



Odporúčania pre zodpovedné podnikanie



Téma: Zamestnávanie zdravotne znevýhodnených

Nepriaznivý zdravotný stav človeka znevýhodňuje nielen v osobnom ale aj v pracovnom živote. Medzi osoby so zdravotným postihnutím patria ľudia s dlhodobými telesnými, mentálnymi, intelektuálnymi alebo zmyslovými postihnutiami, ktoré v súčinnosti s rôznymi prekážkami môžu brániť ich plnému a účinnému zapojeniu sa do života spoločnosti.¹

Podľa článku 27 Dohovoru OSN² o právach osôb so zdravotným postihnutím sa znevýhodneným uznáva právo na prácu na rovnakom základe s ostatnými. To zahŕňa právo na možnosť žiť sa slobodne zvolenou prácou alebo prácou prijatou na trhu práce a právo na pracovné prostredie, ktoré je otvorené, začleňujúce a prístupné. V realite však osoba so zdravotným postihnutím na otvorenom trhu práce často čelí množstvu znevýhodnení. Naráža nielen na predsudky pri samotnom prijímacom procese, ale aj na obmedzenú ochotu a možnosti zamestnávateľov prispôbiť pracovnú náplň a prostredie potrebám takýchto zamestnancov.



„Na Slovensku stále nie je zamestnávanie ľudí so zdravotným znevýhodnením bežným javom. Je to beh na dlhú trať, proces zaúčania vo firmách je často neporovnateľne dlhší ako pri zamestnancoch bez zdravotného postihnutia, potrebujú väčšiu asistenciu. Čo je však úplne zásadné – na Slovensku chýbajú štátom financované agentúry podporovaného zamestnávania, ktoré by túto asistenciu poskytovali.“

Zuzana Polačková
Prognostický ústav SAV

Typy zdravotného postihnutia



- **Telesné postihnutie** – postihnutie pohybových orgánov, trpia ním ľudia so zníženou pohyblivosťou.
- **Zrakové postihnutie** – trvalé poruchy zraku (nevidiaci, slabozraké, čiastočne nevidiace osoby a osoby s poruchami bipolárneho videnia).
- **Sluchové postihnutie** – poruchy sluchu (čiastočne alebo úplne nepočujúci).
- **Chronické choroby a postihnutia** – nevyliečiteľné ochorenia typu cukrovka, celiakia, hemofília, skleróza multiplex a pod.
- **Mentálne postihnutie** – trvalo znížené intelektové schopnosti spôsobujúce zhoršenú výmenu informácií s okolím, problémy so samoobslužnými činnosťami, prípadne určitými situáciami v spoločnosti.
- **Psychické postihnutie** – nevyliečiteľné psychické ochorenia postihujúce citovú stránku, prežívanie, správanie, pričom intelekt postihnutých ostáva nepoškodený.
- **Kombinované zdravotné postihnutia** – viaceré druhy postihnutia naraz.

¹ https://bit.ly/Dohovor_OSN

² Pre Slovenskú republiku nadobudol Dohovor OSN o právach osôb so zdravotným postihnutím platnosť 25. júna 2010 v súlade s čl. 45 ods. 2.

V zmysle zákona 5/2004 Z.z. o službách zamestnanosti sa na Slovensku uplatňuje princíp tzv. povinného podielu zamestnancov so zdravotným postihnutím. Každý zamestnávateľ, ktorý má viac ako dvadsať zamestnancov, je povinný zamestnávať ľudí so zdravotným postihnutím, a to v rozsahu 3,2 % z celkového počtu zamestnancov. Zamestnávateľ môže túto povinnosť naplniť aj prostredníctvom nákupu tovarov a služieb od organizácií, ktoré ľudí so zdravotným postihnutím zamestnávajú. Peňažné plnenie nákupu sa musí rovnať minimálne 0,8 násobku celkovej ceny práce vypočítanej z priemernej mzdy zamestnanca v hospodárstve Slovenskej republiky, čo v roku 2019 činilo 1064,30 EUR.

