/2006 Sb. v platném znění). Další definice zdravotního postižení je obsažena v zákoně č. 108/2006 Sb., o sociálních službách.

Právo na práci patří mezi základní lidská práva. Osoby se zdravotním postižením mají právo na zvýšenou ochranu na trhu práce, konkrétně při přípravě na povolání a v oblasti pracovních vztahů a zdraví při práci.

Zaměstnavatelé jsou oprávněni požadovat od krajských poboček Úřadu práce:

a) informace a poradenství v otázkách spojených se zaměstnáváním OZP;

b) součinnost při vyhrazování pracovních míst zvláště vhodných pro OZP;

c) spolupráci při vytváření vhodných pracovních míst pro OZP;

d) spolupráci při řešení individuálního přizpůsobování pracovních míst a pracovních podmínek pro OZP.

Zaměstnavatelé jsou povinni:

a) rozšiřovat podle svých podmínek možnost zaměstnávání OZP individuálním přizpůsobováním pracovních míst a pracovních podmínek a vyhrazováním pracovních míst;

b) spolupracovat s krajskou pobočkou Úřadu práce při zajišťování pracovní rehabilitace;

c) vést evidenci zaměstnávaných OZP;

d) vést evidenci pracovních míst vyhrazených pro OZP.

Zaměstnavatelé, u kterých pracuje více než 25 pracovníků v pracovním poměru, mají ze zákona nařízeno zaměstnávat osoby se zdravotním postižením. Povinný podíl osob se zdravotním postižením na počtu všech zaměstnanců je 4 %.

Zaměstnávání OZP upravují následující dokumenty legislativního typu:

- Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, a to zejména část III, § 67 až § 84, kde jsou upraveny povinnosti a práva zaměstnavatelů, možnosti podpory ze strany státu a další.
- Vyhláška MPSV č. 518/2004 Sb. k provedení zákona o zaměstnanosti. Ta podrobně rozvádí druhy provozních nákladů na chráněné pracovní místo a příspěvku na zaměstnávání osob se zdravotním postižením.
- Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, v němž jsou vymezena kritéria invalidity.
- Vyhláška MPSV č. 359/2009 Sb., o posuzování invalidity, kde jsou v příloze podrobně rozpracovány jednotlivé diagnózy a jejich dopad na pracovní schopnosti člověka.
- Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmu, kde jsou upraveny úlevy na daních.
- Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací, který je třeba znát zejména pro správné formulování výběrových řízení.

- Vyhláška č. 398/2009 Sb., o obecných technických požadavcích zabezpečujících bezbariérové užívání staveb.

2. Specifika zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Zaměstnávání osob se zdravotním postižením je součástí řízení lidských zdrojů podle principů diverzity, ale má svá specifika podle typu postižení:

Základní typy postižení

• Tělesné postižení

• Zrakové postižení

• Sluchové postižení

• Němota

• Mentální postižení

Tato postižení mohou být i kombinovaná.

Pro OZP je obvykle obtížené najít pracovní uplatnění. Mezi nejčastější bariéry, které brání OZP získat zaměstnání, patří:

• zdravotní postižení, které omezuje pracovní činnosti i prostředí, kde se OZP může uplatnit (kombinace různých činností v jedné pracovní pozici, chlad, hluk atd.),

• odmítání ze strany zaměstnavatelů, zejména těch, kteří nemají zkušenost se zaměstnáváním OZP,

• nedostatky u samotných OZP v oblasti sociálních a psychologických vlastností (sebehodnocení, zvládání vypjatých situacích, povědomí o svém potenciálu atd.) nebo nevhodné kvalifikace,

• setrvávání v nezaměstnanosti namísto přijetí méně kvalitního zaměstnání, což způsobuje sociální izolaci a následně ostych ze sociálních kontaktů, zhoršení zdravotního stavu apod.,

• absence systematické (koordinované) podpory zaměřené na OZP z různých směrů (roztříštěnost zdravotní, sociální a pracovní rehabilitace mezi různé resorty).

