



QUALIFYING DIFFERENCES



JAK SI NAJÍT PRÁCI?

Brožura pro osoby se zdravotním postižením

Španělsko

INDEX

1 ÚVOD	1
2 POLITIKA A PRACOVNÍ STRATEGIE	3
2.1 Nedávný vývoj systému sociálních služeb a veřejných politik v oblasti zdravotního postižení ve Španělsku. Vytvoření systému sociálních služeb	4
Zákon 13/1982, 7. duben, o sociálním začlenění zdravotně postižených (LISMI)	5
Zákon č. 51/2003 ze dne 2.	5
Zákon č. 39/2006 ze dne 14.	5
Zákon č. 49/2007 ze dne 26.	5
Královské legislativní nařízení 1/2013 ze dne 29.	5
2.2 Španělský výbor zástupců zdravotně postižených osob (CERMI)	6
3 PODPORUJÍCÍ NÁSTROJE PRO ZAMĚSTNANOST LIDÍ S POSTIŽENÍM	8
3.1 Životopis	9
3.1.1 Hlavní vlastnosti dobrého životopisu	9
3.1.2 Co musí být součástí životopisu?	9
3.1.3 Tipy, na které nesmíte zapomenout v životopise	9
3.1.4 Náležitosti pro zdravotně postiženou osobu CV	10
3.2 Průvodní dopis	10
3.2.1 Části dopisu	11
3.2.2 Zvažované podrobnosti	11
3.3 Pracovní pohovor	12
4 NÁVRHY NA ZLEPŠENÍ SOCIÁLNÍHO A PRÁVNÍHO VYŠETŘOVÁNÍ ZDRAVOTNÍCH LIDÍ	14
5 Odkazy	19

Cílem tohoto průvodce je poskytnout řadu jasných a definovaných kroků, které povedou k hledání práce pro zdravotně postižené.

Je důležité zdůraznit, že zaměstnanost a zprostředkování práce se neustále vyvíjejí, takže informace uvedené v tomto dokumentu týkající se některých zdrojů a vazeb by měly být považovány za aktualizované k datu, kdy byly vypracovány.

Tato příručka má být dokumentem na podporu zajištění důležitého práva, kterým je přístup k placenému a kvalitnímu zaměstnání pro osoby se zdravotním postižením.

2 | POLITIKA A PRACOVNÍ STRATEGIE

2.1 | Nedávný vývoj systému sociálních služeb a veřejných politik v oblasti zdravotního postižení ve Španělsku

V posledních třech desetiletích byl vývoj veřejných politik v oblasti zdravotního postižení spojené s budováním veřejného systému sociálních služeb. To se zrodilo v 80. letech.

Do té doby neexistoval skutečný systém sociálních služeb, ale roztržštěný soubor iniciativ sociální činnosti a pomoci, upravený od 20. června 1849 všeobecným zákonem charity. Podle tohoto zákona získal stát odpovědnost chránit lidi s menšími zdroji prostřednictvím ministerstva vlády a místní správy. Základním zákonem o sociálním zabezpečení z 28. prosince 1963 byla rovněž upravena sociální pomoc a sociální služby určené pracovníkům v rámci systému sociálního zabezpečení (služba pro rehabilitaci a zotavení tělesně a duševně postižených osob a asistenční služba pro osoby v důchodu). Generální tajemník odborového hnutí a organizace měl také určité kompetence týkající se sociálních služeb. Kromě toho existovala velká škála zdrojů, které patřily soukromému sektoru, většinou ve smyslu sektoru církve a neziskového sektoru.

Během procesu přechodu k demokracii probíhala intenzivní debata o vlastnostech a povaze španělského systému sociálních služeb. Koncem roku 1978, ve zcela odlišném kontextu, v němž byl schválen zákon o sociálním zabezpečení z roku 1963, byl schválen královský dekret-zákon 36/1978 ze dne 16. listopadu o sociálním zabezpečení, zdravotnictví a správě institucí zaměstnanosti. Tento zákon stanovil vytvoření institutu, který je v současnosti znám jako Institut sociálních služeb a seniorů (Instituto de Mayores y Servicios Sociales – IMSERSO), jenž je spojen se španělským ministerstvem zdravotnictví a sociální politiky. Tato instituce má na starosti otázky týkající se starších lidí, mimo jiné všechny otázky odvozené od vytvoření a zavedení systému ochrany pro závislé dospělé osoby a vypracování politik a programů týkajících se stárnutí populace. Tato instituce má také na starosti pomocné sociální služby správy systému sociálního zabezpečení a celostátní plány, programy a služby pro seniory a závislé dospělé, jakož i vypracování návrhů základních právních předpisů, které zaručí rovnost občanů a sociální soudržnost mezi zeměmi rozvoj politiky související s výše uvedenými otázkami.