Ak zamestnávateľ zamestnávajúci viac ako 20 ľudí povinný podiel zamestnávania ľudí so zdravotným postihnutím nenaplní (či prostredníctvom priameho zamestnávania alebo prostredníctvom tzv. náhradného plnenia, teda nákupu tovarov a/alebo služieb od organizácií zamestnávajúcich ľudí so zdravotným postihnutím), je povinný zaplatiť tzv. povinný odvod, ktorý sa rovná 0,9 násobku celkovej ceny práce vypočítanej z priemernej mzdy zamestnanca v hospodárstve Slovenskej republiky (čo v roku 2019 činilo 1197,30 EUR) za každého chýbajúceho zamestnanca so zdravotným postihnutím.

Viete, že...?



- miera evidovanej nezamestnanosti na Slovensku je aktuálne nízka, v auguste 2019 dosiahla úroveň **4,97 %**;³
- ide o historicky najnižšiu úroveň, v niektorých krajoch dosiahla okolo **3 %**, čo predstavuje prirodzenú nezamestnanosť;
- **6 z 10 ľudí** so zdravotným postihnutím je mimo trhu práce;⁴
- chránené dielne a chránené pracoviská predstavujú **11 %-ný** podiel na zamestnávaní ľudí so zdravotným znevýhodnením;
- na Slovensku funguje **5991 chránených dielní** a chránených pracovísk, ktoré vytvárajú **10 503 pracovných miest**.⁵

Odporúčania Business Leaders Forum

Aké sú úskalia a bariéry zamestnávania zdravotne znevýhodnených? Sú firmy pripravené ponúknuť týmto uchádzačom vhodnú pracovnú pozíciu? Aké opatrenia by firma mala zaviesť? Lídri v zodpovednom podnikaní odporúčajú nasledovné kroky:

Vytvárajte
príležitosti

Buďte
inkluzívni

Ukážte pozitívne
príklady

Vzdelávajte (sa)

Spojte príjemné
s užitočným



Vytvárajte príležitosti

Ľudia so zdravotným postihnutím na trhu práce sú. Mnohí pracovať chcú. Na druhej strane, zamestnávateľia často nevedia, ako týchto ľudí zapojiť a vytvoriť pre nich pracovnú príležitosť. Na Slovensku je málo príkladov dobrej

praxe, spoločnosť sa však mení. Rodičia si uvedomujú, že aj deti so zdravotným postihnutím chcú mať jedného dňa zmysluplnú prácu a samostatný život. Školy sa učia inkluzívne vzdelávať. Proaktívny postoj by mali zaujať aj firmy.

³ <https://bit.ly/upsva>

⁴ https://bit.ly/trh_prace_2019

⁵ http://bit.ly/statistika_upsva

Kde začať?

- Využité poradenstvo cez internetový portál www.sosrdcom.sk. Na stránke nájdete informácie ku zapracovaniu zamestnancov so zdravotným znevýhodnením, aktuálne prieskumy, možnosti v legislatíve a tiež skúsenosti firiem aj uchádzačov o prácu, ktorí si už program Výpomoc so srdcom vyskúšali.
- Ak na portáli www.profesia.sk využivate CV balíky a hľadáte zamestnanca na pracovný pomer, overte si, či nie sú medzi ponúkanými CV aj zdravotne znevýhodnení uchádzači. Ich kontaktné údaje sú vám k dispozícii bezplatne.
- Pozrite si ponuku vyše 200 chránených dielní na www.dielne.sk. Využité ich nielen na splnenie náhradného plnenia zákonnej povinnosti, ale kedykoľvek, keď máte možnosť zadať prácu externe.
- Ponúknite zamestnancom benefity, ktoré budú vykonávať ľudia so zdravotným znevýhodnením.
- Spravte si interný prieskum, aké práce kolegovia nestíhajú, sú napr. rutinné a mohli by ich vykonávať aj ľudia s obmedzenou pracovnou schopnosťou na skrátené úväzky či dohodu.

Príklad dobrej praxe



Spoločnosť **Profesia** sa vo svojom programe Výpomoc so srdcom zamerala na vytváranie pracovných príležitostí pre ľudí so zdravotným znevýhodnením, ktorí sú od trhu práce najviac vzdialení – ľudí s intelektovým obmedzením, psychickými ochoreniami či takých, ktorí prekonali úraz alebo civilizačné ochorenie a ich zdravotný stav im nedovoľuje pracovať naplno. Profesia si model pilotne otestovala na vlastných zamestnancoch. Tí si v prieskume vybrali činnosti, ktoré by pre nich mohla vykonávať osoba so zdravotným znevýhodnením v rámci bezplatného benefitu od zamestnávateľa či ako výpomoc pri nárazových firemných prácach. Išlo najmä o žehlenie v priestoroch firmy, pomocné administratívne a grafické práce, upratovanie domácností či práce v záhrade. Výpomoc so srdcom Profesia v súčasnosti ponúka aj externe – domácnostiam a ďalším firmám.