Desatero pro zaměstnavatele, kteří chtějí zaměstnávat nebo zaměstnávají OZP:

(zdroj: www.nfozp)

1) Nepřemýšlejte o OZP jako o lidech s handicapem. Často jsou to vaši nejlepší zaměstnanci – a třeba o tom ani nevíte.

2) Zaměstnáte-li člověka s handicapem, umožníte mu, aby sám přispíval do sociálního systému ze svých daní.

3) Vytvořte otevřenou firemní kulturu, aby se ve vaší firmě za zdravotní postižení nebo znevýhodnění nikdo nestyděl.

4) Motivujte lidi se zdravotními omezeními, aby se k nim přiznali – vytvořte pro ně benefit. Můžete zjistit, že zdravotně postižené lidi už zaměstnáváte a nevíte o tom.

5) Seznamte se na Úřadu práce ČR s možnostmi státního příspěvku na úpravu pracovního prostředí či nákup pomůcek pro zaměstnance se zdravotním postižením. Zaměstnavatel může také od Úřadu práce získat příspěvek na vznik nového pracovního místa pro zaměstnance se zdravotním postižením nebo na jeho provoz.

6) Vytvořte si seznam, na kterých pozicích byste mohli zaměstnat OZP.

7) Obraťte se na pomáhající neziskové organizace, které vám pomohou vaši nabídku předat dál a najít vhodného uchazeče.

8) Odebíráte-li zboží vyrobené lidmi se zdravotním postižením, seznamte se s dodavatelskou firmou osobně, chtějte vidět dílny, chtějte vidět konkrétní práci. Můžete si do plnění povinnosti započítat například i poradenství nebo služby jako je účetnictví, pokud vám je poskytuje na živnostenský list OSVČ se zdravotním postižením.

9) Buďte aktivní na webových stránkách, např. na http://www.prace.cz/ozp a dalších.

10) Buďte mezi organizacemi, které mění společnost k lepšímu.

3) Doporučené postupy při realizaci opatření č. 5 Akčního plánu – Začleňování osob se zdravotním postižením

Opatření 5	**Začleňování osob se zdravotním postižením**
Cíl	Vytváření podmínek pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Doporučení postupu při realizaci Aktivity 5.1

Aktivita 5.1	Vytipovat pracovní místa vhodná pro osoby se zdravotním postižením
Popis aktivity	Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. (§ 81) ukládá zaměstnavatelům s více než 25 zaměstnanci v pracovním poměru povinnost zaměstnávat 4 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu zaměstnanců především formou přímého zaměstnání. KrÚ tento podíl plní jak v počtu zaměstnaných osob se zdravotním postižením, tak v podílu výdajů za odběr výrobků od zaměstnavatelů zaměstnávajících převážně osoby se

	zdravotním postižením. Pro udržení stávající situace a/nebo pro zvýšení podílu zaměstnaných osob se zdravotním postižením bude proveden průzkum u vedoucích úředníků a zaměstnanců s personální pravomocí krajského úřadu s požadavkem určit vhodná místa pro tyto zaměstnance v jednotlivých odděleních s indikací a zároveň budou určena pravidla pro komunikaci mezi vedoucími jednotlivých oddělení a oddělením ŘLZ ohledně volných pracovních míst. Zdravotně postiženým studentům vysokých škol úřad poskytne, bude-li to v jeho kapacitách, možnost odborné praxe.
Indikátor plnění	Průzkum u vedoucích zaměstnanců Pravidla pro komunikaci s oddělením ŘLZ

Postup při realizaci aktivity

1) Průzkum u vedoucích zaměstnanců v souvislosti s pracovními pozicemi vhodnými pro zaměstnávání OZP

Před průzkumem, jehož výsledkem bude seznam pracovních míst vhodných pro zaměstnávání OZP na všech pracovištích KrÚ, je vhodné seznámit vedoucí zaměstnance s typologií zdravotních postižení a indikací vhodných pracovních míst pro jednotlivé typy postižení. Lze poté požádat vedoucí zaměstnance, aby vytipovali ve svém útvaru místa vhodná pro zaměstnávání OZP s uvedením typu postižení, pro které je vybrané místo vhodné.
Seznam systemizovaných míst vhodných pro zaměstnávání OZP bude mít v gesci oddělení ŘLZ. V případě, že takto označené pracovní místo bude volné a bude na něj vypsáno výběrové řízení, může jej oddělení ŘLZ nabídnout i osobám se zdravotním postižením. Za tím účelem lze oznámení o výběrovém řízení doplnit formulí „vhodné pro OZP“ nebo podobnou formulací.