Law 13/1982, 7TH APRIL, on social integration of the disabled (LISMI).

Přijetím španělské ústavy v roce 1978 došlo k určitým změnám v politice zdravotně postižených. Od přístupu zaměřeného na rehabilitaci, kde je zákon o základech sociálního zabezpečení možná nejrepresentativnějším výběrovým souborem, přes podporu rovných příležitostí a později až po práva a nediskriminační přístup. Pokud jde o článek 14, ústava stanoví právo na rovnost před zákonem pro všechny španělské občany; s odkazem na zdravotně postižené osoby nařizuje veřejným orgánům, aby věnovaly zvláštní pozornost a ochranu právům vyplývajícím z ústavy.

Zákon o sociálním začlenění zdravotně postižených (LISMI) byl schválen 7. dubna 1982 a je založen na právech článku 49 Ústavy, který uznává zdravotně postižené. Zásada „rovnosti příležitostí“ je jádrem zákona LISMI a její kroky jsou založeny na žádosti o „doplňkovou podporu“ nad rámec rehabilitace, aby byla zajištěna skutečná rovnost zdravotně postižených jako občanů se stejnými právy. V tomto směru zákon LISMI vytvořil systém finančních a sociálních dávek pro zdravotně postižené, kteří nevykonávali pracovní činnost, takže nebyli zahrnuti do oblasti působnosti systému sociálního zabezpečení. Podnítila také politiku integrace pracovních sil vytvořením zvláštních středisek zaměstnanosti (CEE) a vyhrazením 2 % pracovních příležitostí pro podniky s 50 a více pracovníky.

Tento zákon byl však založen na vypracování opatření zaměřených na ochranu zdravotně postižených osob, spíše než na odstranění překážek, které brání nebo neumožňují jejich aktivní účast ve společnosti a plné požívání jejich občanských práv.

Zákon č. 51/2003 ze dne 2. prosince o osobách se zdravotním postižením, rovných příležitostech, nediskriminaci a všeobecném přístupu osob se zdravotním postižením

Zákon č. 39/2006 ze dne 14. prosince o podpoře osobní autonomie a péči o závislé dospělé osoby

Zákon č. 49/2007 ze dne 26. prosince o zavedení systému přestupků a sankcí za rovné příležitosti, nediskriminaci a všeobecnou přístupnost zdravotně postiženým

Královské legislativní nařízení 1/2013 ze dne 29. listopadu, kterým se schvaluje revidované

znění obecného zákona o právech zdravotně postižených osob a jejich sociálním začlenění

To je současný regulační systém v oblasti práv zdravotně postižených osob a jejich sociálního začlenění.

Královská vyhláška ruší tři hlavní zákony přijaté ve Španělsku od roku 1982, zákon 13/1982, zákon 51/2003 a zákon 49/2007. Stejně tak konsoliduje ve svých člancích zákon č. 39/2006 ze dne 14. prosince o podpoře osobní samostatnosti a péči o závislé dospělé osoby.

Nový zákon aktualizuje termíny, definice, zásady a obsah Mezinárodní úmluvy o právech osob se zdravotním postižením. To znamená výslovné uznání, že jsou nositeli práv a veřejné orgány jsou nuceny zaručit plné uskutečnění těchto práv.

Nový zákon také upravuje všechny sociální oblasti podle struktury podle kapitol a oblastí podobných těm z úmluvy. Takto jsou postupně upravena práva na rovnost, ochranu zdraví, komplexní péči, vzdělávání, nezávislý život, práci, sociální ochranu a účast ve veřejných záležitostech.

Tento zákon navíc vůbec poprvé obsahuje definice všech typů diskriminace, přímé i nepřímé, které již byly zahrnuty, a k tomu se přidává diskriminace asociací a šikanou, s cílem dokončit právní rámec zákazu diskriminace ve všech jejich projevech.