„Ohlasy od zamestnancov, ktorí službu využili, boli nadšené. Ako firma sme si tiež uvedomili dvojaký pozitívny efekt tohto benefitu – nielen, že pomôžeme zdravotne znevýhodneným, ale aj vyťaženým zamestnancom – napr. rodičom malých detí.“

Anna Podlesná, Profesia

TIP 1

V spoločnosti **Accenture** si pred spustením programu spravili interný prieskum, aby vedeli, akú pozíciu vedľa ľudí so zdravotným postihnutím ponúknuť. Zároveň si v rámci firmy vopred vyhodnotili vlastné obmedzenia a limity. Prostredníctvom Výpomoci so srdcom tak zamestnali pani, ktorá sa stará o prípravu a upratovanie zariadení. Práca bola sprostredkovaná cez chránenú dielňu L&P.⁶ Pracovnú asistenciu zabezpečil Inštitút pracovnej rehabilitácie.⁷ V začiatkoch je veľmi dôležitá prítomnosť pracovného asistenta. Jeho úlohou je pracovníkovi so zdravotným postihnutím pomôcť pochopiť pracovné úlohy, zoznámiť sa s pracovným prostredím a garantovať štandard kvality odvedenej práce. Pomáha tiež pri prekleňovaní rozdielov a obáv z neznámeho, ktoré zamestnávanie ľudí so zdravotným postihnutím často prináša. Pracovný asistent je nápomocný najmä počas prvej fázy, tzv. on-boardingu. Po skúšobnej dobe sa v Accenture rozhodli pre vytvorenie dlhodobého pracovného miesta pre človeka so zdravotným znevýhodnením.

TIP 2



V spoločnosti **Johnson Controls International** sa rozhodli pre dva varianty súbežne. Firma ponúka zamestnancom služby žehlenia, ktoré sú súčasťou zamestnaneckých benefitov a vykonáva ich pani so zdravotným znevýhodnením cez chránenú dielňu L&P. Druhým variantom je spolupráca s Obchodným učilišťom (OU) Dúbravská cesta v Bratislave.⁸ Firma umožnila študentom so špeciálnymi potrebami absolvovať platenú prax ako súčasť benefičného systému pre svojich zamestnancov. Študenti v rámci praktického vyučovania na pravidelnej báze poskytujú záhradné práce, manikúru, masáže rúk, upratovanie v domácnostiach. Pracovnú asistenciu zastrešujú odborní majstri z OU. Výhody tejto spolupráce sú obojstranné: zamestnanci oceňujú služby od ľudí so zdravotným postihnutím a pre študentov je táto skúsenosť veľkou motiváciou pri príprave na samostatný život. Johnson Controls aktuálne otvára takéto možnosti aj pre ďalšie špeciálne odborné školy.