2) Vytipování útvarů vhodných pro odbornou praxi zdravotně postižených studentů

Doporučuje se také provést průzkum možností poskytnutí odborné praxe zdravotně postiženým studentům středních a vysokých škol. Absolventi škol, kteří mají zdravotní hadicap, jsou velmi obtížně zaměstnatelní z důvodu nulové praxe, kterou vyžaduje většina zaměstnavatelů. KrÚ může nabídnout studentům se zdravotním postižením možnost realizovat odbornou praxi na KrÚ na útvarech, jejichž vedoucí zaměstnanci možnost praxe nabídli. I zde by se mělo přihlížet k typu postižení studenta.

3) Vypracování pravidel pro komunikaci

Oddělení ŘLZ může zpracovat krátký soubor pravidel pro komunikaci ohledně pracovních míst vhodných pro OZP a možností odborné praxe ze strany vedoucích zaměstnanců a zaměstnanců s personální pravomocí za účelem systémového a efektivního přístupu k této problematice.

Doporučení postupu při realizaci Aktivity 5.2

Aktivita 5.2	Vzdělávat v oblasti komunikace s osobami se zdravotním postižením (specifika v komunikaci s osobami s pohybovým, zrakovým, sluchovým postižením)
Popis aktivity	KrÚ bude i nadále vytvářet podmínky pro postupné a průběžné proškolení vybraných zaměstnanců o zásadách komunikace s vybranými skupinami osob se zdravotním postižením. Cílem vzdělávání je seznámení účastníků s možnostmi, jak zlepšit komunikaci mezi zdravým člověkem a tělesně, zrakově či sluchově postiženým, a tím zefektivnit řešení daného problému, přičemž se může jednat o zdravotně postiženého uchazeče, kolegu či klienta úřadu. Řada lidí neví, jak se zdravotně postiženým člověkem komunikovat a vznikají tak bariéry v komunikaci na obou stranách. Zdravotně postižený se proto díky neinformovanému přístupu může cítit v podřízeném a nerovnoprávném postavení.
Indikátor plnění	Proškolení zaměstnanců

Postup při realizaci aktivity

KrÚ může i nadále vytvářet podmínky pro postupné a průběžné vzdělávání vybraných zaměstnanců v zásadách komunikace s osobami se zdravotním postižením dle jednotlivých typologií postižení.

1. Výběr organizace, která provede školení, případně zajištění školení z interních zdrojů

KrÚ vybere a zajistí vzdělávání svých zaměstnanců. Školení může být realizováno interními zdroji, tj. interním lektorem, případně lze tuto aktivitu realizovat formou e-learningu. Doporučuje se zvolit dodavatele školení, který má s touto problematikou zkušenosti i v oblasti veřejné správy.

2. Realizace školení

Účastníci vzdělávání by měli získat znalosti specifik jednotlivých cílových skupin u osob se zdravotním postižením a základní dovednosti, které využijí v kontaktu s těmito skupinami. Vzdělávání v této oblasti by mělo mít tři moduly:

1) komunikace se zrakově postiženými,
2) komunikace se sluchově postiženými,
3) komunikace s tělesně postiženými.

Školení by mělo obsahovat následující části:

- současný stav zaměstnávání osob se zdravotním postižením;
- co je to diverzita a proč by nás měla zajímat;

- specifika komunikace s neslyšícími nebo nedoslýchavými;
- specifika komunikace s nevidomými nebo slabozrakými;
- specifika komunikace s osobami s tělesným postižením;
- největší mýty a omyly o zdravotně postižených;
- "krizové" situace - co může přinést a jak je řešit;
- příklady dobré praxe.