Nový zákon nepochybně zjednodušuje a vyjasňuje stávající rozptýlení ve zrušených zákonech a odstraňuje možný koncepční rozpor, který může v tak odlišných textech v časové linii vzniknout.

2.2 | Španělský výbor zástupců zdravotně postižených osob (CERMI)

- Španělský Výbor zástupců zdravotně postižených osob (CERMI) je platformou většinového zastoupení, protože sdružuje kolem 3000 sdružení průmyslu. S ohledem na svůj obecný a průřezový charakter dosáhl CERMI toho, že se prostřednictvím sociálních médií a fór pro mezinárodní zastoupení stal subjektem odpovědným za interakce přijímané a uznávané převážnou částí subjektů, institucí a veřejných institucí, které provádějí sociální politiky související se zdravotním postižením. Mezi hlavními organizacemi zdravotně postižených, které všechny zastupuje CERMI, najdeme tyto:

- Španělská konfederace organizací na podporu osob s duševním postižením (FEAPS). Jedná se pravděpodobně o nejreprezentativnější subjekt ve Španělsku v rámci odvětví osob se zdravotním postižením. Vznikla v roce 1964 a je integrována více než 800 sdruženími na místní úrovni. Subjekty, které jsou členy FEAPS, spravují centra a služby pro osoby s mentálním postižením a jejich rodiny. Vykonnávají úkoly, jako je poradenství, raná péče, speciální vzdělávací střediska, střediska práce, zvláštní střediska zaměstnanosti, domácí péče, služby pro volný čas, služby pro budoucnost a další služby.

- Španělská státní koordinační konfederace pro tělesně postižené osoby (COCEMFE). Je referenčním subjektem pro osoby s tělesným postižením, včetně postižení motorického a organického. Skládá se z více než 1500 sdružení, která provádějí činnosti v oblasti zaměstnanosti, odborné přípravy, přístupnosti, podpory zdraví, vzdělávání, komunikace a výzkumu a vývoje

- Španělská národní konfederace neslyšících (CNSE) a Španělská federace rodičů a přátel neslyšících (FIAPAS), platformy podporující sdružení pro osoby se sluchovým postižením. V těchto institucích působí více než 200 sdružení.

- Španělská národní organizace pro nevidomé (ONCE). Je hlavní entitou lidí se zhoršeným zrakem. Byla založena v roce 1938 jako veřejnoprávní korporace sociální povahy s právním statutem. Oproti těm předchozím se jedná o jedinečný subjekt na území státu, s provinčními a regionálními delegacemi po celé zemi. V roce 1988 ONCE vytvořila Fundación Once, která podporuje integraci na trhu práce a aktivity v oblasti přístupnosti pro všechny druhy zdravotního postižení. Myšlenkou této nadace je obchodní skupina Fundosa, kde má více než 70 % zaměstnanců jakékoliv postižení.

- Dalšími významnými subjekty jsou Španělská federace sdružení pro pomoc osobám s mozkovou paralýzou (ASPACE), Španělská konfederace duševně nemocných osob a jejich rodinných skupin (FEAFES), Reprezentativní státní platforma pro tělesně postižené osoby (PREDIF), Španělská federace institucí pro syndrom vyhoření (Down Spain) a Konsorcium pro autismus (složené ze Španělské konfederace autismu a Španělské federace rodičů autistů, FESPAU).



3 | PODPORUJÍCÍ NÁSTROJE PRO ZAMĚSTNANOST LIDÍ S DISABILITAMI

3.1 | Životopis

Životopis bude prvním kontaktem s firmou a nezbytným krokem k tomu, aby bylo dosaženo pozvání k osobnímu pohovoru.

Doporučuje se také přiložit průvodní dopis se stručným osobním a profesním popisem žadatele a důvody, proč by chtěl do společnosti vstoupit.

3.1.1 | Hlavní vlastnosti dobrého životopisu:

- Neměla by být příliš dlouhá, maximálně jedna nebo dvě strany.
- Musí to být jasné. Osoba, která ji čte, musí vědět o vašich zkušenostech. Krátké věty.

Snadná slovní zásoba, ale ne neformální.