⁶ <http://lpsa.sk/chranaena-dielna>

⁷ <https://www.iprba.sk>

⁸ <https://oudubba.edupage.org>

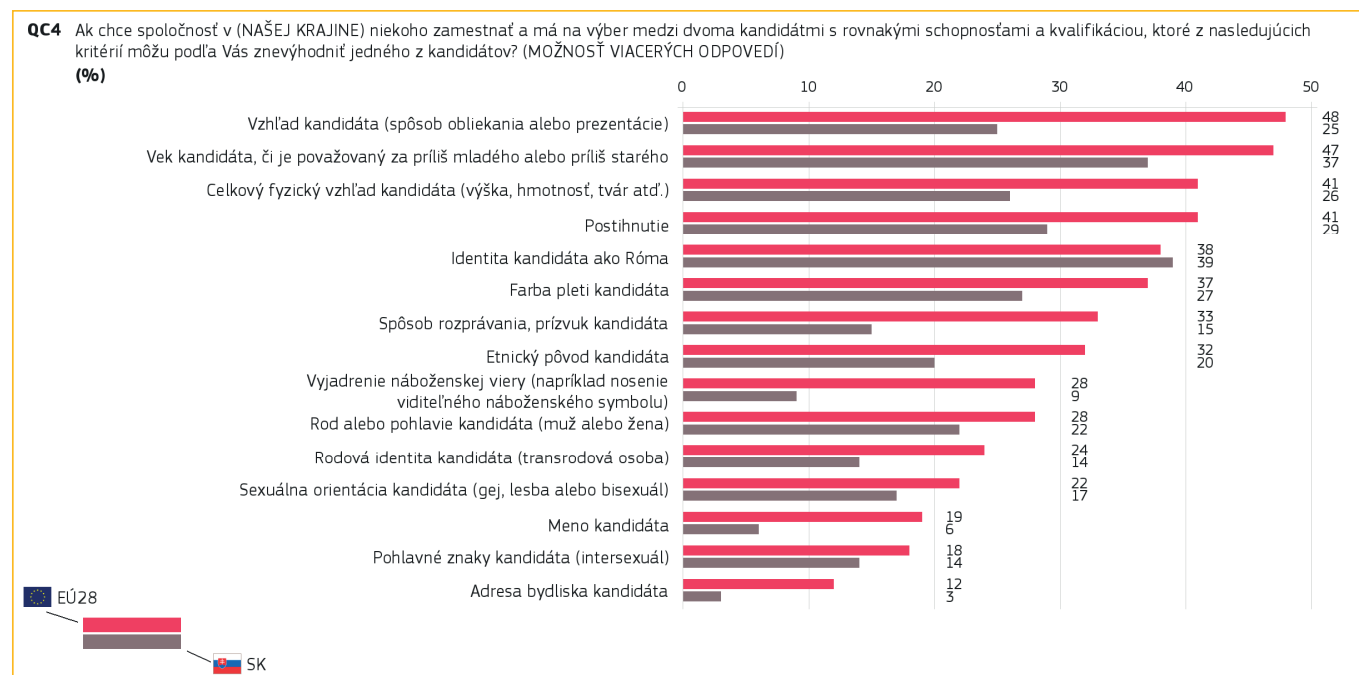


Buďte inkluzívni

Objavujte výnimočnosť ľudí so zdravotným postihnutím. Vďaka svojej inakosti majú často jedinečné talenty, ktoré sú pre firmu veľkým prínosom (napríklad fenomenálna pamäť ľudí na autistickom spektre). Ako ale vytvoriť

pracovnú pozíciu pre ľudí so zdravotným znevýhodnením? Na začiatok stačí, ak nebudete hľadať človeka pre prácu. Naopak, vytvoríte náplň práce pre konkrétneho uchádzača, jeho schopnosti a zručnosti.

Graf: Diskriminácia na pracovisku⁹



„Aj keď je vstupná investícia zo strany zamestnávateľa v podobe zaučenia a asistencie väčšia, skúsenosti z praxe ukazujú, že zamestnať zdravotne znevýhodneného je dobrá investícia, pretože získate spoľahlivého a lojálneho zamestnanca. Navyše, zlepšíte imidž firmy v očiach verejnosti a zvýšite tiež sociálne kompetencie ostatných zamestnancov.“

Michaela Mudroňová, Človek v ohrození

Típy, ako náborovať uchádzačov so zdravotným znevýhodnením:



- Dajte jasne najavo, že dávate šancu všetkým uchádzačom.
- Nenastavujte kritériá, ktoré nie sú nevyhnutné pre výkon práce.
- Použite dostatočne veľký a čitateľný font pri zverejňovaní ponuky práce.
- Ponúknite alternatívne formy žiadostí (nielen online, ale aj papierovo).
- Uveďte kontakt na osobu, ktorá vie poskytnúť relevantné informácie a riešiť úpravy pracoviska.
- Bezbariérové a inkluzívne pracovné priestory sú nevyhnutnosťou.