3. Vyhodnocení školení a vyhodnocení zpětné vazby od účastníků

Školení bude ohodnoceno účastníky a jejich zpětná vazba bude vyhodnocena garantem této aktivity.

Doporučení postupu při realizaci Aktivity 5.3

Aktivita 5.3	Zpracovat přehled o přístupnosti pracovišť KrÚ osobám se zdravotním postižením (bariéry, bezbariérové přístupy, dostupné komunikační prostředky apod.)
Popis aktivity	Postupným zajišťováním bezbariérovosti bude KrÚ zjednávat přístupnost budov zvenku i zevnitř pro vlastní zaměstnance i klienty se zdravotním postižením. Za tím účelem zpracuje KrÚ analýzu přístupnosti všech pracovišť úřadu, která bude konkrétně zaměřena na bezbariérový přístup, bezbariérovost uvnitř budov, dostupné komunikační nástroje, opatření pro nevidomé uvnitř budov úřadu (orientační hlasové majáčky, informační panely, umělá vodící linie, Braillské štítky apod.), opatření pro osoby neslyšící a nedoslýchavé (indukční smyčky, světelná signalizace, služba simultánního přepisu apod.).
Indikátor plnění	Analýza přístupnosti

Postup při realizaci aktivity

Pro vytvoření přehledu přístupnosti svých prostor bude KrÚ potřebovat následující informace vztahující se k pracovnímu prostředí:

- uzpůsobení budov nebo pracovišť například rampy, výtahy, světelné vypínače, okraje schodů se světlým nátěrem, taktilní varovné pásy na horním konci schodiště, zvukové nebo varovné signály, automatické otevírání těžkých dveří, kliky u dveří, zvonky a vstupní mechanismy dostupné pro uživatele kolečkového křesla a identifikovatelné pro nevidomé, neklouzající podlahové krytiny a podlahy v jedné rovině;
- údaje o světelných podmínkách na pracovišti, pokud může na pozici pracovat i člověk se zrakovým handicapem;
- vzdálenost na toaletu pracovních míst vhodných pro zaměstnávání OZP (pro osoby s interním onemocněním, po operacích trávicího traktu je toto velmi zásadní).

Na základě výše uvedených údajů může KrÚ vyhodnotit eventuální rizika zaměstnávání OZP. Při vyhodnocení rizik může být nápomocen orgán bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (BOZP).

Následně může navrhnout opatření pro větší přístupnost a přívětivost budov i pracovního místa pro OZP.

Při plánování realizace opatření, která by zlepšila přístupnost budov a pracovišť vhodných pro OZP, by bylo vhodné vzít v úvahu možné nouzové situace a ve spolupráci s orgánem bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zvážit následující otázky:

✓ Je třeba umístit zdravotně postižené pracovníky do takových částí budovy, odkud budou moci tuto budovu snáze opustit?

✓ Je zapotřebí nějaké speciální zařízení, jako je křeslo pro evakuaci? Před nákupem toto zařízení vyzkoušet, proškolit uživatele v jeho užívání a zajistit jeho údržbu a zároveň zjistit, zda vyhovuje i v jiné nouzové situaci.

✓ V případě, že nastane nouzová situace, jsou někteří zaměstnanci určeni k tomu, aby varovali zaměstnance s poruchami zraku nebo ty, kdo mají problémy s mobilitou (evakuační pracovníci) a pomohli jim?

✓ Jsou jako doplněk ke zvukovému poplašnému zařízení zajištěna přerušovaná blesková světla nebo jiné vizuální či vibrující varovné mechanismy? Jsou vizuální poplašné systémy instalovány ve všech zónách, včetně toalet?

✓ Je v trasách a procedurách pamatováno na potenciálně pomalejší pohyb zdravotně postižených osob?

✓ Jsou všichni zdravotně postižení seznámeni s pokyny a proškoleni v bezpečnostních procedurách?