• Musí být dobře organizovaný: vaše osobní údaje, školení, pracovní zkušenosti, jazyky atd.

• Snažte se posílit informace, které z vás činí nejlepšího uchazeče o pozici, kterou hledáte. Vyhněte se subjektivním informacím nebo věcem, které souvisejí s profesním subjektem.

3.1.2 | Co musí být součástí životopisu?

- Osobní údaje
- Akademický výcvik
- Další školení
- Odborná praxe
- Jazyky
- Počítačové dovednosti
- Další důležité informace

3.1.3 Tipy, které nesmíte zapomenout v životopise:

- Papír musí být bílý.
- Přátelský ke čtení písma, ne příliš malý.
- Opravte gramatické chyby.
- Nekopírujte svůj životopis.
- Připojte obrázek. Obrázek musí mít velikost ID, musí být nedávný a naskenovaný,

nesmí být vložen.

- Pro tištěnou verzi musí mít papír kvalitu DIN A4
- Nezahrnujte nepravdivé informace.
- Některá data můžete zvýraznit tučně, ale nepoužívejte barvy.
- CV musí být napsáno na stroji. Nepište to ručně, pokud o to nejste požádáni.
- Nezahrnujte údaje o výpovědích nebo obdobích nezaměstnanosti.

3.1.4 | Náležitosti pro zdravotně postiženou osobu CV:

V případě zdravotně postižených osob je osobní rozhodnutí včetně potvrzení o zdravotním postižení nebo dokonce stupně postižení v životopise. Jedná se o osobní údaje, které nesmí být odhaleny, pokud si to žadatel nepřeje. Není to nic povinného, ale mělo by to být považováno za tzv. jednání v dobré víře a neskrývat údaje, které mohou být pro zaměstnavatele důležité v budoucnu.

Doporučuje se jej zahrnout, pokud se obrátíte na společnost, jako jsou zvláštní střediska zaměstnanosti nebo banky zaměřené zejména na osoby se zdravotním postižením. S tím budete mít právo (a společnost bude požádána) přizpůsobit své pracovní místo svým potřebám.

Také pokud se hodláte představit společnosti, ale vy máte zvláštní smlouvu jako zdravotně postižená osoba, což znamená mít přístup k daňovým výhodám a další finanční podpoře pro společnosti, které zaměstnávají osoby se zdravotním postižením.

Pokud o tom nechcete v životopise informovat, můžete to sdělit osobně během osobního pohovoru nebo před jeho naplánováním.

3.2 Průvodní dopis

Ta se používá k vyžádání pohovoru a k tomu, abyste se představil jako dokonalý uchazeč o určitou pozici. Měl bys zvýšit své schopnosti a dovednosti. Je lepší, když můžete na základě svých zkušeností uvést skutečné příklady.

Průvodní dopis je ideální pro vlastní žádosti, to znamená, když posíláte životopis bez zveřejně-

né pracovní nabídky. Ale také, pokud je nabídnuta určitá pozice. Pokud ano, můžete se o tom zmínit ve svém průvodním dopise.

3.2.1 | Části dopisu:

- Adresa: vaše adresa a adresa společnosti, které píšete (jedna vpravo a druhá vlevo).
- Data (v pravém horním rohu stránky)
- Zdravice: toto musí být adresa personálního oddělení nebo přesná osoba oddělení, která vás bude vyslýchat. Cennější bude, když bude adresován někomu se jménem a příjmením. „Vážený pane... nebo vedoucí oddělení lidských zdrojů“.

- Úvod (odstavec 1): vysvětlíte, kdo jste, proč píšete a proč chcete ve společnosti pracovat.

- Text dopisu: musíte vysvětlit, proč jste pro tuto pozici vhodným profilem. Co nabízíte: vaše vlastnosti (odpovědnost, pracovní schopnost, týmové pracovní schopnosti, kreativita atd.) Proč chcete pracovat v této společnosti a konkrétně v tomto odvětví.

- Závěr: v závěrečné části požádáte o pracovní pohovor. Můžete říct, že v nejbližších dnech zavoláte, abyste si naplánovali schůzku a osobně okomentovali, co můžete nabídnout. Nepoužívejte typický výraz jako „počkám na váš hovor/zprávu“. Rozhodněte se a nabídněte svou dostupnost a možnost pracovat ve společnosti „Rád bych vás požádal o pracovní pohovor, abych měl přístup k nabízené pracovní pozici. Zavolám za pár dní a domluvíme si s vámi schůzku nebo schůzku, abychom o tomto tématu dále diskutovali.“

- Jako závěrečnou část formální zakončení a podpis: "S pozdravem. Podpis".

Někdy se také doporučuje uvést do této části své telefonní číslo. Osoba odpovědná za zaměstnanice, která čte váš dopis, se tak k němu snadno dostane, pokud byl váš dopis zajímavý.

3.2.2 Zvažované podrobnosti:

- Buďte struční. Ne déle než jednu stránku.
- Použijte kvalitní papír velikosti DINA 4.
- Dokument musí být tištěný
- Obálka musí být také neznečištěna; údaje musí být jasné a bez jakéhokoli přeškrtnutí.
- Jako vždy pište krátké a jasné věty.
- Pomocí formálních výrazů oslovujte čtenáře svého dopisu.

- Opravte gramatické chyby.
- Pokud jste nikdy dříve nepracovali, můžete posílit své sociální dovednosti, stáže nebo dobrovolnické aktivity.

3.3 | Pracovní pohovor

Jakmile projdeme prvním filtrem a jsme vyzváni k rozhovoru, co bychom měli dělat? Budeme přirozeně mluvit o našem postižení, nebo budeme toto téma ignorovat?

Během rozhovoru je velmi důležité informovat o našem postižení. Nemůžeme pokládat za samozřejmé, že tazatel ví, o co jde, a o faktorech, které postižení mohou mít na pracovní pozici. V této chvíli je velmi důležité ukázat se jako sebevědomý člověk, mluvit bez tabu nebo obav z našeho postižení a cítit to jako přidanou hodnotu, ne jako něco, co odečítá. Budeme-li pochybovat, vytvářet tajemství nebo se projevovat nejistě, přeneseme tento pocit na tazatele a přimějeme ho, aby si myslel, že naše postižení je problém.

Dále je důležité vyjasnit veškeré pochybnosti, které náš tazatel může mít s cílem neztratit pracovní příležitost, protože si myslel, že nejsme schopni vysvětlit, že naše postižení neznamená zhoršení pracovní pozice. O zdravotním postižení je důležité tazatele „poučit“; obvykle totiž nejsou odborníky a mohou mít mylné představy. V tomto smyslu bychom se neměli bát zeptat se našeho tazatele, zda má stále nějaké pochybnosti o našem postižení, pomocí vět jako „někdy mají firmy obavy, zatímco zaměstnávají lidi s postižením, máte nějaké otázky o mém postižení? Rád si o tom promluvíme“. Takhle se ukážete jako rozhodná a sebevědomá osoba.

Některé argumenty a techniky, které dokazují, že naše postižení není zhoršením, mohou být následující:

- Udělat z naší (zřejmě) slabosti silné stránky. Skutečnost, že mám postižení, mě přiměla k rozvoji mnoha dovedností, jako je sebezdokonalování, schopnost přizpůsobit se a učit se, představitivost, kreativita, motivace atd. Každý člověk si musí najít své vlastní.
- Uveďte skutečné příklady starých zaměstnání nebo každodenních životních situací, kdy řešíme situace bez problémů i přes své postižení.

Vzhledem k tomu, že zdravotní postižení nesmí být hlavním předmětem pohovoru, neboť cílem je poznat osobu, která stojí za osvědčením o zdravotním postižení. Musíme využít rozhovoru o tom nejlepším z našeho profilu: zkušenosti, školení, jazyky a vše, co přidává naší přihlášce hodnotu.

Pro rekapitulaci základních doporučení, jak přistupovat k pracovnímu pohovoru, můžeme uvést následující:

- Mluvit o postižení přirozeným a pozitivním způsobem.
- Vyjasnění všech otázek, které tazatel může mít s cílem prolomit předsudky a stereotypy, které mohou vést ke špatným myšlenkám.
 - Demystifikovat postižení vzděláváním zaměstnavatele a zmírňováním obav.
 - Zvyšuje naše schopnosti nad naše možnosti.
 - Dávat reálné příklady starých zaměstnání nebo každodenních situací, které bez problémů řešíme i přes své postižení.
 - Nedovolte, aby hlavním předmětem pohovoru bylo postižení, a zaměřte se na hodnoty a dovednosti, které z nás dělají nejlepšího uchazeče o tuto pozici.



4 | NÁVRHY NA ZLEPŠENÍ
SOCIÁLNÍHO A PRÁVNÍHO
VYŠETŘOVÁNÍ ZDRAVOTNÍCH LIDÍ

Níže jsou uvedeny některé strategické návrhy, které by pomohly zlepšit sociální a pracovní začlenění osob se zdravotním postižením ve Španělsku.

- Zlepšení a posílení způsobu, jak zavést zdravotně postižené osoby jako platné pro rozvoj potřebných dovedností a kompetencí pro pracovní pozici. To by spočívalo v posílení image marketingu těchto lidí, což znamená posílení jejich profesního profilu před majiteli podniků, a v tom, aby věděli, že mají všechny potřebné dovednosti k řádnému provedení požadovaných úkolů.

- Posílení motivace zdravotně postižených osob přezkoumáním každé smlouvy s firmami a sledováním nabytého závazku mezi majitelem podniku a odborníkem. Tak se zabrání nekalým situacím, které vedou k demotivaci zaměstnanců.

- Analýza práce prostřednictvím sběru údajů a průběžného sledování osob se zdravotním postižením s cílem znát jejich vývoj, pokrok a schopnost úspěšně se přizpůsobit pracovní pozici a jejím rysům. To by také umožnilo zlepšit nabídku specifické odborné přípravy, kterou požaduje každý odborník.

- Na základě této analýzy můžeme studovat i podobu úkolů. To by pomohlo zjistit, které aspekty a úkoly jsou pro pracovníka nejobtížnější. Byl by to také užitečný nástroj ke strukturování a organizaci školení, které tato osoba může vyžadovat.

- Odborná příprava osob samostatně výdělečně činných s cílem připravit je na rutinu pracovního života. To znamená použití technik, které pomáhají sledovat provádění úkolu samotnou osobou a vytvářejí postupnou vzdálenost od zaměstnavatele.

- Řešení složitějších situací na pracovišti. Těmto situacím je třeba čelit uplatňováním strategií modifikace chování, které se zabývají dosahováním konkrétních standardů na pracovišti.

- Zvýšení platů pracovníků, aby byly co nejslušnější. Zvýšením kupní síly podpoříme osobní autonomii dané osoby. Zlepšit se musí také sociální dávky nebo pracovníci, jako je důchod nebo sociální a zdravotní péče.

- Zlepšení dovedností, které zdravotně postiženým pracovníkům nabízejí více pracovních možností. Takto vyvinuté dovednosti pro výkon konkrétního zaměstnání budou platné a užitečné pro jiné souvislosti v rámci komunity nebo jiné potenciální pozice.

- Zvyšování pracovních příležitostí, které otevírají trh práce pro osoby se zdravotním postižením většímu počtu a druhu různých úkolů v rámci podniků. Tímto způsobem se vyhneme omezení jejich možností na určité úkoly a zvýší se jejich osobní a společenské příležitosti pro rozvinuté.

- Zvýšit počet podniků, které mezi své zaměstnance počítají zdravotně postižené. Zvýší se tak nejen potenciální úkoly, které mají plnit, ale i druh podniků. Majitelé podniků a společnost tedy obecně začnou předpokládat, že zdravotně postižení lidé jsou schopni efektivně vykonávat stejné postavení jako lidé bez postižení.

- Rozvoj pozic, které nabízejí pozitivní role, jsou oceňovány ve společnosti a obecně v komunitě.

- Vyjasnění jejich zájmů a schopností, vždy s přihlédnutím k dané osobě a umožnění, aby se během celého integračního procesu a vyjádřili svůj názor.

- Zvýšení šancí na interakci, aby je prostředí, kde postižený pracuje, a vypracované úkoly neoddělovaly. Zdravotně postižená osoba musí mít možnost navázat kontakt s ostatními kolegy a z jejich práce musí, pokud možno vyplývat interakce se spolupracovníky, nadřízenými, zákazníky atd.

- Zvýšení zapojení pracovníků, aby viděli, jak důležitá je společnost při vývoji potřebných podpor, aby si zaměstnanec udržel práci. To také pomůže zvýšit povědomí ostatních majitelů podniků o možnosti najímat zdravotně postižené; přijmout rozmanitost pracovníků a čelit vztahům se zdravotně postiženými spolupracovníky.

- Zvýšení zapojení spolupracovníků, podpora přijetí rozmanitosti, zdůraznění

významu jejich úlohy, pokud jde o podporu poskytovanou zdravotně postiženým pracovníkům, aby byli schopni plnit své úkoly s vyšším stupněm autonomie. Také implikuje zdravotně postiženého pracovníka do sociálních aktivit uvnitř i vně společnosti, dává mu najevo, že je dalším spolupracovníkem se stejnými ambicemi, zájmy, cíli, potřebami a problémy jako zbytek lidí.

- Zvýšení podpory trhu práce pro osoby se zdravotním postižením s cílem, aby je společnosti přirozeně zohlednily při budování pracovních míst, rozvoji pozic, zavádění postupů pro nábor pracovníků a vytváření školicích postupů pro realizaci určité pracovní pozice.

- Zvyšování příležitostí pro osoby se závažnějším zdravotním postižením, snaha umožnit přístup k zaměstnání skupině lidí, která má skutečně větší potíže, uvádění do praxe veškerých potřebných iniciativ (podporované zaměstnání, práce na dálku, přizpůsobená odborná příprava). Přizpůsobení úkolů a pracovišť, kdykoli je to potřeba.

- Zvyšování rodinného nasazení a přibližování osob zdravotně postiženému pracovníkovi, aby se zapojili do procesu hledání, udržování a zlepšování práce.

- Zvyšování osobních dovedností podpořených prací, prostřednictvím naučených dovedností souvisejících s cestováním na pracoviště, prováděním úkolů, sociálním chováním na pracovišti a volnými chvílemi mimo něj, dostupností a správou získaného zboží samotnou prací, úrovní vyvinuté odpovědnosti a samostatnosti a zlepšováním sebeúcty a pocitu sebe schopnosti.

- Zvyšování podpory poskytovaním potřebné pomoci při rozhodování, zasahováním do rozhodování během řešení konfliktů a používáním nových technologií, pokud si to okolnosti vyžadají.

- Globální vize bez omezení k zajištění integrace v pracovní atmosféře, ale mimo ni. Profesní činnost nemůže být omezena na poskytování podpory a řízení potřebných zdrojů pro zaměstnání, ale i jiných důležitých kontextů pro danou osobu.

- Podpora profesního rozvoje zdravotně postižených osob. Nejen pro získání a udržení určité pozice, ale také s ohledem na očekávání a přání pracovníka, který má za to, že stejně jako každá jiná osoba, může mít zdravotně postižený pracovník ambice na zlepšení a může se začít nudit v určitém okamžiku určité pozice nebo jen proto, že chce mít nové zkušenosti.

ODKAZY

• JIMÉNEZ LARA, Antonio y HUETE GARCÍA, Agustín (2009): “Políticas públicas sobre discapacidad en España. Hacia una perspectiva basada en los derechos”. Universidad de Salamanca.

• CENTAC CENTRO NACIONAL DE TECNOLOGÍAS DE LA ACCESIBILIDAD

www.centac.es

• Fundación Adecco 2019:

<https://fundacionadecco.org/wp-content/uploads/2019/03/Muy-validos-para-el-empleo-guia-lectura-facil.pdf>

• Plena Inclusión Madrid. “Guía para preparadores laborales sobre recursos de inserción laboral para personas con discapacidad”:

[https://plenainclusionmadrid.org/wp-content/uploads/2018/01/Preparadores Laborales.pdf](https://plenainclusionmadrid.org/wp-content/uploads/2018/01/PreparadoresLaborales.pdf)

• DISCAPNET:

<https://www.discapnet.es/>



Epralima - Escola Profissional do Alto Lima, C.I.P.R.L.



CESUR - Centro Superior de Formação Europa Sur



Unione Italiana Lotta alla Distro a Muscolare
Sezione di Saviano



DAFNI KEK



E-Seniors



MUNI - Masaryk University



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

“This project has been funded with support from the European Commission. This publication [communication] reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.”