⁹ https://bit.ly/euro_barometer

Príklad dobrej praxe



V spoločnosti **IBM** sa na základe predošlých skúseností pri sťahovaní do novej budovy venovali bezbariérovosti pracovísk už pri samotnom návrhu od prenajímateľa. Využili odbornú konzultáciu neziskovej organizácie GO-OK¹⁰, ktorej tím pozostáva zo špecialistov v oblasti architektúry, produktových špecialistov v oblasti kompenzačných pomôcok a debarierizácie. Vhodnosť riešení posudzoval projektový tím zložený z interných zamestnancov IBM so zdravotným znevýhodnením, zástupcov personálneho oddelenia, oddelenia realít a správy priestorov a zástupcov GO-OK, ktorí poskytli

odborníkov z radov telesne a zrakovo postihnutých. Spoločne monitorovali napríklad prístup z parkoviska, zástavky MHD, vstup do budovy, ovládanie výťahu, otváranie a priechodnosť dverí, prístup na jednotlivé pracoviská, rozpoznateľnosť sklenených výplní pre zrakovo znevýhodnených či obsluhu zariadení a ovládacích prvkov v priestoroch firmy. Pri príprave nových administratívnych priestorov (Westend Gate, Einsteinova) sa tak začala otvorená diskusia a spolupráca s architektmi, aby boli všetky pripomienky zohľadnené už v čase odovzdania priestorov.



„Spolupráca s GO-OK posunula bezbariérovosť našich priestorov na vyššiu úroveň. Nezabúdame ani na poskytnutie pracovných pomôcok nevyhnutných k výkonu práce: monitory, špeciálny softvér uľahčujúci čítanie a písanie alebo slúchadlá. Takisto sa nám osvedčilo pred príchodom ZŤP zamestnanca na pracovisko zrealizovať školenie pre budúcich kolegov.“

Carmen Čapková, IBM ISC

Príklad dobrej praxe



Úspech spoločnosti **Letmo SK** sa zakladá na celoživotnom partnerstve s klientom. Spoločnosť sa venuje predaju invalidných vozíkov, dodávaniu riešení pre vozičkárov, osvete a vzdelávaniu v téme zdravotne postihnutých. Od začiatku svojej existencie tvorí vlastný ekosystém, ktorý umožňuje vozičkárom-zákazníkom prejsť do pozície kolegov a partnerov. Týmto spôsobom naši nových kolegov spomedzi zákazníkov do redakcie portálu www.vozickar.info a www.vozickar.tv, ale aj v „offline“ svete pri usporadúvaní akcií, ako sú Salón Vozickar.info alebo spolupodieľanie sa na zóne Vozickar.info na Festivale Pohoda.



„Naši zákazníci sú pri mnohých projektoch taktiež našimi kolegami, a preto z vlastnej skúsenosti vieme, že na mnohých pozíciách (a pri správnom technickom zaistení) nie je vidieť rozdiel vo výkonnosti. Výrazne teda pracujeme na osvete o nutných technických úpravách, ktoré zaistia tzv. „ohrozenej skupine“ podmienky, v ktorých môže naplno pracovať/študovať/zakladať rodiny/tvoriť a športovať.“

Miroslav Zeman, Letmo SK

¹⁰ <https://www.go-ok.eu>



Ukážte pozitívne príklady

Niet nad osobnú skúsenosť. To platí aj pri zamestnávaní zdravotne znevýhodnených. Tí často nevedia, čo môžu čakať, aké situácie môžu v pracovnom procese zažiť, a preto sa môžu cítiť neprijemne. Pozitívna skúsenosť je tou najlepšou motiváciou. Začnite v malom a postupne skúšajte,

aké pozície sú vo vašej firme vhodné pre zamestnancov so zdravotným postihnutím. Budte trpezliví a dajte si čas. Pozitívne výsledky sa dostavia možno trochu neskôr, ale budú z nich profitovať obe strany – firma aj zamestnanci.

Príklad dobrej praxe



Spoločnosť **U. S. Steel Košice** (USSK) v roku 2007 vytvorila v rámci svojho sociálneho programu chránenú prevádzku, ktorá funguje ako organizačná zložka dcérskej spoločnosti U. S. Steel Services. Reagovala tak na potrebu ponúknuť prácu zamestnancom, ktorí pracovali v rôznych prevádzkach USSK, ale kvôli zmenenému zdravotnému stavu nemohli ďalej vykonávať pôvodnú prácu.

V rámci chránenej prevádzky je im pridelená taká práca, ktorú dokážu vykonávať aj s obmedzeniami a nachádzajú uplatnenie najmä v rámci podporných

služieb, akými sú napríklad zhromažďovanie, skladovanie, triedenie a zhodnocovanie odpadov, zvoz a zber papiera, kartónu, tonerov, plastov, železných a neželezných kovov a PET fliaš, pomocné práce čistiaceho a upratovacieho charakteru, zhotovenie a dodávka textilných výrobkov, kontrola bezpečnostných strojov a lán, vizuálna kontrola prenosných rebríkov, skladovanie a výdaj ochranných osobných prostriedkov pre návštevy, výdaj a zber montérok na pranie.

Chránená prevádzka USSK v súčasnosti zamestnáva 50 ľudí.



„Títo zamestnanci sú vďační za príležitosť pracovať naďalej pre U. S. Steel Košice, keďže so svojimi zdravotnými obmedzeniami by ťažko hľadali uplatnenie na trhu práce. Od nás ako zamestnávateľa to vyžaduje častejšie prispôbovať prácu každému zamestnancovi osobitne podľa jeho schopností a možností.“

Elena Petrášková, U. S. Steel Košice

Majú zamestnanci reálnu skúsenosť s kolegami so zdravotným znevýhodnením?



Podľa Eurobarometra¹¹, prieskumu realizovaného Európskou komisiou na tému Diskriminácia v EÚ, respondenti vo všeobecnosti hovoria, že by sa cítili komfortne pri spolupráci s kolegami so zdravotným postihnutím. Viac ako tri štvrtiny Európanov (84 %) uvádza, že by im to neprekážalo, 7 % respondentov, že by im to pomerne

prekážalo. Výsledky sú však odlišné, ak hovoríme iba o Slovensku, kedy až 7 % respondentov tvrdí, že spolupráca so zdravotne postihnutým kolegom by im bola neprijemná (oproti 4 % v európskom prieskume), 10 % obyvateľom Slovenska by to pomerne prekážalo.

¹¹ https://bit.ly/euro_barometer

Príklad dobrej praxe



Spoločnosť **Kaufland** sa v roku 2017 zapojila do projektu organizácie SPOSA¹² s názvom Autisti v práci. Výsledkom je, že na oddelení účtovníctva už viac ako dva roky pracuje Juraj. Pred jeho nástupom zabezpečila SPOSA podporu pri príprave kolegov na nového člena tímu formou školenia. Kolegovia dostali informácie o tom, čo si konkrétne predstaviť pod diagnózou „porucha autistického spektra“, ako autisti môžu byť plnohodnotnou súčasťou pracovného života, ukázali im konkrétne príbehy, aj vyvrátili mýty o autizme, ktorým ľudia bežne veria.

Súčasťou projektu bol tzv. jobcoach (pracovný asistent). Spolu s Jurajom prišla do spoločnosti Anikó, ktorá mu spočiatku sprostredkovávala jeho pracovné povinnosti. Proces Jurajovej integrácie na pracovisku bol rýchly. Po približne dvoch mesiacoch už chodila Anikó menej. Po približne polroku Juraj pracoval už úplne sám a jeho pracovná výkonnosť sa postupne zvyšuje.



„Mať v kolektíve človeka na autistickom spektre prinieslo našim zamestnancom obohatenie o nový pohľad na svet. Obavy, ktoré pred začiatkom projektu mali, vyplývali len z nedostatku informácií a chýbajúcej osobnej skúsenosti. Juraj sa stal riadnym členom pracovného kolektívu, kde by neinformovaný pozorovateľ ani nezbadal, že ide o integrovaného zamestnanca. Každý s touto skúsenosťou sa v budúcnosti bude rozhodovať oveľa pozitívnejšie v akejkoľvek situácii, keď do jeho/jej ‚normálneho‘ sveta príde niekto ‚iný‘.“

Soňa Krnáčová, Kaufland Slovenská republika



Vzdelávajte (sa)

Nevedomosť vedie k nedorozumeniam a predsudkom. Najefektívnejšou cestou, ako s nimi bojovať, je o nich rozprávať. To sa dá dosiahnuť prostredníctvom systematického vzdelávania. Firma bude inkluzívnou vtedy, keď jej zamestnanci budú mať dostatok informácií, osobných skúseností s inakosťou a každý z nich bude môcť byť sám/sama sebou. Odporúčame organizovať diskusie či už s externými odborníkmi alebo aj samotnými zamestnancami, ktorí sú ochotní „ísť s vlastnou kožou na trh“ a hovoriť o svojom zdravotnom postihnutí, prípadne postihnutí ich rodinného príslušníka.



„Dôležitá je pripravenosť firmy na takéto druhy opatrení a vôbec na vedenie diskusie o témach, ako sú duševné zdravie a duševné choroby, ktoré sú často tabu. Firma si zároveň počas implementácie programu nastaví sama seba zrkadlo, zistí ako inkluzívna skutočne je, spozná svoje limity.“

Lucia Skráková, Accenture

Príklad dobrej praxe



Spoločnosť **Accenture** sa pre svojich zamestnancov dlhodobo snaží zabezpečiť inkluzívne pracovné prostredie. Jedným z nástrojov na dosiahnutie tohto cieľa bolo aj vytvorenie programu Autisti v práci. Súčasťou programu je realizácia rôznych interných workshopov a diskusií, v rámci ktorých sa zamestnanci rozprávajú o svojich osobných zážitkoch a skúsenostiach. S cieľom podporiť inklúziu kolegov na autistickom spektre a byť firmou ústretovou k tejto skupine ľudí, firma zorganizovala viacero školení o autizme. V rokoch 2018 a 2019 pripravila pre 3 študentov vysokej školy, ktorí sú na autistickom spektre, tzv. internship. Letná stáž bola realizovaná pod dohľadom špeciálnej pedagogičky. Vďaka jej radám vedeli vo firme lepšie a efektívnejšie pripraviť celý program a uľahčili tak študentom fungovanie v rámci firmy. Takisto kolegovia, ktorí sa študentom venovali, absolvovali preškolenie, vďaka čomu boli schopní pozrieť sa na bežné situácie pohľadom človeka na autistickom spektre.

¹² <http://www.sposa.sk>

Príklad dobrej praxe



Spoločnosť **Dell** v spolupráci s neziskovou organizáciou EPIC¹³ uskutočnila 2-mesačný vzdelávací a rozvojový program pre mladých ľudí so zdravotným postihnutím, tzv. job shadowing. Programu sa zúčastnilo 11 ľudí so zdravotným znevýhodnením. Účastníci sa zoznámili so svojimi osobnými mentorami, s ktorými si následne vytvorili individuálny plán aktivít. Stretnutia so slovenskými ale aj zahraničnými mentormi zo zamestnaneckej dobrovoľníckej skupiny True Ability v spoločnosti Dell prebiehali na týždennej báze.



„Hlavným cieľom projektu bolo umožniť týmto ľuďom na-sať atmosféru, nie garantovať im prácu. Cítim, že aj toto má veľký zmysel.“

Daniel Andráško
Dell

¹³ <https://epic-org.eu>



Spojte príjemné s užitočným

Rozmanitosť je v nás a všade okolo nás. Na pracovisku prirodzene tiež. Viaceré firmy popri iných opatreniach zaviedli koncept tzv. zamestnaneckých kaviarní prevádzkovaných chránenými dielňami. Firma vo svojich interných priestoroch vyčlení priestor, vybaví ho nábytkom a potrebnými zariadeniami. Chránená dielňa následne dodáva

pre kaviareň kávu, koláčiky či iné dobroty. Zároveň zamestnanci chránených dielní v tejto kaviarni pracujú. Prvá kaviareň tohto druhu sa otvorila v roku 2007 v spoločnosti Slovak Telekom. Aktuálne takýto koncept kaviarní nájdeme v spoločnostiach IBM ISC a Accenture.

Ďakujeme za cenné príklady z praxe členským firmám Business Leaders Forum: **Accenture, Johnson Controls International, Kaufland Slovenská republika, U.S. Steel Košice**, ako aj ďalším signatárom Charty diverzity **Dell, IBM ISC, Letmo SK a Profesia**. Špeciálne ďakujeme **Zuzane Polačkovej** z Prognostického ústavu SAV, ktorá je odbornou garantkou týchto odporúčaní.

Tieto Odporúčania vznikli v rámci iniciatívy **Charta diverzity Slovensko**. Pripojte sa k Charte aj s vašou firmou a verejne deklarujte podporu rôznorodosti a inklúzie na pracovisku: www.chartadiverzity.sk.



© Business Leaders Forum, november 2019

Združenie Business Leaders Forum je administrované Nadáciou Pontis

Kontakt: blf@nadaciapontis.sk • Nadácia Pontis, Zelinárska 2, 821 08 Bratislava 2 • www.blf.sk