✓ Byli proškoleni požární technici a evakuační asistenti? Školení se týká: použitých evakuačních technik, zvláště jak přepravit jednotlivce nebo pomoci těm, kdo se přemisťují s použitím zvláštních pomůcek; užití speciálního evakuačního zařízení, nacvičení základů znakové řeči, aby bylo možno dorozumět se účinně s nedoslýchavými.

✓ Jsou ujednání týkající se zdravotně postižených zahrnuta do písemných evakuačních procedur?

✓ Jsou tato ujednání pravidelně revidována?

4) Komunikace

Komunikace s OZP má svá specifika. V Úmluvě OSN je definována následovně: *„komunikace" zahrnuje řeč, zobrazení textu, Braillovo písmo, dotekovou komunikaci, zvětšené písmo, přístupná multimediální zařízení, jakož i psaný jazyk, zvukové systémy, jednoduchou formu řeči, digitalizovaný hlas a augmentativní a alternativní způsoby, prostředky a formáty komunikace, včetně dostupných informačních a komunikačních technologií; „jazyk" zahrnuje mluvený a znakový jazyk a další formy nonverbální komunikace.*

To, jak bude zaměstnávání osob se zdravotním postižením či zdravotním znevýhodněním úspěšné, závisí hodně na tom, jakým způsobem bude nový zaměstnanec uveden do svého budoucího pracovního týmu a jak v něm bude přijat. Dobrá připravenost týmu – s patřičným předstihem – je tedy naprosto nezbytná.

Správná komunikace je v tomto případě zásadní v boji proti stereotypům souvisejícím s handicapovanými osobami a následného možného diskriminačního chování vůči nim. Efektivní komunikace v tomto smyslu má kladný vliv na fungování úřadu a posiluje týmovou práci.

V oblasti zaměstnávání OZP je komunikace zásadní, neboť se jedná o téma, které není chápáno všemi stejně. Proto je nutné v této oblasti komunikaci zajišťovat systémově, plánovat ji s jasným vymezením cílů, nástrojů a forem. Komunikaci je třeba pravidelně vyhodnocovat a zjištěné výsledky je nezbytné pružně promítat do dalších komunikačních aktivit.

Komunikace v této oblasti bude nastavena od nejvyšších pozic k nejnižším. To vyžaduje posílení manažerských dovedností vedoucích úředníků obecně i specificky pro tuto oblast.

Management či personalista by měl komunikovat s týmem a jeho přímým vedoucím, že plánuje na místo přijmout zaměstnance se zdravotním postižením či znevýhodněním.

Je důležité připravit tým na příchod kolegy podle jeho konkrétního handicapu.

Je vhodné požádat zaměstnance se zdravotním postižením o předání základní informace pro ostatní kolegy, čeho by se měli vyvarovat (např. u sluchového postižení mluvit jeden přes druhého, nebo mluvit, když je k nim zády) a co mu naopak vyhovuje, pomáhá pro úspěšnou komunikaci. Otevřenost předchází nedorozuměním a pocitům nespravedlnosti.

Je vhodné přidělit zaměstnanci s handicapem tzv. mentora, který jej provede zkušebním obdobím. V praxi jde o člověka, který mu bude nápomocen a na kterého se zaměstnanec s handicapem může kdykoli s důvěrou obrátit nejen s „čistě“ pracovními věcmi.

Použitá literatura

Úmluva OSN o právech osob se zdravotním postižením (Convention on the Rights of Persons with Disabilities) https://www.vlada.cz/assets/ppov/vvzpo/dokumenty/Umluva-ve-sbirce.pdf

Venclík a kol. 2016. *Začleňování osob s tělesným postižením do společenského a pracovního života.* Brno, JMK v rámci projektu „Zdravý kraj“.

Konečná, P., Sirotková, K., Stárek, L., Sovák, R. 2015. *Jak na zaměstnávání lidí s handicapem. Manuál společenské odpovědnosti firem vůči OZP/OZZ.* Praha: Fond dalšího vzdělávání

Hrdá, J. a kol. 2007. *Zaměstnávání lidí se zdravotním postižením*. Praha: Jedličkův ústav a školy

FACTS č. 53, Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci