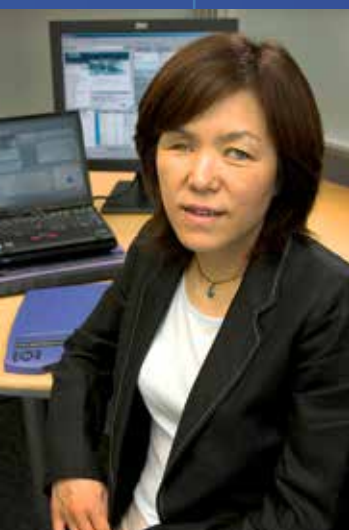




International
Labour
Office
Geneva

ՀԱՇՄԱՆԴԱՄՈՒԹՅՈՒՆԸ ԵՎ ԱՇԽԱՏԱՏԵՂԵՐԸ.

ԸՆԿԵՐՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ՓՈՐՁԸ



Հաշմանդամությունը և աշխատատեղերը. ընկերությունների փորձը

Աշխատանքային փաստաթուղթ № 3

ԱՄԿ

Գործատուների գործունեության գրասենյակ և

Մասնագիտական հմտությունների և զբաղվածության հնարավորությունների վարչություն

2010

© Աշխատանքի միջազգային կազմակերպություն 2010

Առաջին հրատարակությունը հայերեն լեզվով, 2010

Publications of the International Labour Office are protected by copyright in accordance with the Protocol of the 2nd International Convention on the Protection of the Rights of the Author. Nevertheless, short extracts may be reproduced without permission, provided the source is acknowledged. For further information or to request permission, please contact: ILO Publications (Rights and Permissions), International Labour Office, CH-1211, Geneva 22, Switzerland, or by electronic mail: pubdroit@ilo.org. The International Labour Office welcomes such requests.

Libraries, institutions and other users registered in organizations of intellectual property rights, may make copies in accordance with licenses issued for this purpose. To find the organizations of intellectual property rights in your country, please visit the website www.ifro.org.

ILO Cataloguing in Publication Data

ՀԱՇՄԱՆԴԱՍՈՒԹՅՈՒՆԸ ԵՎ ԱՇԽԱՏԱՏԵՂԵՐԸ : ՖԻԼՆԿԵՐՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ՓՈՐՁԸ / ՀԳ Գործատուների գործունեության գրասենյակ, Մասնագիտական հմտությունների և զբաղվածության հնարավորությունների վարչություն.- **Geneva: ILO**, 2010

ISBN 9789228238716; 9789228238723 (web pdf)

International Labour Office; Bureau of Employers Activities; International Labour Office; Conditions of Work and Equality Dept
disabled worker / equal employment opportunity / human resources management / corporate responsibility / multinational enterprise
15.04.3

Միացյալ Ազգերի Կազմակերպությունում ընդունված պրակտիկային համապատասխանող անվանումները և սույն հրատարակման մեջ շարադրված նյութերը չեն արտահայտում Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության որևէ կարծիք ոչ որևէ երկրի, շրջանի կամ տարածքի, կամ դրանց իշխանությունների իրավական կարգավիճակի, ոչ դրանց սահմանների սահմանազատման վերաբերյալ:

Ստորագրված հոդվածներում, հետազոտություններում և այլ գործերում արտահայտված կարծիքների համար պատասխանատվություն են կրում դրանց հեղինակները և հրատարակման փաստը չի նշանակում, որ Աշխատանքի միջազգային կազմակերպություն համամիտ է շարադրված մտքերին:

Ֆիրմաների անվանումների, կոմերցիոն արտադրանքի և գործընթացների հիշատակումը չի նշանակում Աշխատանքի միջազգային կազմակերպություն դրական եզրակացությունը, այնպես էլ ֆիրմաների անվանումների, կոմերցիոն արտադրանքի և գործընթացների չէ հիշատակելը չի վկայում դրանց ծիտման մասին:

Գրքի անգլերեն և ռուսերեն տարբերակները կարելի է գտնել ԱՄԿ կայքում: www.ilo.org/publns

ԱՄԿ-ն իր երախտագիտությունն է հայտնում բոլոր նրանց, ովքեր տրամադրել են լուսանկարներ սույն հրատարակման համար:

Կազմի առաջին էջի համար լուսանկարներ են տրամադրել (չորս լուսանկար ձախից աջ)՝ IBM, Carrefour, MphasiS և MphasiS.

Կազմի վերջին էջի համար լուսանկարներ են տրամադրել (չորս լուսանկար ձախից աջ)՝ Delta Holding, Ernst & Young, Samsung Electro-Mechanics և Delta Holding.

Թարգմանված և հրատարակված է Հայաստանի Գործատուների Հանրապետական Միության կողմից՝ Աշխատանքի միջազգային Կազմակերպության աջակցությամբ:

www.employers.am

Նախարան

Ընկերություններից շատերը գիտակցում են, որ հաշմանդամություն ունեցող անձիք արդյունավետ և հուսալի աշխատողներ են, որոնք օգտակար են իրենց կազմակերպությանը: Աշխատուժերի բազմազանությունը, որը ներառում է նաև սահմանափակ կարողություններով մարդկանց, շատերի կողմից դիտարկվում է որպես շատ կարևոր գործոն: Բացի դրանից, որոշ ընկերություններ զբաղվում են հաշմանդամների, նրանց բարեկամների և ընկերների համար արտադրանքի և ծառայությունների մշակմամբ: Դրանցից շատերը՝ կապեր հաստատելով համայնքների հետ, որոնցում ծավալում են իրենց գործունեությունը, սկսում են հատուկ ուշադրություն դարձնել հաշմանդամություն ունեցող անձանց:

Այդ երեք գաղափարները հիմք հանդիսացան սույն հրապարակման համար, որը անվանվեց *Հաշմանդամությունը և աշխատատեղերը՝ ընկերությունների փորձը*: Հրապարակման մեջ զետեղված են նյութեր 25 ընկերությունների փորձի և սահմանափակ կարողություններով մարդկանց աջակցությանը ուղղված աշխատանքների մասին: Հոդվածներում ներկայացված է ընկերությունների փորձը հաշմանդամների նկատմամբ, որոնք դիտարկվում են որպես աշխատող կամ պոտենցիալ աշխատող, հաճախորդ և սպառող, ինչպես նաև հասարակության անդամ: Յուրաքանչյուր ընկերությանը հատկացված է ընդամենը 2-4 էջ, սակայն դա բավարար է սահմանափակ կարողություններով մարդկանց ինտեգրման համար աշխատանքային պայմանները նկարագրելու համար:

Սույն հրապարակումը արդիական է բազմակի պատճառներով: Այն հայտնվեց գլոբալ տնտեսական ճգնաժամից անմիջապես հետո, բայց, այդուհանդերձ, դրանում ներկայացված ընկերությունները ջանքեր չէին խնայում նախաձեռնելու գործունեություն սահմանափակ կարողություններով մարդկանց աջակցելու և աշխատուժի բազմազանություն ապահովելու համար: Հրապարակումը բարձրացնում է ընկերությունների մոտիվացիան և ծառայում է նրանց որպես օգտակար ձեռնարկ այն ժամանակ, երբ երկրները վավերացնում և ձգտում են կիրառել ՄԱԿ-ի Կոնվենցիան հաշմանդամների իրավունքների մասին՝ մարդու իրավունքների միասնական միապարփակ կոնվենցիան սահմանափակ կարողություններով մարդկանց վերաբերյալ, որը պահանջում է որոշակի փոփոխություններ մտցնել ազգային քաղաքականությունում և աշխատանքի և զբաղվածության ոլորտների պրակտիկայում: *Հաշմանդամությունը և աշխատատեղերը՝ ընկերությունների փորձը* մեծ ներդրում է կատարում նաև տեղեկատվական բազայի ձևավորման մեջ, որը պարունակում է տնտեսական փաստարկներ սահմանափակ կարողություններով մարդկանց վարձելու և տարբեր կարգերի աշխատողների աշխատանքային տեղերում պահպանելու օգտին:

Հուսով ենք, որ ընթերցողները, լինեն դա կազմակերպությունների ղեկավարներ, թե շարքային աշխատողներ, կադրերի բաժնի թե մասնավոր ընկերություններում կորպորատիվ սոցիալական պատասխանատվության վարչության ղեկավարներ, կգտնեն գրքում բերված օրինակներում իրենց համար նոր գաղափարներ և տեղեկատվություն:

Հայտնում ենք մեր երախտագիտությունը բոլոր նրանց, ովքեր մասնակցել են այս աշխատանքային փաստաթղթի պատրաստմանը՝ Դեբրա Պերրիին (Debra Perry),

Մասնագիտական հմտությունների և աշխատանքի տեղավորման հնարավորությունների բաժնի հաշմանդամների ինտեգրացիայի հարցերով գլխավոր մասնագետ և Հենրիկ Մոլլերին (Henrik Moller), Գործատուների գործունեության գրասենյակի ավագ խորհրդատու, ովքեր զբաղվել են փաստաթղթի մշակմամբ, Ջե Հի Չանին (Jae-Hee Chang), ով կատարել է ուսումնասիրություններ և մշակել ակնարկների մեծ մասը, ինչպես նաև Ջուդիթ Հասսոնին (Judith Hasson), գրողին Վաշինգտոնից (Կոլումբիայի շրջան) և մի քանի ակնարկների հեղինակին: Նաև ցանկանում ենք հատուկ շնորհակալություն հայտնել 25 ընկերություններին, որոնք կիսեցին իրենց փորձը և տրամադրեցին ժամանակ այս փաստաթղթի պատրաստման նպատակով ԱՄԿ մասնագետների հետ աշխատելու համար:

Ժան-Ֆրանսուա Բետուրնար

Քրիստինա Էվանս-Քլոք

Գործատուների գործունեության
գրասենյակի տնօրեն

Մասնագիտական հմտությունների և
աշխատանքի տեղավորման
հնարավորությունների բաժնի տնօրեն

Բովանդակությունը

Ներածություն	1
Accor	6
Carrefour.....	10
Cisco.....	14
Delta Holding	18
Dow	22
Ernst & Young.....	25
Fast Retailing.....	29
Grundfos	32
Honda Motor	35
IBM	39
Kyobo Life Insurance.....	45
Manpower.....	49
Marks & Spencer.....	54
Microsoft	57
MphasiS.....	62
Nokia	66
Samsung Electro-Mechanics	70
Sodexo	73
Sony.....	76
Telefónica.....	79
Telenor.....	84
Telstra.....	87
Walgreens.....	90
Westpac	93
Wipro.....	97

Ներածություն

Հաշմանդամությունը և աշխատատեղերը՝ ընկերությունների փորձը իրենից ներկայացնում է ընկերությունների 25 հոդվածների ընտրանի, որոնք ներկայացնում են այդ ընկերություններում գործող աշխատողներին վարձելու և աշխատավայրում ամրապնդելու փորձը, արտադրանքի և ծառայությունների, ինչպես նաև սոցիալական պատասխանատվության գործունեության մասին հաշմանդամներին աջակցության տեսակետից: Հրապարակումը հասցեագրված է ընկերություններին, գործատուներին կազմակերպություններին, ԱՄԿ աշխատակիցներին, սահմանափակ կարողություններով մարդկանց և բոլոր նրանց, ով ցանկանում է իմանալ հաշմանդամների հանդեպ ընկերությունների փորձի մասին: Այն ձեռնարկատիրության և հաշմանդամության գծով գիտելիքների փոխանակման նախաձեռնություններից առաջինն է ԱՄԿ Գլոբալ ցանցի սահմաններում:

Ձեռնարկատիրության և հաշմանդամության գծով ԱՄԿ Գլոբալ ցանցը միավորում է ամբողջ աշխարհի տրանսազգային ընկերություններ, գործատուներին կազմակերպություններ և ձեռնարկատերերի ցանցային կառույցներ, այսինքն, այն ընկերությունները և խմբերը, որոնք հետաքրքրվում են հաշմանդամության հարցերով՝ կիրարկելի իրենց աշխատատեղերին:

Ցանցը դնում է իր առջև չորս խնդիր.

- գիտելիքների փոխանակում և լավագույն փորձի բացահայտում իրենց անդամներից;
- նախագծերի և ծառայությունների համատեղ մշակում;
- ազգային մակարդակում գործատուների կազմակերպությունների ամրապնդում՝ աջակցելու համար ազգային, փոքր և միջին ձեռնարկություններին;
- կոնտակտների և գործընկերային կապերի հաստատում երկրում իրականացվող ԱՄԿ-ի նախագծերի և միջոցառումների հետ:

Տնտեսական փաստարկները և մարդու իրավունքները

Ընկերությունները աշխատանքի են ընդունում հաշմանդամներին և հաշվի են առնում նրանց կարիքները սեփական արտադրանքում և ծառայություններում, ինչպես նաև սոցիալական պատասխանատվության գործունեությունում բազմաթիվ պատճառներով: Ինչ վերաբերվում է աշխատանքի ընդունելուն, ապա հաշմանդամություն ունեցող անձանց աշխատանքի տեղավորման ապահովման պատճառներից մեկը տնտեսական նկատառումներն է: Տնտեսական կարգի փաստարկները, որոնք ձևավորվում են ընդլայնվող տեղեկատվական բազայի հիման վրա, ցույց են տալիս ըստ կազմի աշխատուժի բազմազանության առավելությունները՝ ներառյալ հաշմանդամներին: Ըստ էության, այդ փաստարկները հետևյալն են.

- սահմանափակ կարողություններով մարդիք դառնում են լավ, հուսալի աշխատողներ: Բազմաթիվ օրինակներ վկայում են, որ նրանց արդյունավետությունը համեմատելի է ընկերության աշխատողների հիմնական խմբի արդյունավետության հետ, իսկ դժբախտ պատահարների քանակը և կադրերի հոսունությունը նրանց մեջ ավելի ցածր է:

- հաշմանդամությամբ մարդիք – դա առայժմ պահանջարկ չունեցող հմտությունների և տաղանդների, այդ թվում տեխնիկական գիտելիքների, ռեսուրս է, որոնց կարող են տիրապետել նաշմանդամները, եթե նրանք ունենում են մասնագիտական ուսուցման հնարավորություն և աշխատանքային տեղում աշխատանքային ընկերներից ստանում են արժեքավոր գործնական խորհուրդներ՝ ստացված ամենօրյա աշխատանքային փորձից: Նրանք, ովքեր ստացել են հաշմանդամություն աշխատանքի վայրում, հաճախակի բացի հիմնական որակավորումից տիրապետում են նաև արժեքավոր գիտելիքներին և փորձին, որոնք ձեռք են բերվել ողջ աշխատանքի ընթացքում:
- սահմանափակ կարողություններով մարդիք, նրանց ընկերները և բարեկամները շուկայում մնում են “անտեսանելի”: Զարգացած երկրներում նրանք հաճախակի տիրապետում են տրամադրվող զգալի եկամտով:
- սահմանափակ կարողություններով մարդկանց աշխարհաբնի ընդունելը օգնում է աշխատուժը դարձնել ավելի բազմազան, բարձրացնել նրա ստեղծագործական և հոգեբանական պոտենցիալը, բարելավել ընկերության վարկանիշը անձնակազմի, տեղական միավորման և հաճախորդների աչքին:

Ընկերությունների տեսությունում արտացոլվում են նաև այնպիսի հարցեր, ինչպիսին են. մարդու իրավունքները, խտրականության բացառումը և կորպորատիվ սոցիալական պատասխանատվությունը: Օրինակներից շատերը ցուցադրում են ԱՄԿ-ի սկզբունքները, այդ թվում *ԱՄԿ-ի հաշմանդամության խնդիրների կարգավորման գործնական կանոնները* ԱՄԿ-ի նորմերը: Այդ տեսությունները նաև բարձրացնում են ընկերությունների մոտիվացիան և ծառայում են նրանց որպես օգտակար ձեռնարկ նրանում, ինչ վերաբերվում է խտրականության բացառումը և աշխատուժերի բազմազանության ապահովմանը ուղված միջոցների և նախաձեռնությունների իրականացմանը, հատկապես, իրավական հիմքերի փոփոխությունների ներքո, որոնք արդեն տեղի են ունեցել կամ նախատեսվում են Հաշմանդամների իրավունքների մասին ՄԱԿ-ի կոնվենցիայի վավերացման և կիրառման արդյունքում: Բազմաթիվ միջոցներից կոնվենցիան նախատեսում է խտրականության բացառումը և խելամիտ հարմարանք մասնագիտական վերապատրաստման և աշխատանքի տեղավորման հաշմանդամների մատչելիության ընդլայնման համար:

Մեթոդիկական և հիմնական դրույթները

ԱՄԿ-ն նախապատրաստել է սույն տեսությունների ընտրանին՝ համառոտ բնութագրելու համար այն միջոցները, որոնք որոշ ընկերություններ ներկայումս ընդունում են հաշմանդամների հանդեպ: Յուրաքանչյուր տեսություն իրենից ներկայացնում է ընկերության գործունեության ինքնահաշվետվություն և այդ պատճառով այն պետք չէ ընկալել իբրև անկախ վերլուծություն: Մեծամասնությամբ տվյալների հավաքումը սկսվում էր ընդհանուր հասանելի տեղեկատվության ուսումնասիրությունից, որը ներկայացված էր ընկերությունների կայքերու և իրենց կորպորատիվ հաշվետվություններում: Ապա ԱՄԿ-ի աշխատակիցները և հեղինակները խորհրդակցել են ընկերությունների ներկայացուցիչների հետ՝ որոշ հարցերի ճշգրտման և պարզաբանման համար:

Քանի որ մեթոդիկական հիմնված էր ընկերությունների կողմից հրապարակված հաշվետվությունների օգտագործման վրա, տեսություններում ներկայացված

տեղեկատվությունը չի առանձնանում լրիվ հետևողականությամբ և միանմանությամբ: Այնուամենայնիվ, այդ տեսությունները ցուցադրում են պրակտիկան, որը տարբեր կազմակերպություններ կիրարկում են հաշմանդամներին ներգրավելու, աշխատավայրում ամրապնդելու և ադապտացնելու, հաշմանդամների, որպես սպառող, կարիքներին համապատասխան արտադրանքի և ծառայությունների մշակման և նրանց աջակցման համար հասարակությունում:

Միասնական պրակտիկա

Մույն հրապարակման մեջ բերված են բազմաթիվ օրինակներ ծրագրային հայտարարություններից և կիրառվող պրակտիկայից, որոնք ցուցադրում են հոգատար վերաբերմունքը տնտեսական գործունեությունում հաշմանդամների ինտեգրման նկատմամբ: Ներկայացված տեսությունները բնութագրվում են որոշակի առանձնահատկություններով:

Ընկերության ներքին գործունեության պրակտիկային վերաբերվում է հետևյալը.

- ծրագրային հայտարարությունները, որոնք վերաբերվում են հաշմանդամների խտրականացնելու բացառմանը և ինտեգրմանը;
- համադրման վերլուծության անցկացում;
- հաշմանդամներին շահամար աշխատատեղերի, տպագիր նյութերի, օնլայն միջավայրի և առևտրի կետերի մատչելիությունը ապահովելու միջոցները;
- հաշմանդամ աշխարհողների միավորումները;
- տեղեկատվաբացատրական աշխատանքները հաշմանդամության հարցերով ղեկավարների և աշխատանքային գոծընկերների հետ:

Մասնագիտական վերապատրաստմանը, հաշմանդամներին աշխատանքի ընդունելը և նրանց աշխատավայրում ամրապնդմանը, ինչպես նաև նրանց արտադրողականության բարձրացմանը նպաստող պրակտիկային վերաբերվում է հետևյալը.

- աշխատողներին վարձելու և տեղական բնակչության հետ աշխատելու հատուկ մեթոդիկաներ և ծրագրեր;
- հատուկ հաշմանդամների համար նախատեսված փորձաշրջաններ, մասնագիտական վերապատրաստման և մենթորինգային ծրագրեր;
- աշխատանքային տեղերի խելամիտ հարմարեցումը՝ հաշմանդամների անհատական կարիքները բավարարելու համար;
- հաշմանդամների աշխատանքային խնդիրներին հատուկ ուսուցանված կամ իրագրված մարդկային ռեսուրսների կամ ղեկավար աշխատողների տրամադրում;
- միջոցներ և պրակտիկա՝ գործնական հարաբերություններ հաստատելու համար ձեռներեց-հաշմանդամների հետ:

Հաշմանդամների ինտեգրման և կորպորատիվ սոցիալական պատասխանատվության ոլորտում դրված նպատակներին հասնելու համար, գործընկերային կապերի կամ համագործակցության հաստատման պրակտիկային վերաբերվում է հետևյալը.

- քաղաքական միջոցներ, ստանդարտներ և կոնկրետ ծրագրեր՝ ազդելու համար մատակարարների և մատակարարման շղթայի վրա;
- աշխատակիցների միջև կամավորական ծրագրեր;
- համագործակցություն արհմիջությունների, ոչ պետական կազմակերպությունների և կառավարությունների հետ;
- համագործակցություն հաշմանդամների կազմակերպությունների հետ, այդ թվում՝ նրանում, ինչը վերաբերվում է հաշմանդամների հարցերով տեղեկատվաբացատրական աշխատանքին, մատչելիության ապահովմանը և արտադրանքի մշակմանը;
- համապատասխանությունը մատչելիության նորմերին ինչպես օնլայն, այնպես էլ ֆիզիկական միջավայրում, ինչպես նաև այդպիսի նորմերի առաջ խաղացում;
- մասնակցությունը ցանցային կառույցների և ձեռնարկատերերի խմբերի հաշմանդամներին վերաբերվող գործունեությանը :

Ձևակերպումներ և սահմանումներ

Հաշմանդամության թեմատիկային վերաբերվող որոշ բառեր կարող են անձանոթ թվալ ընթերցողներին : Որպես կանոն, երբ խոսք է գնում հաշմանդամություն ունեցող մարդկանց, օգտագործվում են “սահմանաձակ կարողություններով անձիք” (people with disabilities) կամ “հաշմանդամներ” (disabled people) տերմինները, որոնք փոխարինելի են և աշխարհի տարածաշրջաններից շատերում ունեն միևնույն նշանակությունը:

ՄՄԿ-ի հաշմանդամության խնդիրների կարգավորման գործնական կանոնների մասին փաստաթուղթը տալիս է “**հաշմանդամ**” հասկացողության հետևյալ սահմանումը. “անձ, որի կարողությունները գտնել, պահպանել ընտրած աշխատանքը և վերադառնալ նախկին աշխատատեղը զգալիորեն սահմանափակ են՝ կապված նրա ֆիզիկական, զգայական, մտավոր կամ հոգեկան խանգարումների հետ”:

Մարդու իրավունքների համապարփակ իրավական ակտում՝ Հաշմանդամություն ունեցող անձանց իրավունքների մասին ՄՄԿ-ի կոնվենցիայում, ճանաչվել է, որ **հաշմանդամությունը** “զարգացող հասկացողություն է” և դրան տրվում է հետևյալ սահմանումը. “ հաշմանդամներին են վերաբերվում կայուն ֆիզիկական, հոգեկան, մտավոր կամ զգայական խանգարումներով անձիք, որոնք տարբեր խոչընդոտների փոխազդեցությունից կարող են խանգարել մյուսների հետ հավասար նրանց լիարժեք և արդյունավետ մասնակցությանը հասարակության կյանքում ”:

“Խելամիտ հարմարեցումը” (reasonable accommodation)՝ ըստ ՄՄԿ-ի կոնվենցիայի “նշանակում է . անհրաժեշտության դեպքում կոնկրետ դեպքի համար անհարկի բեռ չդարձող անհրաժեշտ և համապատասխան մոդիֆիկացիաների և ճշգրտումների ներդրում՝ հաշմանդամների համար մյուսների հետ հավասար մարդու իրավունքների և հիմնական ազատությունների իրականացման ապահովման նպատակով”:

“Ունիվերսալ դիզայն”, նույնպես ՄՄԿ-ի Կոնվենցիայի համաձայն, նշանակում է “առարկաների, միջավայրի, ծրագրերի և ծառայությունների մշակում, որոնք կոչված են դարձնել դրանք որքանով հնարավոր է կիրառելի բոլոր մարդկանց կողմից առանց հարմարվելու և հատուկ

մշակումների անհրաժեշտության”: “Ունիվերսալ դիզայնը” չի բացառում օժանդակ սարքավորումները հաշմանդամների կոնկրետ խմբերի համար, որտեղ դա անհրաժեշտ է:

Տեսություններից շատերում հիշատակվում է Համացանցի Կոնսորցիումը (World Wide Web Consortium - W3C), որը նախատեսված է Ցանցի ողջ ներուժի իրականացումը՝ դրա երկարաժամկետ զարգացումը ապահովող համապատասխան արձանագրությունների և առաջարկների մշակման միջոցով: Կոնսորցիումի կողմից ընդունված Ցանցի մատչելիության ծրագիրը հաշմանդամների համար (Web Accessibility Initiative - WAI) մշակում է ռազմավարությունները, առաջարկությունները և ռեսուրսները՝ Ցանցը հասանելի դարձնելու հաշմանդամություն ունեցող անձանց համար: Այդ ծրագիրը մշակել է մի շարք առաջարկություններ, որոնց մի մասը հիշատակվում է սույն հրապարակման մեջ, օրինակ՝ Առաջարկություններ ինտերնետ-կոնտենտի մատչելիության ապահովման մասին (Web Content Accessibility Guidelines):

Վերջապես, յուրաքանչյուր տեսությունում բերվում է ռեղեկատվություն տարեկան եկամուտի վերաբերյալ, ինչը, որպես կանոն, նշվում է ընկերության գլխամասային գրասենյակի գտնվելու երկրի տարադրամով: Փոխանակումը ԱՄՆ դոլարներով իրականացվում է համաձայն ԱՄՆ-ի հարկային վարչության կողմից հաստատված “Արտառժույթը ԱՄՆ դոլարով փոխանակման միջին տարեկան փոխարժեքները” (Yearly average currency exchange rates for converting foreign currencies into US Dollars): Բոլոր հաշվարկները մոտավոր են:

Accor

Accor կոնցեռնը հյուրանոցային օպերատորներից խոշորագույններից մեկն է աշխարհում, որի գլխամասային գրասենյակը գտնվում է ֆրանսիական Էվրի քաղաքում (Փարիզից ոչ հեռու): Իր ստորաբաժանման միջոցով Accor Hospitality ընկերությունը ծառայություններ է տրամադրում ճանապարհորդողներին Sofitel և Pullman բարձրակարգ, միջին կարգի Novotel, Mercure և Adagio, ինչպես նաև Ibis, All Seasons, Etap Hotel, Formule 1, Motel 6 և Studio 6 էկոնոմ դասի ցանցային հյուրանոցներում: Ընկերությանը պատկանող հյուրանոցները տեղակայված են 90 երկրներում, զբաղեցնում են 500 հազար հյուրանոցային համարներով 4100 շենք: 2009թ. Accor կոնցեռնը ուներ 150 հազ. Աշխատողներ ամբողջ աշխարհում և ստացել է 7065 մլն եվրո եկամուտ (10095 մլն ԱՄՆ դոլար):

Աշխատողների վարձումը և նրանց ամրապնդումը աշխատավայրում

Accor կոնցեռնը նպատակաուղղված աշխատանքի է ընդունում հաշմանդամների և 1992թ.-ից զբաղվում է նրանց աշխատուժում ինտեգրումով: Զարգացնելով նախաձեռնությունները աշխատուժի դիվերսիկացիայի ոլորտում՝ կոնցեռնը աշխատակիցների ներկայացուցիչների հետ միասին 1997թ. հրատարակեց պաշտոնական հայտարարություն բոլոր տեսակի խտրականությունների դեմ պայքարելու մասին: Այդ հայտարարության մեջ Accor-ը և աշխատողների ներկայացուցիչները պարտավորվեցին պայքարել “ծագումը, սեռը, ընտանեկան դրությունը, առողջական վիճակը, հաշմանդամությունը, համոզմունքները, քաղաքական համոզմունքները, արհմիութենական գործունեությունը, էթնիկ նախապատվությունները, քաղաքացիությունը, ռասան և կրոնը ” հատկանիշերով բոլոր տեսակի խտրականությունների դեմ:

Հաշմանդամների ինտեգրման ոլորտում 2003թ. Accor-ը նախաձեռնել է ևս մեկ կարևոր քայլ, երբ **աշխատողներին վարձելու իր սկզբունքների** մեջ նա ներառել է խտրականության դեմ պայքարի մասին դրույթը, և 2007թ., երբ նա իր արհմիութենական գործընկերների հետ ստորագրեց Ֆրանսիայում **աշխատուժի դիվերսիկացիայի մասին համաձայնագիրը**: Համաձայնագիրը նախատեսում էր հատուկ բյուջեի հատկացում հաշմանդամների ինտեգրման հարցերով զբաղվող նախագծային խմբին, որի առաքելությունն է Ֆրանսիայի բաժանմունքում (Accor France) աշխատող հաշմանդամություն ունեցող անձանց աշխատանքի ընդունումը, ինտեգրումը և աշխատավայրում ամրապնդելը:

2008թ. վերջում աշխատողների ներկայացուցիչների հետ ստորագրվել է նոր համաձայնագիր 2009-2011թ.թ. ժամանակահատվածում հաշմանդամների աշխատանքի վերաբերյալ: Այդ համաձայնագիրը կրկին հաստատեց Accor ընկերության պատրաստակամությունը ավելացնել իրենց հաշմանդամ աշխատողների քանակը և նպաստել նրանց ամրապնդմանը աշխատատեղում: 2008թ. Ֆրանսիայում Accor ընկերությունում աշխատում էր 462 հաշմանդամ, ընդ որում այդ տարվա ընթացքում աշխատանքի է ընդունվել լրացուցիչ 47 մարդ:

Որպեսզի ապահովել հաշմանդամություն ունեցող մեծ քանակությամբ անձանց աշխատանքի ընդունելը Accor-ը սկսեց իր տեղական և տարածաշրջանային բաժանմունքներում իրականացնել աշխատանքի ընդունման և անձնակազմի վերապատրաստման տարբեր

ծրագրեր: Օրինակ, Accor-ի ֆրանսիական բաժանմունքում անձնակազմին աշխատանքի ընդունող տարածաշրջանային մենեջերները (կառավարիչները) և հաշմանդամների ինտեգրման հարցերով զբաղվող նախագծող խումբը սկսեցին իրականացնել Handicapte անունով նախագիծը: նախագծող խումբը կազմակերպում է “տեղեկատվական օրեր” հաշմանդամ ուսանողների համար, որոնք հանդիպում են հյուրանոցային բիզնեսի մասնագետների հետ և նոր գիտելիքներ են ձեռք բերում այդ բնագավառում: Նախագիծը նախատեսում է համատեղ դասընթացների կազմակերպումը (դասընթաց, որի ընթացքում տեսական ուսուցմանը հաջորդում է աշխատանքը արտադրությունում) և վերապատրաստումը որևէ հյուրանոցում կամ ռեստորանում աշակերտության համակարգով: Առանձին երիտասարդներին առաջարկվում է մշտական աշխատանք ընկերությունում: 2009թ. տեղեկատվական հանդիպումների համար հայտեր են ներկայացրել ավելի քան 50 երիտասարդ և մասնակցել են դրանցում 20 աշակերտներ:

Եվս մեկ նախաձեռնություն հիմնվում է Accor-ի համագործակցության վրա ֆրանսիական JobinLive ընկերության հետ, որը մասնագիտանում է հաշմանդամություն ունեցող անձանց համար տեսարեզյուսների (ինքնակենսագրություններ) անվճար մշակման աշխատանքներում: Աշխատանք փնտրող հաշմանդամները ձայնագրում են երեք բոլորակապ տեսարեզյուսներ, որում պատմում են իրենց, իրենց հմտությունների ձորձի մասին: Ներկայումս արդեն ստեղծված է 100 այդպիսի տեսարեզյուս, և դրա շնորհիվ 20 թեկնածուներ ստացել են աշխատանք Accor-ի ֆրանսիական բաժանմունքում:

Novotel Atlantis-ի Շանհայի բաժնում աշխատանքային տեղում մտավոր, ֆիզիկական և լսողության խանգարումներով անձանց համար կազմակերպվում են արտադրական ուսուցանում այնպիսի բազմազան ոլորտներում, ինչպիսին են. տարածքների մաքրում, աշխատանքներ խոհանոցում և լվացկատանը: Ուսուցման ծրագիրը աջակցվում է Շանհայի հաշմանդամների ֆեդերացիայի կողմից, որը որն ընտրում է , թեկնածուներին, ցուցաբերում է նրանց անհրաժեշտ օգնություն և վճարում է կրթաթոշակ: Յուրաքանչյուր 6 ամիսը մեկ Accor-ի ուսուցման է ընդունում մոտ 20 մարդ, որոնցից շատերին դասընթացների ավարտին ընկերության մենեջերները վերցնում են աշխատանքի՝ գտնելով իրենց համար աշխատատեղեր 4- և 5-աստղանի հյուրանոցներում: 2010թ. ընդհանուր առմամբ 203 հաշմանդամներ մասնագիտական վերապատրաստում անցան Accor ընկերության տարբեր ծառայություններում (լվացքատուն, արևմուտքի խոհանոց, ընդհանուր օգտագործման տարածքների սպասարկում, խոհանոցային տնտեսություն, ռեստորանային ծառայություն, համազգեստի պահպանման տարածքների սպասարկում, փուռ, անձնակազմի համար ճաշարան): Այդ ծրագիրը ստացել է մի շարք պազնատրումներ չինական կառավարության կողմից՝ ի ճանաչում ծրագրի կարևորության:

Հաշմանդամ աշխատակիցների լրացուցիչ աջակցման և աշխատատեղում ամրապնդման համար Accor-ը իրականացնում է մի շարք նախաձեռնություններ համապատասխան հարցերի շուրջ տեղեկատվաբացատրական աշխատանքների բնագավառում: Օրինակ, նա կազմակերպում է դասընթացներ իր ղեկավար անձնակազմի և շարքային աշխատողների համար՝ շփվելիս հաղթահարելու համար խոչընդոտները, որոնք կարող են լինել տարբեր կարողություններով աշխատակիցների միջև: Formule 1 Morumbi հյուրանոցը (ք. Սան-Պաուլու), որը մտնում է Accor-ի լատինամերիկյան բաժանմունքի մեջ, իր մենեջերների և մյուս

աշխատակիցների համար կազմակերպում է ժեստերի լեզվի ուսուցման դասընթացներ: Նպատակն է ընդլայնել լսողության խանգառումներով անձանց հետ շփման հնարավորությունները, ինչպես նաև բարձրացնել թույլ լսողությամբ հաճախորդների սպասարկման որակը:

Հենվելով հաշմանդամություն ունեցող անձանց աշխատանքի տեղավորման ապահովման բնագավառում սեփական փորձի վրա՝ Accor ընկերությունը թողարկել է «*Vers l'entreprise inclusive*» («Բոլորի համար բաց ընկերության ստեղծում») անվանումով բրոշյուր, որը պարունակում է տեղեկատվություն և առաջարկություններ սոցիալապես անապահով աշխատողների աշխատանքի ընդունելու վերաբերյալ: Ֆրանսիայում նաև պատրաստվել և տարածվել է վարձակալության գործակալների միջև «*Le handicap dans mon établissement*» («Հաշմանդամները իմ ընկերությունում») անվանումով բրոշյուրը: Այդ հրապարակման նպատակն է տալ պատասխաններ որոշ հարցերի, որոնք կարող են առաջանալ անձնակազմի ընտրության և վարձելու ընթացքում:

Արտադրանք և ծառայություններ

Accor ընկերությանը պատկանող հյուրանոցները նախատեսված են բավարարելու հաշմանդամ հյուրերի կարիքները: Նրանք կահավորած են հարմարանքներով, որոնք թույլ են տալիս տեղաշարժվել մարդկանց հաշմանդամի սայլակներով, ունեն հաշմանդամների համար հատուկ կահավորած ննջարաններ և լոգարաններ, դռների լայն խոռոչներ, լայն մուտքերով վերելակներ և վթարային սարքավորումներ, օրինակ. վիբրացիոն բարձեր, որոնք վտանգի դեպքում ունակ են արթնացնել խախտված լսողությամբ հյուրերին, և ինդուկցիոն օդակ թույլ լսողությամբ անձանց համար, որոնք հաճախում են տարբեր միջոցառումներ հյուրանոցային կոնֆերենց-դահլիճներում:

Կորպորատիվ սոցիալական պատասխանատվություն

Accor սոցիալական պատասխանատվության գործունեությունը կենտրոնացված է այն երկրների, տարածաշրջանների և քաղաքների սոցիալ-տնտեսական վիճակի վրա, որոնցում գործում է ընկերությունը: Չնայած նրան, որ կորպորատիվ սոցիալական պատասխանատվության վերաբերյալ հատուկ տարեկան հաշվետվություններ չեն հրապարակվում, ընկերության կայքում, նրա հաշվետվություններում անձնակազմի կառավարման վերաբերյալ և ընդհանուր տարեկան հաշվետվություններում խոսվում է կարևոր ծրագրերի իրականացման մասին շրջակա միջավայրի պաշտպանության, աշխատակիցների աջակցության, բարեգործության և տեղական բնակչությանը օգնություն ցուցաբերելու կարևոր ծրագրերի բնագավառներում::

Լինելով հաշմանդամների ակտիվ պաշտպան՝ Accor ընկերությունը մասնակցում է հանրային տարբեր նախաձեռնություններին, նպաստում է հաշմանդամություն ունեցող մարդկանց կյանքի մակարդակի բարձրացմանը ինչպես տեղական, այնպես էլ տարածաշրջանային մակարդակում: Օրինակ, Accor-ի աշխատակիցները հանգանակություններն են, կամավոր ծախսում են իրենց ժամանակը և գնում են սննդամթերք հաշմանդամների միավորումները սպասարկող զանազան հանրային ծրագրերի և ոչ առևտրային կազմակերպությունների համար:

Աշխատակիցների նախաձեռնության վրա հիմնված Տեղական ինքնաաջակցող համերաշխության նախագծերին օգնություն ցուցաբերելու համար Accor ընկերությունը 2008թ. հիմնել է Accor Foundation հիմնադրամը: Ունենալով հինգամյա բյուջե 5 մլն եվրո (7 մլն ԱՄՆ դոլար) չափով՝ այդ հիմնադրամը գումարային միջոցներ է հատկացնում զանազան նախագծերին 23 երկրներում: Օգնություն ստանալու համար նախագծերը պետք իրականացնեն գործունեություն հետևյալ չորս բնագավառներից մեկում. տեղական know-how զարգացում, մասնագիտական վերապատրաստում և զբաղվածություն, մշակույթ և ժառանգություն, մարդասիրական գործունեություն և արտակարգ իրավիճակներ :

Հաշմանդամություն ունեցող երիտասարդների մասնագիտական վերապատրաստմանը վերաբերվող նախագիծը իրականացվել է Միացյալ Նահանգներում կույրերի համար Պերկինսի Դպրոցի (Perkins School for the Blind) հետ համատեղ: Accor Foundation հիմնադրամը հատկացրել է 5 հազար ԱՄՆ դոլար տեսողության լրիվ կամ մասնակի բացակայությամբ աշակերտների համար գիտական արհեստանոց ստեղծելու համար: Այդ արհեստանոցի նպատակն է զարգացնել հաշմանդամ աշակերտների տեխնիկական ունակությունները և օգնել շրջանավարտներին ստանալ ամբողջ երկրում ճանաչելի անգլերենի և մաթեմատիկայի իմացության դիպլոմ: Բացի դրանից, հիմնադրամը աջակցում է մի նախագիծ, որը ներկայացվել է ֆրանսիական ոչ պետական Entraide Populaire Familiale («Համընդհանուր մատչելի ընտանեկան փոխօգնություն») կազմակերպությունը, որը օգնություն է ցուցաբերում երիտասարդ հաշմանդամներին: Հիմնադրամը հատկացրել է 19500 եվրո (26300 ԱՄՆ դոլար) ք.Ալժիրում (Ալժիր) հոգեկան խանգառումներով անձանց համար կենտրոնի վերանորոգելու և վերականգնելու համար, ինչպես նաև ուսուցման, սեմինարների և այլ միջոցառումների կազմակերպման համար:

Այլ տեղեկատվություն

2007թ. Accor ընկերությունը Մեծահասակ և երիտասարդ հաշմանդամների ասոցիացիայի (Association pour Adultes et Jeunes Handicapé) կողմից ստացել է հատուկ պարգև 15-ամյա ջանքերի համար՝ ուղղված հաշմանդամություն ունեցող անձանց իր աշխատանքային ռեսուրսներում ինտեգրելու և երիտասարդ և առանց որակավորման աշխատակիցների վերապատրաստման ծրագրի համար:

Հղումներ

- Accor ընկերության վեբ-կայքը՝ <http://www.accor.com>.
- Accor Highlights: Human resources 2009, <http://www.accor.com/uploads/static/accorbook/AccorBook-gb-2009.html>.
- Accor 2008 Annual Report: Accor is on course, http://www.accor.com/fileadmin/user_upload/Contenus_Accor/Commun/pdf/EN/ACCOR_RA2008_EN.pdf.

Carrefour

Carrefour SA - մանրածախ առևտրի միջազգային հոլդինգ է, որը մասնագիտանում է լայնածավալ բաշխում, և որի գլխամասային գրասենյակը գտնվում է Լեվալուա-Պերե քաղաքում, Ֆրանսիա (Փարիզից ոչ հեռու): Ունենալով 15500 խանութներ աշխարհի 35 երկրներում, Carrefour-ը հանդիսանում է մանրածախ առևտրի խոշորագույն ձեռնարկություն Եվրոպայում: Ընդ որում, հոլդինգը գրավել է ամուր դիրքեր ոչ միայն Եվրոպայում, այլ նաև Ասիայում և Լատինական Ամերիկայում: յն կառավարում է 31 դուստր-ընկերություններ, որոնք առևտուր են կազմակերպում հետևյալ չորս կարգի խանութներում. Հիպերմարկետներ, սուպերմարկետներ, զեդչային խանութներ և ամենօրյա պահանջարկ ունեցող մատչելի ապրանքների խանութներ: 2008 Carrefour-ը սպասարկել է ավելի քան 2 մլրդ գնորդների, ապահովել է աշխատատեղեր 475 հազար մարդկանց համար և ստացել է 108629 մլրդ եվրո (122580 մլն ԱՄՆ դոլար) եկամուտ:

Աշխատողների վարձուրը և նրանց ամրապնդումը աշխատավայրում

Հոլդինգի կադրային քաղաքականության սկզբունքները սահմանում են, որ Carrefour-ը հանդես է գալիս հավասար կարողություններ և մասնագիտական զարգացումներ բնակչության բոլոր խմբերի համար, ներառյալ “երիտասարդներին, տարեց մարդկանց, տղամարդկանց, կանանց, ուսումնական հաստատությունների շրջանավարտներին և իմքնուսներին, հաշմանդամություն ունեցող անձանց և այլն”:

1999թ. Carrefour-ը և նրա սոցիալական գործընկերները ստորագրեցին առաջին համաձայնագիրը հաշմանդամների աշխատանքի օգտագործման վերաբերյալ, որը իրենից ներկայացնում է ամբողջ Ֆրանսիայի մասշտաբով իրականացվող նախաձեռնություն, որը դրդում է մասնավոր ընկերություններին ստեղծել իրենց մոտ հատուկ բաժիններ հաշմանդամների խնդիրների լուծման համար, և նպաստում է հաշմանդամություն ունեցող անձանց ինտեգրմանը աշխատուժեքում: Այն ժամանակներից սկսած հաշմանդամներ վարձելու հարցում Carrefour-ը անփոփոխ կողմնակից է նախաձեռնող մոտեցմանը, օրինակ՝ սահմանելով աշխատանքի ընդունվող անձանց քանակի տարեկան պլանավորված ցուցանիշներ: Այսպես, 2005-2007թ.թ. ժամանակահատվածում Carrefour-ի հիպերմարկետները աշխատանքի են ընդունել 930-ից ավել հաշմանդամների –սկզբնական սահմանված պլանային ցուցանիշից գրեթե չորս անգամ ավել: 2008թ. Carrefour-ի հիպերմարկետները ստորագրեցին չորրորդ համաձայնագիրը հաշմանդամների աշխատանքի օգտագործման վերաբերյալ և հայտարարեցին հավակնոտ նպատակի մասին – մինչև 2010թ. վերջը աշխատանքի տեղավորել 400 հաշմանդամ:

Ունենալով 5250 հաշմանդամ աշխատակիցներ Ֆրանսիայում և ևս 1000՝ այլ երկրներում, Carrefour հետաքրքրություն է արտահայտում ոչ միայն նման աշխատակիցների քանակի ավելացման հանդեպ հետազայում, այլ նաև նրանց ամրապնդմանը աշխատավայրում և կարգավիճակի բարձրացմանը զբաղվածության ոլորտում: Հոլդինգը մշակում է հաշմանդամություն ունեցող աշխատակիցների ամենօրյա աշխատանքը թեթևացնող զանազան միջոցներ և դրանով օգնում է նրանց լիարժեք ինտեգրվել մասնագիտական ոլորտում: Օրինակ, նրանց ցուցաբերվում է ֆինանսական օգնություն օժանդակ սարքավորումներ և պրոտեզներ ձեռք բերելու համար, որոնք նպաստում են մատչելիության հնարավորությունների ընդլայնմանը: Խանութների բոլոր նոր տնօրենների հետ նախքան իրենց ընդունվելը

աշխատանքի պարտադիր կարգով տարվում է տեղեկատվաբացատրական աշխատանք հաշմանդամների աշխատանքի օգտագործման հարցերով հատուկ ուսուցողական սեմինարում, ինչի շնորհիվ հասնում են խնդրի ըմբռնման անհրաժեշտ մակարդակին: Բացի դրանից, յուրաքանչյուր խանութի հաստիքացուցակում կա առնվազն մեկ մասնագետ հաշմանդամների աշխատանքի գծով, որը պատասխանատու է հաշմանդամություն ունեցող նոր աշխատակիցների ընտրության և աշխատավայրում նրանց ադապտացման համար:

Վերջին չորս տարիների ընթացքում Carrefour-ը մասնակցում է Ֆրանսիայում կազմակերպվող Հաշմանդամների զբաղվածության ազգային շաբաթներում: 12-րդ Ազգային շաբաթի ժամանակ հոլդինգը Հաշմանդամների սոցիալական և մասնագիտական ինտեգրացիայի ֆրանսիական ասոցիացիայի (ADAPT) և Հաշմանդամների մասնագիտական ինտեգրացիայի հիմնադրամների կառավարման ասոցիացիա (AGEFIPH – կրճ.. Association pour la Gestion du Fonds pour l'insertion professionnelle des Personnes Handicapées) անվանումով ֆրանսիական պետական կազմակերպության հետ համատեղ անցկացրել է քարոզարշավ “Մեկ օր, մեկ մասնագիտություն”: Շաբաթական այդ քարոզարշավի ընթացքում աշխատանք փնտրող հաշմանդամները հնարավորություն ունեն ստանալ տեղեկատվություն Carrefour-ում թափուր աշխատատեղերի մասին, հանդիպել խանութների տնօրենների հետ և փորձել իրենց հաստիքային աշխատողի դերում: Միջոցառմանը մասնակցել է 50-ից ավել հիպերմարկետներ և սուպերմարկետներ: Չնայած չէր ենթադրվում որևիցե մեկին ուղղակիորեն ընդունել աշխատանքի, այդ քարոզարշավը թույլ տվեց մասնակիցներին հետազոտել աշխատանքի տեղավորման հնարավորությունները հոլդինգում:

Carrefour-ի կարծիքով, աշխատակցի անգրագետությունը իրենից ներկայացնում է գործոն, որը խոչընդոտում է նրա զբաղվածությանը և մասնակցությանը հասարակական կյանքում, և հանդիսանում է լուրջ թերություն: Գիտակցելով դժվարությունները, որոնց հանդիպում են անգրագետ անձիք, Carrefour-ի ֆրանսիական բաժանմունքը 2009թ. մշակել է իր աշխատակիցների համար հատուկ կրթական ծրագիր: Այդ ծրագրում մասնակցել են 218 աշխատակիցներ 25 խանութներից, իսկ 2010թ. Վերջին նրանց կմիանան ևս 20 խանութ, ինչը վկայում է նախագծի հաջողության մասին: Այդ ծրագրից կօգտվեն նաև հաշմանդամություն ունեցող անձիք, հատկապես նրանք, որոնց մատչելի չէր տարրական կրթությունը:

Carrefour-ի խանութները ամբողջ աշխարհում նույնպես ջանքեր են գործադրում ընդլայնելու համար հաշմանդամներին աշխատանքի տեղավորման հնարավորությունները: Օրինակ, սկսած 2009թ. հոլդինգի թաիլանդյան բաժանմունքը համագործակցում է տեղական կազմակերպության հետ, որը ծառայություններ է մատուցում հաշմանդամություն ունեցող մարդկանց, և աշխատանքի է ընդունում առնվազն մեկական հաշմանդամ յուրաքանչյուր խանութում: Նույն թվականին Carrefour-ի մալայզիական բաժանմունքը համագործակցել է ՄԱԿ-ի զարգացման ծրագրի հետ և աշխատանքի է ընդունել 56 հաշմանդամ: Այդ նախագծի համար ընկերությունը ստացել է Մալայզիայի Ֆրանսիական առևտրա-արդյունաբերական պալատի կողմից “Մալայզիայի ամենահոգատար գարծատու ” պարգևը, որը շնորհվում է այն ձեռնարկություններին, որոնք դրսևորել են իրենց սոցիալ-պատասխանատվության ոլորտում:

Հոլդինգի չինական բաժանմունքում խանութը աշխատանքի է ընդունում 5-10 հաշմանդամի: Բարձր գնահատելով այդ ջանքերը, Չինաստանի մի քանի իշխանության մարմիններ շնորհել են

համապատասխան խանութներին պարգրներ՝ հաշմանդամություն ունեցող անձանց աշխատանքի տեղավորման նրանց ավանդի համար:

հաշմանդամություն ունեցող անձանց աշխատանքի տեղավորման ևս մեկ օրինակ է ցույց տալիս Carrefour-ի կոլումբիական բաժանմունքը, որը ազգային բանակի հետ ստորագրել է համաձայնագիր հաշմանդամություն ունեցող 50 վետերանների իր խանութներ աշխատանքի ընդունելու վերաբերյալ:

Արտադրանք և ծառայություններ

Ընկերությունը ձգտում է մատչելի ծառայությունների տեսականի ապահովել իր բոլոր խանութներում՝ անկախ դրանց չափսերից և կարգից: Օրինակ, ընկերության սուպերմարկետներից մեկում լրացուցիչ ծառայությունների համալիրում (Champion Service Packages) հաշմանդամների և մեծահասակների համար գործում է “թեժ գիծ”: Սմենօրյա պահանջարկ ունեցող մատչելի ապրանքների երկու խանութներում - Shopi և 8 à Huit – համատեղ ծառայություններ մատուցող Fourmi Vert-ի հետ, որը մասնագիտանում է Ֆրանսիայում մեծահասակներին և հաշմանդամներին օգնություն ցուցաբերելու մեջ, ապահովում է իր գնորդների համար, հատկապես հաշմանդամություն ունեցող, ապրանքների առաքում տուն:

Կորպորատիվ սոցիալական պատասխանատվություն

Սոցիալ-պատասխանատվության զարգացման մասին տարեկան հաշվետվության մեջ հոլդինգի քաղաքականությունը սոցիալ-պատասխանատվության գործունեության բնագավառում դիտարկվում է երեք ասպեկտներում. տնտեսական, սոցիալական և էկոլոգիական: Հաշվետվության սոցիալական հարցերին նվիրված բաժնում նկարագրվում են հոլդինգում կիրառվող աշխատուժի դիվերսիֆիկացման միջոցների մասին և գործունեության մասին, որը իրականացվում է՝ ելնելով տեղական տարածաշրջանների շահերից:

Օրինակ, 2004թ. Carrefour-ի ֆրանսիական բաժանմունքը ստորագրեց “Կորպորատիվ դիվերսիֆիկացման մասին խարտիա” (Corporate Diversity Charter) – փաստաթուղթ-պարտավորագիր, որը մշակվել է Սոնտենի Ինստիտուտում (Institut Montaigne) (Ֆրանսիայում անկախ վերլուծական կենտրոն, որը նախապատրաստում է հրապարակումներ և կազմակերպում է քննարկումներ սոցիալական միասնության և սոցիալական мобильности հարցերի շուրջ): Այդ փաստաթուղթը ստորագրել են ֆրանսիական 250 ընկերություններ, որոնք ձգտում են իրենց կորպորատիվ ռազմավարությունում վերացնել խտրականությունը աշխատավայրում և ապահովել աշխատանքի տեղավորման հավասար հնարավորություններ:

Իր երկու դուստր ձեռնարկությունների միջոցով Carrefour Solidarité («Համերաշխություն») և Carrefour International Foundation («Carrefour-ի միջազգային հիմնադրամ») – հոլդինգը աջակցում է այն նախաձեռնություններին, նախագծերին և բարեգործական կազմակերպություններին, որոնք մասնակցում են մարդասիրական օգնության ցուցաբերմանը և սոցիալական մեկուսացման դեմ պայքարում: Carrefour Solidarité-ը մարդասիրական կազմակերպությունների, տեղական միավորումների, գնորդների և աշխատակիցների հետ համատեղ աջակցում է սոցիալապես անապահով անձանց հետ համերաշխության ակցիաներին: Carrefour International Foundation

հիմնադրամը, որի առաքելությունն է սուբսիդացնել (ֆինանսավորել) գյուղական զարգացման և միկրովարկային ծրագրերը, ֆինանսավորում է աղքատների ուտելիքի համար գումարներ հավաքագրող բարեգործական կազմակերպությունների ստեղծումը կամ, այսպես կոչված, “սննդամթերքի բարեգործական խանութների”, որոնք մշտական պահանջարկ ունեցող հիմնական ապրանքները վաճառում են սոցիալապես անապահով ընտանիքներին հիպերմարկետներում իրենց մշտական գնի 20%-ի չափով: Այդ խանութների միջոցով Carrefour-ը աջակցում է, մասնավորապես, հաշմանդամություն ունեցող մադկանց՝ օգնելով նրանց գնել սննդամթերք և խնայել գումարային միջոցներ:

2009թ. Carrefour International Foundation հիմնադրամը միջոցներ է հատկացրել է երկրաշարժից տուժած Չինաստանում հաշմանդամների համար կենտրոնի վերականգնման համար: Վերականգնված կենտրոնում կազմակերպվում են մասնագիտական վերապատրաստման դասընթացներ, տրամադրվում է տեղեկատվություն թափուր աշխատատեղերի մասին, անցկացվում են բժշկական մանագետների խորհրդատվություններ և ֆիզդաստիրակության պարապմունքներ: Նույն այդ թվին հիմնադրամը սկսեց իրականացնել սահմանափակ մտավոր կարողություններով մանկանց աջակցման ծրագիրը Իսպանիայում:

Carrefour հոլդինգը ձգտում է ապահովել իր հաճախորդներին սոցիալ-պատասխանատվության ապրանքներով, որոնց շարքին է պատկանում նաև այն ապրանքը, որի առևտուրը օգտակար է հաշմանդամներին: Օրինակ, շների համար թերթերի վաճառքից ստացած հասույթի մի մասը «AGIR Solidaire» (*Ֆր. – «Գործում ենք համերաշխորեն»*) մարկայի անվան տակ ստանում է կազմակերպություն, որը զբաղվում է կույրերին ուղեկցող շների ուսուցմամբ:

Այլ տեղեկատվություն

2007թ. Լեհաստանում Carrefour հոլդինգը լսողության խանգարումներով և սահմանափակ մտավոր կարողություններով մարդկանց որպես գանձապահ աշխատանքի տեղավորելու իր ավանդի համար ստացել է պարգև “Վերջ տանք предрассудками” մրցույթում, որը կազմակերպել էր Լեհաստանի հաշմանդամների ասոցիացիան:

2009թ. Հաշմանդամություն ունեցող անձանց շահերը պաշտպանող Մեծահասակ և երիտասարդ հաշմանդամների ասոցիացիան (Association pour Adultes et Jeunes Handicapé) Carrefour հոլդինգին է շնորհել պարգև “մասնագիտական ինտեգրացում” կարգում՝ իր ֆրանսիական հիպերմարկետներում հաշմանդամների սոցիալական ինտեգրացման ծրագրի համար:

Հղումներ

- Carrefour-ի վեբ-կայքը: <http://www.carrefour.com>.
- Carrefour Group 2009 Sustainability Report, <http://www.carrefour.com/docroot/groupe/C4com/Commerce%20responsable/Publications/RGG2008GB.pdf>.

Cisco

Cisco Systems, Inc. – խոշորագույն տեխնոլոգիական կորպորացիաներից է աշխարհում, որի գլխամասային գրասենյակը գտնվում է ք. Սան-Խոսեյում (ԱՄՆ, Կալիֆորնիա նահանգ): Նրա մասնագիտացումն է՝ ցանցային և հաղորդակցման տեխնոլոգիաներ և ծառայություններ: Ընկերությունը հանդիսանում է խոշորագույն ընկերություններից է ցանցային սարքավորումների (Internet Protocol based) շուկայում: Նա արտադրում է մարշրուտիզատորներ և կոմուտատորներ տվյալների հոսքերի, հեռախոս և տեսաթրաֆիկի կառավարման համար: Cisco-ն մատակարարում է հեռավոր մուտքի սերվերներ (remote access servers), Ինտերնետ-արձանագրությունների (internet protocol) հիման վրա հեռախոսային կապի սարքավորումներ, օպտիկական ցանցերի սարքավորումների բաղադրամասեր, ինտերնետ-կոնֆերանսի համակարգեր, կաբելային հեռուստատեսության ապակողավորիչներ (decoder), ինչպես նաև ցանցային ծառայությունների և ցանցային պաշտպանության համակարգեր: Ընկերության արտադրության գնորդներ են հանդիսանում առաջին հերթին խոշոր ձեռնարկությունները, պետական հիմնարկները և հեռահաղորդակցության ծառայություններ մատուցողները: Բնակչությանը վաճառող իր ստորաբաժանման միջոցով (Consumer Business Group) Cisco-ն իրականացնում է մանր ձեռնարկությունների և անհատական սպառողների համար նախատեսված ապրանքների առևտուրը: Ընկերությունը ունի ներկայացուցչություններ Աֆրիկայի, Ասիայի, Լատինական և Հյուսիսային Ամերիկայի երկրներում: Ամբողջ աշխարհում ընկերությունում աշխատում է 72600 աշխատակից, իսկ նրա տարեկան եկամուտը 2010թ. դրությամբ կազմել է 10,75 մլրդ ԱՄՆ դոլար:

Աշխատողների վարձուրը և նրանց ամրապնդումը աշխատավայրում

Որպես գործատու, որը կողմնակից է հավասար հնարավորությունների սկզբունքին և պաշտպանում է բնակչության բոլոր խմբերի շահերը, Cisco-ն հրավիրում է իր մոտ աշխատանքի անձանց անկախ նրանց որևէ անհատական առանձնահատկություններից: Ընկերությունում ընդունված հավասար պայմանների ապահովման քաղաքականությունը պարտադրում է նրան “աշխատանքի ընդունել, պաշտոնի առաջ խաղացում իրականացնել, նշանակել նոր պաշտոնների և ուսուցանել բոլոր մարդկանց անկախ նրանց ռասայից, մաշկի գույնից, կրոնից, սեռից, սեռական կողմնորոշումից, տարիքից, հաշմանդամության և քաղաքացիության առկայությունից”: Cisco-ն պարտավորվում է ”ընդունել դրական միջոցներ աշխատանքի տեղավորման հավասար հնարավորություններ ապահովելու նպատակով փոքրամասնությունների, կանանց, հաշմանդամություն ունեցող անձանց, Վյետնամի պատերազմի և այլ պատերազմական գործողությունների վետերանների ներկայացուցիչների համար”, ինչպես նաև “ապահովել հավասար վերաբերմունք/վարվելակերպ բոլոր աշխատակիցների հետ նրանում, ինչ վերաբերվում է աշխատավարձին, արտոնություններին, նպաստներին, այլ պաշտոնի տեղափոխելուն, մասնագիտական վերապատրաստմանը, կրթությանը և սոցիալական ծրագրերին”:

Ընկերությունը ձգտում է համագործակցել տարբեր մատակարարների հետ, որոնց մեջ մտնում են նաև հաշմանդամություն ունեցող մարդկանց ձեռնարկությունները: Սոցիալական ինտեգրման ուժգնացման և իր հիմնական մատակարարների դիվերսիֆիկացման նպատակով, ինչպես նաև ապահովելու համար հավասար մատչելիություն ձեռնարկություններին, որոնք

պատկանում են փոքրամասնությունների ներկայացուցիչներին, կանանց և հաշմանդամներին, Cisco ընկերությունը ավելի քան 14 տարի առաջ մշակել է “Բիզնեսի զարգացման ծրագիրը, որը կողմնորոշված է դեպի հիմնական մատակարարների դիվերսիֆիկացումը” (Cisco Global Supplier Diversity Business Development Programme):

Cisco ընկերությունը իր առջև պաշտոնապես նպատակ է դրել ձեռք բերել “հաշմանդամների վստահությանը”, ինչի համար, իր սահմանումով, անհրաժեշտ է հասկանալ, թե հաշմանդամների հանդեպ հոգատարությունը ինչպես պետք է արտացոլվի նրա գործունեության յուրաքանչյուր ասպեկտում, և ձգտի վերացնել բոլոր խաչընդոտները, որոնց հանդիպում են նրա աշխատակիցները, հաճախորդները, գործընկերները և մատակարարները: Աշխատակիցների վերաբերյալ դա նշանակում է իրենց բարեհաջող աշխատանքը ապահովող աշխատավայրի և հաղորդակցման միջոցների մատչելիության տրամադրումը: Հաշմանդամություն ունեցող աշխատակիցների յուրահատուկ կարիքները բավարարելու նպատակով ընկերության ղեկավարությունը, կադրերի բաժնի ղեկավարությունը և աշխատանքային հարաբերությունների բաժինը համատեղ ապահովում են անհրաժեշտ գործիքների և հարմարանքների ձեռք բերումը:

Ընկերությունը ունի հատուկ խումբ, որը մշտապես հետևում է հաշմանդամների մատչելիության նորմերի պահպանմանը: Բացի դրանից, ընկերությունը ձգտում է տեղեկացնել իր բոլոր աշխատակիցներին իր կողմից տարվող սոցիալական ինտեգրման և աշխատուժի դիվերսիֆիկացման քաղաքականության մասին և պահանջում է նրանցից հետևել իր **Գործնական վարքագծի կոդեքսին**: Այդ կոդեքսը ունի հողված հարգանքի մասին շրջապատողների հանդեպ և դիտարկվում են այնպիսի հարցեր, ինչպիսին են ճնշումները, խտրականությունը և հաշմանդամների հարմարանքների ապահովումը: Ընկերության նոր աշխատակիցների հետ ներածական հրահանգավորման շրջանակում անցկացվում է նաև սոցիալական ինտեգրացիման և աշխատուժի դիվերսիֆիկացման հարցերի շուրջ դասընթաց:

Ձգտելով ներդնել սոցիալական ինտեգրացիման և աշխատուժի դիվերսիֆիկացման սկզբունքը իրենց արտադրական գործընթացներում և գործառնություններում, ընկերությունը հիմնել է **Ինտեգրման և դիվերսիֆիկացման հարցերով գլոբալ խորհուրդ (Global Inclusion and Diversity Council)**: Այդ խորհուրդն իր վրա է վերցրել ինտեգրման և դիվերսիֆիկացման ռադմավարության մշակման, սոցիալական մեկուսացման վերացմանը նպաստող միջոցներ պահանջելու և աշխատակիցների ռեսուրսային նոր խմբերի ստեղծման պարտականությունները: 2008թ. խորհուրդը ստեղծեց **Հաշմանդամների հարցերով Cisco տեղեկատվական ցանց (Cisco Disability Awareness Network)** – աշխատակիցների ռեսուրսային խումբ, որն ունի բաժանմունքներ ութ երկրներում և որը կատարում է խորհրդատվական մարմնի դեր հաշմանդամների աշխատանքին վերաբերվող խնդիրների դիտարկման ժամանակ: Այդ տեղեկատվական ցանցի խնդիրն է նպաստել հաշմանդամների համար մատչելի արտադրական միջավայրի ստեղծմանը, որը օգուտ կբերի և Cisco ընկերությանը, այնպես էլ նրա հաշմանդամություն ունեցող հաճախորդներին, գործընկերներին, աշխատակիցներին, մատակարարներին և հաշմանդամների տեղական միավորումներին:

Արտադրանք և ծառայություններ

Ընկերությունը ապահովում է իր արտադրանքի, ծառայությունների, կայքերի, փաստաթղթերի և օբյեկտների մատչելիությունը համադամություններին անձանց համար՝ կիրառելով ստանդարտ կոնստրուկցիաներ կամ հավելելով օժանդակ սարքավորումներ: Cisco-ն իրականացնում է բոլոր ստորաբաժանումների, դուստր ընկերությունների և գնումների վերահսկողություն, որպեսզի ապահովի հետևումը իր կողմից սահմանված մատչելիության նորմերը հաշմանդամների համար:

Վեբ-տեխնոլոգիաներու անհրաժեշտ փոփոխությունների ներդրման համար ընկերությունը 2009թ. մշակել է նոր պահանջներ վեբ-դիզայնի նկատմամբ, որոնք հաշվի են առնում մատչելիության ապահովման հաշմանդամների կարիքը, և նախապատրաստում են հատուկ ուսումնական նյութեր նրա համաչ, որ իր առևտրական գործակալները և միջնորդները կարողանան ուսուցանել սպառողներին: Բացի դրանից, մատչելիության բարձրացման և իր ծրագրային արտադրանքի հարմարավետության նպատակով Cisco-ն սերտ համագործակցում է իր լոգիստիկայի շղթայի մատակարարների հետ:

Cisco ընկերությունը մասնակցում է նաև հաշմանդամների համար համակարգչային տեխնոլոգիաների մատչելիության նորմերը սահմանող միջազգային կոմիտեների աշխատանքներին: Նրա ներքին համակարգչային ցանցը (համացանց, ինտերնետ) նախատեսված է աշխատակիցների ներկրպորատիվ շփման համար, համապատասխանում է պահանջներին, որոնք սահմանում է Համացանցի Կոնսորցիումի (World Wide Web Consortium) կողմից հիմնված Հաշմանդամների համար Ցանցի մատչելիության կազմակերպման ծրագիրը (Web Accessibility Initiative):

Կորպորատիվ սոցիալական պատասխանատվություն

Յուրաքանչյուր տարի ընկերությունը հրատարակում է **Կորպորատիվ սոցիալական պատասխանատվության մասին հաշվետվությունը**, որում նշվում են հաջողությունները հինգ հիմնական ուղղություններում. աշխատանքային հարաբերությունները, շրջակա միջավայրի պաշտպանությունը, կառավարման որակը, մասնակցությունը հասարակության կյանքում և գնի ավելացման շղթայի: Աշխատանքային հարաբերություններին նվիրված գլխում մեկ բաժինը հատկացված է սոցիալական ինտեգրման և աշխատուժի դիվերսիֆիկացման հարցերին և դրանում ներկայացվում են Cisco-ի կողմից գործադրված ջանքերը աշխատանքային միջավայր ստեղծելու ուղղությամբ՝ հաշվի առնելով հաշմանդամների շահերը և կարիքները:

Աշխարհում հաշմանդամների կազմակերպությունների հետ համատեղ Cisco-ն քայլեր է ձեռնարկում իր արտադրական օբյեկտների և աշխատանքի միջոցների մատչելիության բարելավման, աշխատակիցներին հաշմանդամների խնդիրների մասին տեղեկացման համար և հաշմանդամներին աշխատանքի տեղավորման հնարավորությունների ընդլայնման համար: Օրինակ, նա հանդիսանում է “ոսկե” հովանավոր Բիզնեսի և հաշմանդամության գծով ազգային խորհրդի (National Business and Disability Council)՝ աշխատավայրում հաշմանդամների ինտեգրման նոր միջոցների գծով ԱՄՆ-ում գլխավոր ռեսուրսային կենտրոնի, և համագործակցում է Project HIRED կազմակերպության հետ, որը օգնություն է ցուցաբերում հաշմանդամներին աշխատանք փնտրելու հարցում: Բացի դրանից, Cisco-ն աջակցում և համագործակցում է հաշմանդամության հարցերով բրիտանական գործատուների Ֆորումի հետ

(Employers' Forum on Disability), որը տեղեկատվություն է մատակարարում հաշմանդամների նկատմամբ քաղաքականության վերաբերյալ և նրանց մասին տեղեկացվածության աստիճանի մասին ընկերության եվրոպական շուկաներում:

Ամբողջ աշխարհում Cisco ընկերությունը ունի հասարակական խորհուրդներ՝ բաղկացած ակտիվ աշխատակիցներից, որոնք ձգտում են աջակցություն ցուցաբերել տեղական իր միավորումների, կամավորական նախագծերի իրականացման, ոչ առևտրային գործընկերային հարաբերությունների հաստատման, ապրանքի և դրամական միջոցների անհատույց փոխանցման միջոցով: Օրինակ, Իսպանիայում ընկերության աշխատակիցները աջակցություն ցուցաբերեցին Illusion նախագծին, որը իրականացվում էր Apsuria Foundation հիմնադրամի կողմից՝ հանգանակելով գումար և անհրաժեշտ ապրանքներ ծնողներ կորցրած հաշմանդամ երեխաների համար նոր տան համար: Նրանք հավաքեցին միջոցներ ջրաբուժարանի, հեռախոսակապի և տվյալների փոխանցման համակարգերի, սարքավորումների և կահույքի համար:

Կենիայում Cisco ընկերությունը Նայրոբիում գործող նորվեգական Deaf Aid («Օգնություն խուլերին») ոչ պետական կազմակերպության հետ համատեղ բացել է ինֆորմատիկայի դպրոց: Այդ դպրոցում համակարգչային գիտելիքներ են ձեռք բերում լսողության խանգառումներով մարդիկ: Բացի դրանից, Միացյալ Նահանգներում ընկերությունը օգնություն է ցուցաբերում Դժվար ուսուցանվողների համար Ազգային կենտրոնին (National Center for Learning Disabilities), որտեղ սովորում են հաշվել և կարդալ երեխաներ, որոնք ուսուցանվում առանձնահատուկ դժվարություններով են:

Այլ տեղեկատվություն

Հաշմանդամներին աջակցելու բնագավառում գործունեության համար Cisco ընկերությունը ստացել է մի շարք պարգևներ: 2010թ. նա հայտնվեց ամերիկյան CAREERS & the disABLED ամսագրի կողմից կազմված տարվա 50 լավագույն գործատուների ցուցակում՝ գրավելով 39 տեղը: Այդ ցուցակը կազմվել էր ընթերցողների հարցման արդյունքներով, որոնց խնդրել էին նշել երեք լավագույն ընկերություններ, որտեղ նրանք ամենից շատ կցանկանային աշխատել կամ որտեղ, իրենց կարծիքով, ապահովվում է առավել դրական արտադրական միջավայր հաշմանդամների համար:

Ամերիկյան DiversityInc ամսագիրը, որը մասնագիտանում է բիզնեսի և մարդկային ռեսուրսների բազմազանության հարցերում, Cisco-ն ներառեց “25 ընկերություններ, որոնք առժանի են առավել ուշադրության” և “10 լավագույն ընկերություններ, որոնք կողմնակից են գլոբալ բազմազանությանը” ցուցակներում՝ բացառիկ գեղջեր տրամադրելու համար հաշմանդամություն ունեցող աշխատակիցներին և հաշմանդամ ազգականների խնամող աշխատակիցներին:

Հղումներ

- Cisco ընկերության վեբ-կայքը: <http://www.cisco.com>.
- 2009 Cisco Corporate Responsibility Report, <http://www.cisco.com/web/about/ac227/csr2009/index.html>.

Delta Holding

Delta Holding խումբը, որի գլխամասային գրասենյակը գտնվում է Բելգրադում (Սերբիա), զբաղվում է ամենատարբեր գործունեությամբ՝ ունենալով իր կազմում հինք ընկերություններ: Delta M ընկերությունը գործունեություն է ծավալում այնպիսի բնագավառերում, ինչպիսին են. գյուղատնտեսություն, սննդամթերքի վերամշակում, մանրածախ առևտուր, մեծածախ բաշխում, ավտոմեքենաների վաճառք, շինարարություն, բրոքերային գործառնություններ և ֆինանսական ծառայություններ; Delta Generali Insurance հոլդինգում հանդիսանում է ապահովագրական ընկերություն; Delta Sport-ը մատակարարում է սպորտային հանդերձանք; Delta MC-ը մասնագիտանում է արտադրությունում, մեծածախ և մանրածախ առևտրում, ներմուծման և արտահանման գործառնություններում; Delta Star-ը զբաղվում է բժշկական սարքավորումների, դեղագործական միջոցների, գյուղատնտեսական արտադրանքի և անասնաբուժական դեղարարքի առևտրով, ինչպես նաև ծառայությունների գովազդով: Հոլդինգը մասնաճյուղեր ունի Ալբանիայում, Բոսնիայում և Հերցեգովինայում, Սերբիայում, Մոնտենեգրոյում և Եվրոպական այլ երկրներում: 2009թ. Delta Holding խումբը ուներ 24 հազար աշխատակից և ստացել էր 2,5 մլրդ Եվրո (3,5 մլրդ ԱՄՆ դոլար) եկամուտ:

Աշխատողների վարձույր և նրանց ամրապնդումը աշխատավայրում

Delta Holding խումբում գործող «**Վարձելու ընդհանուր պայմաններում**» գոյություն ունի *անխտրականության* վերաբերյալ դրույթ, որում ասվում է, որ ընկերությունը պետք է թույլ չտա խտրականություններ “սեռ, ծննդյան վայր, լեզու, ռասա, մաշկի գույնը, տարիքը, հղիությունը, առողջական վիճակը, քաղաքացիությունը, կրոնը, ընտանեկան դրությունը, ընտանեկան կապերը, սեռական գերադասումները, քաղաքական և այլ համոզմունքները, սոցիալական ծագումը, սեփականության տնօրինում, անդամությունը քաղաքական կազմակերպություններում, արհմիություններում կամ որևէ այլ անձնական առանձնահատկությունները” հատկանիշերով: Չնայած այդ դրույթում բացակայում է կոնկրետ հիշատակումը հաշմանդամների և *անխտրականության* մասին, սակայն գոյություն ունեն հատու ծրագրեր, որոնք նպաստում են հաշմանդամություն ունեցող ինտեգրմանը իր ընկերությունում:

Հաշմանդամներին աշխատանքի ընդունելու ծրագրերը նախաձեռնվում են հիմնականում “**Դելտա**” **մարդասիրական հիմնադրամի (Delta Humanitarian Foundation)** կողմից, որը ստեղծվել է 2007թ.՝ նպաստելու համար Սերբիայի հասարակական զարգացմանը մարդասիրական գործունեություն իրականացնելու միջոցով այնպիսի բնագավառերում, ինչպիսին են. սոցիալական ապահովություն, կրթություն, մշակույթ և առողջապահություն: Delta Holding-ի մեջ մտնող ընկերությունների կողմից ֆինանսավորվող հիմնադրամի գործունեությունը կողմնորոշվում է դեպի ծնողազուրկ երեխաներ, հաշմանդամություն ունեցող երեխաներ և մեծեր, միայնակ ծնողներ, տարեց անձիք և բնակչության այլ սոցիալապես անապահով խմբեր:

Մտավոր հաշմանդամությամբ անձանց համար Ստեղծագործական-կրթական կենտրոն (Kreativno Edukativni Centarza Mentalno Nedovoljno Razvijene Osobe – KEC MNRO) ոչ պետական կազմակերպության հետ, որը աջակցում է մտավոր առումով ոչ լիառժեք անձանց աշխատանքի տեղավորմանը և զբաղվածության հնարավորությունների ընդլայնմանը, համատեղ

հիմնադրամը սկսեց իրականացնել **Աշխատանքային ինտեգրացիայի նախագիծը**: Այդ նախագիծը նախատեսված է նպաստել մտավոր հաշմանդամությամբ անձանց սոցիալական ինտեգրացիային՝ ներառելով նրանց աշխատուժի կազմի մեջ: Աշխատանքի ընդունվելուց առաջ նախագծի մասնակիցները երկու ամսվա ընթացքում հաճախում են Ստեղծագործական-կրթական կենտրոնի կողմից կազմակերպվող ուսումնական սեմինարները: Նախապատրաստական ծրագիրը ներառում է իր մեջ դասարանային պարապմունքներ՝ նվիրված կոլեգաների և հաճախորդների հետ շփման արդյունավետ միջոցներին տիրապետելուն, և նախատեսում է նաև գործնական պարապմունքներ, որտեղ մասնակիցները ուսուցանվում են անմիջապես աշխատավայրում և խանութներում: Նախապատրաստվելուց հետո նրանք ուղղորդվում են աշխատանքի որպես խորհրդատու-վաճառող Delta Sport ընկերություն կամ Delta M ընկերության երկու դուստր ֆիրմաներից մեկը: Հարմարվելու շրջանում, որը յուրաքանչյուր մարդու մոտ կարող է լինել տարբեր, նախագծի մասնակիցները աշխատում են գույգով՝ իրենց մոնթորների հետ, որոնք օգնում և վերահսկում են նրանց աշխատանքը: Նախագծի մասնակիցներին՝ կախված իրենց կարողություններից և հետաքրքրվածությունից, առաջարկվում է աշխատանքի ճկուն ժամանակացույց – օրեկան երկուսից չորս աշխատանքային ժամ և շաբաթական երկուսից հինգ աշխատանքային օր: Տվյալ նախագծի գոյության ընկացքում Delta Holding-ի խանութներում աշխատանքի են տեղավորվել 16 հաշմանդամներ, և հետագայում հուղինգը ծրագրում է ընդլայնել այդ նախագիծը:

Հաշմանդամություն ունեցող մարդկանց աշխատուժի կազմի մեջ լրացուցիչ ինտեգրելու նպատակով Delta Holding խումբը կնքել է պայմանագիր գործնական և տեխնիկական համագործակցության մասին Երիտասարդ հաշմանդամների ֆորումի հետ (Սերբիայում գործող ոչ պետական կազմակերպություն, որը զբաղվում է ֆիզիկական և մտավոր սահմանափակ կարողություններով երեխաների, երիտասարդների և մեծերի սոցիալական ինտեգրացիայի հարցերով): Այդ պայմանագիրը՝ կնքված մասնավոր ընկերությունների և ոչ պետական կազմակերպությունների միջև, նախատեսում է Սերբիայում իրականացնել համապատասխան աշխատանքներ՝ նպատակ ունենալով. կրթել աշխատակիցներին հաշմանդամների աշխատանքի հարցերում, ստեղծել հաշմանդամների համար բարենպաստ արտադրական միջավայր և վերացնել նախապաշարումները հաշմանդամություն ունեցող անձանց հանդեպ: Ֆորումը իրականացնում է համապատասխան տեղեկատվաբացատրական աշխատանքներ՝ նախապատրաստելով հաշմանդամություն չունեցող աշխատակիցներին հաշմանդամների հետ համատեղ աշխատելուն:

Աշխատանքային ինտեգրացիայի նախագիծը և Գործնական և տեխնիկական համագործակցության մասին պայմանագիրը բավականին արդյունավետ եին՝ ապահովելով Սերբիայի և այն երկրների բնակչության տեղեկացվածության մակարդակի զգալի բարձրացումը հաշմանդամների խնդիրների և կարողությունների մասին, որտեղ գործում է Delta Holding-ը: Օրինակ, Delta-ի խանութները հաճախող գնորդները սկսեցին ավելի դրական կերպով արձագանքել հաշմանդամ աշխատակիցներին: Բացի դրանից, հայրենական և արտասահմանյան ընկերությունները սկսեցին հետաքրքրություն ցուցաբերել նմանատիպ նախագծերի իրականացման միջոցների հանդեպ և դիմել Delta Holding-ին հաշմանդամներին աշխատուժի մեջ ինտեգրվելու վերաբերյալ խորհրդատվության համար:

Հաշմանդամ աշխատակիցների քանակի ավեացման հետ մեկտեղ Delta Holding-ը միջոցներ է ձեռնարկում ավելի մատչելի դարձնելու համար սահմանափակ կարողություններով անձանց համար իր հասարակական և ծառայողական վայրերն ու օբյեկտները: Օրինակ, Delta M ընկերության բոլոր մանրածախ խանութների նախագծման ժամանակ հետազայում կկիրառվի Դիզայնի և որակի Եվրոպական ինստիտուտի կողմից մշակված հայեցակարգը “Դիզայնը բոլորի համար” (Design for All), որի նպատակն է ստեղծել բոլոր մարդկանց համար մատչելի և հարմար միջավայրեր:

Արտադրանք և ծառայություններ

“Դիզայնը բոլորի համար” հայեցակարգի համաձայն բոլոր նոր խանութները նախագծվում են՝ հաշվի առնելով սահմանափակ կարողություններով անձանց կարիքները, իսկ հին խանութները համապատասխան ձևով վերակահավորվում են: Delta City-ի առևտրի պասաժում, որ պատկանում է Delta M ընկերությանը, կան ավտոմեքենաների կայանատեղեր, հաշմանդամների համար հատուկ կահավորված վերելակներ և զուգարաններ: Առևտրի կենտրոնների միջազգային խորհրդի կողմից այդ պասաժը ճանաչվել է Եվրոպական միջին չափսերի առևտրի կենտրոններից լավագույնը հաշմանդամ գնորդների համար մատչելիության և տարբեր մարդասիրական ակցիաների կազմակերպման համար:

Իրենց հաշմանդամ գնորդների գնումների գործընթացի թեթևացնելու համար Delta Maxi ընկերությունը նույնպես որոշակի քայլեր է ձեռնարկում: 2009թ. ընկերությունը կահավորեց իր հանրախանութները հատուկ սայլակներով հաշմանդամություն ունեցող անձանց համար՝ տարածելով այդ ակցիան մանրածախ խանութների և Maxi ցանցի սուպերմարկետների վրա:

Կորպորատիվ սոցիալական պատասխանատվություն

Կորպորատիվ սոցիալ պատասխանատվության տարեկան հաշվետվությունում, որը անվանվում է “Պատասխանատվություն. հաջողության նոր չափանիշ” Delta Holding խումբը ամփոփում է իր սոցիալ պատասխանատվության գործունեության արդյունքները, բաժանելով այն երեք ուղղությունների. հարաբերությունները աշխատակիցների հետ, սոցիալ ապահովություն և շրջակա միջավայրի պաշտպանություն: Սոցիալ ապահովությանը նվիրված հաշվետվության գլխում մեկ բաժինը հատկացված է «Դելտա» (Delta Humanitarian Foundation) մարդասիրական հիմնադրամի գործունեության նկարագրմանը՝ հատուկ ուշադրություն դարձնելով հաշմանդամություն ունեցող անձանց սոցիալական վերաինտեգրմանը:

“Դելտա” մարդասիրական հիմնադրամը կազմակերպում է հաշմանդամների շահերից բխող բազմաթիվ տարբեր ակցիաներ, այդ թվում. աջակցում է արտ-նախագծերին, կազմակերպում է սննդամթերքի և առաջին անհրաժեշտության առարկաների անհատույց փոխանցում կարիքավորներին, ինչպես նաև տրամադրում է ֆինանսական օգնություն: Օրինակ, 2010թ. նա աջակցեց Բելգրադի 1-ին միջազգային կինոփառատոնին հաշմանդամների համար (BOSI FEST 2010)՝ հովանավորելով դրա հիմնական ծրագրերի և ստեղծագործական սեմինարների ծախսերը: Բացի դրանից, նա հովանավորեց տեսողության խախտումով մարդկանց համար ադապտացված և սինխրոնիզացված համաշխարհային կինոֆիլմերի 4-րդ Փառատոնը:

2010թ. “Դելտա” մարդասիրական հիմնադրամը պետք է Բելգրադի իշխանությունների հետ ստորագրի պայմանագիր մտավոր հետամնաց երեխաների համար մանկապարտեզ կառուցելու մասին: Այդ մանկապարտեզը կլինի վերջին 70 տարում առաջին նվերը քաղաքին մասնավոր կորպորացիայի կողմից:

Այլ տեղեկատվություն

Delta Holding-ը հանդիսանում է ՄԱԿ-ի Գլոբալ պայմանագրի Սերբիայում սոցիալ ինտեգրման և հաշմանդամների հարցերով Աշխատանքային խմբի կորպորատիվ անդամ: Աշխատանքային խումբը ստեղծվել է 2008թ.՝ կորպորատիվ և ոչ պետական կազմակերպություններին 2009թ. ընդունված Մասնագիտական վերականգնման և հաշմանդամների զբաղվածության մասին սերբիական օրենքի մասին տեղեկացնելու և դրա հաջող կատարման միջոցները քննարկելու նպատակով:

Հաշմանդամների կյանքի որակի բարձրացման բնագավառում ջանքերի համար Delta Holding-ը ճանաչման է առժանացել մի քանի կազմակերպությունների կողմից: 2009թ. Delta Holding-ի և մտավոր հետամնաց անձանց համար(KEC MNRO) Ստեղծագործական-կրթական կենտրոնի համատեղ գործունեությունը նշվել է Erste Foundation (Ավստրիական Erste Group խնայքանկի կողմից ստեղծված բարեգործական կազմակերպություն) հիմնադրամի կողմից, որը հանձնել է նրան “Սոցիալական ինտեգրման համար” մրցանակը՝ երիտասարդ հաշմանդամների աշխատանքի տեղավորման ծրագրի հաջող իրականացման համար: Հոլդինգին նաև երախտագիտություն է հայտնվել Հաշմանդամների համաշխարհային օրվա առթիվ “կյանք առանց խոչընդոտների” հայեցակարգի առաջխաղացմանը ուղղված ջանքերի համար:

Հղումներ

- Delta Holding ընկերության վեբ-կայք: <http://www.deltaholding.rs>.
- Delta Holding Responsibility: New measure of success, http://www.deltaholding.rs/upload/documents/reports/CSR_REPORT_Delta_Holding.pdf.

Dow

Dow ընկերությունը միացնում է քիմիայի բնագավառում նորագույն նվաճումները սոցիալապես և էկոլոգիապես կողմնորոշված զարգացման սկզբունքների հետ՝ դրանով օգնելով գտնել լուծումներ բարդ համաշխարհային այնպիսի խնդիրների համար, ինչպիսիք են. մաքուր ջրի կարիքի բավարարում, վերականգնվող աղբյուրներից էներգիայի արտադրություն և պահպանում, գյուղատնտեսության արտադրողականության բարձրացում: Ընկերության գլխամասային գրասենյակը գտնվում է ք.Միդլենդում (ԱՄՆ, նահ.Միչիգան). Տիրապետելով տարբեր ագրագիտական ձեռնարկություններին և նուրբ օրգանական սինտեզի քիմիական արտադրանքի, նոր նյութերի և պլաստմասերի արտադրության ձեռնարկություններին նա ունի բավական բազմակողմանի մասնագիտացում, ինչը ապահովում է բարձր տեխնոլոգիաների ապրանքների և լուծումների լայն տեսականու թողարկում: Dow ընկերությունը սպասարկում է հաճախորդներին 160 երկրներում և այնպիսի արագ աճող բնագավառներում, ինչպիսիք են. էլեկտրոնիկան, ջրամատակարարումը, էներգետիկան, երեսապատման նյութերը և գյուղատնտեսությունը: Ավելի քան 5000 անվանում արտադրանքի արտադրությունը իրականացվում է 214 օբյեկտներում 37 երկրներում: 2009թ. ընկերությունը ստացել է 45 մլրդ ԱՄՆ դոլար տարեկան եկամուտ և ամբողջ աշխարհում դրանում աշխատել է մոտ 52 հազ.մարդ:

Աշխատողների վարձումը և նրանց ամրապնդումը աշխատավայրում

Dow ընկերությունը ձգտում է ընդունել աշխատանքի, զարգացնել մասնագիտական առումով և ամրապնդել աշխատավայրում առավել ընդունակ աշխատակիցների, որոնց մեջ մտնում են նաև հաշմանդամները: Նա համարում է, որ ներկայացվող պահանջներին համապատասխանող թեկնածուները և հաշմանդամություն ունեցող անձիք իրենցից ներկայացնում են տաղանդների յուրահատուկ աղբյուր, որոնք կարող են էական օգուտ բերել ընկերությանը, նրա հաճախորդներին և տեղական համայնքին:

Dow ընկերությունում ընդունված **Հարգանքի և պատասխանատվության գլոբալ քաղաքականությունը (Global Respect and Responsibility Policy)** ասում է, որ բոլոր “աշխատակիցներին ապահովվում է արտադրական միջավայր, որում ներկա է հարգանքը և բացակայում են անտեղի կամ ոչ մասնագիտական վարքագծի ցանկացած ձևերը. ճնշումը և սեռական հետապնդումները, ապօրինի խտրականության ցանկացած ձևերը՝ հիմնված չհիմնավորված նախապաշարմունքների կամ անհատական տարբերությունների վրա, որոնք են. սեռը, գենդերային պատկանելիությունը, ռասան, սեռական կողմնորոշումը, գենդերային ինքնությունը, հաշմանդամությունը, տարիքը, էթնիկ ծագումը և օկենքով նախատեսված անձի այլ բնական առանձնահատկությունները”: Այդպիսի քաղաքականությունը թույլ է տալիս հուսալ, որ յուրաքանչյուր աշխատակից իրեն կպահի այնպես, որպեսզի պահպանի դրական արտադրական միջավայրը և նպաստի համաշխարհային մակարդակի բազմատեսակ կազմակերպության զարգացմանը:

Որպեսզի նոր նշանակվող ղեկավարները ստեղծեն և պահպանեն բարենպաստ և ինկլյուզիվ միջավայրը հաշմանդամություն ունեցող աշխատակիցների համար, նրանց համար կազմակերպվում է նախապատրաստական 16-ժամյա **ուսուցում աշխատուժի ղիվերսիֆիկացման և ինտեգրման վերաբերյալ**: Այդ ուսուցումը օգնում է զինել

ընկերությունների ղեկավարներին միջոցներով և հմտություններով, որոնք անհրաժեշտ են նրանց մոնթերների դերը կատարելու և հաշմանդամ աշխատակիցների մասնագիտական աճի ապահովման համար, ինչպես նաև վերջինների աշխատավայրում ամրապնդման և նրանց հոսունության տոկոսի նվազեցման համար:

Dow ընկերությունում գործում է **Հաշմանդամ աշխատակիցների աջակցման միավորումը** (DisAbility Employee Network), որի մեջ մտնում են հաշմանդամ աշխատակիցները, հաշմանդամ երեխաներ ունեցող աշխատակիցները և նրանց կարեկցող անձիք: Այդ միավորումը ձգտում է լավացնել պատկերացումը հաշմանդամների մասին շրջապատի աչքերում՝ տարածելով տեղեկատվություն տարածելով այն օգուտի մասին, որ բերում են սահմանափակ կարողություններով մարդիք ինչպես աշխատավայրում, այնպես էլ դրանից դուրս: Բացի դրանից, միավորումը նպաստում է հաշմանդամություն ունեցող անձանց մասնագիտական և անձնական նվաճումներին՝ կազմակերպելով զանազան ուսումնական միջոցառումներ ինչպես հաշմանդամ աշխատակիցների, այնպես էլ նրանց ղեկավարների համար:

Ձգտելով ապահովել աշխատուժի դիվերսիֆիկացումը 2008թ. Dow ընկերությունը իր մոտ մտցրեց ուսումնական պրակտիկայի համակարգը, որը ենթադրում է անհրաժեշտ պահանջներին բավարարող հաշմանդամ ուսանողների մասնակցությունը, ինչպես նաև անձնակազմի ընտրության մասնագետների հատուկ ուսուցանումը հաշմանդամներին վարձելու հարցերով: Այդ համակարգի գործելու ընթացքում հաշմանդամ պրակտիկանտների քանակը եռապատվել է և հաշմանդամություն ունեցող թեկնածուները ունեցան ընկերությունում աշխատանք ստանալու, այդ թվում՝ ենթադրող լրիվ զբաղվածություն, ավելի լայն հնարավորություններ:

Արտադրանք և ծառայություններ

Քանի որ Dow ընկերությունը հանդիսանում է նուրբ օրգանական սինտեզի քիմիական արտադրանքի, նոր նյութերի, պլաստմասաների և ագրագիտական արտադրանք արտադրող, նրա արտադրանքը և ծառայությունները նախատեսված են ոչ վերջնական սպառողների համար: Այդուհանդերձ, ընկերության ձգտումը ստեղծել ինկլյուզիվ միջավայր իրենց հաճախորդների, ներդրողների և աշխատակիցների համար արտացոլվում է նրա հաճախելու համար հարմար կայքում, որը ստեղծվել և սպասարկվում է Համացանցի Կոնսորցիումի (World Wide Web Consortium) կողմից մշակված մատչելիության առաջարկություններին համապատասխան:

Կորպորատիվ սոցիալական պատասխանատվություն

Ըստ Հաշվետվությունների վերաբերյալ գլոբալ նախաձեռնության (Global Reporting Initiative) առաջարկությունների ընկերության կողմից պատրաստված տարեկան հաշվետվությունում ձևավորված են կայուն զարգացման ապահովման նպատակները, որոնց նրանք պետք է հասնեն մինչև 2015թ. հետևյալ հիմնական բնագավառներում. “կանաչ” քիմիա, էներգախնայողություն, պայքար կլիմայի փոփոխման դեմ, աջակցություն տեղական հաջող զարգացմանը, առաջնորդություն ապրանքների անվտանգության ապահովման գործում, բնակչության առողջության պահպանումը և շրջակա միջավայրի պաշտպանությունը:

Ի բարոյություն հասարակությանը ընկերության գործունեության լավ օրինակ է հանդիսանում Dow-ի հնդկական բաժանմունքի համագործակցությունը ք. Ջայպուրի (Հնդկաստան) Bhagwan Mahavir Viklang Sahayata Samiti (BMVSS) բարեգործական կազմակերպության հետ: Այդ կազմակերպությունը օգնում է ֆիզիկական սահմանափակ կարողություններով մարդկանց՝ անվճար ապահովելով նրանց վերջույթների պրոտեզներով և վերականգնողական սպասարկումով: Մի քանի տարվա ընթացքում Dow-ի հնդկական բաժանմունքը օգնություն է ցուցաբերել 5800 մարդու՝ աջակցելով թաթի պրոտեզի նոր մոդելի մշակմանը, որը ստացել է "Ջայպուրի ոտք" (Jaipur Foot) անվանումը: Պոլիուրետանայի համակարգերի ընկերության ստորաբաժանումը (Dow Polyurethanes Systems) ստեղծել է ոտքի նոր պրոտեզ պոլիուրետանից՝ սովորական ռետինի փոխարեն: Դրա շնորհիվ արհեստական վերջույթների քաշը պակասեց 20%-ով, դրանք դարձան ավելի ճկուն և երկարակյաց:

Dow-ի սոցիալ պատասխանատվության գործունեությունը չի սահմանափակվում միայն սեփական ընկերության շրջանակներով: Նրա **Գործնական վարքագծի կոդեքսը (Code of Business Conduct)**, որում արտացոլված են ՄԱԿ-ի կողմից 1948թ. ընդունված Մարդու իրավունքների համընդհանուր հռչակագրում ձևակերպված հիմնարար հիմունքները, և ներառում է իր մեջ բազմաթիվ էթնիկ սկզբունքներ և միջոցներ, որոնք մշակվել են կաշառելու և քաղաքական հանգանակությունների հետ կապված առաջացող խնդիրների լուծման համար, ինչպես նաև ապահովելու հավասար պայմաններ աշխատանքի տեղավորման, շրջակա միջավայրի վրա դրական փոխազդեցության, անվտանգ և առողջ աշխատանքային պայմանների համար: Կողերի պահանջները տարածվում են ընկերության աշխատակիցների և բոլոր այն մարդկանց վրա, որոնք աշխատում են նրա օբյեկտներում: Բացի դրանից, ընկերությունը առաջարկում է իր բոլոր գործընկերներին հավաստարիմ մնալ նման նորմերին և առժեքներին:

Այլ տեղեկատվություն

2007թ. Dow ընկերությունը դարձավ "Նոր ազատության նախաձեռնություն" (New Freedom Initiative Award), մրցանակի մրցանակակիր, որը շնորհվում է աշխատանքի նախարարության կողմից: Մրցանակը հանձնվել է հաշմանդամների դբադվածության առաջխաղացմանը ընկերության առժանիքների համար՝ վարձելու բաց ոչ խտրական քաղաքականություն վարելու, արտադրական միջավայր ստեղծելու՝ թույլ չտալով որևէ խմբի սոցիալական մեկուսացումը, ցանցերի զարգացման՝ շրջապատին տեղեկացնելու համար ընկերությանը հաշմանդամների օգտակարության մասին, և հաշմանդամ ուսանողների համար գործնական ուսումնական ծրագրի իրականացման միջոցով:

Հղումներ

- Dow ընկերության վեբ-կայքը: <http://www.dow.com>.
- Dow 2009 Global Reporting Initiative Report, http://www.dow.com/commitments/pdf/GRI_71410.pdf.

Ernst & Young

Ernst & Young ընկերությունը ծառայություններ է տրամադրում ֆինանսական հաշվետվողականության ստուգման գծով, հարկային, գործառնական և խորհրդատվական ծառայություններ: Ընկերությունը, որի գլխամասային գրասենյակը գտնվում է Լոնդոնում (Միացյալ Թագավորություն), իսկ աշխատակիցների հաստիքացուցակը կազմված է 144 հազ. մարդուց, ունի 700 ներկայացուցչուհիներ Ասիայի, Աֆրիկայի, Մոտավոր Արևելքի, Եվրոպայի, Հյուսիսային և Հարավային Ամերիկայի 140 երկրներում: 2009 ֆինանսական տարում Ernst & Young-ի գլոբալ եկամուտը կազմեց 21,4 մլրդ ԱՄՆ դոլար:

Աշխատողների վարձումը և նրանց ամրապնդումը աշխատավայրում

Ernst & Young ընկերության ձգտումը աշխատուժի դիվերսիֆիկացմանը ամրապնդվում է հավասար հնարավորությունների մասին նրա մանրամասն ծրագրային հայտարարությամբ, որը երաշխավորում է անարդար վերաբերմունքի բացառումը թեկնածուների և աշխատակիցների հանդեպ “սեռ, ընտանեկան դրություն, ռասա, էթնիկ և ազգային ծագում, հաշմանդամություն, կրոն, սեռական կողմնորոշում, տարիք, արհմիությանը անդամակցություն կամ այդպիսի անդամակցության բացակայություն ” հատկանիշով:

Ընկերությունը իրականացնում է հաշմանդամ աշխատակիցների հավաքագրման ծրագրեր և համագործակցում է մի շարք կազմակերպությունների հետ, որոնք կատարում են անհրաժեշտ բոլոր կարողություններով թեկնածուների ընտրություն: Օրինակ, Միացյալ Նահանգներում Ernst & Young-ը համագործակցում է կազմակերպությունների հետ, որոնք օգնում են հաշմանդամություն ունեցող ուսանողներին սկսել իրենց մասնագիտական գործունեությունը: Հաշմանդամ ուսանողներից գործնական պարապմունքներ անցնելու համար թեկնածուներ ընտրելու նպատակով ընկերությունը գործընկերային հարաբերություններ է հաստատել “Կարիերային հեռանկարներ հաշմանդամություն ունեցող ուսանողների համար” (Career Opportunities for Students with Disabilities – COSD) հետ (համալսարաններում ուսուցանվող հաշմանդամներին ծառայություններ մատակարարող առաջատար ներկայացուցչական կազմակերպություն): Բացի դրանից, Ernst & Young-ը մասնակցում է “Նոր առաջնորդներ” (Emerging Leaders) ծրագրում, որը իրականացվում է Բիզնեսի և հաշմանդամության հարցերով Ազգային խորհրդի կողմից (National Business and Disabilities Council՝ նպատակ ունենալով կազմակերպել հաշմանդամ ուսանողների ամառային փորձաշրջանը:

Ernst & Young ընկերությունը ապահովում է անհրաժեշտ հարմարանքներ և հարմարություններ հաշմանդամություն ունեցող աշխատակիցների համար իրենց ծառայողական տարածքներում. Արտագնա խորհրդատվություններում և հանդիպումներում, հաճախորդների սպասարկման վայրերում: Հաշմանդամների համար կոնստրուկցիաների մատչելի տարրերը հանդիսանում են ընկերության ստանդարտ պահանջներից մեկը նոր օֆիսային տարածքների շինարարության և հների վերակառուցման ժամանակ, և նոր շենք տեղափոխվելիս վերջիններում նախապես ստուգվում է այդ պայմանների կատարումը: Ընկերությունը նաև հետևում է, որ հաշմանդամները հնարավորություն ունենան օգտվել ներքին կապի համակարգերից, բոլոր տեխնիկական միջոցներից, ներկա լինեն խորհրդատվություններին և մասնագիտական վերապատկաստման պարապմունքներին: Եվ ամբողջությամբ Ernst & Young-ը ձգտում է մշակել մատչելիության

ստանդարտներ իրենց կողմից մշակված կամ կողմնակի մատակարարներից ձեռք բերված բոլոր գործիքների համար, որոնք հիմնված են Ինտերնետ-տեխնոլոգիաների վրա:

Ինկլյուզիվ մշակութային առաջխաղացման նպատակով Ernst & Young-ը ձգտում է պատվաստել իր աշխատակիցներին հարցի անհրաժեշտ ընկալումը՝ տրամադրելով նրանց տեղեկատվության աղբյուրներ այնպիսի թեմաներով, ինչպիսին են հաշմանդամների հետ կորեկտ վարվելակարգի նորմերը, տեղին բարապաշարը և աշխատանքի կազմակերպման միջոցները, որոնք հաշվի են առնում բոլոր աշխատակիցների կարիքները: Օրինակի համար կարելի է նշել “You don’t say” («Մի խոսեք այդպես») տեղեկագիրը, որում բերված են բառեր և արտահայտություններ, որոնք տեղի են հաշմանդամների հետ շփվելիս և նրանց հիշատակելիս; “Conference call etiquette” («Սելեկտորային խորհրդատվությունների անցկացման էթիկետի կանոնները») բրոշյուրը, որը պարունակում է առաջարկություններ և խորհուրդներ նրա վերաբերյալ, թե ինչպես կարելի է դարձնել սելեկտորային խորհրդակցությունները ավելի հարմարավետ և օգտակար բոլորի համար, հատկապես լսողության խախտումով կամ բացակայությամբ մարդկանց համար; ինչպես նաև “Is it okay?” («Ամեն ինչ կարգի՞ն է») բրոշյուրը, որը պարունակում է առաջարկություններ և խորհուրդներ հաշմանդամների հանդեպ բարիհամբույր և հարգալից վերաբերմունքի վերաբերյալ: Բացի դրանից, Ernst & Young ընկերությունում կան հաշմանդամների հարցերով կրթական ծրագրեր:

Հյուսիսային և Հարավային Ամերիկայի երկրներում Ernst & Young ընկերությունում գործում է **AccessAbilities** («**Կարողությունների մատչելիություն**») անվանումով հաշմանդամներին աջակցող աշխատակիցների միավորումը՝ բաղկացած մոտավորապես 300 անդամներից: Ճաշի ընդմիջման ժամանակ ընկերությունը կազմակերպում է աշխատակիցների հետ հաշմանդամների աշխատանքի թեմայով ոչ ֆորմալ պարապմունքներ, տարածում է համապատասխան տեղեկատվական-լուսաբանողական նյութեր, որոնք ներառում են վիկտորինաներ և հարցաթերթիկներ, հաշմանդամների դրությանը վերաբերվող հիմնական հարցերի հակիրճ տեղեկագրեր և առաջարկություններ նրանց համար, ովքեր աշխատում են աննկատ հաշմանդամություն ունեցող անձանց հետ, ինչպես նաև նրանց կոլեգաների և ղեկավարների համար: **Abilities Champions** («**Կարողությունների համար պայքարողները**») կամավոր ընկերությունը ձևեր է հայթայթում հաշմանդամների մասին լուսաբանողական տեղեկատվության տարածման համար տեղական շփման, խորհրդակցությունների, ուսումնական պարապմունքների և տարբեր միջոցառումների ժամանակ, և ձգտում է ամբողջ ընկերության մասշտաբներում հասնել բարեփոխումների այնպիսի բնագավառներում, ինչպիսին են կառուցված միջավայրի օբյեկտների մատչելիությունը, վեբ-հավելումների հիման վրա իրականացված գործիքային միջոցների և ռեսուրսների մատչելիությունը, կապի մատչելի միջոցները և պատրաստվածությունը վթարային իրավիճակներին:

Արտադրանք և ծառայություններ

Ernst & Young ընկերությունը չի թողարկում արտադրանք անմիջապես հաշմանդամների համար: Այնուամենայնիվ, ընդլայնելու համար իր սոցիալ ուղղվածության ջանքերը նա ստեղծել և աշխատացնում է վեբ-կայքը համաձայն Համացանցի Կոնսորցիումի (World Wide Web Consortium) կողմից մշակված Ինտերնետ- կոնտենտի մատչելիության ապահովման

առաջարկությունների(Web Content Accessibility Guidelines), որպեսզի այդ կայքից կարողանան լիարժեք օգտվել հաշմանդամություն ունեցող բոլոր հաճախորդները և անձիք:

Որպես լրացուցիչ քայլ դեպի հաշմանդամ հաճախորդների սպասարկման բարելավումը Ernst & Young ընկերությունը վարում է տեղեկատվաբացատրական աշխատանք իր անձնակազմի հետ համապատասխան թեմաներով տարբեր պաստառների միջոցով, ներառյալ այնպիսի թեմաներ, ինչպիսիք են. աննկատ հաշմանդամություն, մատչելիության խնդիրները, հաշմանդամների հետ շփման ժամանակ էթիկետի որոշ կանոնների պահպանման անհրաժեշտությունը: Այդպիսի պաստառներից մեկի վրա, օրինակ, պատկերված է սեղանի շուրջ նստած ընկերության հաճախորդը, որի մոտ բացակայում է լսողությունը: Նրա դիմաց գտնվում են երկու մարդ, որոնցից մեկը օգտագործում է ժեստերի լեզուն: Պաստառի վրայի գրությունը ասում է. «Իսկ դուք պատրաստ եք դրան»: Բացատրական տեքստում ասվում է, որ եթե դուք չգիտեք, թե ում նայել գրույցի ժամանակ՝ թարգմանչին թե հաճախորդին, ապա դուք պատրաստ չեք տարբեր սահմանափակ կարողություններով մարդկանց հետ հարմարավետ շփվելուն: Այսպիսով, պաստառը ուշադրություն է դարձնում նրա վրա, որ անհրաժեշտ է կարողանալ ճիշտ շփվել հաշմանդամների հետ:

Կորպորատիվ սոցիալական պատասխանատվություն

Ernst & Young ընկերությունը չի հրապարակում հաշվետվություններ կորպորատիվ սոցիալական պատասխանատվության մասին, բայց նա իր վեբ-կայքում առանձին էջ է հատկացնում իր սեփական սոցիալ պատասխանատվության նախաձեռնությունների նկարագրման համար հետևյալ չորս բնագավառներում. Հասարակական գործունեություն, կրթություն, ձեռնարկատիրության զարգացում և էկոլոգիական կայունության ապահովում:

Այդ նախաձեռնություններից մի քանիսը ուղղված են հաշմանդամների կյանքի որակի բարելավմանը: Օրինակ, Միացյալ Նահանգներում Ernst & Young-ը հանդիսանում է “Վետերան-հաշմանդամների համար ձեռնարկատիրության նախնական նախապատրաստման ծրագրի” հիմնադիր և հովանավոր, որը իրականացնում է Միրակյուսի համալսարանի կից Ուիտմենի անվան Կառավարման դպրոցի կողմից: Այդ ծրագիրը ենթադրում է ձեռնարկատիրական գործունեության և փոքր ձեռնարկությունների կառավարման հիմունքներին վետերան-հաշմանդամների փորձառական ուսուցանումը և օգնում է նրանց ձեռք բերել հմտություններ սեփական փոքր բիզնես ստեղծելու և զարգացնելու համար: 2010թ. տվյալ նախաձեռնությունը ընդլայնվել է և սկսել է ընդգրկել նաև վետերանների ընտանիքների անդամներին: “Վետերանների ընտանիքների անդամների համար ձեռնարկատիրության նախնական նախապատրաստման ծրագիրը” գործում է նույն այդ մոդելով և ենթադրում է Ավդանստանում ր Իրաքում զոհված կամ հաշմանդամ դարձած վետերանների ընտանիքների անդամներին ուսուցանել հիմունքներին, որոնք անհրաժեշտ են սեփական փոքր ձեռնարկություն ստեղծելու և զարգացնելու համար: Ernst & Young ընկերությունը այդ երկու ծրագրերի մասնակիցների համար ապահովում է ֆինանսավորումը, ուսումնական ծրագրերի մշակումը և դասախոսներին:

Նաև Միացյալ Նահանգներում Ernst & Young-ը մասնակցում է Հաշմանդամների ուսուցանման օրվա (Disability Mentoring Day) անցկացմանը, որը կազմակերպում է հաշմանդամների ամերիկյան ասոցիացիան (American Association of People with Disabilities): Այդ օրը ընկերությունը

հրավիրում է դպրոցների և քոլեջների աշակերտներին իր գրասենյակները, որտեղ նրանք աշխատակիցների հսկողության տակ ծանոթանում են հաշվապահական հաշվարկին և մասնագիտական գործունեության հնարավորություններին: 2010թ. նյու-յորքյան գրասենյակում ընկերությունը նույնպես կազմակերպեց ծանուցողաուսուցանող ընթրիկ, իսկ 2009թ. նա հատուկ նշվել է իր գործունեության համար Նյու-Յորքի քաղաքապետարանի հաշմանդամների գործերով բաժնի կողմից:

Այլ ստեղծակալություն

Ernst & Young ընկերության առժանիքները հաշմանդամների համար ինկլյուզիվ միջավայրի ստեղծման բնագավառում նշվել են մի շարք մրցանակներով ու պարգևներով: 2008թ. ԱՄՆ-ի աշխատանքի նախարարության կողմից նա ստացել է «Նոր ազատության նախաձեռնություն» (New Freedom Initiative Award) մրցանակ, որը շնորհվում է կորպորացիաներին, ոչ առևտրային կազմակերպություններին և փոքր ձեռնարկություններին՝ զբաղվածության առաջխաղացմանը և արտադրական միջավայրի բարելավմանը ուղղված գործունեության համար:

2009թ. Ernst & Young ընկերությունը զբաղեցրել է երկրորդ տեղը «հաշմանդամների համար 10 լավագույն ընկերությունների» ցուցակում, որը հրապարակել էր *DiversityInc* ամսագիրը, որը նշել է նրա հաջող փորձը հաշմանդամություն ունեցող աշխատակիցների հավաքագրման, աշխատավարում ամրապնդման և ծառայողական առաջխաղացման բնագավառում, ինչպես նաև աշխատակիցների ռեսուրսային խմբեր ստեղծելու բնագավառում:

Այդ նույն թվին ընկերությունը ստացել է “Տարվա գործատու” տիտղոսը *CAREERS & the disABLED* ամսագրից, որը երեք տարի անընդմեջ ներառում էր նրան “հաշմանդամների համար 50 լավագույն գործատուներ” ցուցակի առաջին տասնյակում:

Հղումներ

- Ernst & Young ընկերության վեբ-կայքը: www.ey.com.

Fast Retailing

Fast Retailing ընկերությունը հագուստի մանրածախ առևտուր է իրականացնում ամբողջ աշխարհում: Ունենալով գլխամասային գրասենյակ ք.Յամագուտիում (Ճապոնիա) նա վաճառում է ամենօրյա հագուստ տղամարդկանց և կանանց համար: 2010թ. ընկերությունը ուներ 809 խանութ Ճապոնիայում և 135 խանութ միջազգային շուկաներում իր շատ հայտնի UNIQLO բրենդի տակ: Բացի դրանից, Fast Retailing կառավարում է նաև 1273 խանութ այնպիսի բրենդերի տակ, ինչպիսին են. Comptoir des Cottonniers, Princesse Tam-Tam, Theory ու Cabin: Ընկերությունը ակտիվ գործունեություն է ծավալում Հոնկոնգում, Չինաստանում, Ռուսաստանում, Մինգապուրում, Միացյալ Թագավորությունում, ԱՄՆ-ում, Ֆրանսիայում և Հարավային Կորեայում, իսկ 2010թ. առաջին եռամսյակում կբացի իր առաջին խանութը Մալայզիայում: 2009թ. դրությամբ Fast Retailing ընկերությունը ամբողջ աշխարհում ուներ 11037 աշխատակիցներից կազմված հաստիքացուցակ և տարեկան եկամուտ 7356 մլն ԱՄՆ դոլար:

Աշխատողների վարձումը և նրանց ամրապնդումը աշխատավայրում

Fast Retailing ընկերությունը հոգ է տանում բոլոր մարդկանց հանդեպ առժանի և հարգալից վերաբերմունքի մասին: Հնարավորությունների հավասարության մասին նրա ծրագրային հայտարարության մեջ նախատեսվում է բոլորի համար բաց արտադրական միջավայրի ստեղծումը, որը բացառում է խտրականություն “քաղաքացիություն, էթնիկ պատկանելիություն, սեռ, տարիք, ընտանեկան դրություն, հաշմանդամություն և կրոն” հատկանիշով:

Մինչև 2001թ. սկիզբը Fast Retailing-ը կատարել է հաշմանդամների աշխատանքի տեղավորման միայն նվազագույն պահանջները, որոնք նախատեսված են ճապոնական աշխատանքային օրենքով և քվոտերի համակարգով: Սակայն ընկերությունը սկսել է ստանալ հաշվետվություններ UNIQLO ցանցի օկինավյան խանութից, որոնցում ասվում է կոլեկտիվի աշխատանքի կապակցվածության և գնորդների սպասարկման էական բարելավման մասին նրանից հետո, երբ սկսեցին աշխատանքի ընդունվել հաշմանդամները: UNIQLO-ի այն ժամանակվա նախագահը նշեց այդ իրավիճակը և որոշեց ավելացնել հաշմանդամություն ունեցող աշխատակիցների քանակը: Արդյունքում մի շարք տարիների ընթացքում հաշմանդամություն ունեցող աշխատակիցների մասնաբաժինը UNIQLO ցանցում մշտապես աճում է. անձնակազմի ընդհանուր քանակի 1,27 տոկոսից 2001թ. մինչև 8,04 տոկոս՝ 2009թ.: Ճապոնիայում UNIQLO-ի խանութներից 90 տոկոսում կա առնվազն մեկ հաշմանդամ աշխատակից: Դա գերազանցում է և օրենքով սահմանված քվոտան (աշխատակիցների ընդհանուր քանակի 1,8 տոկոսը), և ճապոնական մասնավոր հատվածի ընկերությունների միջին ցուցանիշը (1,59 տոկոս): Ինչպես ցույց տվեցին Ճապոնիայի առողջապահության, աշխատանքի և սոցիալական ապահովության նախարարության կողմից 2009թ. հրապարակված հետազոտությունների արդյունքները, իր աշխատակիցներից հաշմանդամների մասնաբաժնով UNIQLO ցանցը երեք տարի անընդմեջ զբաղեցրել է առաջատար տեղը:

UNIQLO ցանցը աշխատանքի է ընդունում ամենատարբեր հաշմանդամություն ունեցող մարդկանց և բացահայտ ձևով տեղադրում է իր վեբ-կայքերում տեղեկատվություն յան մասին, թե ինչ տիպի հաշմանդամներ կան իր աշխատակիցների կազմում: 2009թ. 763 հաշմանդամ աշխատակիցներից 32,7 տոկոսը ուներ թեթև աստիճանի մտավոր հետամնացություն, 28,9

տոկոսը՝ ծանր աստիճանի մտավոր հետամնացություն, 14,7 տոկոսը՝ ծանր աստիճանի ֆիզիկական խանգառումներ, 12,8 տոկոսը՝ թեթև աստիճանի ֆիզիկական խանգառումներ և 10,9 տոկոսը՝ հոգեկան խանգառումներ:

Հաշմանդամ աշխատակիցների հավաքագրելու նպատակով UNIQLO ցանցը ամբողջ Ճապոնիայում հաստատել է գործընկերային հարաբերություններ մասնագիտական վերականգնողական և հաշմանդամներին սոցիալական աջակցության տեղական կենտրոններից շատերի հետ: Այդ կենտրոնների անձնակազմը աշխատանք է տանում հաշմանդամների հետ և իրականացնում է նրանց հավաքագրումը UNIQLO ցանցում աշխատանքի տեղավորելու համար՝ հաշվի առնելով անհատական կարողությունները, հետաքրքրությունները և պաշտոնի պահանջների բնույթը:

Ընկերությունում աշխատանքի ընդունվելուց հետո հաշմանդամը երկու-երեք ամսվա ընթացքում աշխատում է գույգով մոնթորի հետ: Վերջինս օգնում է նոր աշխատակցին հարմարվել նոր աշխատավայրին, ուսուցանում է նրան կատարել կոնկրետ աշխատանքային խնդիրներ, անհրաժեշտության դեպքում սովորեցնում է տեղաշարժման միջոցներին և ցուցաբերում է ցանկացած այլ անհրաժեշտ աջակցություն: Հաշմանդամները աշխատում են որպես գանձապահ, գրասենյակային աշխատող, օգնում են տեսակավորել մուտք գործող ապրանքները, ինչպես նաև պահեստավորողներին, որոնք բաշխում են ապրանքը ըստ կարգերի, դատարկում են դրանք շարքերի վրա և մաքրում են առևտրային տարածքները:

Արտադրանք և ծառայություններ

Իրականացնելով հագուստի մանրածախ առևտուր Fast Retailing ընկերությունը չի զբաղվում հաշմանդամների համար արտադրանք ստեղծելով: Բայց նա ջանքեր է գործադրում ստեղծելու համար առանց խոչընդոտների միջավայր, որում իր հաճախորդ- հաշմանդամները կարող են առանց դժվարությունների հաճախել խանութները և կատարել գնումներ: Օրինակ UNIQLO ցանցի բոլոր խանութներում կան հատուկ ցուցանակներ այն մասին, որ այստեղ ուրախ են տեսնել ուղեկցող շներով մարդկանց և որ անձնակազմը պատրաստ է նրանց սպասարկել:

Տարեց մարդկանց և ֆիզիկական խանգառումներով մարդկանց սպասարկման որակը բարձրացնելու համար UNIQLO-ի խանութների 40 տոկոսը կահավորված է հատուկ թեքահարթակներով, մատչելի գուգարաններով, լայն անցումներով և այլ հարմարանքներով: Բացի դրանից, այդ ցանցի խանութները հայտնում են իրենց հեռախոսի համարը յուրաքանչյուր հաճախորդ-հաշմանդամին, որպեսզի նա կարողանա հեռախոսով նախապես հայտնի իր հաջորդ այցելության մասին: Առևտրի անձնակազմը նախապես ընտրում է անհրաժեշտ ապրանքները և կատարում է իրենց հաճախորդ-հաշմանդամների այլ խնդրանքներ:

UNIQLO ցանցը մտադիր է հետագայում էլ լայնացնել հաշմանդամություն ունեցող անձանց մատչելիության ապահովմանը ուղղված իր ջանքերը: Այդ նպատակով նա նախատեսում է նախագծել խանութներ՝ հաշվի առնելով հաշմանդամների կարիքները, բացել խանութներ հաշմանդամների համար հարմար և մատչելի վայրերում, ինչպես նաև դարձնել իր բոլոր խանութները “բարեկամական” հաշմանդամների համար:

Կորպորատիվ սոցիալական պատասխանատվություն

Կորպորատիվ սոցիալ պատասխանատվության տարեկան հաշվետվությունում Fast Retailing ընկերությունը սահմանում է իր համար հետևյալ հինգ առավել կարևոր ասպեկտները. հաճախորդները, գործնական գործընկերները, աշխատակիցները, շրջակա միջավայրը և հասարակությունը: Հաշվետվության մեկ բաժինը հատուկ նվիրված է այն ջանքերի նկարագրմանը, որոնք ձեռնարկում է ընկերությունը հաշմանդամներին աշխատանքի տեղավորման բնագավառում: Այդ բաժնում արտացոլվում է Fast Retailing-ում աշխատող հաշմանդամների կարծիքը՝ ելնելով նրանց պատմածից այն մասին, թե ինչպես է աշխատանքը ընկերությունում փոխել նրանց կյանքը:

Fast Retailing-ը մասնակցում է հաշմանդամների աջակցությանը ուղղված մի շարք հասարակական նախաձեռնություններին: Օրինակ, 2002թ. UNIQLO-ի բրիտանական բաժանմունքը՝ բնակչությանը այդ կազմակերպության գործունեության մասին տեղեկացնելու նպատակով, կազմակերպել է բարեգործական մարքեթինգային քարոզարշավ Միացյալ Թագավորությունում հայտնի Scope բարեգործական կազմակերպության հետ համատեղ, որն օգնություն է ցուցաբերում ցերեքրալ պարաօլիպիկ տառապող երեխաներին և մեծերին: Առաջին քարոզարշավի ժամանակ UNIQLO ցանցը խաստացավ տալ մեկական ֆուլտ ստերլինգ (2 ԱՄՆ դոլար) բոլոր այն գնորդներին, որոնք կայցելեն նրա նորաբաց խանութը բացելուց հետո առաջին հանգստյան օրը, իսկ երկրորդ ակցիայի ժամանակ UNIQLO-ի հաճախորդներին առաջարկվեց զոհաբերել իրենց հին հագուստը Scope-ի տեղական բաժանմունքներին:

Սկսած 2002թ. UNIQLO խանութների ցանցը հանդիսանում է Ճապոնիայի Հատուկ Օլիմպիական Կոմիտեի պաշտոնական գործընկերը, որը քարոզում է մտավոր խանգառումներով մարդկանց զբաղվել սպորտով: Հատուկ Օլիմպիական խաղերի անցկացման ժամանակ ընկերությունը անվճար ապահովում է համազգեստով սպորտսմեններին, տեխնիկական անձնակազմին և կամավորներին: Բացի դրանից, UNIQLO-ն ֆինանսապես աջակցում է Օլիմպիական խաղերին՝ արտադրելով և վաճառելով միջոցառման ոգին խթանող վերնաշապիկներ: Այդ առևտրի ամբողջ հասույթը փոխանցվում է Հատուկ Օլիմպիական Կոմիտեին:

Այլ տեղեկատվություն

2007թ. UNIQLO ընկերությունը ստացել է “Նոր մարտահրավեր ” Ծրագրի (“Challenge Again” Initiative) մրցանակը Ճապոնիայի վարչապետի կողմից՝ ի նշան նրա առժանիքների ճանաչման հաշմանդամներին աշխատանքի տեղավորման բնագավառում և իր անձնակազմում հաշմանդամ աշխատակիցների բարձր տոկոսի համար: Այդ մրցանակը շնորհվում է առանձին մարդկանց և կազմակերպություններին հաշմանդամներին աշխատանքի տեղավորման և երեխամայրերի դբաղվածության վերականգնման բնագավառում ակնառու առժանիքների համար:

Հղումներ

- Fast Retailing ընկերության վեբ-կայք: <http://www.fastretailing.com>.
- Fast Retailing CSR Report 2010, http://www.fastretailing.com/eng/csr/report/pdf/csr2010_e.pdf.
- Knol: A Unit of Knowledge, <http://knol.google.com/k/uniqlo-managemant-performance#>.

Grundfos

Grundfos ընկերությունը ջրային պոմպերի ամենախոշոր արտադրողներից մեկն է աշխարհում: Ունենալով գլխամասային գրասենյակ Բյերինգրո քաղ. (Դանիա), նա տարեկան արտադրում է ավելի քան 16 մլն պոմպեր, այն թվում. շրջանառության, կենտրոնախույս, արևային, ինքնաքաշող և ընկղմվող: Նրա շրջանառության պոմպերը կիրառվում են ջեռուցման համակարգերում, օդափոխման և օդորակման համար: Նրա արդյունաբերական պոմպային սարքավորումները կիրառվում են տարբեր արտադրատեխնոլոգիական օբյեկտներում և օգտագործվում են սարքավորումների տեխնիկական սպասարկման և վերանորոգման համար: Բացի դրանից, Grundfos-ը արտադրում է պոմպեր ոռոգման, ջերմոցների կահավորման համար, ինչպես նաև մասնավոր, քաղաքային և արդյունաբերական ջրամատակարարման համակարգերի համար: Ընկերությունում աշխատում են ավելի քան 16 հազ. մարդ 45 երկրներում: 2009թ. ընկերության եկամուտը՝ ըստ իր կողմից ներկայացված տվյալների, կազմել է 3,1 մլրդ ԱՄՆ դոլար:

Աշխատողների վարձումը և նրանց ամրապնդումը աշխատավայրում

Grundfos-ի **կադրային քաղաքականությունը** նախատեսում է հավասար վերաբերմունքը բոլոր աշխատակիցների հանդեպ անկախ “սեռից, ռասայից, կրոնից՝ աշխատանքի, աշխատանքի տեղավորման հնարավորությունների, կրթության ստացման և ծառայողական առաջխաղացման համար հավասար պայմանների ապահովման նպատակով”: Չնայած ընկերության կադրային քաղաքականությունն սահմանող փաստաթղթում հաշմանդամները առանձնակի չեն հիշատակվում, դրանում ացվում է, որ Grundfos ընկերությունը միշտ ձգտում է ապահովել “յուրաքանչյուր աշխատակցի անհատական առանձնահատկությունների խորը հարգանքը” և “ձկուն պայմանների հիման վրա աշխատանքի ընդունել մարդկանց, որոնց աշխատունակությունը սահմանաթակ է ֆիզիկական, հոգեկան կամ սոցիալական պատճառներով”: **Grundfos-ի մատակարարների վարքագծի կոդեքսում** ասվում է, որ մատակարարները պետք է հարգեն աշխատակիցների իրավունքը ստեղծելու արհմիություններ և անդամակցելու միությանը, ինչպես նաև կոլեկտիվ բանակցություններ վարելու իրավունքը: Ընկերությունը կողմնակից է այն կարծիքի, որ նրա մատակարարները իրավունք չունեն թույլ տալու որևէ խտրականություն և պարտավոր են պաշտպանելու հաշմանդամների իրավունքները

Grundfos ընկերությունը 1968թ.-ից ձգտում է ստեղծել ինկլյուզիվ արտադրական միջավայր՝ ընդունելով աշխատանքի հաշմանդամների և իր առջև դնելով նպատակ. ապահովել, որպեսզի հաշմանդամների մասնաբաժինը ընկերությունում կազմի երեք տոկոսից ոչ պակաս: Բացի դրանից, Չինաստանի, Դանիայի և Հունգարիայի վեց քաղաքներում ընկերությունը ստեղծել է այսպես կոչված “ձկուն” արհեստանոցներ հաշմանդամներին և բնակչության սոցիալապես անպաշտպան այլ խմբերի ներկայացուցիչներին աշխատանքի տեղավորելու համար: Այդ արհեստանոցները իրենց պայմաններով նման են սովորական արտադրական օբյեկտների, սակայն պաշտոնական պարտականությունները դրանցում հարմարեցվում են՝ հաշվի առնելով յուրաքանչյուր առանձին աշխատակցի աշխատունակությունը: Այդպիսի արհեստանոցների աշխատակիցները կատարում են ձեռքով հավաքելու գործառնություններ, զբաղվում են մանր պահեստամասերի արտադրությամբ, պոմպերի, համակարգչային տեխնիկայի և արտադրական

սարքավորումների նյութերի վերամշակումով: Նրանց աշխատավարձը մասամբ սուբսիդավորվում է տեղական իշխանության մարմինների կողմից: 2008թ. Grundfos-ի դանիական բաժանմունքի “Ճկուն” արհեստանոցներում աշխատում էր 115 մարդ:

Բացի աշխատանքից՝Ճկուն” արհեստանոցներում, ֆիզիկական, մտավոր և հոգեկան խանգարումներով մարդիք Grundfos-ում զբաղեցնում են ամենատարբեր պաշտոնները՝արտադրական պաշտոններից մինչև հետազոտական և ադմինիստրատիվ: Ընկերությունը իր առջև դրել է խնդիր.պահպանել հնարավորինս ավել աշխատատեղ այն աշխատակիցների համար, որոնց աշխատունակությունը սահմանափակված է հաշմանդամության, հիվանդության կամ այլ պատճառներով:

Ընկերությունը ապահովում է հաշմանդամների համար տարբեր հարմարանքներ՝ հաշվի առնելով նրանց անհատական կարիքները: Դրանց վերաբերվում է հանգստի համար լրացուցիչ ժամանակի, հատուկ հարմարեցված բազկաթոռների, կարգավորվող սեղանների և հատու հանդերձանքի տրամադրումը: Բացի դրանից, ընկերությունը ապահովում է աշխատատեղերի մատչելիությունը, օրինակ, կահավորելով հատուկ թեքահարթակներով հաշմանդամների սայլակների համար:

Grundfos-ի բոլոր ղեկավարները անցնում են հատուկ դասընթացներ ընկերության գերակայությունների վերաբերյալ անձի բազմազանության և աշխատուժի դիվերսիֆիկացման ապահովման բնագավառում: Այդ ուսուցման ընթացքում դիտարկվում են և հաշմանդամներին վերաբերվող հարցեր: “Ճկուն” արհեստանոցների ղեկավարներին հատուկ ուսուցանում են նրան, թե ինչպես է անհրաժեշտ ցուցաբերել օգնություն և աջակցություն աշխատակից-հաշմանդամներին:

Արտադրանք և ծառայություններ

Հանդիսանալով ջրային պոմպերի արտադրող Grundfos ընկերությունը չի թողարկում որևէ արտադրանք անմիջապես հաշմանդամների համար: Սակայն նրա արտադրանքը, որը նախատեսված է կոմունալ-կենցաղային ջրամատակարարման և կոյուղու համակարգերի համար, նախագծվում է՝հաշվի առնելով բոլոր մարդկանց կարիքները, ներառյալ հաշմանդամներին: Այդպես, Sololift+ պոմպային կայանի նկարագրության մեջ, որն օգտագործվում է ջրի և լոգարանների, ցնցուղարանների, լվացքի մեքենաների և կենցաղային կոյուղաջրերի այլ աղբյուրների կոյուղաջրերի մղման համար ասվում է, որ տվյալ արտադրանքը օգտագործվում է հաշմանդամների համար նախատեսված լոգարաններում:

Կորպորատիվ սոցիալական պատասխանատվություն

Յուրաքանչյուր տարի Grundfos-ը հրապարակում է սացիալ-պատասխանատվության զարգացման հաշվետվությունը, որում ասվում է, որ ընկերությունը կգործի “այնպես, որ արթարացնի կամ գերազանցի “էթիկայի, իրավական և հասարակական սպասելիքները, որոնք հասարակության կողմից դրվում են բիզնեսի վրա”:

Ընկերությունը ջանքեր է գործադրում էկոլոգիական կայունության ապահովման համար և պարտավորվում է ակտիվ համագործակցել այդ բնագավառում տեղի բնակչության հետ

ամենուր, որտեղ նա իրականացնում է իր գործունեությունը: Այդպես, Grundfos-ի սինգապուրյան բաժանմունքի աշխատակիցները, ինչպես նաև նրանց ընտանիքների անդամները աշխատում են որպես կամավորներ «Mindsville@Napiri» հաշմանդամների համար տանը և անհատույց մատակարարում են իրենց խնամակալներին առաջին անհրաժեշտության ապրանքներ: Ընկերության բրիտանական բաժանմունքը մասնակցում է ֆիզիկական խանգառումներով և նվազեցված ուսուցանվելիությամբ մարդկանց համար Պորթլենդի ազգային քոլեջի (Portland College) ֆինանսավորմանը:

2008թ. Grundfos ընկերությունը հրապարակել է անվանումով ձեռնարկը **“Get a grip on practice”** («**Ցուրացնում ենք գործնականում**»), որում բերվում են գործնական առաջարկություններ ընկերությունների, քաղաքական գործիչների, տեղական իշխանության մարմինների աշխատողների համար այն մասին, թե ինչպես կարելի է նպաստել հաշմանդամների և այլ սոցիալապես անպաշտպան խմբերի ներկայացուցիչների ներառելուն աշխատուժի մեջ:

Այլ տեղեկատվություն

Grundfos ընկերությունը իր սոցիալ պատասխանատվության գործունեության համար ստացել է առժանի ճանաչում, այդ թվում մի շարք մրցանակների և պարգևների տեսքով: Այդպես, 2006թ. ընկերության դանյան բաժանմունքին շնորհվել է Ռրակի կառավարման Եվրոպական հիմնադրամի (European Foundation for Quality Management) պարգևը՝ հաշմանդամներին աշխատանքի տեղավորման և էկոլոգիական կայունության ապահովման բնագավառում ջանքերի համար: Ռրակի կառավարման Եվրոպական հիմնադրամը հանդիսանում է ոչ առևտրային ներկայացուցչական կազմակերպություն՝ գլխամասային գրասենյակով Բրյուսելում: Նրա գործունեության հիմնական նպատակն է՝ նպաստել բիզնեսի կատարելագործմանը, և նա նշում է ընկերությունների ջանքերը տարբեր բնագավառներում, այդ թվում՝ սոցիալ պատասխանատվության կորպորատիվ վարքագծի:

Հղումներ

- Grundfos ընկերության վեբ-կայքը: <http://grundfos.com>.
- Grundfos Sustainability Report 2009, [http://www.grundfos.com/web/grfosweb.nsf/Grafikopslag/sustainability_report_09/\\$file/Sustainability%20report%202009.pdf](http://www.grundfos.com/web/grfosweb.nsf/Grafikopslag/sustainability_report_09/$file/Sustainability%20report%202009.pdf).

Honda Motor

Honda Motor Co., Ltd.-ն մոտոցիկլերի խոշորագույն արտադրողն ու առաջատար ավտոմեքենաշինարարներից մեկն է աշխարհում՝ գլխամասային գրասենյակով ք. Տոկիոյում (Ճապոնիա): Honda ընկերությունների խումբը իր գործունեությունն է իրականացնում չորս սեգմենտներում. մոտոցիկլերի արտադրություն, ավտոմեքենաների արտադրություն, ֆինանսական ծառայություններ և ուժային այնպիսի ագրեգատների արտադրություն, ինչպիսիք են շարժիչները և գեներատորները: Honda խումբը ունի 67 գործարան Արգենտինայում, Բրազիլիայում, Վյետնամում, Հնդկաստանում, Իտալիայում, Կանադայում, Չինաստանում, Մեքսիկայում, Միացյալ Թագավորությունում, Միացյալ Նահանգներում, Թաիլանդում, Թուրքիայում և Ճապոնիայում: 2010թ. դրությամբ Honda խմբում ուներ 177 հազ. աշխատակիցներ և 390 դուստր ձեռնարկություններ 44 երկրներում: Նրա եկամուտը 2010թ. կազմեց 92,2 մլրդ ԱՄՆ դոլար:

Աշխատողների վարձումը և նրանց ամրապնդումը աշխատավայրում

“Honda-ի վարքագծի կանոններում” (Honda Conduct Guideline) շարադրված են այն հիմնական առժեքները, որոնց պետք է հավատարիմ մնան խմբի բոլոր ընկերությունները իրենց տնտեսական գործունեությունում: Այդ կանոններում կա խտրականություններին վերաբերվող բաժին, որտեղ ասվում է, որ Honda-ն բացառում է խտրականությունը “ծննդյան վայրի, քաղաքացիության, համոզմունքների, կրոնի, սեռի, ռասայի, էթնիկ ծագման, տարիքի, սահմանափակ ֆիզիկական կամ հոգեկան կարողությունների, հիվանդությունների, որոնց ժամանակ օրենքը նախատեսում է պաշտպանություն, զբաղմունքների, կրթության կամ սոցիալական կազմավիճակի” հատկանիշներով:

Honda խումբը արդեն շատ տարիների ընթացքում աշխատանք է առաջարկում հաշմանդամներին, հատկապես իր այնպիսի դուստր ձեռնարկություններում, ինչպիսիք են Honda Sun, Honda R&D Sun և Kibounosato Honda: Honda Sun ընկերությունը, որը մասնագիտանում է մոտոցիկլերի, ավտոմեքենաների և ուժային ագրեգատների արտադրությունում, ստեղծվել է 1981թ. հատուկ որպես մասնաճյուղ հաշմանդամներին աշխատանքի տեղավորման հնարավորությունների ընդլայնման և նրանց սոցիալական ինքնուրույնության բարձրացման համար: Այդ մասնաճյուղը հիմնադրվել է նրանից հետո, երբ Soichiro Honda ֆիրմայի հիմնողը տեսավ հաշմանդամների աշխատանքի հաջող օրինակը Japan Sun Industries սոցիալ ապահովության կորպորացիա իր այցի ժամանակ, որը աշխատանք է տրամադրում հաշմանդամություն ունեցող անձանց:

Honda Sun-ը դարձավ ֆիրմայի շատ դուստր ձեռնարկություններից առաջինը, որը ակտիվորեն զբաղվում է հաշմանդամների աշխատանքի տեղավորմամբ: 1985թ. Կումամոտո պրեֆեկտուրայի և ք. Մացուբասեյի (ներկայումս՝ քաղաք Ուկի) համատեղ ներդրումների շնորհիվ ստեղծվել է Kibounosato Honda ընկերությունը, որը դարձավ առաջին “երրորդ հատվածի ընկերությունը” ավտոմոբիլային արտադրությունում, որը սկսեց աշխատանքի ընդունել ծանր տեսակի հաշմանդամություն ունեցող անձանց: (Երրորդ հատվածի ընկերությունը ենթադրում է կորպորացիայի և ներդրումների առկայությունը պետական և մասնավոր հատվածների կողմից): Ծանր տեսակի հաշմանդամություն ունեցող անձանց համար աշխատանքի

տեղավորման հավելյալ հնարավորություններ բացվեցին 1992թ. Honda R&D Sun դուստր ընկերության բացման հետ, որը արտադրում և վաճառում է շարժիչների պատրաստվածքներ, տրանսպորտային սարքավորումներ և ավտոմատ նախագծման համակարգերի օգտագործմամբ գյուղատնտեսական մեքենաներ:

2008թ. Honda Sun-ը նշեց իր նոր գործարանի շինարարության ավարտը Հիդզիմաչիում (պրեֆեկտուրա Օիտա): Դրա շինարարության ժամանակ առանձնակի հաշվի են առնվել բոլոր աշխատակից-հաշմանդամների կարիքները, որոնց այդ նպատակով խնդրել էին նկարագրել, թե իրենց կարծիքով, ինչ է իրենից ներկայացնում միտոստ արտադրական միջավայրը: Նրանց պատասխանները հաշվի են առնվել նախագծման փուլում, ինչի արդյունքում նոր կառուցված գործարանը ստացվեց հարմարավետ ու մատչելի ինչպես առանց հաշմանդամության աշխատակիցների, այնպես էլ հաշմանդամների համար:

2009թ. դրությամբ հաշմանդամություն ունեին ճապոնիայում Honda-ի աշխատակիցների 2,07 տոկոսը, ինչը կազմում էր 986 մարդ: Աշխատակիցների վարձման իր փորձում Honda-ն գերազանցում է ճապոնական օրենսդրությամբ սահմանված 1,8 տոկոս նվազագույն քվոտան:

Արտադրանք և ծառայություններ

Սկսած 1975թ. Honda-ն թողարկում է հարմարվողական սարքերով ավտոմեքենաներ, որոնք օգնում են հաշմանդամներին դարոյալ ձեռք բերել շարժունակություն և կառավարել փոխադրամիջոցներով: 1976թ. հայտնվեց Honda Techmatic համակարգը, որը թեթևացրեց հաշմանդամների համար ավտոմեքենայի կառավարումը: Այդ համակարգում առկա են ձեռքով կառավարման լրացուցիչ մարմիններ, ձախ ոտքի համար արագացուցիչ պեդալ (նրանց համար, ում մոտ չի գործում կամ բացակայում է աջ ոտքը) և գնդաձև գրիչ, որը թույլ է տալիս մեկ ձեռքով կառավարել դեկը: Այդպիսի համակարգի շահագործման հարմարվողականությունը հնարավորություն է տալիս սպառողներին հարմարեցնել դրանք իրենց կարիքներին:

1981թ. մշակվել է Honda Franz համակարգը, որը թույլ է տալիս ոտքի և ձեռքի վնասվածքներով մարդկանց կառավարել ավտոմեքենան ոտքով վարելու մեխանիզմի միջոցով: Այն ժամանակ ճապոնական օրենսդրությունը չէր թույլատրում կառավարել ավտոմեքենայով վերին վերջույթների վնասվածքներ ունեցող անձանց: Honda կորպորացիան մյուս ավտոարտադրողների հետ միասին իրականացրեց համաճյուղային քարոզարշավ այդ դրության փոփոխման համար: Արդյունքում 1981թ. Ճանապարհային երթևեկության մասին օրենքը վերանայվեց:

Ներկայումս Honda-ն արտադրում է մի շարք ավտոմեքենաներ հատուկ կահավորված սահմանափակ ֆիզիկական կարողություններով մարդկանց նստելու և դուրս գալու համար: Այդպիսի ավտոմեքենաները ունեն թեքահարթակներ հաշմանդամների սայլակների մտնելու համար և լրացուցիչ տարածք սրահում՝ մասնավորապես գլխավերևում: Բացի դրանից, Honda-ն թողարկեց Monpal 4-ակնանի սկուտեր, որի կառավարման համար պետք չէ ունենալ վարորդական իրավունք և որը թույլ է տալիս քայլելու սահմանափակ կարողություններով մարդկանց ընդլայնել իրենց գործունեության շրջանակը:

Կորպորատիվ սոցիալական պատասխանատվություն

Յուրաքանչյուր տարի Honda-ն հրապարակում է սոցիալ-պատասխանատվության զարգացման հաշվետվությունը, որում ներկայացված են նրա ծրագրերը և գործունեությունը չորս հիմնական բնագավառներում. Արտադրանքի որակի և անվտանգության ապահովում, շրջակա միջավայրի պաշտպանություն, հասարակական գործունեություն և կառավարում: Հաշվետվության հասարակական գործունեությանը վերաբերվող բաժնում, ասվում է տարբեր ծրագրերի մասին, որոնք իրականացվում են հաճախորդների, մատակարարների, փայատերերի և գործընկերների հետ: 2009թ. Honda-ի գործընկերների մասնակցությամբ հիմնական նախագիծը կայանում էր աշխատակիցների անհատական առանձնահատկությունների հանդեպ հարգալից վերաբերմունքի սերմանման մեջ:

Բացի սոցիալ-պատասխանատվության զարգացման հաշվետվությունից, յուրաքանչյուր տարի Honda-ն հրապարակում է հաշվետվություն բարեգործական գործունեության մասին, որում ասվում է ընկերության հիմնական սկզբունքների և կարևորագույն նախաձեռնությունների մասին բարեգործության բնագավառում: Ընկերության հիմնական ջանքերը կենտրոնացվում են կրթության, շրջակա միջավայրի պաշտպանության, ճանապարհային երթևեկության անվտանգության ապահովման և հասարակության գործերում մասնակցության վրա, որին վերաբերվում է նաև աջակցությունը հաշմանդամներին:

Օրինակ, սկսած 1990թ. Ճապոնիայում Honda-ն հանդիսանում է Օիտա քաղաքում անցկացվող սայլակներով հաշմանդամների Միջազգային մարաթոնի հովանավոր: Այդ մարաթոնը դարձավ աշխարհում խոշորագույն մրցումը սայլակներով հաշմանդամների միջև:

Հաշմանդամների խնդիրների մասին տեղեկատվություն տարածելու համար Կորեայում Honda կորպորացիայի մասնաճյուղերը կազմակերպեցին **“Նվազախումբ”** անվանումով բարեգործական ակումբ: Այդ ակումբի գործունեության արդյունքներից մեկը դարձավ իրերի և գումարի հավաքագրումը ի օգուտ “Մինդուլյե” (Mindulre) մտավոր և ֆիզիկական խանգառումներով երեխաների տան համար:

Ավստրալիայում ֆիրման ստեղծեց “Հոնդա” հիմնադրամ (**Honda Foundation**), որը ֆինանսական աջակցություն է ցուցաբերում այն կազմակերպություններին, որոնք ծառայություններ են տրամադրում սոցիալապես անպաշտպան անձանց և հաշմանդամներին, ինչպես նաև կյանքի համար վտանգավոր խրոնիկական հիվանդություններով մարդկանց: Հիմնադրամը իր գործունեությունը իրականացնում է դիլերների կամավոր հանգանակությունների վրա, որոնք մտնում են կորպորացիայի ավստրալիական դիլերական ցանցի մեջ: Նոր Հարավային Ուելս նահանգում լսողության խանգառումներով մարդկանց ուսուցանման բնագավառում նրա կոնկրետ նախաձեռնություններից մեկը կապված է սարքերի մատակարարման հետ, որոնք կարելի է օգտագործել հեռուստահաղորդումներ դիտելու համար:

Այլ տեղեկատվություն

Honda խմբի մեջ մտնող Kibounosato ընկերության աշխատակից-հաշմանդամները արդեն երկար տարիներ շարունակ իրենց ակնառու աշխատանքի համար ստանում են Ճապոնիայի առողջապահության, աշխատանքի և սոցիալական ապահովման նախարարության ճանաչումը:

Հղումներ

- Honda ընկերության վեբ-կայքը: <http://world.honda.com>.
- Honda CSR Report 2009, http://world.honda.com/CSR/pdf/2009/e_csr09_all.pdf.
- Honda Philanthropy 2009 Global Initiatives, <http://world.honda.com/community/report/doc/Honda-Philanthropy-2009.pdf>.

IBM

International Business Machines Corporation (IBM)-ը իրենից ներկայացնում է բազմազգ համակարգչային-տեղնոլոգիական և խորհրդատվական կորպորացիա, որի գլխամասային գրասենյակը գտնվում է ք.Արմոնկում (ԱՄՆ, նահ. Նյու-Յորք): Իրականացնելով իր գործունեությունը հինգ սեգմենտներում. տեղնիկական խորհրդատվություն (Global Technology Services), բիզնես խորհրդատվություն консалтинг (Global Business Services), սարքավորումների արտադրություն (Systems and Technology Group), ծրագրային ապահովման մշակում (Software Group) և ֆինանսական ծառայություններ (Global Financing), IBM-ը հանդիսանում է խոշորագույն համակարգչային ընկերություն և համակարգի ինտեգրատոր աշխարհում: 2005թ. Lenovo ընկերությանը վաճառելով անհատական համակարգիչների արտադրության ստորաբաժանումը, IBM-ը կենտրոնացավ ենթակառուցվածքների սպասարկման, հոսթինգային և խորհրդատվական ծառայությունների վրա: Ընկերությունը, որում աշխատում է ավելի քան 399400 մարդ, սպասարկում է հաճախորդների 170 երկրներում: 2009թ. IBM-ի տարեկան եկամուտը կազմեց 95,8 մլրդ ԱՄՆ դոլար:

Աշխատողների վարձումը և նրանց ամրապնդումը աշխատավայրում

IBM ընկերությունը իր մի շարք ծրագրային փաստաթղթերում ներառել է դրույթ խտրականության բացառման մասին, որում հիշատակվում են նաև հաշմանդամները: Դրանցից են, օրինակ. նրանք, որոնք սահմանում են աշխատուժի դիվերսիֆիկացման քաղաքականությունը (Workforce Diversity Policy), աշխատանքային հարաբերությունների գլոբալ ստանդարտները (Global Employment Standards Policy), գործնական հարաբերությունների դիվերսիֆիկացիայի քաղաքականությունը (Diverse Business Relationships Policy) և մատակարարների վարքագծի սկզբունքները (Supplier Conduct Principles): Այդպիսով, IBM-ի աշխատանքային հարաբերությունների Գլոբալ ստանդարտներում նշվում է, որ “աշխատանքի ընդունելիս, ծառայողական առաջխաղացման, աշխատակցի աշխատանքի վարձատրման ժամանակ, ինչպես նաև վարձելու իր պրակտիկայում ընկերությունը չի թույլատրում խտրականություններ ռասայի, մաշկի գույնի, կրոնի, քաղաքացիության, սոցիալական և էթնիկ ծագման, սեռական կողմնորոշման, սեռի, գենդերային ինքնանույնականացման և ինքնաարտահայտման, ընտանեկան դրության, հղիության, քաղաքական պատկանելիության, հաշմանդամության և վետերանի կարգավիճակի հատկանիշերով ”: Բացի դրանից, փաստաթղթում, որը սահմանում է աշխատուժի դիվերսիֆիկացման քաղաքականությունը, ընդգծվում է, որ ընկերությունը համապատասխան ձևով կհարմարեցնի աշխատանքային տեղերը, որպեսզի այնտեղ հաջողությամբ կարողանան աշխատել հաշմանդամություն ունեցող որակավորված աշխատակիցներ:

Այդպիսի քաղաքականության իրականացման համար IBM-ը հիմնել է խելամիտ հարմարեցման համար կենտրոնական հիմնադրամ, որպեսզի վճարի աշխատանքային տեղերի ստանդարտ սարքավորանքի ցանքի մեջ չմտնող հարմարեցման սարքավորումների ծախսերը, ինչպես նաև ապահովի ուրիշ այնպիսի հարմարություններ, ինչպիսիք են. հատուկ տրանսպորտային միջոցները և թարգմանիչների ծառայությունները:

Աշխատուժի բազմազանության ապահովման առաջին փորձերը և հնարավորությունների հավասարությունը IBM-ը ձեռնարկել է շատ ավելի շուտ, քան հայտնվել է չխտրականության մասին օրենքը -1899թ., երբ նա աշխատանքի ընդունեց սևամորթ մեկ տղամարդու և երեք կանանց: 1914թ. IBM-ը առաջին անգամ աշխատանքի տեղավորեց հաշմանդամություն ունեցող աշխատակցի և դրանից հետո սկսեց աշխատանքի վերցնել Առաջին համաշխարհային պատերազմի հաշմանդամներին: Այդ ժամանակվանից ընկերությունը մշակել և իրականացրել է բազմաթիվ տարբեր ծրագրեր՝ ուղղված ամենատարբեր խմբերի ներկայացուցիչների համար բաց աշխատանքային կոլեկտիվների ձևավորմանը: Այդպես, 1943թ. IBM-ը Նյու-Յորքում ստեղծել է ուսումնական կենտրոն 600 հաշմանդամների համար, իսկ 1972թ. ամերիկյան կառավարության և մի շարք ոչ պետական կազմակերպությունների մասնակցությամբ բացեց **համակարգչային ծրագրավորման դասընթացներ սահմանափակ ֆիզիկական կարողություններով անձանց համար**, որպեսզի ուսուցանել և աշխատանքի տեղավորել լուրջ ֆիզիկական խանգառումներով մարդկանց որպես սկզբնական մակարդակի ծրագրավորողներ:

Միջյալ Նահանգներում հաշմանդամություն ունեցող աշխատակիցների ներկայացուցչականության բարձրացման համար IBM ընկերությունը իրականացնում է **Project Able («Մենք կարող ենք»)** անվանումով նախագիծը: Ընկերությունը իրականացնում է աշխատանք փնտրող հաշմանդամների ակտիվ հավաքագրում՝ կապեր հաստատելով մասնագիտական վերապատրաստման և զբաղվածության տարբեր կազակերպությունների հետ: Այդպիսով IBM-ը ստեղծում է հաշմանդամների հետաքրքրությունների պաշտպանության մի ամբողջ ցանց: Project Able նախագծի շրջանակներում Գիտության զարգացմանը նպաստող ամերիկյան ասոցիացիայի և նրա Entry Point («Մուտքի կետ») ծրագրի մասնակցությամբ ընկերությունը նույնպես տրամադրում է փորձաշրջանի հնարավորություն նախադիպլոմային և հետդիպլոմային հաշմանդամություն ունեցող ուսանողներին, որոնք զբաղվում են գիտական հետազոտություններով, ինֆորմատիկայով, տեխնոլոգիաներով, կոնստրուկտորական մշակումներով և մաթեմատիկայով: Այդ ուսանողների համար ընտրում են փորձառու ղեկավար-խնամողներ IBM-ի անձնակազմից և տրամադրում են օժանդակ սարքավորումներ աշխատանքի թեթևացման համար:

IBM-ի հաստատությունները ամբողջ աշխարհում տարբեր ծրագրերի օգնությամբ վարում են հաշմանդամություն ունեցող իրենց աշխատակիցների քանակի ավելացման ակտիվ քաղաքականություն: Օրինակ, ընկերության ավստրալիական բաժանմունքը հաշմանդամություն ունեցող որակավորված մասնագետներ ընտրելու և վարձելու համար սերտ գործարարային հարաբերություններ է հաստատել Հաշմանդամներին աշխատանքի տեղավորման ազգային գործակալության (National Disability Recruitment Agency), ավստրալիական "Հաշմանդամների աշխատանքը" (Disability WORKS Australia) բարեգործական կազմակերպության և հաշմանդամության հարցերով ավստրալիական գործատուների կազմակերպությունների ցանցի (Australian Employers' Network on Disability) հետ: IBM-ի կանադական բաշանմունքում գործում է **Հաշմանդամների կարողությունների ընդլայնման ցանցային խումբը (People Enablement Network Group focused on Persons with DisAbilities)**, որը ապահովում է հրահանգավորողներին և մենթորներին և օգնում է հաշմանդամություն ունեցող աշխատակիցներին բարձրացնել իրենց մասնագիտական պատրաստվածության մակարդակը:

Աշխատակիցների հաջող վարձման և աշխատավայրում նրանց ամրապնդումը ապահովելու համար IBM-ը իր կադրերի գծով մասնագետների, մենեջերների և այլ աշխատակիցների համար անցկացնում է տեղեկատվական-բացատրական աշխատանք հաշմանդամների աշխատանքի հարցերի շուրջ:

IBM ընկերությունում գործում է **մատակարարների դիվերսիֆիկացման ծրագիրը (Supply Chain Diversity Program)**, որի նպատակն է գնումներ կատարելու հնարավորություն տալ այն խմբերի ներկայացուցիչներին, որոնք ավանդաբար մնացել են տնտեսական գործունեության հիմնական իրադարձություններից դուրս, եթե նրանք առաջարկում են արտադրանք կամ ծառայություն, որոնք ի վիճակի են բարձրացնել վերջնական արտադրանքի առժեքը: Շնորհիվ դրան, IBM-ը համագործակցում է ամենատարբեր խմբերի ներկայացուցիչներին, այդ թվում նաև հաշմանդամներին, պատկանող ձեռնարկությունների հետ:

Արտադրանք և ծառայություններ

Երկար տարիներ շարունակ IBM-ը ակտիվորեն հաշվի է առնում հաշմանդամների կարիքները ինչպես արտադրանքի մշակման, այնպես էլ ծառայությունների տրամադրման ժամանակ՝ դրա համար փնտրելով համապատասխան տեխնոլոգիական լուծումներ: 1975թ. նա մշակել է հատուկ տպիչ (printer) Բրայլի շրիֆտով տպելու համար (Model 1403), 1980թ. սկսեց արտադրել «խոսող» տպող սարքեր կույրերի համար, իսկ 1981թ. ստեղծեց «խոսող» տեսատերմինալ: 1995թ. ստեղծվել է **Հաշմանդամների համար բազմազանության ղեկավարող խումբ (Executive Diversity Task Force for People with Disabilities)**, որի խնդիրն էր նորամուծությունների ներդրումը օժանդակ սարքավորումների մշակման գործընթացի մեջ և օգնության ցուցաբերում հաճախորդներին և գործարար գործընկերներին հաշմանդամների համար մատչելի տեխնոլոգիաների և արտադրանքի կիրառման հարցում: Ընկերությունը համարում է, որ հաշմանդամների համար մատչելի արտադրանք արտադրելու մտահղացման շնորհիվ նա ստացել է աննախադեպ հնարավորություններ իր ձեռնարկատիրական գործունեության ընդլայնման և առանձնանալ մրցակիցների ֆոնի վրա:

1999թ. IBM-ի տնօրենների խորհուրդը համակարգեց հաշմանդամների համար մատչելի արտադրանքի վերաբերյալ ստանդարտները՝ հաստատելով **«Կորպորատիվ հրահանգ 162» (Corporation Instruction 162)**, որը պաշտոնադրում էր գնահատել բոլոր նոր արտադրանքները իրենց մատչելիության բնութագրերի տեսակետից: Դրա արդյունքում, այժմ ընկերությունը սկսեց հաշվի առնել այդ բնութագրերը արդեն արտադրանքի մշակման սկզբնական փուլում և ապա իրականացնում է դրանս գնահատումը կարևոր միջանկյալ փուլերում: «Կորպորատիվ հրահանգ 162» -ի գործողությունը տարածվում է ոչ միայն IBM-ի բոլոր արտադրանքների վրա, այլ և դուստր ձեռնարկությունների կողմից արտադրվող արտադրանքի վրա: Հաշմանդամների համար մատչելիությունը դարձավ կարևորագույն չափանիշ, որով ուղղորդվում է IBM-ը արտադրողների և մատակարարների ընտրության ժամանակ և անհրաժեշտ պայման երրորդ կողմերից բաղադրիչներ ձեռք բերելու ժամանակ:

Բացի հաշմանդամների համար մատչելի արտադրանք պատրաստելուց, IBM-ը խորհրդատվական ծառայություններ է տրամադրում այն ընկերություններին, որոնք նույնպես ձգտում են դարձնել իրենց արտադրանքը և ծառայությունները մատչելի հաշմանդամություն

ունեցող մարդկանց համար: Համապատասխան **ընկերության խորհրդատվական խումբը (IBM Accessibility Services)** օգնում է իր հաճախորդներին հասկանալ այն օգուտները, որոնք կարելի է ստանալ հաշմանդամների կարիքների ճիշտ հաշվառումից: Այդ ծառայությունը նույնպես նպաստում է IBM-ի կողմից ընդունված մատչելիության հայեցակարգի ներդրմանը արտադրանքի մշակման գործընթացում և մշակում է խոչընդոտների վերացմանը և հաշմանդամություն ունեցող մարդկանց կարողությունների ընդլայնմանը օգնող տեխնոլոգիաներ:

2000թ. գիտահետազոտական աշխատանքների իր ծրագրի շրջանակներում IBM-ը ստեղծել է **Մարդկային կարողությունների ընդլայնման և աչտադրանքի մատչելիության բարձրագույն կենտրոն (IBM Human Ability and Accessibility Center):** Այդ կենտրոնի նպատակն է՝ մշակել այլ ֆորմատի տեղեկատվական տեխնիկա և տեղեկատվության ներկայացման նոր ձևեր, ավելի մատչելի տեսողության, ընկալման և շարժական կարողությունների խանգառումներով մարդկանց համար՝ գիտահետազոտական մեթոդների կիրառման և ծրագրային լուծումների ներդրման միջոցով: Կենտրոնը ունի յոթ բաժանմունքներ. Ավստրալիայում, Բրազիլիայում, Եվրոպայում, Հնդկաստանում, Չինաստանում, Միացյալ Նահանգներում և Ճապոնիայում:

Կորպորատիվ սոցիալական պատասխանատվություն

IBM-ի տարեկան **կորպորատիվ պատասխանատվության** հաշվետվությունը (**Corporate Responsibility Report**), որում ասվում է ընկերության գերակայությունների և նրա առավել կարևոր գործողությունների մասին, որոնք արտավորում են կորպորատիվ քաղաքացիական դիրքորոշումը, ներառում է իր մեջ վեց հիմնական բաժիններ՝ նվիրված, համապատասխան, աշխատակիցների հետ հարաբերություններին, տեղական հասարակության հետ հարաբերություններին, շրջակա միջավայրի պաշտպանությանը, մատակարարների պատասխանատվությանը, կառավարման որակին և պետական քաղաքականությանը: 2008թ. այդպիսի վերջին հաշվետվությունում նշվում են ջանքերը, որոնք ձեռնարկվում են ընկերության կողմից իրենց աշխատակից-հաշմանդամների աշխատանքային պայմանների բարելավման համար **Accessible Workplace Connection** հատուկ վեբ-հավելման օգնությամբ, որը պարզեցնում և կարգավորում է աշխատատեղերը հարմարեցնող սարքավորումների համար հայտ ներկայացնելու գործընթացը (օրինակ, համակարգչային սարքավորումներ էկրանի պարունակության բարձրաձայնման համար և системы ввода субтитров հեռակոնֆերանսների համար):

IBM-ի սոցիալ-պատասխանատվության գործունեության ծրագիրը ներառում է իր մեջ այն միջոցների առաջխաղացումը, որոնք ուղղված են սոցիալական խնդիրների լուծմանը սերտ համագործակցության միջոցով կառավարությունների, գլոբալ և տեղական մակարդակներում կարգավորող և նորմավորող մարմինների հետ: Ընկերությունը իրականացնում է ակտիվ գործունեություն բազմաթիվ կարգավորող կազմակերպություններում, որոնք սահմանում են հաշմանդամների համար մատչելի արտադրանքի և ծառայությունների ստանդարտներ: Օրինակ, IBM-ի ներկայացուցիչը զբաղեցնում էր այն կոմիտեի նախագահի տեղակալի պաշտոնը, որը օգնում էր մշակել Հաշմանդամների վերականգնողության մասին օրենքի էլեկտրոնային և տեղեկատվական տեխնիկային վերաբերվող 1998թ փոփոխությունների 508 բաժինը: Օրենքը ոչ միայն պահանջում է, որ ԱՄՆ բոլոր ֆեդերալ գերատեսչությունները

ապահովեն իրենց տեղեկատվական տեխնիկայի մատչելիությունը հաշմանդամություն ունեցող իր սեփական աշխատակիցների և հաճախորդների համար, այլ նաև ֆեդերալ ծառայողներին և հասարակության ներկայացուցիչներին տալիս է իրավունք հայցեր ներկայացնել այն դեպքերում, երբ կառավարական հաստատությունը չի տալիս հաշմանդամներին հնարավորություն օգտվել տեղեկատվությունից և տվյալներից, որոնցից օգտվում է ամբողջ բնակչությունը: Բացի դրանից, IBM-ը հանդիսանում է հիմնադիր-անդամը և հովանավորը Հաշմանդամների համար դեպի ցանց մուտքի նախաձեռնման ծրագրի (Web Accessibility Initiative), որը իրականացվում է Համացանցի կոնսորցիումի (World Wide Web Consortium) կողմից, և շարունակում է առաջատար դեր խաղալ այդ ծրագրի Ղեկավարող խորհրդի աշխատանքում, ինչպես նաև աշխատանքային խմբերի աշխատանքում, որոնք մշակում են առաջարկություններ Ինտերնետային բովանդակության մատչելիության ապահովման, վեբ-էջերի ստեղծման ծրագրերի և «օգտվողի գործակալի» (user agent) համար: Ի հավելում դրանց, IBM-ը հանդես է գալիս մատչելիության բաց և համատեղելի ստանդարտների ներդրմամբ՝ օգտվելով Համացանցի կոնսորցիումի և ստանդարտիզացման այլ կազմակերպությունների և ավելի քան 20 ամերիկյան և միջազգային խմբեր ներառող ճյուղային խմբերի անդամի իր դիրքից:

IBM-ի կորպորատիվ քաղաքացիական դիրքորոշումը արտացոլող աշխատանքների զգալի մասը կազմում է նրա գրանտների ծրագիրը՝ ուղղված աջակցմանը կրթության, աշխատակիցների մասնագիտական վերապատրաստման, արվեստի և մշակույթի զարգացման, շրջակա միջավայրի պաշտպանության և կարիքավոր տեղական միավորումներին օգնության ցուցաբերման բնագավառներում ջանքերին: Բազմաթիվ իրականացվող ծրագրերից առանձնանում է **accessibilityWorks** ծրագիրը, որի շրջանակներում IBM ընկերությունը նվիրաբերում է տարբեր երկրներում համապատասխան ոչ առևտրային կազմակերպություններին և դպրոցներին իր ծրագրային հավելումները, որպեսզի դրանք հարձնել մուտքը դեպի համացանց տարեց մարդկանց, հաշմանդամների և հատուկ ուսումնական հաստատությունների աշակերտների համար: Նմանատիպ գրանտեր են ստացել մոտ 200 կազմակերպություններ 28 երկրներում:

Այլ տեղեկատվություն

Վերջին տասնամյակի ընթացքում IBM ընկերության գործունեությունը՝ ուղղված հաշմանդամներին աջակցմանը, առանձնակի նշվել է այնպիսի բնագավառներում, ինչպիսիք են. աշխատանքի տեղավորումը, միջոցների և ռազմավարության մշակումը, նոր արտադրանքների ստեղծումը:

Աշխատակիցների վարձելու օրինակելի պրակտիկայի համար IBM ընկերությունը առժանացել է “Նոր ազատության նախաձեռնություն” մրցանակի (New Freedom Initiative Award) ԱՄՆ-ում (2003թ.), “Հաշմանդամներին օգնության համար” (People with Disabilities Award) պարգևի Իստին քաղ. քաղաքապետարանի կողմից (2006թ.), “Տարվա գործատու” կոչմանը, որը շնորհվում է Ավստրալիայի վարչապետի կողմից (1998 և 2002 թ.թ.), “Տարվա գործատու” գլխավոր մրցանակի (Large Employer of the Year Award) ԱՄՆ-ի Նախագահին կից Հաշմանդամների աշխատանքի տեղավորման Կոմիտեի կողմից (1998թ.) և բազմաթիվ այլ պարգևների: Համապատասխան միջոցների և ռազմավարության մշակման համար IBM ընկերությունը ստացել է “Ամերիկացի-

հաշմանդամների մասին” օրենքով հիմնված “Արծիվ” (Eagle Award) պարգևը (2007թ.) ի նշան նրա առաջատար դերի ճանաչման դեպի տեխնոլոգիաներ մուտքի ընդլայնման այնպիսի նախագծերի ստեղծմանը, ինչպիսիք են. Համացանցի Կոնսորցիումը (World Wide Web Consortium) և Հաշմանդամների համար դեպի Ցանց մուտքի կազմակերպման ծրագիրը (Web Accessibility Initiative): Բացի դրանից, IBM-ի հնդկական բաժանմունքը ստացել է Հելեն Կելերի մրցանակը (2006թ.)՝ հիմնադրված “Հաշմանդամների աշխատանքի տեղավորման աջակցման ազգային կենտրոնի” (National Centre for Promotion of Employment for Disabled People - NCPEDP) և Shell ընկերության կողմից հաշմանդամների աշխատանքի տեղավորման համար հավասար իրավունքների և հնարավորությունների ապահովման ռազմավարության և գործնական միջոցների մշակման համար: Վերջապես, նոր արտադրանքների մշակման համար IBM ընկերությունը առժանացել է “Մուտքի ընդլայնման համար” (Access Award) պարգևին՝ կուրերի ամերիկյան հիմնադրամի կողմից (2004թ.), որը նշել է նրա առժանիքները իր արտադրության և ծառայությունների մատչելիության ընդլայնման գործում, ինչպես նաև “Հասարակական գործունեության համար” մրցանակը ք.Նյու-Յորքի քաղաքապետարանի կողմից (New York Mayoral Advocacy Award) (2006թ.):

Հղումներ

- IBM ընկերության վեբ-կայք: <http://www.ibm.com>.
- Մարդկային կարողությունների ընդլայնման և IBM արտադրանքի մատչելիության բարձրացման կենտրոնի (IBM Human Ability and Accessibility Center) վեբ-կայք: <http://ibm.com/able>.
- IBM 2008 Corporate Responsibility Report, http://www.ibm.com/ibm/responsibility/ibm_crr_downloads/pdf/2008_IBMCRR_FullReport.pdf.

Kyobo Life Insurance

Kyobo Life Insurance, որի գլխամասային գրասենյակը գտնվում է հարավկորեական Կյոնգհոդո նահանգում (Մեուլից ոչ հեռու), հանդիսանում է կյանքի ապահովագրման խոշորագույն ընկերությունն Հարավային Կորեայում: Ընկերության կյանքի ապահովագրման և ակտիվների կառավարման ծառայություններից օգտվում են ավելի քան 10 մլն. պոլիսներ կրողներ: Ընկերության ապահովագրման արտադրանքները ներառում են իրենց մեջ կյանքի և առողջության ավանդական ապահովագրությունը, անաշխատունակության, ինչպես նաև ֆիզիկական և իրավաբանական անձանց կենսաթոշակային ապահովագրությունը: Բացի դրանից, նա իրականացնում է մասնավոր և հիփոթեքային վարկավորում: 2008թ. **Kyobo Life Insurance-ում** առկա էր 4128 լրիվ զբաղվածությամբ աշխատակիցներ, իսկ նրա տարեկան եկամուտը՝ ըստ ընկերության կողմից ներկայացված տվյալների, կազմեց մոտավորապես 12750 մլն ԱՄՆ դոլար:

Աշխատողների վարձումը և նրանց ամրագրումը աշխատավայրում

Աշխատակիցներին աշխատանքի ընդունելու քաղաքականությունը սահմանող Kyobo-ի փաստաթղթերում գոյություն չունի հատուկ դրույք անխտրականության և հնարավորությունների հավասարության վերաբերյալ: Այնուհանդերձ, աշխատանքի ընդունելու հարցերի լուծման ժամանակ ընկերությունը ձգտում է հավաքագրել առավել հարմար թեկնածուների նրանց անձնական կարողությունների հիման վրա և բացառում է խտրականությունները հաշմանդամության կամ որևէ այլ հատկանիշերով: Բացի դրանից, աշխատանքի ընդունելու ընկերության պրակտիկայում արտացոլվում է նրա կորպորատիվ գաղափարախոսությունը, որը նախատեսում է աջակցումը մարդկանց դժվարությունների և զրկանքների ժամանակ, որպեսզի նրանք չկորցնեն հույսերը և չհուսալքվեն: Այդպիսի գաղափարախոսությունը նպաստում է ընկերության ղեկավարության ձգտմանը ինտեգրելու իր աշխատուժի կազմում հաշմանդամների և այլ խմբերի ներկայացուցիչների, որոնք հանդիպում են արգելքների զբաղվածության ճանապարհին:

Այդ նպատակով Kyobo ընկերությունը 2003թ. հաստատել է գործընկերային հարաբերություններ Հաշմանդամներին աշխատանքի տեղավորման կորեական գործակալության հետ (**Korea Employment Agency for the Disabled – KEAD**) (նախկին անվանումը՝ Հաշմանդամներին աշխատանքի տեղավորման առաջխաղացման կորեական գործակալություն) – պետական կազմակերպության հետ, որը իր ծառայությունների որակի բարձրացման համար ապահովում է մասնագիտական վերապատրաստում և իրականացնում է համագործակցությունը տեղական համայնքների հետ: Այդ գործարարության արդյունքում Kyobo-ն ընդունել և շարունակում է ընդունել աշխատանքի հաշմանդամների՝ աշխատելու համար իր կողմ-կենտրոնում և այլ տեսակի աշխատանքներ կատարելու համար, կապված տեղեկատվական տեխնոլոգիաների օգտագործման հետ: Քանի որ կողմ-կենտրոնը ընկերությունում զբաղեցնում բավականին նկատելի տեղ, այն համարեց նշված գործակալության միջոցով ընտրված հաշմանդամներին աշխատանքի տեղավորելու համար իդեալական նախնական վայր: Վաճառքի ապահովման տեսակետից կողմ-կենտրոնը ունի նույնքան կարևոր նշանակություն, որքան և 20 հազ. ֆինանսական պլանավորման գծով մասնագետները, որ աշխատում են ընկերության համար:

Սկզբնական շրջանում 2003թ. կոլլ-կենտրոնում օպերատորի պաշտոնի են ընդունել տաս կին-հաշմանդամի, ներառյալ չորսը հաշմանդամության ծանր ձևով: Ավելի ուշ այդ նույն թվականին աշխատանքի են ընդունել ևս քսան այդպիսի կանանց: Քանի որ հաճախորդները կին-գործակալներին տալիս էին ավելի բարձր սպառողական գնահատական, ընկերությունը սկսեց հատուկ ընտրել իգական սեռի հաշմանդամներին աշխատանքի ընդունելու համար: Նոր աշխատողների հետ հաջողված փորձը մղեց Kyobo-ին տարածել այս պրակտիկա նաև տեղեկատվական տեխնոլոգիաների վրա, ուր աշխատանքի ընդունեցին երկու հաշմանդամի: 2005թ.կոլլ-կենտրոն աշխատանքի ընդունեցին ևս վեց կանանց, և ընկերությունը որոշեց դիվերսիֆիկացնել իր չափազանց “կանացի” անձնակազմը՝ աշխատանքի ընդունելով հինգ տղամարդ-հաշմանդամի: 2008թ. Kyobo-ն աշխատանքի ընդունեց տեսողության խանգարումով չորս աշխատակցի, որոնք՝ լինելով դիպլոմավորված բժիշկ, հանդես եկան “առողջության պահպանների” նոր որակում և մերսում էին ընկերության ծառայողներին:

Ներկայումս Kyobo-ում աշխատում են 55 հաշմանդամներ, որոնցից 14-ը ունեն հաշմանդամության ծանր ձև: Ընկերությունը պլանավորում է ընդլայնել աշխատանքի ընդունելու նման պրակտիկան և հետագայում նպաստել սահմանափակ կարողություններով անձանց աշխատանքի տեղավորմանը իր այլ ստորաբաժանումներում, օրինակ ապահովագրության գրանցման բաժնում:

Աշխատակից-հաշմանդամների, հատկապես ծանր տեսակի հաշմանդամություն ունեցող անձանց համար ընկերությունը ներդնում է անհրաժեշտ հարմարեցման տարբեր ուղղումներ: Դրանց են վերաբերվում. Մուտքի մոտ կայանատեղման ապահովումը, հատուկ զուգարանների և հաշմանդամների սայլակների համար թեքահարթակների պատրաստում, օժանդակ սարքերի տրամադրում և աշխատավայրի համապատասխան հարմարեցում: Բացի դրանից, յուրաքանչյուր հաշմանդամին կցվում է խնամող ուղղորդող ավագ աշխատակիցների թվից, որը օգնում է յուրացնել ծառայողական պարտականությունները և հարմարվել նոր աշխատավայրին: Առաջացող հարցերի և խնդիրների քննարկման և բարենպաստ աշխատանքային մթնոլորտ պահպանելու համար կոլլ-կենտրոնի տնօրենը յուրաքանչյուր եռամսյակ կազմակերպում է հանդիպումներ իր աշխատակից-հաշմանդամների հետ:

Բացի դրանից, ընկերությունը աշխատում է հոգալ այն մասին, որ նրա աշխատակից-հաշմանդամները ապրեն աշխատանքի վայրի հարևանությամբ իրենց համար հարմար տներում: Սովորաբար բնակարաններ են տրամադրվում երկրի գյուղական շրջաններից եկած աշխատակիցներին: Սակայն՝ գիտակցելով այն դժվարությունները, որոնց հանդիպում են ամեն օր քաղաքում ապրող իրենց աշխատակից-հաշմանդամները աշխատանքի ուղևորվելիս, այդ կարգի աշխատակիցներին ընկերությունը նույնպես տվեց ծառայողական բնակարաններ ստանալու իրավունք: 2004թ. Kyobo-ն վարձեց բնակելի տարածքներ կոլլ-կենտրոնի հարևանությամբ և վերանորոգեց դրանք՝ հաշվի առնելով իրենց աշխատակից-հաշմանդամների կարիքները, որոնք ապրում են այդ բնակարաններում առանց հարկերի վճարման, առանց վարձի, հոսանքի, ջրի և այլ կոմունալ ծառայությունների համար վճարման:

Արտադրանք և ծառայություններ

Հոգաձույթները հաշմանդամների հանդեպ արտահայտվում է հիմնականում Kyobo-ի արտադրանքում: Ընկերությունը առաջարկում է արտադրանքի լայն ընտրանի

հաշմանդամություն ունեցող մարդկանց համար, ինչը բնորոշ է Կորեայի ոչ բուրբ ապահովագրական ընկերությունների համար: Բացի դրանից, նա առաջարկում է հասույթների ապահովագրում անաշխատունակության դեպքերում, որը պահպանում է աշխատանքային հասույթը շահավետ ձեռք բերողին ռիսկից, այն կորցնելու հաշմանդամ դառնալու դեպքում և աշխատանքային գործնությունը անհարիր շարունակելու դեպքում: Դառնալով հաշմանդամ ապահովագրված անձը ստանում է 60% իր առաջվա աշխատավարձի որպես ամենամյա ապահովագրական վճար:

Կորպորատիվ սոցիալական պատասխանատվություն

Սոցիալական պատասխանատվության գործնության ինֆորմացիան ներկայացված է ընկերության ամենամյա սոցիալ – զարգացման ներդրումների մասին հաշվետվությունում (**Social Contribution Report**), որից առաջինը հարապարակվեց 2005 թվականին: Այս հաշվետվություններում նկարագրվում է ամենատարբեր միջոցառումների մասին, որոնք իրականացվել են ի շահ հասարակության, օրինակ՝ ընկերության ծառայություններից կազմված կամավորների մասին և այն փոխանցումները, որը կատարել է Kyobo երեխաների, մեծահասակ մարդկանց, հաշմանդամների համար:

2007թ. Kyobo կազմակերպեց երեքօրյա ճամբար **“Անտառը և մենք”** անվանումով միաժամանակ 60 առողջ և 60 տեսողական խնդիրներ ունեցող երեխաների համար: Այս միջոցառման խնդիրն էր, որպեսզի ստեղծվի մի իրադրություն, որտեղ մասնակիցները հնարավորություն ունենան մեկը – մյուսից մի օգտակար բան սովորելու: Ճամբարը թույլ տվեց առողջ մասնակիցներին հասկանալու, ինչպես են զգում իրենց հասակակից – հաշմանդամները և ինչ խնդիրների են առնչվում: Իսկ տեսողական խնդիրներ ունեցող երեխաները շատ բան հասկացան նորը անտառի և վայրի բնության մասին իրենց հասակակիցներից:

Kyobo ծառայողները նույնպես մասնակցում են տարբեր աջակցման հասարակական ծրագրերին, որոնք աշխատում են հաշմանդամների հետ:

Օրինակ, ընկերությունում գործող **“Պրեմիեր լիդեր ֆինանսական ցուցանիշներով Ակումբի”** անդամները 2007թ. հովանավորում են **“Հանբիտ” (Hanbit)** նվազախմբին: Այս նվազախումբը, որը ստեղծել է Kyobo-ն և համերգային ընկերություն **“Հանբիտ”-ը** (ոչ կոմերցիոն ընկերություն, որը աջակցում է երաժիշտներին տեսողական խնդիրներով) ներկայացնում է իրենից պրոֆեսիոնալ կոլեկտիվ – հաշմանդամների: 2009 թվականին Kyobo նվիրաբերեց նվազախմբին 84 մլն կորեական վոն (75 հազար USD) կազմակերպելու համերգներ և այլ նպատակների համար:

2004թ. ոչ կառավարական **“Կորեական Հիմնադրամ համագործակցության համար” կազմակերպության (Korea Foundation for Working Together)** և երկրի կառավարության աջակցությամբ Kyobo ընկերությունը ստեղծեց առաջինը Հարավային Կորեայում սոցիալական ձեռնարկություն **“Դասոմի Հիմնադրամ” (Dasomi Foundation):**

“Դասոմի Հիմնադրամ” ներկայացնում է բուժքույրերի ծառայություն սոցիալապես անպաշտպան հիվանդներին, այդ թվում հաշմանդամներին – անվճար:

Այլ տեղեկատվություն

2004թ. սոցիալական զարգացման մեջ ներդրումների համար (այդ թվում հաշմանդամներին իր կորպորատիվ ընտանիքում ինտեգրելու) Kyobo ստացավ **“կորեական ընկերություն, որը առաջացնում է հիացմունք”** կոչումը կորեայի խորհրդատվական կառավարում Ասոցիացիայի կողմից:

Բացի դրանից, 2006թ. Աշխատանքի նախարարությունը Kyobo ընկերությանը հանձնեց **“Իսկական ընկերություն” (True Company Award)** պարգև իր օրինակելի քաղաքականության համար հաշմանդամներին աշխատանքի տեղավորման ոլորտում:

Հղումներ

- Կազմակերպության վեբ-կայքը՝ <http://www.kyobo.co.kr>.
- EmployAbility: A resource guide on disability for employers in Asia and the Pacific, 2007, International Labour Office (ILO), http://www.ilo.org/skills/what/pubs/lang--en/docName--WCMS_103320/index.htm.
- True company: Large Korean Enterprise and the Employment Promotion Agreement for Persons with Disabilities, 2006, Korea Employment Agency for the Disabled, [https://kead.or.kr/uploads/20091120151800Casebook_InternationalEdition_final\(080325\).pdf](https://kead.or.kr/uploads/20091120151800Casebook_InternationalEdition_final(080325).pdf).

Manpower

Manpower Inc. ընկերությունը, որի գլխամասային գրասենյակը գտնվում է Միլուոկի քաղաքում (ԱՄՆ, Վիսկոնսին նահանգ), զբաղվում է կադրային ապահովության բնագավառում նորարարական լուծումների մշակմամբ: Այն գործատուներին առաջարկում է ծառայությունների և զբաղվածության ու գործարար ակտիվության ամբողջական ցիկլի լուծումների լայն տեսականի, ներառյալ, աշխատակազմի հավաքագրումը մշտական, ժամանակավոր և պայմանագրային աշխատանքի, աշխատողների գնահատումն ու ընտրությունը, իրենց ուսուցումը, աշխատանքից ազատվածների աշխատանքի տեղավորումը, ատթորսինգ (կողմնակի կատարողների ներգրավում) և խորհրդատվություն: Ունենալով 82 երկրում և տարածաշրջաններում 4 հազար ներկայացուցչությունից և 28 հազ. աշխատակցից բաղկացած լայնածավալ ցանց, Manpower ընկերությունը յուրաքանչյուր տարի սպասարկում է 400 հազ. հաճախորդ: Ընկերությունը գործում է հինգ բրենդերի անունների տակ. Manpower, Manpower Professional, Elan, Jefferson Wells և Right Management: 2009 թվականին ընկերության տարեկան եկամուտը կազմել է 16 մլրդ. ԱՄՆ դոլար:

Աշխատանքի ընդունումը և նրանց ամրացումը աշխատատեղում

Manpower-ը գործատու է, որը հավատարիմ է հավասարհնարավորությունների սկզբունքին և լուծում է աշխատանքի ընդունման բոլոր հարցերը, ելնելով թեկնածուների գործարար հմտություններից: **Աշխատանքի տեղավորման հավասար հնարավորությունների քաղաքականությունը**, որը ընդունված է ընկերության կողմից, աստղը է, որ այն «չի թույլատրում ցանկացած անձի նկատմամբ խտրականություն ըստ տարիքի, ռասայի, հավատի, ազգային ծագման, գենդերային պատկանելիության, ազգային ծագման, գենդերային պատկանելիության, սեռական կողմնորոշման, հաշմանդամության, վետերանի կարգավիճակի կամ օրենքով սահմանված որևէ այլ կարգավիճակի»: Ընկերությունը հաստատում է իր պատրաստակամությունը աշխատանքի տեղավորման հավասար հնարավորություններ տրամադրել հաշմանդամություն ունեցող անձանց և կատարում է «Ամերիկացի-հաշմանդամների մասին» օրենքի պահանջները:

Manpower ընկերությունում ընդունված աշխատանքի ընդունման պրակտիկան կառուցված է այն պարզ գաղափարի վրա, որ աշխատանք կարելի է գտնել ցանկացածի համար, ինչպես և ցանկացած աշխատանքի համար կարելի է գտնել համապատասխան անձ: Ընկերությունը իր նպատակը տեսնում է նրանում, որ կարողանա տեսնել յուրաքանչյուր անձի դրական կողմերը և գտնել համապատասխան աշխատանք նրա համար: Այդպես վարվելով, այն օգտագործում է ոչ բավարար պահանջված և ոչ բավարար ներկայացված բնակչության խմբերի, մասնավորապես, հաշմանդամների արժեքավոր մարդկային ներուժը: Manpower-ը իր հաճախորդների համար մշակում է կադրային որոշումներ, ուղղված հաշմանդամների ինտեգրմանը: Բացի այդ, ընկերությունը ինքն էլ է ընդունում աշխատանքի հաշմանդամություն ունեցող անձանց, պրակտիկայում կիրառելով այն սկզբունքները, որոնց նա հավատում է:

Ամբողջ աշխատակազմի համար Manpower-ը անցկացնում է հիմնավոր տեղեկատվական-բացատրական աշխատանք հաշմանդամության հարցերի, ինչպես նաև օրթոպեդիկ և վերականգնողական սարքերի կիրառման վերաբերյալ՝ հաշմանդամների համար

աշխատանքային տեղերի մատչելիության բարձրացման նպատակով: Բացի այդ, ընկերությունը ակտիվորեն իրականացնում է հաշմանդամություն ունեցող անձանց հավաքագրումը և աշխատանքի տեղավորումը ազգային և միջազգային մակարդակներով, օգտագործելով իր գործընկերային կապերը տեղական վերականգնողական կենտրոնների հետ:

Manpower-ը իրականացնում է **Մատակարարների դիվերսիֆիկացման ծրագիր (Supplier Diversity Programme)** տարբեր մատակարարների հետ կապերի զարգացման և փորձի փոխանակման նպատակով, ներառյալ կանանց, փոքրամասնությունների ներկայացուցիչների, վետերանների, սոցիալապես անապահով անձանց և փոքր ձեռնարկությունների սեփականատերերի, որոնց շնորհիվ ընկերությունը կարող է բարելավել այն որոշումները, որոնք այն առաջարկում է իր հաճախորդներին:

Բիզնեսի առաջնորդների ամերիկյան ցանցի (US Business Leadership Network - USBLNR), ԱՄՆ-ում և Կանադայում ավելի քան 60 մասնաճյուղ ունեցող ազգային կազմակերպության հետ համատեղ Manpower-ը զբաղվում է նաև հաշմանդամներին պատկանող մատակարար-ձեռնարկությունների սերտիֆիկացման կարգի մշակմամբ: Այդ ցանցի հետ համագործակցելու շնորհիվ ընկերությունը ակնկալում է բարձրացնել բազմազանության ապահովման և ինտեգրման ուղղությամբ իր ջանքերի արդյունավետությունը, ներառելով հաշմանդամներին պատկանող ձեռնարկությունները մատակարարների դիվերսիֆիկացման ծրագրի մեջ:

Արտադրանքը և ծառայությունները

Գիտակցելով առկա պահանջմունքը կենսունակ ծրագրերի նկատմամբ, որոնք կարող են ապահովել բնակչության խմբերի մասնագիտական վերապատրաստումը պահանջարկի պահանջներին համապատասխան և որոնք բախվում են խոչընդոտներին զբաղվածության ճանապարհին, Manpower ընկերությունը մշակել է հաշմանդամների որակավորման բարձրացման մի շարք ծրագրեր: Նման ծրագրերը հնարավորություն են տալիս նրա գործընկերներին, ներառյալ գործատուները, կառավարությունը, հասարակական կազմակերպությունները և այլն, ոչ միայն , կախված հանգամանքներից, բավարարել կարիքները աշխատուժի նկատմամբ, այլ նաև որպես գործընկեր մասնակցության համար նպատակաուղղված ներգրավել հաշմանդամներին:

2001 թվականին Manpower ընկերությունը սկսեց աշխատանքային ռեսուրսների վերապատրաստման սեփական **TechReach** ծրագիրը: Այդ ծրագիրը նախատեսում է տրամադրել ծառայություններ որակավորման գնահատման, մասնագիտական վերապատրաստման, հավաստագրման, աջակցության և աշխատանքի տեղավորման ուղղությամբ այն անձանց, որոնք բախվում են խոչընդոտների զբաղվածության ճանապարհին (ոիսկի խմբի երիտասարդներ, էթնիկական փոքրամասնություններին պատկանող վետերաններ, հաշմանդամներ և գործազուրկներ) գործատուների համար համալիր կադրային լուծումներ մշակելու նպատակով: Ալբուկերկ քաղաքում (ԱՄՆ, Նյու-Մեքսիկո նահանգ) այս ծրագիրը, օրինակ, օգնում էր լուծելու արտադրական ոլորտի ձեռնարկություններում էլեկտրոնային սարքավորումներ կոմպլեկտավորողների սուր պակասի խնդիրը: Ծրագրի իրականացման չորրորդ փուլում նրա մասնակիցներ էին հանդիսանում բացառապես լսողության խախտումներ

ունեցող անձինք, և դասընթացների ժամանակ ամբողջ ուսումնական նյութը թարգմանվում էր ժեստերի ամերիկյան լեզվի, որի համար հրավիրված էին սուրդոթարգմանիչներ:

Բոլորովին վերջերս Manpower ընկերությունը սկսել է իրականացնել **Project Ability** անվամբ մի ծրագիր, որը նպաստում է հաշմանդամների կայուն զբաղվածության ապահովմանը իրենց աշխատանքի տեղաբաշխելով երկրի առաջատար գործատուների ձեռնարկություններում: Դա համատեղ ծրագիր է, որը հնարավորություն է տալիս օգտավետ օգտագործել տեղական հասարակական կազմակերպությունների փորձը և ռեսուրսները, որոնցից են, Project HIRED, TransAccess և Կալիֆորնիա նահանգի վերականգնման դեպարտամենտը, համապատասխանեցնելու պահանջարկը զբաղվածության առումով, որ ունենում են տեղական գործատուները և հաշմանդամների թվից աշխատատեղերի որակյալ հավակնորդները: Նախատեսվում է, որ տվյալ ծրագիրը պետք է ընդգրկի բոլոր տեսակի հաշմանդամություն ունեցող անձանց և Manpower ընկերությունը ծրագրում է տարածել այն Միացյալ Նահանգների ողջ տարածքով:

Manpower ընկերությունը իր գործունեությունն իրականացնում է նաև ԱՄՆ-ի սահնաբերից դուրս: Օրինակ, հաշմանդամների աշխատանքի տեղավորմանն աջակցելով, նա սերտորեն համագործակցում է Ավստրիայի տեղական ինքնակառավարման մարմինների հետ: **We Work Together** («**Աշխատում ենք միասին**») ծրագրի շրջանակներում մասնակիցները անցնում են մանրակրկիտ գնահատում՝ ուժեղ կողմերը և որակավորման մակարդակը որոշելու համար: Այդ գնահատման արդյունքներով նրանց ժամանակավորապես տեղավորում են աշխատանքի Manpower ընկերության ավստրիական հաճախորդի ձեռնարկությունում: Նախնական նպատակը կայանում է նրանում, որ հաշմանդամներին հնարավորություն տրվի ցուցադրելու իրենց ներուժը նախապես որոշված որակով: Բավարար արդյունքի դեպքում գործատուն կարող է փոխադրել աշխատակցին մշտախան աշխատակազմ:

2005 թվականից ընկերությունը հանդիսացել է 5-ամյա հետազոտության առանցքային գործընկեր, որը իրականացվում է Վիրջինիայի ընկերակցության համալսարանին (Virginia Commonwealth University) առընթեր Աշխատակիցների աջակցման և աշխատատեղերում նրանց ամրապնդման վերականգնողական - հետազոտական և ուսուցողական կենտրոնի (Rehabilitation Research and Training Center on Workplace Supports and Job Retention) կողմից՝ հաշմանդամների տնտեսական ակտիվության մակարդակի բարձրացման նպատակով: Հետազոտության խնդիրն էր պարզել, արդյոք օգնում է կադրային գործակալությունների հետ համագործակցությունը բարձրացնելու հաշմանդամների աշխատանքի ընդունվելու հավանականությունը:

Այդ հետազոտության ընթացքում Manpower ընկերություն էր ուղղվել ընդհանուր առմամբ 140 հաշմանդամ, որոնց 85 տոկոսը հաշմանդամություն են ունեցել ծննդյան օրվանից: *вследствие порока развития*. Արդյունքում, մրցակցային զբաղվածությամբ ապահովվել էին 39 հոգի այնպիսի բազմաբնույթ պաշտոններին, ինչպիսիք են. Գործավար, արտադրական բանվոր, հաշվետար, վարչական հարցերով օգնական, վարկային օպերատոր և փոստային ծառայող: Աշխատանք ստացած 39 հաշմանդամներից, 59 տոկոսը (23 հոգի) կնքել են մշտական աշխատանքային պայմանագիր ավելի քար 180 օր ժամկետով: Հարկավոր է նշել, որ Manpower ընկերության հաջողակ մասնակիցների 87 տոկոսը կարողացել է գտնել աշխատանք, որը համապատասխանում էր իրենց կողմից նախապես ներկայացված կարիերայի նպատակներին:

այդ հետազոտության արդյունքները թույլ են տվել ստանալ նախնական տվյալներ, որ համագործակցությունը հասարակական վերականգնողական ծրագրերի և կադրային գործակալությունների միջև, ինչպիսին է Manpower ընկերությունը, կարող է լինել բավականաչափ հաջող և արդյունավետ:

Կորպորատիվ սոցիալական պատասխանատվություն

Manpower ընկերության կողմից հրատարակված «**Կորպորատիվ սոցիալական պատասխանատվություն. Մարդիկ և նպատակներ (Corporate Social Responsibility Update: People and Purpose)**» անվանմամբ տպագրված տարեկան հաշվետվության մեջ ներկայացված է իր սոցիալական-պատասխանատվական գործունեությունը անյախի ոլորտներում, ինչպիսիք են. աշխատուժի դիվերսիֆիկացման ապահովումը, մասնագիտական վերապատրաստումը, շրջակա միջավայրի պաշտպանությունը, աշխատանք մատակարարների հետ, աշխատանքի պաշտպանություն, տվյալների

գաղտնիության պահպանումը, հարաբերությունները հասարակության հետ և կորպորատիվ կառավարումը, ինչպես նաև պատմում է այն մասին, թե ինչպես է ընկերությունը տարբերակում մարդկանց և համայնքները, որոնց հետ համագործակցում է:

Manpower ընկերությունը մասնակցում է մի շարք հասարակական նախաձեռնություններում, որոնք ուղղված են հաշմանդամների աջակցությանը: Օրինակ, երկու տարիների ընթացքում կամավորները ընկերության աշխատակիցներից մասնակցու էին ամենամյա սեմինարի կազմակերպմանը «Տեղավորվենք աշխատանքի» (Get Hired) նշանաբանով, որը անցկացվում էր Կյանքի ուսուցման և վերապատրաստման ծրագրով (Life Education & Preparation Programme – LEAPP) ավագ դպրոցում սովորող հաշմանդամների համար: Կյանքի ուսուցման և վերապատրաստման ծրագիրը հանդիսանում է Վիսկոնսին նահանգի երկու դպրոցական շրջանների տեղական նախաձեռնություն, ուղղված ուսումնից աշխատանքային գործունեության անցման հեշտացմանը հաշմանդամության ունեցող երիտասարդների համար: Manpower ընկերությունը ուղարկել է սեմինարի դասախոսների և կամավորների, որոնք անհատապես օգնել են մոտ 170 երիտասարդների կազմել **ռեզյումե**:

Հաշմանդամներին աշխատանքի տեղավորելու նպատակով Manpower-ը հատուկ գործընկերային հարաբերություններ է հաստատել Premier Exhibitions, Inc. ընկերության հետ, որը կազմակերպում է թանգարանային որակի ցուցահանդեսներ ամբողջ աշխարհով: Նրա վերջին ցուցահանդեսին «**Երկխոսություն մթության մեջ**» (**Dialogue in the Dark**) անվանմամբ այցելուները, հայտնվելով լրիվ մթության մեջ, իմանում են, ինչպես են շփվում միմիանց հետ կույր մարդիկ: Այցելուներին ուղեկցում են Manpower ընկերության կողմից վարձած կույր գիդեր: Այդ ցուցահանդեսի դեբյուտը կայացել է 2008 թվականին Ատլանտայում և այժմ կազմակերպվում է Միացյալ Նահանգների այլ խոշոր քաղաքներում:

Այլ տեղեկատվություն

Հաշմանդամներին աջակցելու ուղղությամբ իր բազմամյա գործունեության համար ընկերությունը արժանացել է բազմաթիվ մրցանակներ և շնորհակալագրեր: 2006 թվականին նա ստացել է ԱՄՆ-ի աշխատանքի նախարարության «Բացառիկ ձեռքբերումների համար»

(Recognition of Excellence Award) մրցանակը TechReach ծրագրի համար Ալբուկերկ քաղաքում (Նյու-Մեքսիկո նահանգ), ուղղված թույլ լսողություն ունեցող անձանց վերապատրաստմանն ու աշխատանքի տեղավորմանը:

2009 թվականին Մոնտգոմերի քաղաքում, Ալաբամա նահանգ, Manpower ընկերությունը արժանացել էր միաժամանակ երեք մրցանակ՝ Մոնտգոմերի շրջանի հաշմանդամների աշխատանքի տեղավորման կոմիտեի, Easter Seals նարեգործական կազմակերպության և Արևելյան Ալաբամայի հաշմանդամների աշխատանքի տեղավորման կոմիտեի կողմից:

2010 թվականին Կոլումբուս քաղաքի քաղաքապետարանի, Ջորջիա նահանգ, Հաշմանդամների հարցերով կոմիտեն հայտարարեց ընկերության տեղական բաժանմունքը «Տարվա գործատու»: Manpower-ը դարձավ գործատուների անվանակարգով մրցանակ ստացած միակ ընկերությունը:

Նաև 2010 թվականին Բիզնեսի առաջնորդների ամերիկյան ցանցը (US Business Leadership Network) Manpower ընկերությանը շնորհեց «Տարվա գործատու-առաջնորդ» կոչումը՝ ի նշան իր օրինակելի հեղինակությանը որպես համաշխարհային առաջնորդ սոցիալական և մշակութային բազմազանության քաղաքականության խթանման ասպարեզում:

Հղումներ

- Manpower ընկերության վեբ-կայքը. <http://manpower.com>.
- Manpower 2009 Corporate Social Responsibility Update: People and Purpose, http://files.shareholder.com/downloads/MAN/956225803x0x340338/8B7676DE-8608-4CB1-9D0B-43FA1C8A8B12/csr_122109_medres.pdf.

Marks & Spencer

Շտաբ – բնակարանը այս ընկերության գտնվում է Լոնդոնում (Միացյալ Թագավորություն) և հանդիսանում է առաջատարը հագուստի, սննդի և տան ապրանքների վաճառքի ոլորտում: Ընկերությանն է պատկանում ավելի քան 600 խանութներ Միացյալ Թագավորություն և դրանից բացի երկրից դուրս 40 երկրներում 339 խանութներ: Ապրանքները, որ վաճառում է ընկերությունը ստացվում է աշխարհի 2000 մատակարարներից: 2009թ. Marks & Spencer-ի հասույթը կազմել է 9.5 մլրդ ֆունտ ստերլինգ (14.8 մլրդ USD), իսկ աշխատողների թիվը 75 հազար մարդ:

Աշխատողների վարձումը և նրանց ամրագրումը աշխատանքային տեղում

Marks & Spencer ընկերության կողմից մշակած **“Ծառայողի տեղեկատու” (Employee Handbook)** ցույց է տալիս նրա կապվածությունը սկզբունքին, որը արտահայտվում է “հավասար հնարավորություններ աշխատանքի ընդունման ընտրություն կատարելիս, մասնագիտական պատրաստվածության, որակավորման բարձրացման, ատտեստացիայի և ծառայողական առաջխաղացման, աշխատողների թոշակի ուղարկելիս” անաչառության պահպանումը: Ընկերությունը աջակցում է պահպանել խտրականությունից ազատ միջավայր, որտեղ յուրաքանչյուր մարդ օգտվում է հավասար իրավունքներից անկախ “տարիքից, հավատքից, ազգային ծագումից, ընտանեկան դրությունից, սեռական կողմնորոշումից, ռասայից, հաշմանդամությունից, մաշկի գույնից և քաղաքացիությունից”:

Ընկերության բոլոր աշխատողները տիրապետում են հավասար իրավունքների ծառայողական առաջխաղացման, ինչպես նաև մասնագիտական վերապատրաստման, հատուկ վերաբերմունք հաշմանդամների նկատմամբ:

Աշխատանքի ընդունման գործընթացը հեշտացնելու և մատչելի դարձնելու համար նրանց համար, ովքեր դժվարանում են, ընկերությունը համագործակցում է այլ կազմակերպությունների հետ: Օրինակ Միացյալ Թագավորությունում համագործակցում է պետական գործակալություն **Jobcentre Plus-ի** հետ, ինչպես նաև Remploy գործակալության հետ, որոնք օգնում են փնտրել աշխատանք հաշմանդամներին:

Երկու գործակալություններ հրապարակում են Marks & Spencer ընկերության թափուր աշխատատեղերի հայտերը, այդպիսով հասանելի դարձնելով մեծամասնությամբ աշխատանք փնտրող հաշմանդամներին:

2004թ. ընկերությունը սկսեց իրականացնել **Marks & Start** նախագիծը – կոմպլեքս ծրագիր “ուսում - աշխատանք” ձևով, որը նախատեսված էր երիտասարդների, անտունների, հաշմանդամների և միայնակ ծնողների համար: Ծրագրի մասնակիցները ստանում են աշխատանք խանութում կամ գրասենյակում 2 – 4 շաբաթ ժամանակով, որոնցից յուրաքանչյուրին խնամք է տանում “գուզընկերը” հիմնական աշխատակազմից: 1 տարվա մեջ այդ նախագծի մասնակից է դառնում 700 մարդ, որի 30% ունի այս կամ այն հաշմանդամություն:

Օգնելով հաշմանդամներին ընկերությունը հաստատել է գործընկերային հարաբերություններ Բրիտանական **Disabled Go** հաշմանդամների կազմակերպության հետ, որը աջակցում և խորհրդատվություն է տրամադրում, **Marks & Start** ծրագրի մասնակիցներին մինչ և հետո

աշխատանքի ընդունվելիս: Նախատեսված էր, որ մինչև 2011թ. **Disabled Go** կազմակերպության օգնությամբ “ուսում - աշխատանք” ծրագրով աշխատանք կգտնեն **150 մարդ**:

Այս ծրագիրը Բրիտանիայում իրականացնելուց հետո Marks & Spencer ընկերությունը այն ներակայացրեց իր մի քանի ամենազուրաբան մատակարարներին, դրանով իսկ լայնացնելով աշխատուժի աղբյուրը: Ծրագրում ներգրավվեցին Բանգլադեշի, Հնդկաստանի, Թուրքիայի և Շրի Լանկայի մատակարարները:

Արտադրանք և ծառայություններ

Marks & Spencer ընկերությունը ձգտում է բացել խանութներ և մատուցել ծառայություններ հասանելի բոլոր հաճախորդների համար: Հատուկ ծրագրերը, որոնց միջոցով կազմակերպվում են խանութների բացումը, օգնում են ստեղծելու անվտանգ և հաճելի միջավայր:

Ընկերության ընդունած ուղղվածությունը **“ինկլյուզիվ քաղաքականության նախագծում” (Inclusive Design Policy)** – ապահովում է, որպեսզի նոր բացված և վերակառուցված խանութները համապատասխանեն համաձայնեցված հասանելիության ստանդարտներին: Նախագծման քաղաքականությունը մշտապես վերանայվում է ու կատարելագործվում, իսկ նոր նախագծերը ենթարկվում են գնահատման, որպեսզի ապահովվեն ամենաբարձր ստանդարտները ու նորմերը:

Օգտակար փորձը ընդհանրացնելու և տարածելու համար գոյություն ունի հատուկ ֆորում **“Հաշմանդամների խտրականությունը կանխելու միջոցառումների մասին” (Disability Discrimination Act Forum)** օրենքի քննարկման ուղղությամբ: Այդ ֆորումում մշտապես քննարկվում և որոշվում են տարբեր խնդիրներ կապված հաշմանդամներին խանութների հասանելիության հարցերի հետ, որոնք բարձրացվում են գնորդների ու նախագծողների կողմից: Ֆորում աշխատանքներին մասնակցում են Marks & Spencer ընկերության աշխատակիցները, որոնք պատասխանատու են օրենսդրական ապահովման, հակահրդեհային պաշտպանության, աշխատանքի պահպանության, կորպորատիվ կառավարման և ճարտարապետական նախագծման համար:

Բացի դրանից, ֆորումի մասնակիցները հաշմանդամների խմբերի հետ կատարում են այցեր ընկերության խանութներ, որոնց ժամանակ ի հայտ են գալիս հաշմանդամների համար գոյություն ունեցող որոշակի խոչընդոտներ և քննարկվում է դրանց վերացման միջոցները: Այդպիսի խոչընդոտների շրջանակը կարող է լինել շատ լայն – սուրճի բաժակի բռնակի չափից մինչև խանութների միջև տարածությունը ու մոտակա գուգարանը:

Կորպորատիվ սոցիալական պատասխանատվություն

Ընկերության պրակտիկ գործնեությանը և նրա ապագայի պլանները, որոնք վերաբերվում են էկոլոգիական, սոցիալական ու էթիկական ոլորտներին արտահայտված են տարեկան սոցիալ – կորպորատիվ գործնեության հաշվետվությունում, որը վերագրված է **“Ինչպե՞ս ենք մենք վարում բիզնեսը” (How We Do Business)** և նպատակային զարգացման հաշվետվությունում **“Պլան A: Ճիշտ ենք վարվում” (Plan A: Doing the Right Thing)** անվանումով: Այս հաշվետվություններում ներկայացված են **Պլան A** կատարման ընթացքը, որը մշակվել է 2007թ., սահմանելով 100

պարտականություն, որը պետք է իրականացնի ընկերությունը, որպեսզի դառնա առաջատար ռիտեյլեռ իր գործողությունները իրականացնելու տեսակետից:

2010թ. **“Պլան A”-ն** լրացվեց և ներկայումս ներառում է 180 պարտականություն, որը պետք է իրականացվի մինչև 2015 թվականը:

Բարեգործական նվիրատվությունները, որոնք կատարել է Marks & Spencer ընկերությունը 2009թ. կազմել է 13.2 մլն ֆունտ (20.6 մլն USD): Այս նվիրատվությունները հիմնականում կազմել են դրամական միջոցներից 5.3 մլն ֆունտ (8.3 մլն USD), որոնց մի մասը գնացել է **Marks & Start** ծրագիրը իրականացվելու վրա, աշխատողների աշխատաժամից 1.6 մլն ֆունտ (2.5 մլն USD), ինչպես նաև զոհաբերություններ բնական ձևով 6.3 մլն ֆունտ (9.8 մլն USD), որոնք կատարել են տարբեր բարեգործական Հիմնադրամների ֆոնդերի համար, ներառյալ հմանդամ – երեխաների ֆոնդին:

Այլ տեղեկատվություն

Marks & Start ծրագիրը հաջողությամբ իրականացնելու համար Marks & Spencer ընկերությունը, առաջինը բրիտանական ընկերություններից 2004թ. ստացավ մրցանակ **“Սոցիալական ոլորտում ավանդի համար” (Community Mark)** անկախ բարեգործական կազմակերպության՝ **“Բիզնեսը հասարակությունում” (Business in the Community – BITC)** կողմից: 2006թ-ին ընկերությունը ստացավ այդ մրցանակը երկրորդ անգամ, և բացի այդ կազմակերպության կողմից հայտարարվեց **“Տարվա ընկերություն”**, իսկ 2010թ. ընկերությունը **“Անբասիր օրինակ” (Example of Excellence)** կոնկուրսի թեկնածուներից էր:

Հղումներ

- Կազմակերպության վեբ-կայքը՝ <http://www.marksandspencer.com>.
- *Marks and Spencer Employee Handbook*, http://corporate.marksandspencer.com/documents/specific/howwedobusiness/our_people/employeehandbook.
- Marks and Spencer, *How we do business report 2009: Doing the right thing*, <http://corporate.marksandspencer.com/file.axd?pointerid=f3ccae91d1d348ff8f523ab8afe9d8a8&versionid=fbb46819901a428ca70ecf5a44aa8ddc>.
- Marks & Spencer, *Plan A: Doing the right thing, our Plan A commitments 2010-2015*, <http://plana.marksandspencer.com/media/pdf/planA-2010.pdf>.

Microsoft

Microsoft-ը հանդիսանում է համակարգչային տեխնոլոգիաների ընկերություն, որի գլխամասային գրասենյակը գտնվում է Բեդֆորդ քաղաքում (ԱՄՆ, Վաշինգտոն նահանգ): Նա լայն համբավ է ձեռքբերել շնորհիվ իր Microsoft Windows օպերացիոն համակարգի և Microsoft Office ծրագրային փաթեթի: Բացի այդ, ընկերությունը գործունեություն է իրականացնում տեսախաղային սարքերի, պատվիրատուների հետ կապի կառավարման, սերվերների, տվյալների պահպանման ծրագրային հավելումների և թվային երաժշտական սարքերի շուկայում: Ընկերությունը կայուն դիրք է նվաճել Ինտերնետ-գովազդի, բջջային սարքերի և ձեռնարկությունների ծրագրային ապահովման մշակման ոլորտում և զգալի դեր է խաղում Համաշխարհային ինտերնետի գործունեությանն ուղղությամբ՝ շնորհիվ իր MSN ինտերնետային պորտալի և Bing որոնման համակարգի: Microsoft ընկերությունում աշխատում են 90 հազ. մարդ 135 երկրներում: Այն խոշորագույն ծրագրային- տեխնիկական ընկերություն է, որը զբաղվում է մեծ թվով ծրագրային փաթեթների մշակմամբ, արտադրությամբ, արտոնագրմամբ և տեխնիկական ապահովմամբ: 2009 ֆինանսական տարում ընկերության եկամուտը կազմել է 58,4 մլրդ ԱՄՆ դոլար:

Աշխատանքի ընդունումը և նրանց ամրացումը աշխատատեղում

Microsoft ընկերությունը պարտավորվում է ապահովել աշխատանքի տեղավորման հավասար հնարավորություններ բոլոր որակավորված աշխատողների և աշխատանքի դիմորդների համար: Այն ունի աշխատանքի տեղավորման իր սեփական քաղաքականությունը (**Equal Employment Opportunity Policy**), որն արգելում է անօրինական խտրականությունը ըստ «ռասայական, մաշկի գույնի, սեռի, սեռային կողմնորոշման, գենդերային ինքնության կամ ինքնաարտահայտման, հավատի, ազգային ծագման, ընտանեկան վիճակի, տարիքի, հաշմանդամության կամ վետերանի կարգավիճակի սկզբունքի ցանկացած կադրային պրակտիկայում՝ ներառյալ աշխատակազմի ընտրությունը, աշխատանքի ընդունումը, մասնագիտական վերապատրաստումը, ծառայողական առաջխաղացումը և պատժամիջոցների նշանակումը»: Հարասար հնարավորությունների և խտրականության բացառման սկզբունքները գործում են ընկերության բոլոր աշխատողների նկատմամբ բոլոր երկրներում:

Ընկերությունը ձգտում է հաստատել այդ պարտավորությունը աշխատատեղերում հաշմանդամների հարմարեցմանն ուղղված տարբեր ծրագրերով: Նախ, աշխատակազմի ընտրության գծով մասնագետներին սովորեցնում են հաշմանդամների հետ շփման կանոնները և ուշադրությունը դարձնել ոչ թե հավակնորդի հաշմանդամությանը, այլ նրա որակավորմանը: Microsoft ընկերություն աշխատանքի ընդունման դիմում ներկայացնելիս դիմորդը կարող է նշել, որ նա հաշմանդամ է և դրանով զգուշացնում է հաշմանդամների ինտեգրման ծրագրի ղեկավարին հարմարվելու հնարավոր անհրաժեշտության մասին: Այդ ծրագրի ղեկավարը օգնում է հավակնորդներին և ծառայողներին ապահովել աշխատավայրերի հարմարեցումը՝ առավելագույնս հաշվի առնելով անհատական կարիքները: Հաշմանդամին աշխատանքի ընդունելիս կատարվում է նրա կարիքների գնահատում այդ աշխատակից-հաշմանդամի, անձնակազմի աշխատակազմի աշխատողի, անձնակազմի աշխատակցի և ծրագրի ղեկավարի մասնակցությամբ՝ հարմարեցման համար անհրաժեշտ ուղղությունները որոշելու նպատակով:

Հաշմանդամություն ունեցող աշխատակցի աշխատատեղում հարմարեցման համար կարող է պահանջվի հետևյալը. թարգմանություն ժեստերի ամերիկյան լեզու, ենթատեքստերի կիրառում, էկրանի վրայի նյութի հնչեցման միջոցներ, պատկերի վերականգնմամբ Բրայլայան դիսպլեյներ, նոր շենքում կամ նոր տարածքում կողմնորոշվելու և տեղաշարժվելու ուսուցում, լսողական ապարատներ, էրգոնոմիկ գրասենյակային կահույք, մեխանիկական հաղորդակով բերքին և արտաքին դռներ և այլն:

Microsoft-ի Րեզմոնդում գտնվող գլխամասային գրասենյակում գտնվում է ինկյուզիվ նորությունների ցուցադրման սրահը, որտեղ ընկերության աշխատակիցները հնարավորություն ունեն լինեն առաջինները, որ կփորձարկեն օժանդակ տեխնոլոգիաները և էրգոնոմիկ ձևավորմամբ սարքավորումները: Նման պրակտիկան թույլ է տալիս ընկերությանը գտնել համապատասխան մեթոդներ և արտադրանք, որոնք հնարավորություն կտան պահպանել կամ բարձրացնել արտադրողականությունը և բավարարել հաշմանդամ աշխատակիցների կարիքները:

Միացյալ Նահանգներում աշխատատեղերի հարմարեցման ծախսերը Microsoft ընկերությունում վճարվում են կենտրոնացված բյուջեից: Նման մոտեցման շնորհիվ այդ ծախսերը չեն վերաբերվում որոշակի ստորաբաժանման և ապահովվում է հարմարեցմանն ուղղված միջոցառումների որոշակի համաձայնեցում: Ընկերության աշխատակիցներին սովորեցնում են հաշմանդամների հետ կոռեկտ վարվելաձևերին:

Նման ուսուցումը օգտակար է այն կոլեկտիվի անդամների համար, որոնցում հաշմանդամներ են աշխատում: Դրա շնորհիվ նրանք սկսում են հասկանալ, թե ինչպես պետք է վարվել հաշմանդամություն ունեցող իրենց գործընկերների հետ և ծանոթանում են կոլեկտիվի բոլոր անդամների միջև շփման և փոխընթերցման նպաստման մեթոդներին: Օրինակ, եթե գլխամասային գրասենյակում աշխատում է խուլ աշխատակից, նա խուլերի հետ շփվելու կանոնների վերաբերյալ պարապմունքներ է անցկացնում այն ստորաբաժանման աշխատակիցների հետ, որտեղ աշխատանքի է ընդունվում խուլ կամ վատ լսողություն ունեցող նոր աշխատակիցը կամ փորձնակը: Թույլ տեսողություն ունեցող աշխատակիցներ կամ փորձնակներ ունեցող ստորաբաժանումների աշխատակիցների ուսուցման համար հրավիրվում են Lighthouse for the Blind («Փարոս կույրերի համար») սիեթլյան հասարակական սոցիալական կազմակերպության ներկայացուցիչները:

Այնպիսի հաշմանդամության ձևեր ունեցող աշխատողների շահերի ներկայացման համար, ինչպիսին են խլությունը, կուրությունը, թույլ տեսողություն, ուշադրության պակասով հիպերակտիվությամբ, տեղաշարժվելու ունակությունների խախտում և դիսլեքսիա , Microsoft ընկերությունում գործում է **աշխատակիցների ռեսուրսային խումբ**, որը կոչվում է **CrossDisability (CrossDisability Employee Resource Group - XD ERG)**. Այդ ռեսուրսային խումբը համագործակցում է ազգային ասոցիացիաների, հասարակական կազմակերպությունների և հատուկ խմբերի հետ՝ ըստ շահերի, որպիսզի իրականացնի տեղեկատվական-բացատրական աշխատանք հաշմանդամության հարցերով, հասնի ընդհանուր նպատակներին և օգնել կարիք ունեցող կազմակերպություններին: CrossDisability խմբի հիմնական նպատակն է՝ աշխատակիցների սոցիալական ինտեգրացիայի, իրենց շահերի ներկայացման և հարմարավետության մատչելիության ապահովման միջոցով ստեղծել այնպիսի պայմաններ,

որոնց առկայության դեպքում նրանք կկարողանան լիարժեք բացահայտել իրենց ներուժը: Այդպես գործելով, Microsoft ընկերությունը հույս ունի դառնալ հաշմանդամություն ունեցող անձանց շրջանում նախապատվություն վայելող գործատու ողջ աշխարհում:

Բացի այդ, Microsoft ընկերությունում կան կույրերի և թույլ տեսողությամբ աշխատակիցների, խուլերի և թույլ լսողությամբ աշխատակիցների, ինչպես նաև ուշադրության պակասով հիպերակտիվության սինդրոմ, դիալեքսիա և տեղաշարժվելու ունակությունների խախտում ունեցող աշխատակիցների առանձին միավորումներ: Ընկերությունը նաև աջակցում է հաշմանդամության տարբեր ձևերով տառապող երեխաներ ունեցող ծնողների սոցիալական խմբերին:

Ապրանքներ և ծառայություններ

Microsoft-ի հիմնադիր և խորհրդի նախագահ Բիլ Գեյթսը ձևակերպել է ընկերության գաղափարախոսությունը՝ ստեղծել հորագույն տեխնոլոգիաներ, որոնք մատչելի կլինեն բոլորի համար և կարող են հարմարեցվել յուրաքանչյուր անձի կոնկրետ կարիքներին: Նա նշել է նաև, որ «մատչելի տեխնոլոգիաները վերացնում են խոչընդոտները հաշմանդամների համար և հնարավորություն են տալիս մարդկանց լիարժեք օգտագործել իրենց ունակությունները»:

Microsoft ընկերությունն այդ հարցում հետևում է սկզբունքային մոտեցմանը՝ արտադրանքի պլանավորման, գիտա-հետազոտական և փորձարարա-կոնստրուկտորական աշխատանքների, արտադրանքի մշակման և թեստավորման ընթացքում հաշվի առնելով մատչելիության ասպեկտը: Նրա նպատակն է՝ հատուկ սարքերի և գործառույթների կիրառման միջոցով համակարգիչը դարձնել այնպիսին, որ այն ավելի հոտ լիներ տեսնել, լսել և օգտագործել: Նրա Windows օպերացիոն համակարգը համատեղելի է օժանդակ տեխնոլոգիաների լայն շրջանակի հետ, ինչպիսիք են էկրանի բովանդակության աուդիոսարքը, «էկրանի խոշորացույցեր» և մասնագիտացված սարքավորումներ, որոնք անհրաժեշտ են տարբեր տեսակի թերություններ ունեցող համակարգչներ օգտագործողների համար: Windows օպերացիոն համակարգը և ընկերության այլ արտադրատեսակները նույնպես ունեն մատչելիության կառավարման տարբերակներ, որոնք հնարավորություն են ընձեռում համակարգչային մոնիտորը, մկնիկը, ստեղնաշարը, ձայնային և խոսակցական գործառույթները համապատասխանեցնել օգտագործողի անհատական կարիքներին:

Բացի այդ, ընկերությունը տեղեկատվություն է տպագրում օժանդակ տեխնոլոգիաների մասին, դրանով իսկ օգնելով տվյալ ոլորտի հրահանգիչներին և փորձագետներին և մասնակցելով մամուլի աշխատանքներին:

Ընկերության վեբ-կայքի հատուկ բաժնում, որը նվիրված է մատչելիության հարցերին, ինչպես նաև հատուկ տեղեկատվական թերթիկում (**Accessibility Update newsletter**) տեղակայում է տեղեկատվություն իր արտադրանքի մատչելիության, օգտագործման համար պարզ ուսուցողական ծրագրերի և ձեռնարկների մասին: ԱՄՆ-ում գոյություն ունի **մատչելիության հարցերով Microsoft-ի ռեսուրսային կենտրոնների** ցանց, որոնք համեմատաբար փոքր վճարով խորհրդատվություն են տրամադրում մատչելի տեխնոլոգիաների կարիք ունեցող տեղական ձեռնարկություններին, դպրոցներին և առանձին անձանց:

Դպրոցներում Microsoft ընկերությունը աջակցում է անհատականացված ուսուցման գործընթացին, տրամադրելով տեխնոլոգիաներ, որոնք մատչելի են բոլոր աշակերտների համար՝ անկախ հաշմանդամության առկայությունից: «Մատչելիությունը. Ձեռնարկ ուսուցիչների համար» (**Accessibility: A Guide for Educators**) հրատարակման մեջ գետեղված է տեղեկատվություն, ուղղված դպրոցներին և ծնողներին, ինչպես տեխնոլոգիաների միջոցով ապահովել բոլոր աշակերտների համար հավասար մատչելիությունը ուսուցողական գործընթացների նկատակալք: Բացի այդ, Microsoft-ը ամբողջ աշխարհի կառավարությունների և տարբեր կազմակերպությունների հետ համատեղ աշխատում է տարածել տեխնոլոգիաների կիրառումը տարեց մարդկանց շրջանում, դրանով իսկ հնարավորություն տալով նրանց շարունակելու աշխատանքային կարիերան և վարելու անկախ և արդյունավետ «թվային» ապրելակերպ:

Կորպորատիվ սոցիալական պատասխանատվություն

Microsoft-ի առաքելությունն է՝ օգնել մարդկանց և ձեռնարկություններին ողջ աշխարհում լիովին կիրառել սեփական ներուժը: Իր սոցիալական պատասխանատվության գործունեության տարեկան հաշվետվության մեջ (**Corporate Citizenship Report**) գնահատվում է այդ առաքելության իրականացմանն ու տնտեսական, սոցիալական և էկոլոգիական ոլորտներում առաջընթացի ապահովմանն ուղղված ընկերության գործունեությունը:

Համագործակցելով պետական և մասնավոր հարվածների ներկայացուցիչների հետ, Microsoft ըբնկերությունը խրախուսում է մեծ թվով նախագծեր, ուղղված աշխարհի տարբեր ընկերակցությունների կարիքների բավարարմանը դրամական սուբսիդիաների, ծրագրային ապահովման անհատույց փոխանցման, ուսուցողական դասընթացների վճարման, տեխնիկական որոշումների մշակման և իր աշխատակիցների թվից կամավորների աշխատանքի օգտագործման միջոցով: Օրինակ, համագործակցելով հասարակական կազմակերպությունների հետ նա կազմակերպում է ինֆորմատիկայի դասընթացներ հաշմանդամների համար:

Միաժամանակ, տարբեր երկրների կառավարությունների հետ համատեղ Microsoft ընկերությունը մշակում է միջոցառումներ և ծրագրեր, որոնք նպաստում են ամենուրեք հաշմանդամների և մեծահասակների «Թվային ինտեգրացիային» իրենց ամենօրյա գործունեության հեշտացման նպատակով և քաղաքացիների համար պետական ծառայությունների մատչելիության ապահովմանը:

Մասնավորապես, Microsoft ընկերությունը Միացյալ Նահանգներում հարաբերություններ է պահպանում հաշմանդամների մի շարք կազմակերպությունների հետ իր աշխատակիցներիանդամակցության և կամավորական շարժման , թափուր աշխատատեղերի տոնավաճառների և կոնֆերանսներին մասնակցության, ծրագրային ապահովմանհամար սուբսիդիաների հատկացման և սպոնսորական օգնության շնորհիվ: Այդ կազմակերպություններից են Հաշմանդամների ամերիկյանասոցիացիան (American Association of People with Disabilities), Ամերիկյան կույրերի միավորումը (American Foundation for the Blind), «Կարիերայի հեռանկարները հաշմանդամություն ունեցող ուսանողների համար» (Career

Opportunities for Students with Disabilities), Նահանգների մասնագիտական վերականգնման կառավարիչների խորհուրդ (Council of State Administrators of Vocational Rehabilitation) և այլ:

Microsoft-ի դրամաշնորհներ են ստանում աշխարհի մեծ թվով կազմակերպություններ: Օրինակ, ընկերությունը աջակցում է իրլանդական Enable Ireland կազմակերպությանը, որը հաշմանդամներին մատակարարում է անհրաժեշտ տեխնիկա, Հաշմանդամների և իրենց ընկերների լատվիական ասոցիացիային (APEIRONS), որը կրթության, աշխատանքի տեղավորման և սոցիալական ոլորտներում հնարավորություններ է ստեղծում սոցիալապես անապահով մարդկանց և հաշմանդամների համար տրամադրելով անվճար հնարավորություն օգտվելու համակարգչային տեխնիկայից և ինֆորմատիկայի անվճար դասընթացներ, ինչպես նաև մալթիական Բնակչության հնարավորությունների ընդլայնման կազմակերպությունը (Community Empowerment Organization), որն ապահովում է տեխնոլոգիաներից օգտվելու և հաշմանդամների, կանանց ու մեծահասակների մասնագիտական վերապատրաստման դասընթացների մատչելիությունը:

Այլ տեղեկատվություն

2002 թվականին Microsoft-ի իրլանդական բաժանմունքը ստացել է «Ընդունակ ընկերություն» (Ability Company) մրցանակ O2 ընկերության կողմից, որը պատկանում է Telefónica խմբին և հանդիսանում է լայնաշերտ ու հեռահաղորդակցության ծառայությունների առաջատար մատակարարը Միացյալ Թագավորությունում և Իռլանդիայում: Այդ մրցանակը O2 ընկերությունը սահմանել է հաշմանդամների սոցիալական ինտեգրացման ուղղությամբ ունեցած նվաճումների համար: Այն ստանալու համար կազմակերպությունները պետք է ցուցադրեն ակնառու ձեռքբերումներ հաշմանդամների խնդիրների լուծման, անձնակազմի հավաքագրման ու աշխատատեղերում նրանց ամրացման և հաշմանդամություն ունեցող իրենց աշխատակիցների ու հաճախորդների մասին հոգատարության դրսևորման ուղղությամբ:

Միացյալ Նահանգներում Microsoft ընկերությունը զբաղեցրել է 15-րդ տեղը տարվա 50 լավագույն գործատուների ցուցակում, որը տպագրվում է *CAREERS & the DISABLED* (2009-2010) ամսագրում: Ցրված սկլերոզով հիվանդների կյանքը թեթևացնող տեխնիկական նորությունների համար 2007 թվականին այն ստացել է «Կորպորատիվ աստղ» (Corporate Star) մրցանակ Ցրված սկլերոզի ազգային կազմակերպության կողմից: 2009 թվականին Ավստրալիայում Microsoft ընկերությունը արժանացել է «Աշխատակիցների դիվերսիֆիկացման լավագույն ռազմավարության համար» մրցանակի կադրային քաղաքականության գործում տարբեր ընկերությունների նվաճումները նշող Australian HR Industry կազմակերպության կողմից:

Հղումներ

- Microsoft ընկերության վեբ-կայքը: <http://www.microsoft.com>.
- Microsoft Corporate Citizenship Report 2010, <http://www.microsoft.com/about/corporatecitizenship/en-us/our-commitments/reporting>.
- ԱՄՆ-ի աշխատանքի նախարարության հաշմանդամներին աշխատանքի տեղավորման բաժին, <http://www.dol.gov/odep/newfreedom/coc.htm>.

MphasiS

MphasiS-ը գլոբալ ընկերություն է, մասնագիտացված տեղեկատվական տեխնոլոգիաների և բիզնես-գործընթացների ատթորսինգի ասպարեզներում, Բանգալոր քաղաքում (Հնդկաստան) գտնվող գլխամասային գրասենյակով: Հանդիսանալով Hewlett Packard-ի դուստր-ձեռնարկություն, MphasiS ընկերությունը զբաղվում է խորհրդատվական ծառայությունների տրամադրմամբ ֆինանսական ոլորտում, առողջապահության, մանրածախ առևտրի, վերամշակող արդյունաբերության և այլ ոլորտներում իր հաճախորդների արտադրական ցուցանիշների բարելավման համար, համատեղելով տեխնիկական առաջարկությունները տարբեր ոլորտներում ձեռք բերված փորձի հետ: MphasiS ընկերությունը գործունեություն է իրականացնում Ավստրալիայում, Եվրոպայում, Հնդկաստանում, Չինաստանում, Հյուսիսային Ամերիկայում, Մինգապուրում և Ճապոնիայում: 2009 թվականին այնտեղ աշխատում էին 36 հազ. մասնագետ, իսկ տարեկան եկամուտը, համաձայն ներկայացված տվյալների, կազմել էր 903,5 մլն. ԱՄՆ դոլար:

Աշխատանքի ընդունումը և նրանց ամրացումը աշխատատեղում

MphasiS ընկերությունը աշխատանքի տեղավորման հավասար հնարավորություններ է տրամադրում բոլոր դիմորդներին, պահպանելով օրենսդրության պահանջները, որոնք արգելում են խտրականությունը: Խտրականության հետ պայքարի քաղաքականությունը սահմանող փաստաթղթում ասվում է, որ «աշխատանքի ոլորտում չի թույլատրվում ցանկացած անձի նկատմամբ խտրականություն ըստ ռասայական կամ էթնիկական ծագման, մաշկի գույնի, ընտանեկան վիճակի, ծնողական կարգավիճակի, տոհմաբանության, եկամուտների աղբյուրի, հավատի, սեռի, տարիքի, սեռական կողմնորոշման, հաշմանդամության կամ ֆիզիկական թերության, առողջական վիճակի և օրենքով սահմանված վետերանի կարգավիճակի»:

Աշխատուժի կազմի մեջ հաշմանդամների ներգրավման և լիարժեք ինտեգրման նպատակով MphasiS ընկերությունը պաշտոնապես հայտարարում է բոլորի համար բազմազանության և թափանցիկության սկզբունքներին իր պարտավորությունը ինչպես աշխատողների արտաքին ընդունման, այնպես էլ ծառայության ընթացքում նրանց ներքին առաջխաղացումը. «Մենք ողջունում ենք աշխատանքի ընդունելության դիմումների ներկայացումը հաշմանդամներից և տնտեսապես անբարենպաստ շերտերի ներկայացուցիչներից:

Աշխատանքի ընդունման հենց սկզբից ապահովվում է ողջամիտ ադապտացիա: Հարցազրույցի ժամանակ աշխատատեղերի դիմորդներին առաջարկվում է նշել, արդյոք ունեն նրանք որևէ հատուկ կարիքներ, և ընկերությունը նրանց տրամադրում է ադապտացիայի համար անհրաժեշտ միջոցները: Հաշմանդամություն ունեցող բոլոր աշխատակիցներին աշխատանքի ընդունվելուց հետո ըստ պահանջի ապահովվում է աշխատատեղերի ողջամիտ ադապտացիա: Այսպես, ընկերությունը տրամադրում է «էկրանի խոշորացույց» և աուդիո համակարգ տեսողության խանգարումներ ունեցող աշխատակիցներին, կազմակերպում է տրանսպորտ, օրինակ, հաշմանդամների փոխադրումը բնակավայրից աշխատանքի և հակառակը, ապահովում է ժեստերի լեզվով թարգմանություն և աշխատանքի ճկուն գրաֆիկ:

Հաշմանդամների աշխատանքի ակտիվ օգտագործման մասին որոշումը գիտակցաբար էր ընդունվել ընկերության բարձրագույն մարմնի կողմից, որը համոզված էր, որ տաղանդը և իրազեկությունը առկա են բնակչության բոլոր խմբերի ներկայացուցիչների մոտ: Ընկերության գործունեությունն, ուղղված հաշմանդամների ինտեգրմանը սկզբից ի վեր իրականացվում էր «երկշավիդային ճանապարհի» սկզբունքով, ենթադրելով միաժամանակ ծանոթացում և միջոցառումների նպատակային հասցեագրում: Միջոցառումների նպատակային հասցեագրման օրինակ կարող է ծառայել MphasiS-ի համագործակցությունը Բազմաբանության և հավասար հնարավորությունների կենտրոնի՝ հնդկական հասարակական կազմակերպության հետ, որը առաջ էր մղում հավասար հնարավորությունների սկզբունքը հաշմանդամների և առանց հաշմանդամության անձանց նկատմամբ: Նրանք միասին իրականացնում են «Շփում» նախագիծը (Project Communicate) –մասնագիտական վերապատրաստման ծրագիր մինչև աշխատանքի ընդունվելը՝ նախատեսված միջնակարգ կրթություն ունեցող գյուղական շրջանների

հաշմանդամների համար: Երեք ամիսների ընթացքում վերապատրաստվողները մասնակցում են անգլերեն լեզվի և համակարգչային գրագիտության մի շարք դասընթացների՝ գրասենյակում ապագա աշխատանքին նախապատրաստվելու համար: Ներկայումս այդ ծրագրին մասնակցել են 90 հաշմանդամ, որոնք հետագայում աշխատանքի են ընդունվել MphasiS և այլ ընկերություններ:

MphasiS ընկերության ձգտումը աշխատանքի ընդունել հաշմանդամներին հանգեցրեց բոլոր գրասենյակներում հաշմանդամություն ունեցող աշխատակիցների ընդհանուր թվի ավելացմանը վեց անգամ: Մասնավորապես, 2007-ից 2010 թվականների ընթացքում ընկերությունում աշխատող հաշմանդամների թիվը ավելացել է 56-ից 250 հոգու և այժմ նրանք կազմում են ամբողջ աշխատակազմի 1 տոկոսը: Ապագայում ընկերությունը նախատեսում է ընդլայնել հաշմանդամություն ունեցող անձանց իր բաժանմունքներ աշխատանքի ընդունման պրակտիկան, օրինակ, հնդկական այնպիսի նահանգներում, ինչպիսիք են՝ Մադյա-Պրադեշ, Չհատտիսգար և Գուջարատ:

Արտադրանքը և ծառայությունները

Հանդիսանալով SS – որոշումներ մատակարարող ընկերություն, MphasiS ընկերությունը ինքը հաշմանդամների համար ապրանք չի արտադրում: Սակայն, նրա կողմից իր հաշվառողներին տրամադրվող ծառայություններից է վեբ-կայքի մշակումը, Համաշխարհային սարդոստայնի Կոնսորցիումի (World Wide Web Consortium) համատեղելիության ստանդարտների պահպանմամբ: Իրականացնելով նման մշակում և առաջ տանելով Կոնսորցիումի ստանդարտները, ընկերությունը հեշտ աջնում է Ինտերնետի մատչելիությունը բոլոր օգտվողների համար, ներառյալ հաշմանդամներին:

Կորպորատիվ սոցիալական պատասխանատվությունը

MphasiS ընկերությունը չի հրատարակում հաշվետվություններ կորպորատիվ, սոցիալական պատասխանատվության վերաբերյալ, սակայն նրա տարեկան հաշվետվությունը ներառում է մի բաժին, նվիրված սոցիալական- պատասխանատվության գործունեությանը: Այդ

գործունեության համապարփակ նպատակն է՝ ընդլայնել սոցիալապես անպաշտպան երիտասարդության հնարավորությունները նրանց սոցիալական և տնտեսական կարգավիճակի բարձրացման նպատակով, միջոցներ ձեռնարկելով երեք հիմնական ուղղություններով՝ կրթության զարգացումը, զբաղվածության ապահովումը և ձեռնարկաընկերության զարգացումը:

Հետապնդելով այդ նպատակը MphasiS ընկերությունը հասկանում է, որ հաշմանդամները շարունակում են մնալ զարգացման ծայրամասում: Ուստի նա գործընկերային կապեր է հաստատում տարբեր կազմակերպությունների հետ, որ երիտասարդ հաշմանդամների համար ապահովի որակյալ կրթություն և աշխատանքի տեղավորման հնարավորություն: Օրինակ՝ ծանոթանալով այն խնդիրներին, որոնց հետ բախվում են երիտասարդ հաշմանդամները մասնագիտական ինստիտուտներ ընդունվելիս, MphasiS ընկերությունը դիմել է Բանգալոր քաղաքի Հնդկաստանի կառավարման ինստիտուտ՝ Հնդկաստանում առավել հարգված բիզնեսի դպրոցներից մեկը, և նրա հետ համատեղ հիմնել է սպասարկման կենտրոն հաշմանդամների համար: Այդ կենտրոնի նպատակն է՝ ստեղծել բոլորի համար բաց ակադեմիական միջավայրի հաշմանդամ ուսանողներին օգնելու նպատակով: Կենտրոնը ուսումնասիրում է բոլոր հաշմանդամ-ուսանողների տվյալները, պարզում է, ինչ օգնություն է նրանց անհրաժեշտ, իսկ հետո կապվում է Հնդկաստանի կառավարման ինստիտուտի համապատասխան ատյանների հետ՝ օգնություն ցուցաբերելու նպատակով:

Երիտասարդ հաշմանդամների աշխատանքի տեղավորման հնարավորությունների ընդլայնման նպատակով ընկերությունը աշխատում է բարձրացնել նրանց մրցունակությունը: Օրինակ, շատ դեպքերում աշխատանքի ընդունվելու հիմնական պահաջ է հանդիսանում անգլերեն լեզվի իմացությունը: Սակայն լսողության խնդիրներ ունեցողներից շատերը չեն կարողանում տեղավորվել աշխատանքի՝ անգլերեն չիմանալու պատճառով: Այդ խնդրի հաղթահարման համար MphasiS ընկերությունը «Նոիդա» (Noida Deaf Society) խուլերի միավորման հետ համատեղ սկսել է անգլերեն սովորեցնել լսողություն չունեցող երիտասարդներին, ինչպես նաև աշխատանքի ընդունման հնարավորությունների ընդլայնման համար անհրաժեշտ որոշ մասնագիտական ունակություններ: 2010 թվականին ընկերությունը ապահովել է 250 այդպիսի երիտասարդների ուսուցումը: Նրանցից 27-ը գտել են մշտական աշխատանք MphasiS ընկերությունում, իսկ մնացածը՝ ուղղվել են հասարակական կազմակերպություններ (օրինակ, Enable India), որոնք օգնում են նրանց աշխատանք գտնել այլ ընկերություններում:

Այլ տեղեկատվություն

2009 թվականին Հնդկաստանի հաշմանդամների զբաղվածության աջակցության Ազգային կենտրոնը (National Centre for Promotion of Employment for Disabled People - NCPEDP) հանձնեց MphasiS ընկերությունը Հելեն Կելլերի անվան մրցանակը, որը ստեղծվել է Shell կորպորացիայի հետ համատեղ: Այդ մրցանակը յուրաքանչյուր տարի 12 անձանց կամ ձեռնարկություններին, որոնք հանդիսանում են աշխատանքի ոլորտում հաշմանդամների դիրքերի ամրապնդման ուղղությամբ ընդօրինակման օրինակներ: Տվյալ մրցանակը MphasiS ընկերությունը ստացել է շնորհիվ հաշմանդամների համար աշխատանքի տեղավորման համար հավասար հնարավորություններ ստեղծելու իր քաղաքականության և պրակտիկայի:

2008 թվականին Mphasis ընկերությունը ստացել է Ազգային մրցանակ հաշմանդամների հնարավորությունների ընդլայնման համար «լավագույն գործատու» անվանակարգում: Ազգային մրցանակը շնորհվում է Հնդկաստանի սոցիալական արդարության և լիազորությունների նախարարության կողմից այն գործատուներին, որոնք բացառիկ խնամք են ցուցաբերել հաշմանդամների նկատմամբ, այն հանձնում է Հնդկաստանի փոխնախագահը:

Հղումներ

- Mphasis ընկերության վեբ-կայք: <http://www.mphasis.com>.
- Mphasis Limited Annual Report 2009, http://www.mphasis.com/pdfs/Mphasis_Annual_Report_2009.pdf.

Nokia

Nokia կորպորացիան բջջային հեռախոսների աշխարհի խոշորագույն արտադրողներից է և բջջային ցանցերի մատակարարներից է, որի գրասենյակը գտնվում է Ֆինլանդիայի Էսպո քաղաքում (Հելսինկիից ոչ հեռու): Nokia-ի սարքերի միջոցով աշխարհի ավելի քան 1.2 մլրդ. մարդ իրար հետ են շփվում: **Ovi բրենդի** ներքո (Nokia ֆիրմայի հատուկ բրենդ ինտերնետ ծառայություններ մատուցելու համար) սպառողներին առաջարկվում են զանազան ծրագրեր, խաղեր, երաժշտություն, քարտեզներ և հաղորդագրությունների ծառայություն: NAVTEQ ընկերությունը, որը մտնում է Nokia-ի խմբի մեջ, հանդիսանում է թվային քարտեզագրման և նավիգացիոն համակարգերի առաջատար, իսկ **Nokia Siemens Networks** ընկերությունը մատակարարում է սարքավորումներ, ծառայություններ և կապի ցանցերի լուծումներ աշխարհի բոլոր պետություններին: 2009թ-ին Nokia կորպորացիայում առկա էին ավելի քան 123 հազար աշխատակիցներ աշխարհի 120 երկրներում, իսկ նրա տարեկան եկամուտը կազմել էր 40.9 մլրդ.եվրո (58738.3 մլն ԱՄՆ դոլար):

Աշխատակիցների վարձումը և նրանց ամրագրումը աշխատավայրում

Nokia կորպորացիայի աշխատակիցների վարձման պրակտիկայում հավասար ընդունակությունների սկզբունքը հանդիսանում է հիմնական: Նրա վարքագծի կոդեքսը ասում է, որ «ոչ մի աշխատակից կամ պոտենցիալ աշխատակից ինչ - ինչ պատճառներից ելնելով չի կարող օգտվել պակաս բարյացակամ վերաբերմունքով», եթե նա իրականացնում է իր աշխատանքային պարտականությունները: Բացի այդ Nokia-ի գործարանային աշխատանքային պայմանների ստանդարտները արգելում են խտրականություն ցանկացած անձնական հատկությունով (օրինակ. տարիքով, սեռով, քաղաքացիությամբ, համոզմունքով, որևիցե կազմակերպության պատկանելիությամբ, հավատքով, հաշմանդամությամբ և ռասայով պայմանավորված):

Աշխատուժի դիվերսիֆիկացիան Nokia ընկերությունում դիտարկվում է ինչպես գործնական հաջողության առանցքային տարր: Դիվերսիֆիկացման ապահովման ոլորտում իր ջանքերի գնահատման համար Nokia-ն անցկացնում է աշխատակազմի տարեկան հարցումներ: 2008թ-ին հարցվողների 72 տոկոսը նշեցին, որ կորպորացիան իր աշխատակիցներին վերաբերվում է ինչպես անձանց անկախ տարիքից, սեռից և ֆիզիկական հնարավորություններից:

Հաշմանդամների աշխատանքի ընդունումը – համեմատաբար նոր նախաձեռնություն է այն միջոցառումներից, որոնք ընկերությունը ընդունում է աշխատուժի դիվերսիֆիկացիայի ապահովման համար: Nokia-ն մշտապես ջանքեր է ներդնում հաշմանդամներին իր գլխամասային գրասենյակի ինչպես նաև տարբեր գործարաններում իր անձնակազմի շարքերը ինտեգրելու նպատակով: Օրինակ առողջական խնդիրներ և չափավոր աստիճանի հաշմանդամություն ունեցող աշխատակիցների վարձման շրջանակներում առաջատար է համարվում կորպորացիայի խոշորագույն գործարանը Կոմարոում (Հունգարիա), որը այդ նպատակով համագործակցում է ոչ կառավարական կազմակերպությունների հետ, որոնք օգնում են ընտրել և աշխատանքով ապահովել նմանատիպ մարդկանց: Կորպորացիան թույլ է տալիս օգտագործել աշխատանքի ճկուն ժամանակացույց և, եթե դա անհրաժեշտ է, թույլ է

տալիս առողջական խնդիրներով և չափավոր աստիճանի հաշմանդամություն ունեցող աշխատակիցներին աշխատել կարճ աշխատանքային ժամեր:

Ապրանքներ և ծառայություններ

Nokia ընկերությունում մատչելիության ասելով հասկացվում է, որ իրենց ապրանքները և ծառայությունները անհրաժեշտ է մատուցել հարմարավետ եւ մատչելի առավել մեծ թվով մարդկանց, այդ թվում հաշմանդամ սպառողների համար: Շարժական սարքերի մշակման ժամանակ Nokia-ն դիմում է հաշմանդամների կազմակերպությունների ներկայացուցիչներին, կարգավորող օրգաններին և գիտական համայնքներին, որպեսզի մատչելիության ասպեկտը դառնա թողարկվող արտադրանքի անբաժանելի մասը: Ընկերությունը առաջարկում է 60-ից ավել գարծառայություններ և ծրագրեր, նախատեսված լսողական, տեսողական, խոսակցական խնդիրներ ունեցող անձանց մատչելիության բարձրացման:

Օրինակ Nokia դարձավ առաջին ընկերությունը, LoopSet հարմարանքը մշակող, որը նման է ականջակալի և թույլ է տալիս լսողական սարքավորումներ օգտագործող մարդկանց օգտվել անհաղորդալար սարքավորումներից: Ամենավերջին արտադրանքին են վերաբերվում գործարանում տեղադրված տեքստը խոսքի վերափոխող համակարգերը, որոնք նախատեսված են կույրերի և թույլ տեսողություն ունեցող սպառողի համար. ինտերֆեյսը և բջջային հեռախոսների հարմարավետությունը բարելավող ֆունկցիաներ (օրինակ անհազանգ թրթռումային և թարթող լույսի միջոցով, մարտկոցի լիցքավորման և ազդանշանի ձայնային ցուցում, բարձր հակադրության գունավոր էկրանների վրա ընտրակայելի տառատեսակներ, ձայնային ակտիվացում եւ ձայնային համարհավաք), ինչպես նաև թվային հեռախոսներ, օժանդակ սարքավորումների և ծրագրային ապահովման հետ համատեղելի (օրինակ. էկրանի ուժեղացուցիչ և տեքստերի ձայնավորման ծրագրեր):

Հաշմանդամների հատուկ կարիքների բավարարման նպատակով Nokia ընկերությունը իրականացնում է սպառողների աջակցման ծրագիր, որի շրջանակներում նա ստեղծել է հատուկ վեբ-կայք, ուր տարբեր ֆունկցիաներ և ծրագրեր են ցուցադրվում, մոբիլ հարմարանքների հասանելիությունը բարձրացնելու նպատակով: Մաքառողները կարող են ուղիղ դիմել **Nokia Accessibility** ռեսուրսներին (<http://www.nokiaaccessibility.com>) անլար սարքերի հասանելիության, ընտրման, գնման և օգտագործման դեպքում: Կայքը ամբողջովին հասանելի է և համապատասխանում է ինտերնետ-կոնտենտի (Web Content Accessibility Guidelines) հասանելիության մատչելիության առաջարկություններին, մշակված Համաշխարհային ցանցի Կոնսորցիումի (World Wide Web Consortium) կողմից

Կորպորատիվ սոցիալական պատասխանատվություն

Նոկիան ձգտում է ապահովել, որպեսզի իր կորպորատիվ քաղաքացիական դիրքորոշում արտահայտված լինի իր ամբողջ գործունեության մեջ, և որպեսզի ամեն ստորաբաժանում հաշվի առնի սոցիալական պատասխանատվության գործոնը իր աշխատանքում: Կազմակերպության սոցիալական պատասխանատվության զարգացման տարեկան հաշվետվությունը ընդգրկում է հարցերի լայն շրջանակ, ներառյալ այնպիսի հարցեր, ինչպիսին են բարոյական գործոնները և իրավանական նորմերի պահպանումը, աշխատանքի

պաշտպանություն, նյութա-տեխնիկական մատակարարման կառավարումը, առաքման շղթայի կառավարումը, լոգիստիկա, ապրանքների և ծառայությունների ազդեցությունը շրջակա միջավայրի վրա, վերաբերմունքը աշխատողներին և տեղական բնակչության հետ աշխատանքները:

Տեղական զարգացմանն ուղղված կազմակերպությունը գործունեությանը վերաբերում է կամավորական ծրագիրը՝ «Օգնության ձեռքեր» (Helping Hands) անվանումով: Այդ ծրագրի շրջանակում կազմակերպության աշխատողները էական ներդրում են կատարում տեղական զարգացման մեջ, ծախսելով տարեկան մեկ կամ երկու օր կամավորական աշխատանքների համար՝ ընտրելով ըստ իրենց հետաքրքրությունների: 2008թ. ծրագրի շրջանակում սկսվել է արշավ մարդկանց աջակցման համար միջոցների հավաքման նպատակով, որոնք ունեն սահմանափակ ֆիզիկական հնարավորություններ Մինգապուրում:

Համագործակցելով ոչ կառավարական կազմակերպությունների և տարբեր երկրների կառավարությունների հետ՝ Nokia-ն տրամադրում է աջակցություն տարբեր նախաձեռնությունների համար, որոնք վերաբերում են հաշմանդամներին և այլ հասարակական շարժումների: Օրինակ, Միացյալ Թագավորությունում Nokia-ն հովանավորների աջակցությամբ, տարբեր զոհաբերությունների, ֆինանսական միջոցների հավաքման, ապրանքների և ծառայությունների տեսքով նվերների միջոցով, աջակցում է բրիտանական բարեգործական հայտնի Mencap կազմակերպությանը, որը աշխատում է մտավոր շեղումներով երեխաների և մեծահասակների հետ: Ներկայումս, ընկերությունը տրամադրում է հովանավորական աջակցություն Art Spider վեբ-կայքին (<http://www.artspider.org>), նախատեսված ցածր (սովորելու) ընկալունակության մարդկանց համար, որոնք աշխատում են արվեստի բնագավառում:

Այլ տեղեկատվություն

1999թ.-ին Հասանելիության կազմակերպման մասնագետների ասոցիացիան (Association of Access Engineering Specialists – AAES) – ամերիկյան մասնագիտացված կազմակերպությունը, ձգտելով հաշմանդամների հասանելիության բարելավմանը համակարգչային և հեղահաղորդակցության ապրանքների և ծառայությունների նկատմամբ, Nokia կորպորացիային շնորհել է մրցանակ «Հասանալիության տեխնոլոգիաների բնագավառում նորարարության համար» (Access Innovation Awards) LPS-1 Loopset սարքի նախագծման համար, որը նախատեսված է լսողության խանգարում ունեցող անձերի համար:

Հղումներ

- Կազմակերպության վեբ-կայքը՝ <http://www.nokia.com>.
- Nokia Code of Conduct, http://www.nokia.com/NOKIA_COM_1/Corporate_Responsibility/Sidebars_new_concept/Code_of_conduct/2009/word_pdfs/Nokia_Code_of_Conduct_English.pdf.
- Nokia Sustainability Report 2009, http://nds1.nokia.com/NOKIA_COM_1/Corporate_Responsibility/Sustainability_report_2009/pdf/sustainability_report_2009.pdf.

Samsung Electro-Mechanics

Samsung Electro-Mechanics (SEM) ընկերությունը, որի գլխամասին գրասենյակը գտնվում է հարավկորեական Սուվոն քաղաքում (Մեուլի մոտակայքում), զբաղվում է զանազան բարձր տեխնոլոգիական էլեկտրոնային բաղադրիչների արտադրությամբ: Հանդիսանալով Samsung Group կորպորացիայի դուստր ձեռնարկություն, նա առաջատար դիրք է զբաղեցնում բջջային հեռախոսների կարևորագույն բաղադրիչների և այլ շարժական սարքավորումների, մոնիտորների, համակարգիչների և էլեկտրոնային խաղային սարքերի արտադրողների մեջ: Ընկերությունը ղեկավարում է արտադրական դուստր ձեռնարկություններ, հետազոտական կենտրոններ, առևտրային դուստր ձեռնարկություններ և Ասիայի, Եվրոպայի ու Միացյալ Նահանգների գրասենյակները: Մասնավորապես նրա տրամադրության տակ են ռադիոհաճախականության համալիրներ Տաիլանդում, միկրոսխեմաների արտադրության գործարաններ Ֆիլիպիններում և հետազոտական կենտրոններ Չինաստանում: Ընկերության աշխատակիցների թվաքանակը 2009 թ-ին ամբողջ աշխարհում կազմում էր 19861 մարդ, իսկ նրա տարեկան եկամուտը – 5.550 մլրդ. կորեական վոն (4.4 մլրդ. ԱՄՆ դոլար):

Աշխատակիցների վարձում և նրանց ամրակցումը աշխատատեղերին

Samsung Electro-Mechanics ընկերության աշխատակիցների վարձման քաղաքականության մեջ գոյություն չունի հատուկ դրույք անխտրականության վերաբերյալ: Այնուամենայնիվ ցանկացած խտրականություն հաշմանդամ աշխատակիցների նկատմամբ խստիվ արգելված է: Համաձայն Կորեական «Հաշմանդամների խտրականության արգելման» օրենքի ընկերությունը հաշմանդամներին ապահովում է հավասար հնարավորություններ ամեն ինչում ինչ վերաբերվում է անձնակազմի ընտրմանը, աշխատանքի ընդունմանը, վարձատրությանը, նպաստներին և արտոնություններին, կրթությանը, մասնագիտական վերապատրաստմանը, համաձայնագրերի կնքմանը, ծառայողական առաջխաղացմանը և թոշակի ուղարկմանը: Ի հավելումն դրան, հաշմանդամներին աշխատանքի ընդունելիս (կախված հաշմանդամության աստիճանից) հարցազրույցի ժամանակ տրվում է որոշակի առավելություն, որպեսզի վերացվի խոչնդոտների մի մասը, որոնց նրանք սովորաբար հանդիպում են և բարձրացվի նրանց աշխատանքի տեղավորման հավանականությունը:

2005թ-ին Samsung Electro-Mechanics-ը հաշմանդամների աշխատանքի տեղավորման Կորեական գործակալության հետ ստորագրել է համաձայնագիր, որպեսզի առավել ակտիվ իրականացնի հաշմանդամների ընտրում և վարձումը: Առաջին քայլով ընկերությունը անցկացրեց իր արտադրական միջավայրի վերլուծություն՝ հմտությունների և որակավորումների որոշման նպատակով, որոնք անհրաժեշտ են որոշակի արտադրական խնդիրների կատարման համար: Այս գործակալությունը ընկերության հետ միասին մշակեց հատուկ ուսուցման և նախապատրաստման ծրագիր, որը թույլ է տալիս զինել հաշմանդամներին կոնկրետ հմտություններով, որոնք անհրաժեշտ են Samsung Electro-Mechanics-ում աշխատելու համար: Ընկերությունը ապահովեց իր հաշմանդամ-աշխատակիցների աշխատատեղերի բոլոր անհրաժեշտ հարմարեցումները: Այդպիսի համատեղ ջանքերի կիրառման արդյունքում, համաձայնագիրը ստորագրելուց հետո մեկ տարվա ընթացքում Կորեայում սովորեցվել և ընկերության տարբեր գործարաններում աշխատանքի էին ընդունվել 148 հաշմանդամ անձինք:

Որպեսզի հաշմանդամների կողմից կատարվող աշխատանքը առավելագույնս համապատասխաներ իրենց հնարավորություններին և հետաքրքրություններին, Samsung Electro-Mechanics ընկերությունում մշակվեց հատուկ ծրագիր «**Կազմակերպել եւ վերապատրաստել**» անվամբ: Ծրագիրը հնարավորություն է տալիս հաշմանդամներին ընկերությունում մշտական աշխատատեղ ստանալուց առաջ փորձել ուժերը տարբեր աշխատանքներում, որպեսզի բարձրացնել սեփական արտադրողականությունը և որակավորումը: Բացի դրանից, հաշմանդամ-աշխատակիցների աջակցման նպատակով ընկերությունը իրականացնում է նրանց ինչպես մասնագիտական, այնպես էլ անձնական հարցերով խորհրդակցություն: Պաշտոնապես հաշմանդամների հետ աշխատելու իրավունք ունեցող ընկերության խորհրդատուները, օգնում են իրենց լուծել առաջացող թե աշխատանքային, թե անձնական խնդիրներ:

Հաշմանդամ-աշխատակիցների արդյունավետ ինտեգրմանը նաև նպաստում է այնպիսի դեկավարների նշանակումը լսողական խնդիրներ ունեցող աշխատակիցների կոլեկտիվ, որոնք տիրապետում են ժեստերի լեզվին: Նմանատիպ նշանակումը թեթևացնում է վերջիններիս շփումը կոլեկտիվի մնացած անդամների հետ:

Ապրանքներ և ծառայություններ

Քանի որ Samsung Electro-Mechanics-ը հանդիսանում է էլեկտրոնային սարքավորումների բաղադրիչների արտադրողը, նրա վերջնական արտադրանքը օգտագործվում է այն ընկերությունների կողմից, որոնք արտադրում են էլեկտրոնային սարքավորումներ, դրանց թվին է պատկանում Samsung Electronics: Samsung Electronics-ը արտադրում է բազմաթիվ կենցաղային սարքեր. DVD-ձայնարկիչներ, հեռուստացույցեր, թվային ֆոտոխցիկներ, համակարգիչներ, LCD պանելներ և բջջային հեռախոսներ, որոնցից շատերը մարմնավորում են ունիվերսալ նմուշի սկզբունքները Samsung Electro-Mechanics-ի բաղադրիչների օգնությամբ: Բացի այդ Samsung Electronics ընկերությունը լրացուցիչ մշակել է մի քանի ապրանքներ, հատուկ նախատեսված հաշմանդամների համար: Օրինակ, **Soundopia**, Samsung ֆիրմայի համակարգիչ է նախատեսված տեսողական խնդիրներ ունեցող մարդկանց համար, ունի ներկառուցված հարմարանք էկրանի պարունակության հնչողության ապահովման նպատակով և սենսորային էկրան օգտվողներին ստիլուսով նշումներ կատարելու նպատակով: Բացի դրանից ընկերությունը թողարկում է ստեղնաշարներ Բրայլի տառաշարով և սկաներներ , որոնք տեքստը փոխակերպում են խոսքի կոյրերի և թույլ տեսողություն ունեցող մարդկանց համար:

Կորպորատիվ սոցիալական պատասխանատվություն

Samsung Electro-Mechanics ընկերության սոցիալական պատասխանատվության գործունեության հաշվետվության մեջ ներկայացված են ձեռնարկվող միջոցները, որոնք բաժանվում են 5 հիմնական բաժիններիառ. սպառողներ և բիզնես գործընկերներ, աշխատակիցներ, բաժնետերեր, հասարակություն և շրջակա միջավայր: Երկար տարիներ շարունակ ընկերությունը աջակցում է ազգաբնակչության սոցիալապես անապահով խմբերը, ցուցաբերելով իրենց բժշկական, տրանսպորտային և ֆինանսական օգնություն: Հաշմանդամները դառնում են նման ծառայությունների հաճախակի ստացողները:

Օրինակ 2005թ-ին ընկերությունը Հարավ Կորեական Սուվոն քաղաքում նախաձեռնել է մի ծրագիր հաշմանդամների և տարեց մարդկանց հոդերի վիրաբուժական պրոտեզավորման վերաբերյալ: Մեկ տարի անց այդ բժշկական ծրագիրը տարածվեց Կյոնգի նահանգում – Կորեայի ամենախիտ բնակեցված նահանգում: 2009թ-ին սվյալ ծրագրով օգտվել էին 174 մարդ:

Իր, նստակյաց մարդկանց խմբերի աջակցության ծրագրի շրջանակներում Samsung Electro-Mechanics ընկերությունը օգնում է սահմանափակ ֆիզիկական հնարավորություններով մարդկանց, նվիրաբերելով օժանդակ սարքավորումներ տարբեր հաստատություններին և հասարակական կազմակերպություններին: Օրինակ 2006-2008թթ-ին մի շարք հատուկ դպրոցներում նա ձեռք է բերել և տեղադրել է վերելակներ հաշմանդամների բազկաթոռների համար, ինչպես նաև ձեռք է բերել միկրոավտոբուսներ մի շարք կազմակերպությունների համար, որոնք սպասարկում են հաշմանդամներին:

Բացի այդ Samsung Electro-Mechanics ընկերությունը օժանդակում է հաշմանդամներին ֆինանսական օգնություն տրամադրելով իրենց սպասարկող կազմակերպություններին: Օրինակ բարիդրացիական հարաբերություններ ստեղծելով Բանգպակոնգ քաղաքի հաշմանդամների տան հետ (Տաիլանդ, Չաչենգսաու նահանգ), ընկերությունը դրամական միջոցներ է հատկացնում ֆիզիոթերապևտիկ սարքավորումների և այլ առաջին օգնության առարկաների ձեռք բերման նպատակով: Ընկերությունը նաև հովանավորում է այդ տան կողմից կազմակերպվող էքսկուրսիաները և կուլտուրական միջոցառումները:

Այլ տեղեկատվություն

2001թ-ից Samsung Electro-Mechanics ընկերության թաիլանդական բաժանմունքը նշվել է բազմաթիվ պարգևներով եւ մրցանակներով, օրինակ Թաիլանդի աշխատանքի նախարարի կողմից ստացած հաշմանդամների նկատմամբ ցուցաբերած օժանդակության «Ամենահարգված ընկերություն» և «Սոցիալական ոլորտում ներդրումների մատուցման» մրցանակներով:

2006թ-ին Samsung Electro-Mechanics ընկերությունը Կորեայի աշխատանքի նախարարի կողմից արժանացավ «Իրական ընկերություն» մրցանակին, հաշմանդամություն ունեցող անձանց զբաղվածության բարձրացման օժանդակության համար:

Հղումներ

- Samsung Electro-Mechanics ընկերության վեբ-կայքը: <http://sem.samsung.co.kr>.
- Samsung Electro-Mechanics Citizenship Report 2010, https://sem.samsung.co.kr/en/social/sustainability_report.html.

Sodexo

Sodexo – աշխարհի խոշորագույն ընկերություններից մեկն է ծառայությունների և հասարակական սննդի օբյեկտների ղեկավարման, որոնք տրամադրում են ծառայությունների լայն տեսականի ընկերություններին, կառավարական կազմակերպություններին, ուսումնական հաստատություններին, ծերանոցներին, հաշմանդամներին խնամք տաժող հաստատություններին, զինվորական բազաներին և պետական հիմնարկներին: Ընդհանուր գործնետյալը զուգահեռ Sodexo-ն զբաղվում է շինարարական մենեջմենթով, ազատ ժամանցի կազմակերպման և նմանատիպ ծառայությունների մատուցման (ընդգրկելով կողմնակի կազմակերպություններին), ինչպիսին է շինությունների մաքրումը ու լվացումը: Այս բազմազգ ընկերության շտաբ – բնակարանը տեղակայված է ոչ հեռու Փարիզից Հասի – դե – Մուլինո քաղաքում, ունի 380 հազար աշխատող 130 ազգի ներկայացուցիչներ և իրականացնում է իր գործնետյալը աշխարհի 80 երկրներում: 2009 Ֆին. տարում ընկերության հասույթը կազմել է 14.7 մլրդ. եվրո:

Աշխատողներին վարձելը և նրանց ամրագրումը աշխատանքային տեղում

Sodexo – իրականացնում է ոչ խտրական քաղաքականություն, որպեսզի ապահովվի հնարավորությունների հավասարությունը զբաղվածության բոլոր ոլորտներում (անկախ ռասսայից, մաշկի գույնից, սեռից, հղիության առկայությունից, ազգային ծագումից, քաղաքացիությունից, տարիքից, ընտանեկան դրությունից, հաշմանդամությունից, սեքսուալ կողմնորոշումից կամ ցանկացած այլ հատկանիշից, որը նախատեսված է օրենքով): Որպեսզի ապահովվի հավասար հնարավորություններ սահմանվել է չորս գերակայող նպատակներ, որոնց պետք է հասնել կազմակերպչական կառուցվածքի բոլոր մակարդակներում՝ գենդերային ներկայացուցչություն, բոլոր սերունդների ինտեգրում, հաշմանդամների և տարբեր էթնկական խմբերի ինտեգրում:

Միջոցները, որ ընդունում է ընկերությունը հաշմանդամների համար, կախված է տվյալ որոշակի երկրից, սակայն ցանկացած դեպքում նրա նպատակն է բարձրացնել հաշմանդամություն ունեցող անձանց կյանքի որակը ապահովելով անհրաժեշտ մասնագիտական պատրաստվածություն, աշխատանքային տեղի ստեղծում և հարմարեցում – պայմաններ – հաջողակ աշխատանքի համար: Sodexo-ն իրականացնում է մի շարք նախաձեռնություններ լուսաբանելու իր մենեջերներին հաշմանդամների աշխատանքների հարցերով, այդ թվում օգտագործելով ներքին ֆիրմային կոմունիկացիոն միջոցները և կազմակերպում է ուսումնական դասընթացներ:

Ֆրանսիայում Աշխատանքի զբաղվածության նախարարության հավանությամբ ստորագրվել է պայմանագիր արհմիությունների հետ հաշմանդամներին վարձելու ուղղությամբ: Ներկայումս Sodexo ընկերությունում Ֆրանսիայում աշխատում են 600 հաշմանդամներ, այդ թվում 50 մարդ հաշմանդամության ծանր ձևի: Բացի դրանից, ավելի քան 200 երիտասարդ հաշմանդամներ անցնում են ուսուցում խոհանոցներում հատուկ մասնագիտական հիմնարկներում, որոնք հանդիսանում են Sodexo-ի կլիենտները: Այդպիսի ուսուցումը հետագայում երիտասարդներին թույլ է տալիս ընդունվելու աշխատանքի Sodexo և հասարակական սննդի այլ ընկերություն:

Թայլանդում ընկերության աշխատանքի հավաքագրման մասնագետներն իրականացնում են հաշմանդամություն ունեցող թեկնածուների որոնում լրացնելու թափուր պաշտոնները, համագործակցելով աշխատանքի նախարարության աշխատակիցների հետ: Իտալիայում Sodexo-ն համագործակցում է տարբեր հաստատությունների և ոչ կոմերցիոն ընկերությունների հետ, որոնք օգնում են ընտրություն կատարել և աշխատանքի տեղավորել հաշմանդամներին արդեն շուրջ 10 տարի:

ԱՄՆ-ում իր աշխատողների մեջ ինֆորմացիոն – բացատրական աշխատանքներ իրականացնելու համար հաշմանդամներին աշխատանքի տեղավորելու հարցերով Sodexo-ն ստեղծել է հատուկ աշխատանքային խումբ (**Disabilities Task Force**): Նա ունի չորս կոմիտե, որոնք պատասխանում են համապատասխանաբար՝ ինֆորմացիոն – բացատրական աշխատանքների, աշխատակազմի հավաքագրման, կարիերիայի և հարմարվելու աջակցության (այսինքն աշխատատեղի մոտեցման հնարավորության ապահովում, տրանսպորտի տրամադրում և համապատասխան հարմարություն ծառայողական շինությունում):

Տարբեր երկրներում Sodexo-ն իր մենեջերների համար անցկացնում է մեկօրյա սեմինարներ **“Ինտեգրման ոգին” (Spivit of Inclusion)** անվանումով, որպեսզի աջակցի ստեղծելու ավելի ինկլյուզիվ արտադրական միջավայր: Այդպիսի սեմինարներ արդեն անցկացվել են 15 երկրներում և մասնակցել են 25 հազար մենեջերներ:

Արտադրանք և ծառայություններ

Sodexo ընկերությունը ձգտում է ապահովել, որպեսզի այն օբյեկտները, որոնք նա ղեկավարում է, լինեն հասանելի հաշմանդամների համար: Նա սովորեցնում է իր աշխատողներին ցուցաբերել օգնություն այն անձանց, որոնք դժվարանում են սնունդ ընդունել կամ որոնց անհրաժեշտ է աջակցություն աշխատանքում: Ընկերությունը իրականացնում է նաև սերտ համագործակցություն իր հաճախորդների հետ, որոնք ղեկավարում են դպրոցներ և հաշմանդամների տներ, հոգ տանում բավարարելու նրանց պահանջները:

Ընկերության վեբ կայքերը ստեղծվում են **World Wide Web Consortium** կողմից հաստատված ստանդարտներին համապատասխան:

Կորպորատիվ սոցիալական պատասխանատվություն

Տարեկան սոցիալ – պատասխանատու գործնեության արդյունքների հաշվետվությունում (**Corporate Citizenship Progress Review**) Sodexo ընկերությունը շարադրում է այն սկզբունքները, որոնցով նա ղեկավարում է աշխատողների և հասարակության հետ հարաբերվելիս:

Հաշվետվությունում ընկերությունը պարտավորվում է՝

Բարձրացնել իր աշխատողների և միլիոնավոր մարդկանց կյանքի որակը, որոնց նա ամեն օր սպասարկում է, ներդնել տնտեսական, սոցիալական և էկոլոգիական ավանդ քաղաքների, երկրների զարգացման գործում, որտեղ իրականացնում է իր գործնեությունը:

Վերջին 12 տարում Sodexo ընկերությունը համագործակցում է տարբեր հիմնարկությունների և ոչ կոմերցիոն կազմակերպությունների հետ, որոնք օգնում են ինտեգրվելու հաշմանդամներին հասարակության հետ: Ծրագիրը, որը իրականացվում է Ստոկհոլմի (Շվեդիա) Carnisonen

ռեստորանում, բոլոր 35 աշխատողները – դրանք մարդիկ են որոշակի հաշմանդամություն ունեցող: Չորս մենեջերների ղեկավարությամբ նրանք յուրացնում են տարբեր մասնագիտական հմտություններ, որոնք անհրաժեշտ են հյուրանոցա – ռեստորանային մշտական աշխատանքների համար: Ոգևորված այս ծրագրի հաջողությունից Sodexo ընկերությունը սկսեց ընդունել աշխատանքի հաշմանդամություն ունեցող մարդկանց, նաև այլ պաշտոնների, ինչպիսին են օրինակ հեռախոսային կայանի օպերատոր, պոստյե, շվեյցար:

Փարիզում ընկերությունը պահում է այսպես կոչված “**Ժեստերի կաֆե**” (**Cafe Signes**) **Entraide Universitaire** կազմակերպության հետ համատեղ, որը զբաղվում է կրթությամբ, պրոֆեսիոնալ պատրաստվածության և հաշմանդամների բժշկական սպասարկմամբ: “Ժեստերի կաֆեի” գործնետության հիմքում ընկած է փոխադարձ ինտեգրման գաղափարը, որը ենթադրում է, որ մարդիկ, որոնք ունեն լսողության խնդիրներ և առանց հաշմանդամության մարդիկ պետք է աշխատեն ու սովորեն համատեղ, ինչպես նաև լուսաբանեն մնացածներին: Մտածածինը նրա համար է, որպեսզի խուլերին օգնի ձեռք բերելու ինքնուրույնություն և սրճարանը իր բացմանը (2003թ.) Եվրո հանձնաժողովի կողմից ստացավ պարգև “Հաշմանդամների Եվրոպական տարվա” շրջանակներում: Ներկայումս այդ սրճարանում աշխատում են լսողական խնդիրներ ունեցող 10 անձ:

Այլ տեղեկություններ

DiversityInc – առաջատար ամերիկյան ամսագիրը, որը մասնագիտացված է մարդկանց տարբեր տեսակի հարցերի ռեսուրսներով, Sodexo ընկերությունը ընդգրկել է հաշմանդամների համար 10 լավագույն ընկերությունների շարքը 2005, 2006, 2008, 2009 թվականներին:

2009 թվականին **Work Life Matter** ամսագիրը շնորհել է պարգև **Disability Matters Award** նորարարության և նպատակաուղղվածության համար հաշմանդամություն ունեցող անձանց և նրանց ընտանիքի անդամներին մատուցած ծառայությունների համար:

Հղումներ

- Կազմակերպության վեբ-կայքը՝ <http://www.sodexo.com>.
- Sodexo 2010 Corporate Citizenship Progress Review, http://www.sodexo.com/group_en/Images/2010-Corporate-Citizenship-Progress-Review_tcm13-368701.pdf.

Sony

Sony կորպորացիան և նրա դուստր ձեռնարկությունները մշակում, արտադրում և վաճառում են աուդիո և տեսա արտադրանքներ, հեղուկ բյուրեղային հեռուստացույցեր, անհատական համակարգիչներ, մոնիտորներ, կիսահաղորդիչներ, բջջային հեռախոսներ, CD դիսկեր, DVD դիսկեր և Bluray դիսկեր: Կորպորացիան և շտաբ բնակարանը, որը գտնվում է Տոկիոյում (Ճապոնիա), նույնպես մշակում, արտադրում տեսախաղեր և զբաղված է արտադրությամբ, կինոֆիլմերի ձեռք բերման ու տարածման համար: Բացի դրանից, Sony-ն թողարկում է պայմանագրերով երաժշտական տեսա և աուդիո ձայնագրություններ տարբեր կատարողների կատարմամբ, որը իրացվում է տարբեր երկրներում: Ամբողջ աշխարհում կորպորացիայի աշխատողների թիվը կազմում է մոտավորապես 168 հազար մարդ, իսկ նրա հասույթը 2009թ-ին կազմել է 77 մլրդ ամերկյան դոլար:

Աշխատողների վարձերը և նրանց ամրագրումը աշխատանքային տեղում

Sony կորպորացիան գտնում է, որ մարդկանց մոտ նորարարական ոգու զարգացման բանալին հանդիսանում է հենց աշխատողների տարբեր դաստիարակությունը ու պատրաստվածությունը: Ի շնորհիվ իրենց տարբեր գաղափարների համոզմունքներին նա ընդունում է աշխատանքի մարդկանց ամենատարբեր անհատական ընդունակությունների, այդ թվում հաշմանդամների:

Վարքի կողեքսը – որը հաստատված է Sony-ի կողմից 2003թ-ին աջակցում է հաստատելու հնարավորությունների հավասարության սկզբունքը աշխատանքի ոլորտում և հաստատում է քաղաքականություն (ընտրություն, վարձում, մասնագիտական պատրաստվածություն, առաջխաղացում աշխատանքում և այլ գործողություններ աշխատողների և աշխատանքային տեղերի թեկնածուների նկատմամբ, առանց հաշվի առնելու բնութագիրը ներառյալ ռասսայական պատկանելիությունը, հավատը, մաշկի գույնը, քաղաքացիությունը, տարիքը, սեռը և ֆիզիկական սահմանափակումը):

Ճապոնական օրենսդրությունը պահանջում է որպեսզի տարբեր մեծության ընկերությունների 1.8% աշխատողները կազմեն հաշմանդամները: 2009թ. ֆինանսական տարում Sony ընկերությունում հաշվարկվում էր 342 հաշմանդամ աշխատող, որը կազմում է 2.29% Ճապոնիայի ընդհանուր աշխատուժի: Այսպիսով, հաստատելով օրենքով 1.8% քվոտան, գերազանցվել է այդ ցուցանիշը:

Sony Taiyo կորպորացիան և նրա հատուկ դուստր ձեռնարկությունները, որոնք Ճապոնիայում թողարկում են ֆիլմեր, ստեղծել են արտադրական միջավայր, որտեղ կարող է աշխատել յուրաքանչյուրը, լինի դա հաշմանդամ, թե առանց դրա: **Sony Taiyo**, որը կազմակերպվել է 1978թ-ին ապահովում է մասնագիտացված աշխատանքային տեղեր հարմարեցված բավարարելու հաշմանդամ աշխատողների պահանջները, ժեստերով թարգմանիչներ խորհրդակցությունների ժամանակ, սահուն և ճկուն գրաֆիկ աշխատանք:

Աշխատողներին տրամադրվող կացարանների մասին կարելի է նշել, որ Sony-ի կորպորատիվ հանրակացարանները կահավորված են անհրաժեշտ բոլոր հարմարանքներով, հաշմանդամներին մատչելի լինելու համար: Sony կորպորացիան ունի ևս երկու դուստր հատուկ

ձեռնարկություններ, որոնք տալիս են հնարավորություն աշխատանքի տեղավորել հաշմանդամություն ունեցող անձանց – **Sony Hikari** և **Sony Kibo**:

Ճապոնիայի առողջապահության, աշխատանքի և սոցիալական ապահովման նախարարությունը անցկացնում է հատուկ ինֆորմացիոն բացատրական աշխատանքներ Sony ընկերությունների այն աշխատակազմերի միջև, որոնք ընդունում են աշխատանքի մեծ քանակությամբ հաշմանդամների: Նախարարությունը կազմակերպում է կորպորացիայի մենեջերների ու աշխատողների համար ծանուցողական այցեր այլ ընկերություններ, որոնք ունեցել են հաջողություններ հաշմանդամների աշխատանքի ընդունման և ինտեգրման գործում:

Իր աշխատակազմի օգնությամբ և ադմինիստրատիվ ռեսուրսների շնորհիվ Sony-ն կարգավորել է հաշմանդամների աջակցելու համակարգը: Այդ աջակցությունը ընդգրկում է իր մեջ ընկերություններին խորհրդատվություն, որոնք զբաղված են օբյեկտների վերասարքավորումով, դարձնելով այն ավելի մատչելի հաշմանդամներին կամ օգնում է ուղիղ ծառայություններով, օրինակ կազմակերպում են կուրսեր հասկանալու ժեստերի լեզուն և հարմարեցնում որոշակի աշխատանքային տեղի: **Sony-ի** շտաբ – բնակարանում Տոկիոյում առկա է բաժին, որը զբաղված է հաշմանդամների զբաղվածության հարցերով: Այս բաժինը վերահսկում է ամբողջ կորպորացիան և աջակցում է ապահովելու բազմազանություն, ինտեգրում Sony ընկերություններում հաշմանդամներին վարձելու միջոցով և նրանց ամրագրելով իրենց աշխատատեղերին: Բաժինը կարգավորում է անհրաժեշտ կապերը և իրականացնում է Sony ընկերություններում կանոնավոր հանդիպումներ օգտակար փորձի փոխանակման աշխատողներ վարձելու, պրոֆեսիոնալ պատրաստվածության ու ինֆորմացիոն բացատրական ոլորտներում:

Արտադրանք և ծառայություններ

Sony կորպորացիայի արտադրանքի դիզայնը առանձնանում է հատկանշական բնույթով, որոնք այն դարձնում են մատչելի հաշմանդամների համար: Օրինակ հեղուկ կրիստալով հեռուստացույցի մի մոդել, որը արտահանվել է Եվրոպական շուկան, հազեցված է ֆիլմերի վիզուալ մեկնաբանություններ էլեմենտներով (тифлопереvod), որը հնարավորություն է տալիս կույր մարդկանց հասկանալու ինչ է կատարվում էկրանի վրա և թվային հեռուստատեքստեր լսողության խնդիրներ ունեցող անձանց համար:

Էլեկտրոնային գիրքը **Sony Reader-ի** ներկայումս վաճառվում է Կանադայում, Եվրոպայում և ԱՄՆ-ում, որը հնարավորություն է տալիս թույլ տեսողությամբ կարդացողներին կարգավորել տառատեսակի չափը իր տեսողությանը հարմար էկրանի վրա:

Բացի դրանից, Sony-ն թողարկում է CD կատալոգներ և տեսաուղեցույցեր տեսողական խախտումներ ունեցողների համար:

Sony Electronics ընկերության արտադրանքը կարող է օգտագործել այլ ընկերությունների կողմից, որոնք օգնելու են հաշմանդամներին: Օրինակ **Deaf –Talk LLC** ընկերությունը առաջարկում է ծառայություն **Deaf – Talk Interpreting** անվանումով, որը հնարավորություն է տալիս հաղորդակցվելու խուլ և լսող մարդկանց Sony ընկերության տեսակոնֆերենս կապ համակարգի օգնությամբ: **Deaf – Talk** ընկերությունը օգնում է իր հաճախորդներին օրինակ ամերիկյան հոսպիտալի վերակենդանացման ինչ-որ բաժնի աշխատակազմին հաջողությամբ

հաղորդակցվելու խուլ կամ թույլ լսող անձերի հետ, ապահովելով մուտք, թարգմանիչներ ամերիկյան ժեստերի լեզվի տեսակոնֆերենդ կապ համակարգի շնորհիվ:

Շնորհիվ այդ կապի վերակենդանացման աշխատակազմը 24 ժամ մշտապես կունենա մուտք **Deaf – Talk** ընկերության սուրդոթարգմանիչ, որը կօգնի բժշկական աշխատողներին հասկանալու իրենց պացիենտին:

Կորպորատիվ սոցիալական պատասխանատվություն

Sony կորպորացիայի կորպորատիվ սոցիալական պատասխանատվության (**Sony CSR Report**) հաշվետվությունում նրա սոցիալ պատասխանատվության գործնականությունը մասնատվում է վեց հիմնական ուղղությունների – կառավարում, սոցիալ պատասխանատու արտադրանք, վերաբերմունքը աշխատողներին, ավանդը սոցիալ զարգացման մեջ, շրջակա միջավայրի պահպանում և ինովացիա:

Sony կորպորացիան խրախուսում է իր աշխատողների մասնակցությունը կամավորական ծրագրերին և հասարակության բարոյության գործնականությունը: Օրինակ Ճապոնիայում կազմակերպում է աշխատողների միջև մրցույթներ **Byu Mate Inc** կազմակերպությունում ավանդի ներդրման չափի, որը մատակարարում է ուղեկցող շներին թույլ տեսնող մարդկանց համար: ԱՄՆ-ում **Sony Corporation of America (SCA)** ընկերությունը ցուցաբերում է աջակցություն ոչ առևտրային կազմակերպություն **Lighthouse International**-ը, որն օգնում է այն մարդկանց, որոնց սպառնում է տեսողության կորուստը:

Այլ տեղեկատվություն

2004թ-ի ընթացքում շատ ճապոնական ընկերություններ, որոնք մտնում են Sony խմբի մեջ, ներառյալ **Sony Taiyo** կորպորացիան ստացել են “**Հաշմանդամների համար բարենպաստ պայմաններ ստեղծելու համար**” (**Superior Facility for Disabled Persous Employment Award**) պարգևը Ճապոնիայի առողջապահության, աշխատանքի և սոցիալ հարցերի նախարարության կողմից:

Հղումներ

- Կազմակերպության վեբ-կայքը՝ <http://www.sony.net>.
- Sony Corporation CSR Report 2009, http://www.sony.net/SonyInfo/csr/issues/report/2009/pdf/CSR2009E_all.pdf

Telefónica

Telefonica – Տելեկոմունիկացիոն ընկերությունը իր շտաբ – բնակարանում քաղաք Մադրիդ (Իսպանիա) հանդիսանում է աշխարհի խոշորագույն, որպես ֆիքսված, լայնաշերտ և մոբիլ կապի ծառայություններ մատուցող ընկերություններից մեկը: Նրա ավանդական շուկան է հարարվում Պիբենյան թերակղզին և ներկայումս իրականացնում է գործնություն ավելի քան 25 երկրներում, ներառյալ Արգենտինա, Բրազիլիա, Պերուն և Չիլին: 2006թ-ին ձեռք բերելով Բրիտանական մոբիլ կապը O2 նա սկսեց գործել նաև Գերմանիայում, Իռլանդիայում, Սլովակիայում, Միացյալ Թագավորությունում և Չեխիայում, միաժամանակ ծավալելով իր նվաճումները Լատինական Ամերիկայում: Telefonica – գործում է չորս բրենդների տակ - **Telefonica, Movistar, O2 և Terra**: 2009 թվականին ընկերությունը ամբողջ աշխարհում ուներ աշխատողների հաստիք 250 հազար մարդու և ստացել էր հասույթ 56.5 մլրդ եվրո (78.6 000 000 000 USD), սպասարկել է ավելի քան 264 մլն հաճախորդի և համագործակցել է 28 հազար մատակարարների հետ:

Աշխատողների վարձերը և նրանց ամրագրումը աշխատանքային տեղերում

Էթիկական նորմերը և հիմնական արժեքները Telefonica գրուպի որոշվում է նրա **“Բիզնեսի վարման սկզբունքները” (Business – Principles)-ում**: Այս սկզբունքները ներառում են՝ հնարավորությունների հավասարություն կանոնադրությունը, որը ասում է, որ ընկերությունը ուշադրություն կդարձնի յուրաքանչյուրին, անկախ նրա ռասայից (մաշկի գույնից, քաղաքացիությունից, էթնիկական կամ ազգային ծագումից, հավատքից, սեռից, գենդերային կարգավիճակից, սեռական կողմնորոշումից, ընտանեկան դրությունից, հաշմանդամությունից): Ընկերության ձգտումը թույլ չտալ խտրականություն աշխատանքի ոլորտում արտահայտվում է աշխատողների ընտրության և վարձելու ընթացքում, աշխատավարձի վճարման ժամանակ, կադրային հնարավորությունների ղեկավարման ժամանակ, աշխատողների կադրային առաջխաղացման ընթացքում:

Telefonica ընկերության կողմից հաշմանդամներին աջակցելու աշխատանքները սկսվել է 1974թ-ից, երբ ստեղծվեց իր **“Հաշմանդամների խնամքի մասին սսոցիալիա”-ն (ATAM)**, որը աջակցում է հաշմանդամ անձանց սոցիալական ինտեգրմանն ու աշխատանքի տեղավորմանը: Սոցիալիալի ֆինանսավորումը հիմնականում կամավոր գոհաբերությունների հաշվին է. 60 հազար աշխատող 26 ընկերություններից, որոնք մտնում են Telefonica գրուպի մեջ: Աշխատողները ներդնում են որոշակի գումար իրենց ֆիքսված աշխատավարձից, իսկ ընկերությունը կրկնապատկում է այն:

Սոցիալիան ձգտում է ապահովել հաշմանդամների ինտեգրացիան աշխատանքային ուժի կազմի մեջ Telefonica Գրուպի բոլոր ընկերությունները Իսպանիայում և գնահատում 1982թ-ին ընդունված **“Հաշմանդամների սոցիալական ինտեգրման մասին”** օրենքի դրույթները բոլոր ընկերություններում: Այս օրենքը պահանջում է որպեսզի ընկերություններում ավելի քան 50 աշխատողի դեպքում 2% լինի զբաղված հաշմանդամություն ունեցող անձիք:

Հաշմանդամների մասին խնամք տանող Սոցիալիայում առկա է աշխատանքային ինտեգրման ծառայություն (**Servicio de integracion Laboral de ATAM - SILA**), որը իր գործնությամբ դուրս է գալիս Telefonica Գրուպից ցույց տալով միջնորդական ծառայություններ ընկերություններին,

որոնք փնտրում են հաշմանդամություն ունեցող աշխատողների, ապահովում է հաշմանդամների մասնագիտական պատրաստվածությամբ՝ հետագայում այլ ընկերություններ աշխատելու համար: Այս ծառայությունը տրամադրում է նաև տեղեկություններ, որոշակի նորմերի բնութագրեր, աշխատանքային տեղերի հարմարվածություն, գործող օրենքների մասին տարբեր ընկերությունների: 2009թ-ի աշխատանքի ինտեգրման ծառայությունը ցույց է տվել ծառայության 432 թեկնածուներին և դուրս իսպանական աշխատաշուկա 115 հաշմանդամների:

Բացի դրանից, Ասոցիացիան աջակցել է ստեղծելու նոր աշխատատեղեր իր սեփական ցանցի միջոցով, որը իրենից ներկայացնում է չորս կոմերցիոն ընկերություններ իրենց աշխատակազմերով, որոնք ամբողջովին կազմված են հաշմանդամություն ունեցող անձերից:

Ընկերությունների գործունեությունը ներառում է չորս ոլորտ՝ էլեկտրոնիկայի հավաքման, տեղեմարկետինգ, լվացքատնային ծառայություններ և շրջակա միջավայրի պահպանման նախագծերի մշակում: Աշխատող հաշմանդամները համաչափ ստանում են ամսական աշխատավարձ և օգնություն ձեռնարկության միջոցներից:

2008թ. Telefonica Գրուպի Աշխատանքի ռեսուրսների կոմիտեի շնորհիվ, որը մշակել է հատուկ ուղեցույց աշխատակազմ վարձելու ու գնումներ կատարելու մասին, ձեռնարկություններում աշխատանքային միջավայրը դարձավ ավելի բարեկամական ու տրամադրող հաշմանդամների համար:

Telefonica Գրուպը ունենալով գործընկերների մեծ ցանկ պետական և մասնավոր սեկտորում, ընդհանուր ուժերով օգնում են հաշմանդամություն ունեցող անձանց, ցուցաբերում են պատրաստակամություն համագործակցելու հաշմանդամների կազմակերպությունների հետ բոլոր ոլորտներում, որոնք ուղղորդված են հաշմանդամների գործնեությանը, նրանց աշխատանքի տեղավորմանը, արտադրանքի մշակմանը, բարձրացնելու սոցիալ-պատասխանատվությունը բիզնեսում:

Արտադրանք և ծառայություններ

Ապահովելով սեփական հաճախորդների, ինչպես նաև աշխատողների հասանելի արտադրանքով, ծառայություններով և աշխատանքային գործիքներով §Telefonica՝ Գրուպը ձգտում է հեռացնել սոցիալական և թվային Գտնելու խնդիրները՝ արգելքները, որոնց առնչվում են հաշմանդամները: Նրա պատրաստվածությունը վերացնել կոմունիկացիոն արգելքները և ուժեղացնել սոցիալական ինտեգրումը հաշմանդամների դրսևորվում է հասանելիության ապահովման կոմպլեքս պլանում **ՎIntegrated Telephony Accessibility Plan**, որը կազմված է գործողությունների առանձին պլաններից, ուղղված հետազոտությունների առաջնահայացման և տեղեկությունիկացիոն ոլորտում մշակումներին, ինչը հասանելի է հաշմանդամներին:

Telefonica - առաջարկում է արտադրանքի ու ծառայությունների մի ամբողջ շարք իր հաշմանդամ հաճախորդների համար, մշակել է նաև հնչունավորման համակարգ **SMS ՎSMS Vocal**, որի շնորհիվ տեսողական խնդիրներ ունեցող հաշմանդամները կարող են լսել մտնող SMS հաղորդագրությունները: Ընկերությունը նաև հրատարակել է ուղեցույց **§Find the One too you՝ ՎԳտնիր այն, ինչ քեզ պետք է**՝ անվանումով, որը օգնում է հաշմանդամ սպառողներին գտնել և ձեռք բերել իրենց համար հասանելի ստացիոնար և բջջային հեռախոսներ: Ուղեցույցում

նշված են հեռախոսների մոդելները, որոնք հատուկ հասցեագրված են որոշակի խնդիրներ ունեցող անձանց:

Հատուկ հետաքրքրություն է ներկայացնում հեռակառավարումով հաղորդակցման համակարգը, որը մշակել են խուլերի Ազգային կոնֆեդերացիայի հետ **¥Confederacion Nacional de Sordos** համատեղ և օգտագործվում է պետական և մասնավոր մատակարարների կողմից վերացնելու արտակարգ իրավիճակները առողջապահության ու կրթության ոլորտներում: Շնորհիվ այս համակարգի խուլ մարդիկ վեր-կամերաների օգնությամբ կարողանում են հաղորդակցվել մնացած մարդկանց հետ սուրդոթարգմանիչների միջոցով, որոնց հետ նույնպես հաստատվում է կապ վեր - կամերաների օգտագործմամբ:

§Telefonica՝ Գրուպի կողմից կիրառվող ջանքերը հաշմանդամների համար արտադրանքը ու ծառայությունները մատչելի մատակարարելը իր մաշտաբներով հանդիսանում են միջազգային:

Օրինակ 2009թ. նրա բրազիլիական բաժանմունքը տեղեկացել է 9232 հասարակական հեռախոս, հատուկ տեղադրված կոճակներով վատբլադ օգտագործողների համար, ինչպես նաև Բրայլի շրիֆտով կոճակները տեսողական խնդիրներ ունեցողների համար: Գերմանիայում Օ2 ընկերությունը համագործակցում է **Social Affaris ¥Ungիալական Գործել** կազմակերպության հետ, որը զբաղվում է հաշմանդամների համար արտադրանքի մշակումով և ծառայություն մատուցելով: Միասին նրանք ներդրել են **Mobile Transcription**, որը ապահովում է վերատրադուցումը (transcribing) բջջային հեռախոսների վրա, անկախ նրանց գտնվելու վայրից և բարելավում ձայնային բնորոշումը լսողական դժվարություններ ունեցող անձանց համար:

Հոլանդիայում Օ2 ընկերությունը մշակել է հավելվածը **iPhone** հեռախոսների համար, որոնք օգնում են աուտիզմով տառապող երեխաներին հաղորդակցվել նկարազարդված առարկաների ու կերպարների միջոցով, այսպիսով օժանդակում է ամրապնդելու նրանց փոխադարձ հաղորդակցությունը ծնողների, ուսուցիչների և բարեկամների հետ: Հավելվածի մեջ առկա են նաև հատուկ կերպարներ, որոնք հնարավորություն են տալիս երեխաներին հաղորդել, որ իրենք վատ են զգում կամ հիվանդ են:

Կորպորատիվ սոցիալական պատասխանատվություն

Կորպորատիվ սոցիալական պատասխանատվություն **¥Corporate Responsibility Report** տարեկան հաշվետվությունում Telefonica Գրուպը ներկայացրել է իր սոցիալ-պատասխանատու գործնեությունը աշխատատեղերի նկատմամբ, մատակարարների հետ աշխատանքների կառավարումը սպառողների հետ վերաբերմունքը, ինֆորմացիային ու կոմունիկացիոն տեխնոլոգիաների հասանելիության մատչելիությունը և շրջակա միջավայրի պահպանումը: Հաշմանդամների հետ տարված աշխատանքները ներկայացված են հաշվետվության տարբեր գլուխներում, բացի այդ հաշմանդամ անձանց է ուղղված նաև առանձին միջոցառումներ, ինչպես նաև ներառված են ձեռքերը:

Telefonica հիմնադրամը ստեղծել է պորտալ **Merc@dis**, որի աշխատանքները համակարգում է **“Հաշմանդամների խնամքի Ասոցիացիան” ¥ATAM**: Նա ներկայացնում է իրենից վիրտուալ բյուրո հաշմանդամների աշխատանքի տեղավորման, տրամադրելով ինֆորմացիա ու խորհրդատվություն զբաղվածության մասին: Գործելով Իսպանիայում և Չիլիում **Merc@dis** պորտալը ցուցաբերում է բազմազան ծառայությունները հաշմանդամներին, որոնք փնտրում են

աշխատանք, կատարում նրանց նախնական ընտրությունը, որոնք հետաքրքրում են գործատուներին: 2009թ. այդ պորտալը կարողացել է գտնել աշխատանք 574 անձի հաշմանդամություն ունեցող:

Հոլանդիայում և Իսպանիայում Telefonica Գրուպը կազմակերպելու է հատուկ պարգևի հանձնում **¥Telefonica Ability Awards**՝ այս ընկերությունների, որոնք նկատի են ունեցել հաշմանդամների խնդիրները իրենց բիզնես-մոդելի և ծրագրերի մշակման ժամանակ: Այս պարգևներով նշվում են ընկերություններ հետևյալ 9 կարգերում՝

- բարձրագույն ղեկավարության նպատակաուղղվածություն և աշխատակազմի կառավարում
- աշխատատեղերի ընտրություն և վարձում
- հաշմանդամների մատչելիության ապահովում
- սպառողների սպասարկում
- զարգացում և առաջխաղացում
- ամրագրում աշխատանքային տեղում ու առողջության պահպանում
- լավագույն փոքր մասնավոր ձեռնարկություն
- լավագույն ընկերություն պետական սեկտորում:

Այդպիսի պարգևները սկզբում մտածել էին Իոլանդիայում **Kanchi** կազմակերպության կողմից, որը տեսնում էր նպատակը բարելավելու վերաբերմունքը գործարար հասարակության հաշմանդամների միջև: Հետագայում այս կազմակերպությունը որոշեց արտահանել իր պարգևատրման ծրագիրը այլ երկրներ և դիմեց Telefonica Գրուպի աջակցությանը: 2010թ. Telefonica կազմակերպեց պարգևների հանձման շնորհանդես, որի ստացմանը հավաքում էր 100 ընկերություն:

Այլ տեղեկատվություն

Telefonica Գրուպի գործնությունը հաշմանդամներին աջակցելու ոլորտում նշվել է բազմաթիվ տարբեր պարգևներով: 2009թ. **“Հաշմանդամների խնամքի Ասոցիացիան” ¥ATAM**՝ և Telefonica Գրուպը պարգևատրվեցին **Best Social Responsibility Award ¥Ամենա սոցիալ-պատասխանատու կազմակերպությունը**՝ իսպանական Տոռոնտե և Վալենսիա քաղաքների քաղաքապետարանների կողմից հաշմանդամներին լավագույնս ինտեգրելու աշխատուժի մեջ սեփական ընկերությունների ցանցերի միջոցով ջանքերի համար:

2008թ. Telefonica Գրուպի Էկվադորյան բաժանմունքը ստացավ առաջին ամենտարյա պարգևատրումը Ռումինիայի **¥Ruminahui Award**՝ **անվան Ֆամենա սոցիալ-պատասխանատու ընկերություն**: անվանակարգում աշխատանքային ինտեգրման մշակման ու իրականացման համար և մասնագիտական պատրաստման համար **ՏԵս այնպիսին եմ, ինչպես դուք! ¥I am Just Like You**՝ **անվանումով**:

Հղումներ

- Կազմակերպության վեբ-կայքը՝ <http://www.telefonica.com>.

- Telefónica Annual Corporate Responsibility Report, http://www.telefonica.com/en/annual_report/pdf/Telefonica_RC09.pdf.
- Telefónica Business Principles, http://www.o2.com/media_files/Telefonica_business_principles_07.pdf.
- Integrated Telefónica Accessibility Plan, www.telefonica.es/accessible.

Telenor

§Telenor՝ Գրուպը- միջազգային մատակարար է տելեկոմունիկացիոն և բժշկակոմունիկացիոն ծառայությունների ոլորտում: Շտաբ բնակարանը գտնվում է Օսլոում՝Նորվեգիա և իր գործնետությունը իրականացնում է 11 երկրներում՝ Սկանդիվանյան, կենտրոնական և Արևելյան Եվրոպայում ու Ասիայում: Բացի դրանից նրան են պատկանում §Վիմպելկոն՝ ընկերության ակցիաների 40%: Telenor Գրուպը ունի 184մլն բջջային հաճախորդ և մոտավորապես 40 հազար աշխատող: 2009թ. նրա հասույթը կազմել է 98 մլդ նորվեգական կրոն ¥15,6 մլրդ USD:

Աշխատողների վարձերը և ամրագրումը աշխատանքային տեղում

Telenor – իրականացնում է ոչ խտրական քաղաքականություն բոլոր աշխատատեղերի նկատմամբ: Այս քաղաքականությունը նկատի ունի, որ զբաղվածության բոլոր ոլորտները կարգավորվում են կախված Ֆանձնական արժանապատվությունից, կոմպետենտությունից, և որակավորումից՝, և դրանց վրա չի ազդում սեռը, տարիքը, ռասան, մաշկի գույնը, հավատը ազգությունը ու հաշմանդամությունը:

1996թ. Telenor ձեռք բերեց April Data, ընկերությունը, որը իրականացնում էր հաշմանդամների պատրաստվածության մասնագիտական ծրագրեր: Ցանկանալով փորձել նմանատիպ ծրագրի իրագործումը իր մոտ Telenor-ի նորվեգական բաժանմունքը սկսեց իրագործել իր սեփական տարբերակը, որը ստացավ **Telenor Open Mind** անվանումը: Այն իրենից ներկայացնում է երկու տարվա ծրագիր արտադրական ուսուցման ֆիզիկական ամենասահմանափակ ունակություններ ունեցող անձանց համար, որը բաղկացած է 3 ամսյա ուսումնական կուրսից, ինչը թույլ է տալիս մասնակիցներին ձեռք բերել օգտակար հմտություններ և վստահություն սեփական ուժերի հանդեպ և արտադրական պրակտիկա 21 ամիս: Telenor ընկերությունում, կամ նրա գործընկեր կազմակերպությունում: Հայտերը մասնակցելու համար ծրագրի մեջ ընդունվում է տարեկան 2-4 անգամ, ոչ ցածր միջնակարգ կրթությամբ:

2 տարվա ուսուցման ժամանակահատվածում Open Mind ծրագրի մասնակիցները ձեռք են բերում ոչ միայն տեխնիկական ունակություններ, այլև ունակություններ աշխատանք փնտրելու շնորհիվ մասնագիտական կողմնորոշման դասընթացների, ռեզյումե կազմելու կուրսի, հարցազրույցներին մասնակցելու և անձնական կապերի ստեղծման արդյունքում: Կանխատեսվում է, որ այս ծրագիրը պետք է կառուցի յուրահատուկ §կամուրջ՝ զբաղվածության, քանի որ մասնակիցների 75%-ը հաջողությամբ օգտվեցին ստեղծված հնարավորությունից և անցան Telenor և այլ կազմակերպություններ:

Telenor-ի **Open Mind** ծրագրի նորվեգական հաջողությունից հետո նմանատիպ ծրագրեր 2007 թվականին հայտնվեցին Մալազիայում և Շվեյցիայում, 2008թ-ին Սերբիայում, 2009թ-ին Պակիստանում: Բոլոր նրանք հիմնված են նույն սկզբունքների վրա, ինչ Նորվեգիայում:

Օրինակ Մալազիական բաժանմունքի Telenor-ը հայտնի է նաև **DiGi Telecommunications**, հանդիսանում է մեծությամբ երրորդ օպերատորը բջջային հեռախոսային կապի Մալազիայում:

Վերջին “խմբագրումը” **Open Mind** ծրագրի հանդիսանում է նրա տարբերակը **Khuddar Pakistan**, որը թողարկեց Telenor պակիստանյան բաժանմունքը: Հաշմանդամներին բացի աշխատանքի տեղավորումից **Khuddar Pakistan** տարածում է ինֆորմացիա նրանց հնարավորությունների

մասին և աջակցում է նրանց ինտեգրմանը ամենօրյա կյանքին: Օժտված հաշմանդամներին ներգրավելու համար պակիստանյան բաժանմունքը իր հայտարարությունների մեջ ավելացրել է “ողջունվում են հայտերը հաշմանդամ որակավորված մասնագետների” և դարձրել հասանելի վեբ – էջը հնարավոր աշխատատեղերի:

Արտադրանք և ծառայություններ

Հաշմանդամների սոցիալական ինտեգրումը ապահովելու համար Telenor Գրուպը մշակել է մատչելի կոմունիկացիոն արտադրանքներ և ծառայություն: Օրինակ մատչելի նավիգացիոն ծրագիր ապահովելու համար, որը բարձրացնում է մարդկանց շարժունակությունը տեսողական խնդիրներ ունեցողների մոտ, նրանք հաստատել են գործընկերային հարաբերություններ շվեդական **Wayfinder** ընկերության հետ, որը առաջարկում է քարտեր, ուղղությունը կարգավորող համակարգեր և նավիգացիոն համակարգեր բջջային հեռախոսների համար մշակված ծրագրային ապահովման մեջ ներառված է հավելված տեքստի խոսքային հնչունավորման, որը էկրանի վրա խոսքային արտաբերումով ցույց է տալիս ուղղություններ:

Կորպորատիվ սոցիալական պատասխանատվություն

Telenor-ը կորպորատիվ սոցիալական պատասխանատվության հաշվետվություններ չի հրատարակում: Բայց և այնպես ընկերության վեբ կայքում ներկայացված է նրա սոցիալ – պատասխանատվության գործնեությունը երեք հիմնական ոլորտներում՝ արտադրանքի և ծառայությունների անվտանգ ապահովում, էկոլոգիական հաստատունության ապահովում և ավանդ հասարակության մեջ և նրա զարգացումը:

Գլոբալ մասշտաբով Telenor Գրուպը նախաձեռնել է մի քանի սոցիալ – պատասխանատու ծրագրեր, որոնք վերաբերվում են հաշմանդամներին: Պակիստանյան բաժանմունքը հաշմանդամների տեխնոլոգիաների ուսուցման համար ստեղծել է հատուկ լաբորատորիա հատուկ կրթության ազգային ինստիտուտին կից (**National Institute of Special Education**) և հատուկ տալանտների փոխանակման ծրագրին կից (**Special Talant Exchange Programme - STEP**), որը ներկայացնում է իրենից հաշմանդամների կազմակերպություն, ընդարձակելով նրանց հնարավորությունները իրենց պոտենցիալի ու ինֆորմացիոն – բացատրական աշխատանքների միջոցով:

Սերբիայում Telenor ընկերությունը ցուցաբերում է օգնություն հաշմանդամների ինֆորմացիոն կենտրոնին **“Եկեք ապրենք միասին”**, որը ստեղծվել է Բելգրադի Ստարիյ Գրադ քաղաքապետարանում: Զանգահարելով այդ կենտրոն անվճար հեռախոսային համարով միանում են մասնագետի հետ և նրանից ստանում համապատասխան ինֆորմացիա, որը հետաքրքրում է հաշմանդամին, ինչպես նաև խորհրդատվություն օրենքների, սոցիալական ապահովման, առողջապահության, կրթության վերաբերյալ: 2009թ. Բելգրադի քաղաքապետարանի երիտասարդական բաժնի աջակցությամբ Telenor ընկերության սերբական բաժանմունքը թողարկեց նախագիծ **“Ինտերնետը բոլորի համար” անվանումով**, որը ուղղված էր ընդարձակելու ցանցի օգտագործողների թիվը երիտասարդության շրջանում: Այս նախագիծը շրջանակներում ընկերությունը տրամադրեց համակարգիչներ և անվճար հնարավորություն ինտերնետ դպրոցներ այն երեխաների համար, որոնք ունեն բնական զարգացման խնդիրներ:

2007թ-ին Սերբական բաժանմունքը Telenor-ի հիմնադրեց “Telenor” Հիմնադրամ, որը օգնում է վերացնելու այն խնդիրները, որոնց հանդիպում է սերբական երիտասարդությունը, այդ թվում հաշմանդամ երիտասարդները, հատկապես սոցիալական ու կրթական ոլորտներում: Օրինակ այդ Հիմնադրամը նվիրաբերեց Բելգրադի համալսարանի Համալսարանական կենտրոնի հաշմանդամ – ուսանողներին նորագույն տեխնիկա, որը կօգնի նրանց ստանալ բարձրագույն կրթություն:

Այլ տեղեկատվություն

Ներկայումս **Grameenphone** ընկերությունը, որ հանդիսանում է համատեղ ձեռնարկություն Telenor-ի հետ և Բանգլադեշյան **Grameen Telecom Corporation** ընկերությունը ուսումնասիրում են **OPen Mind** ծրագրի իրականացումը Բանգլադեշում:

1999թ. **OPen Mind** իր ծրագրի և Telenor-ը իր աշխատանքային ինտեգրումը հաշմանդամների շրջանում աշխատանքների համար ստացան Budstikka մրցանակը Նորվեգիայի աշխատանքի և սոցիալական ինտեգրման նախարարության կողմից:

2006թ. Telenor ստացավ Նորվեգիայի ասոցիացիայի կողմից հաշմանդամներին հասարակության մեջ ինտեգրելու համար մրցանակ:

Հղումներ

- Веб-сайт компании Telenor: <http://www.telenor.com>.
- Telenor Group Annual Report 2009, http://www.telenor.com/en/resources/images/report_2009_tcm28-54140.pdf.

Telstra

Telstra Corporation Limited ընկերության շտաբ – բնակարանը գտնվում է Մելբուռնում (Ավստրալիա) ներկայացնում է տելեկոմունիկացիոն լայն տեսականի և ինֆորմացիոն ծառայություններ: Ավելի քան 8 մլն ավստրալիացիներ օգտվում են նրա ֆիքսված կապից 10.6 մլն – բջջային կապից, այդ թվում 8.2 մլն – բջջային կապի երրորդ սերունդ (3 G): Telstra տիրում է **FOXTEL** կաբելային հեռուստատեսության 50% ակցիաներին և կառավարում դուստր ձեռնարկությունները, որոնք գտնվում են Չինաստանում, Հոնկոնգում ու Նոր Զելանդիայում: 2010 թվականի տվյալներով Telstra հաշվարկվում է 45220 աշխատող, իսկ ընկերության հասույթը 2009թ. կազմել է 24.8 մլրդ ավստրալիական դոլլար (19.4 մլրդ USD):

Աշխատողների վարձերը և նրանց ամրագրումը աշխատանքային տեղում

Telstra ընկերությունը աշխատանքի բազմազանության ջատագովներից է: Ընկերության սկզբունքն է բազմազանություն և հնարավորությունների հավասարություն, ինչը արտահայտվում է նրա **“Բիզնեսի վարման սկզբունքները” (Telstra Business Principles)**, որը որոշում է նրա կանոնները ու վարման նորմերը, պրակտիկան և ըստ Telstra-ի պետք է հետևեն բոլոր աշխատողները ու ենթակապալառուները: “Սկզբունքների” բաժնում, որը նվիրված է հնարավորությունների հավասարությանը ու մարդկային ռեսուրսների բազմազանությանը, նշվում է, որ ընկերությունը իրականացնում է հավաքագրում, մասնագիտական պատրաստում, ծառայողական առաջխաղացում և աշխատողներին պարզևատրում, ըստ իրենց անձնական որակների”, նկատի ունենալով անձնական որակներ “մարդու սեփական աշխատանքը կատարելու հնարավորությունը”: Այնուհետև նույն բաժնում նշվում է “աշխատանքի տեղավորման որոշելը”, հիմնված է մարդու բնութագիրը կապ չունի պաշտոնի պահանջների կամ աշխատանքի որակի հետ (օրինակ, այնպիսի բնութագրեր, ինչպիսին է սեռը, հաշմանդամությունը, ընտանեկան պարտականությունների առկայությունը), կարող են ներկայացնել իրենից ոչ հավասարաչափ խտրականություն:

2006 թվականից Telstra-ում գործում է Դիվերսիֆիկացիայի հարցերով խորհուրդ (Telstra Diversity Council), որը ղեկավարում է ընկերության գլխավոր սնօրենը: Այս խորհուրդը իրականացնում է ծրագրերի կառավարումը, որը ապահովում է Telstra աշխատողների բազմազանությունը, այն է՝ նրանց հաշմանդամությունը, սեռը, տարիքը, էթնիկ ծագումը, սեռական կողմնորոշումը և կուլտուրական արմատները:

Ինչ վերաբերվում է հաշմանդամությանը, ապա ընկերության կողմից իրականացվող ծրագրերը կոչված են բարելավվելու հաշմանդամների հարմարվածությունները և նրանց ինտեգրմանը աշխատանքային ուժի կազմի մեջ: 2009 և 2010թթ. Telstra-ն անցկացրել է կոմպլեքս աուդիտ և անալիզ աշխատողների ընտրության ու հավաքագրման իր աշխատանքը, որպեսզի այն չդժվարացնի հաշմանդամներին աշխատանքի ընդունմանը: Ընկերությունում շարունակում է գործել Enable խումբը, որը միավորում է աշխատողներին հաշմանդամների հետ, ինչպես նաև նրանց, ովքեր հոգ են տանում հաշմանդամներին: Այս խումբը զբաղվում է ինֆորմացիա տարածմամբ ու լուսաբանմամբ, ստեղծում հնարավորություն բարձր պաշտոններ զբաղեցնելու, կազմակերպում է ոչ ֆորմալ ուսուցում ավելի փորձված զուգընկերների և օգնում հաստատել

կապեր, տրամադրում է խորհրդատվություն աշխատանքային տեղերի, ընկերության արտադրանքի ու ծառայությունների մասին:

Արտադրանք և ծառայություններ

1996թ. Telstra-ն դարձավ առաջինը ավստրալիական ընկերություններից, որը մշակեց հաշմանդամների նկատմամբ գործողությունների պլան (**Disability Action Plan**), այնուհետև գրանցելով մարդու իրավունքների և հավասար հնարավորությունների Ավստրալիայի Հանձնաժողով (**Australian Human Rights and Equal Opportunity Commission**) անկախ մարմնում: Այդ պլանի իրականացմամբ Telstra-ն ձգտում է բարձրացնել իր արտադրանքի մատչելիությունը և ծառայությունները հաշմանդամություն ունեցող անձանց: Պլանը կոչված է լուծելու խնդիրները, որը նշված է 1992թ. օրենքում “Հաշմանդամների նկատմամբ խտրականությունները բացառելու միջոցառումների մասին”, որը հաստատում է, որ մարդիկ հաշմանդամությամբ պետք է ունենան նույնպիսի հիմնական իրավունքներ մատչելիություն գոյություն ունեցող և նոր արտադրատեսակների նկատմամբ, ծառայությունների նկատմամբ, ինչպես հասարակության մյուս անդամները: Յուրաքանչյուր 3 տարին մեկ Telstra-ն որոշում է և վերանայում է հիմնական ռազմավարությունը և միջոցները, որոնք վերաբերվում են արտադրանքի մատչելի հասանելիությանը, ծառայություններին ու ինֆորմացիային:

2010 – 2012թթ. Telstra-ն իրականացնում է արդեն իր հինգերորդ այդպիսի պլանը հաշմանդամների նկատմամբ:

Բացի վերը նշված պլանից Telstra-ն ունի նաև ծրագրային կանոնադրություն ունիվերսալ սպասարկման պարտավորությունների մասին (**Universal Service Obligation Policy Statement**), որով ընկերությունը ղեկավարվում է ապահովելու հնարավոր մատչելիություն հեռախոսային ծառայությունների ստանդարտներին, տաքսոֆոններին և նախատեսված բոլոր ծառայություններին, մարդկանց, այդ թվում հաշմանդամներին:

Այդ կանոնադրությունում նշված է, որ ընկերությունը հարցումով տրամադրում է աբոնեմենտային սարքավորումներ ապահովելու մուտք բոլոր ցանկացողներին հեռախոսային ծառայությունների: Մարքավորումները, որոնք անհրաժեշտ են հաշմանդամներին, տրվում է հատուկ “**հաշմանդամներին մատակարարվող մասնագիտացված սարքավորումներ հատկացվող ծրագրի**” միջոցով (**Disability Equipment Program**): Որպես օրինակ հատկացվող սարքավորումներ կարող են լինել տելետայպի ապարատները, որը թույլ է տալիս օգտագործողներին հաղորդել տեքստը հեռախոսային ցանցով, համակարգչային մոդեմները – որը հնարավորություն է տալիս հաղորդակցվել իրենց անհատական համակարգիչներով անմիջապես հաղորդելու տեքստը և տվյալները հեռախոսային ցանց, ինչպես նաև հատուկ ադապտերներ, ինչի շնորհիվ ստեղծվում է կապ հեռախոսի և հնչունային պրոցեսորի միջև, որը լավացնում է հեռախոսային խոսակցության լսողականությունը:

Telstra ձգտելով լավացնել իր արտադրանքի մատչելիությունը, համագործակցում է սպառող կազմակերպությունների հետ, որոնք ներկայացնում են հաշմանդամներին: 1999թ. այդպիսի համագործակցության և երկխոսության արդյունքում ստեղծվեց հատուկ ֆորում – Telstra Disability Forum: Այդ ֆորումում տարին երկու անգամ հավաքվում են 12 խումբ սպառող –

հաշմանդամներ և Telstra-ի բարձրագույն ղեկավարությունը քննարկելու տեղեկումունիկացիոն բոլոր հարցերը, որոնք վերաբերվում են հաշմանդամներին:

Կորպորատիվ սոցիալական պատասխանատվություն

Telstra ընկերությունը միշտ ձգտում է ցույց տալ իր կորպորատիվ քաղաքացիական պատասխանատվությունը, ապահովելով բարձր որակի սպասարկում իր հաճախորդներին և մատչելիություն կապի միջոցներին, հատկապես սոցիալական անապահով խավին, ստեղծելով առողջ պայմաններով աշխատատեղեր և շրջակա միջավայրի պահպանություն, հատկացնելով նաև որոշակի ռեսուրսներ հասարակությանը, որտեղ իրականացնում է իր տնտեսական գործնությունը:

Բոլոր այս հարցերը լուսաբանվում են ամենտարյա “ընկերության սոցիալական պատասխանատվության գործնություն” հաշվետվությունում (Corporate Citizenship Report):

Telstra ընկերության կարծիքով, ապագա կոմերցիոն հաջողության գրավականը հանդիսանում է հաճախորդների սպասարկման որակը և նրանց բավարարվածությունը: Հիմնական ճանապարհը բարձրացնելու որակը սպասարկման, համարվում է ապահովելը հաճախորդների բազայի դիվերսիֆիկացիան և ծառայությունների հասանելիությունը բնակչության բոլոր խմբերի և հատկապես հաշմանդամների համար: 2010թ. Telstra-ն ցուցաբերեց օգնություն Ավստրալիայի կառավարության առաջարկով հաշմանդամներին աջակցելու և նրանց մասին հոգ տանելու երկարատև ծրագրին (**National Disability Long – Term Care and Support Scheme**), որի նպատակն է ստեղծել լրացուցիչ հնարավորություններ հաշմանդամություն ունեցող անձանց, տեղեկումունիկացիոն մատչելիությունը ընդարձակելու հաշվին:

Telstra ընկերությունը իրականացնում է ծրագիր “**Հասանելիություն բոլորի համար**” (**Access for Everyone**) անվանումով, որը կոչվում է ապահովել արտադրանքի և ծառայությունների կոմպլեքսու հասանելի փաթեթ այն մարդկանց, որոնք չունեն շատ հասույթ կամ կրում են ֆինանսական դժվարություններ: Դրանց հասցեատերերն են թոշակառուները, աշխատող փնտրող մարդիկ, հաշմանդամները: Ծրագիրը նախատեսում է ցածր գներ հեռախոսային կապի, թոշակառուներին զեղչեր, օգնություններ հաշիվները վճարելու ժամանակ և հեռախոսային քարտ ձեռք բերելու ժամանակ:

Այլ տեղեկատվություն

2003թ. “Հաշմանդամներին աջակցելու ոլորտում լիդերության համար” - Telstra ընկերությունը ստացավ մրցանակ “Տարվա Գործատու” – Ավստրալիայի պրեմիեր – մինիստրի կողմից: Այդ մրցանակով նշվեց ընկերության առաջատար դիրքը հաշմանդամների աջակցության գործում:

Հղումներ

- Կազմակերպության վեբ-կայքը՝ <http://www.telstra.com.au>.
- Telstra Business Principles, <http://www.telstra.com.au/abouttelstra/download/document/Telstra-Business-Principles.pdf>.
- Telstra’s Fourth Disability Action Plan, <http://www.telstra.com.au/abouttelstra/download/document/disability-action-plan-07-09.pdf>.

- 2010 Telstra Corporate Responsibility Report, <http://www.telstra.com.au/abouttelstra/download/document/telstra-corporate-citizenship-report-2010.pdf>.
- Telstra Code of Conduct, <http://www.telstra.com.au/abouttelstra/download/document/pers-responsibility.pdf>

Walgreens

Walgreens ընկերությունը, որի շտաբ – բնակարանը ք. Դիրֆելդ (Իլլինոյս շտաբ ԱՄՆ) ներկայացնում է իրենից խոշոր դեղատների ցանց: Ընկերությանն է պատկանում ավելի քան 7500 դեղատուն բոլոր 50 նահանգներում, Կոլումբիա օկրուգում և Պուերտո – Ռիկոյում: Տարբեր դեղատներ առաջարկում են տարբեր պահանջված ապրանքներ ու ծառայություններ, ինչպես նաև դեղագործական, առողջապահական և վերականգնողական ծառայություններ, որոնց համար պատասխանատու են ընկերության երկու ստորաբաժանումներ – **Walgreens Health Services** և **Walgreens Health and Wellness**: 2009թ. ընկերության աշխատողների թիվը կազմում էր 238 հազար մարդ, իսկ հասույթը 63.3 մլրդ USD:

Աշխատողների վարձեր և նրանց ամրագրումը աշխատանքային տեղին

Walgreens ընկերությունը գնահատում է փորձը, բազմազանության ծագումը, գիտելիքները ու ունակությունները բոլոր իր աշխատողների: Տարվող նրա քաղաքականությունը զբաղվածության ոլորտում հավասար հնարավորություններ նախատեսում է “Աշխատանքի տեղավորման հավասար հնարավորություններ և արդարացի վերաբերմունք բոլորին – ինչպես աշխատողներին, այնպես էլ աշխատանքային տեղի թեկնածուներին, ելնելով նրանց մասնագիտական որակավորումից և անկախ նրա ռասսայից, մաշկի գույնից, հավատքից, ազգային ծագումից, քաղաքացիությունից, սեռական կողմնորոշումից, տարիքից, հաշմանդամությունից և վետերանի ստատուսից”:

2002թ. ընկերությունը նոր սերնդի դիստրիբյուտորական կենտրոնները նախագծելիս ընդունեց ունիվերսալ դիզայնի գաղափարը: Փորձելով ընդլայնել աշխատանքի տեղավորման հնարավորությունները հաշմանդամ անձանց համար Walgreens հիմնեց սոցիալական օգնության ծրագիր Outreach Program, որը դարձավ արդյունք ավելի քան 3 տարվա համատեղ աշխատանքի հաշմանդամների աշխատանքի տեղավորման գործակալության հետ:

2007թ. ընկերությունը բացեց դիստրիբյուտորական կենտրոն Անդերսոն քաղաքում (Հարավային Կարոլինա նահանգ), կահավորված այնպես, որպեսզի համատեղ աշխատեն հաշմանդամները և սովորական մարդիկ: Կենտրոնի նախագծողները նախատեսել էին այնպիսի հարմարություններ, ինչպիսին “Ճկվող” աշխատանքային կայան, որը անհատական հարմարվում էր յուրաքանչյուր աշխատողի հասակին, համակարգիչները սենսորային էկրաններով, տարբեր սիմվոլներով: Ներդրված փոփոխությունները թեթևացրեց բոլորի աշխատանքը անկախ հաշմանդամության առկայությունից ու ինչպես նախատեսված էր 20% արտադրողականության աճ տվեց մյուս կենտրոնների համեմատ: Հավաստիանալով հաջողության մեջ ընկերությունը 2009թ. բացեց նմանատիպ կենտրոն ք. Վինձորում (Կոննեկտիկուտ նահանգ):

Walgreens օգտագործում է Հյուսիսային Կարոլինայի Համալսարանի ծրագիրը երեխաների բուժում և կրթություն, որոնք հիվանդ են աուտիզմով և ունեն նմանատիպ քայքայում (**Treatment and Education of Autistic and Related Communication – handicapped Children - TEACCH**), որպեսզի իրականացնի ինֆորմացիոն – բացատրական աշխատանք հաշմանդամների վերաբերյալ հարցերով դեկավարների ու աշխատողների շրջանում, որպեսզի նրանք բոլորը իմանան, ինչպես պետք է աշխատեն միասին ու հասկանան ինչ է իրենից ներկայացնում հաշմանդամը, օրինակ աուտիզմով տառապողը, Դաունի սինդրոմով և այլն:

Հաշմանդամները կարող են ներկայացնել դիմումները աշխատանքի համար, ինչպես մնացած աշխատողները: Որպես լրացում հաշմանդամներին աշխատանքի ընդունելու իր դիստրիբյուտորական կենտրոններում Walgreens-ը 2010թ. սկսեց իրականացնել կայծակային ծրագիր Դալլասում և Ֆորտ – Ուերտում: Այս նոր ծրագիրը կոչված է ընդարձակել ընկերության նախաձեռնությունները հաշմանդամներին աշխատանքներին ինտեգրելու Տեխասի վերականգնողական ծառայությունների վարչության միջոցով (Texas Department of Assistive and Rehabilitation Services) – հաստատված նահանգի կառավարության կողմից: Ծրագիրը նախատեսում է 4 շաբաթյա ուսուցման կուրս դեղատանը, որպես վաճառող և իրացնում է տասը տարբեր վաճառակետերում վերը նշված նահանգի: Նրա նպատակն է ապահովել, որպեսզի 10% վաճառողների թափուր տեղերը լրացնեն հաշմանդամները Դալլասում և Ֆորտ Ուերտում:

Walgreens ընկերությունը նաև իրականացնում է մատակարարների դիվերսիֆիկացման ծրագիր (**Supplier Diversity Initiative**), որը հնարավորություն է տալիս ընդգրկելու ավելի լայն շրջան մատակարարների և ապահովում է օժանդակություն տնտեսական հիմքով տարբեր հաղորդակցություն ի շնորհիվ գործնական տարբեր կապերի ազգային փոքրամասնությունների ներկայացուցիչների հետ, կանանց, ինչպես նաև ընկերությունների հետ, որտեղ աշխատում են հաշմանդամներ:

Արտադրանք և ծառայություններ

Իր պարտավորությունների շրջանակում բժշկական տեղեկության ներկայացմամբ հաշմանդամ անձանց և այլ սոցիալական պահանջներ ունեցողներին Walgreens ընկերությունը իր վեբ – կայքում տեղադրել է տեղեկատվություն, որոնք վերաբերվում են հաշմանդամների ծառայությունների արտադրանքի ու գների, ինչպես նաև հասարակական հարթակ ֆորումների համար, որտեղ իր հաճախորդները հաշմանդամություն ունեցող կարող են քննարկել տարբեր հարցեր:

Օրինակ լսողության խանգարմանը վերաբերվող էջում **“Disability shops” (խանութներ հաշմանդամների համար)** տեղադրել է ինֆորմացիա լսողության կորստի պատճառների մասին, վերջին հետազոտությունները այդ ոլորտում և նոր ապրանքներ, ինչպիսին են լսողական ապպարատները և հեռախոսները ուժեղացուցիչներով հատուկ ծանր լսող անձանց համար: Նմանատիպ ինֆորմացիա ներկայացվում է այլ կարգի հաշմանդամություն ունեցող հաճախորդների համար:

Կորպորատիվ սոցիալական պատասխանատվություն

Walgreens-ը կորպորատիվ սոցիալական պատասխանատվության հաշվետվություն չի հրապարակում, սակայն տեղադրում է ինֆորմացիա վեբ – կայքում, որտեղ շոշափում է

սոցիալական ոլորտի հարցեր, բարեգործություններ, շրջակա միջավայրի պաշտպանության, աշխատողների նկատմամբ վերաբերմունքի մասին:

Այլ տեղեկատվություն

2010թ. Walgreens ընկերությունը ստացել է կոչում **“Տարվա մասնավոր գործատու” GAREERSD the ABLED** ամսագրի կողմից հաշմանդամների ընտրության, վարձակալելու և ծառայողական առաջխաղացման ջանքերի համար: Բացի դրանից, ընկերությունը գրավել է երկրորդ տեղը 50 լավագույն գործատուների ցուցակում, հարցումների արդյունքում, որոշելու համար այն ընկերությունները, որոնք հաշմանդամների համար արտադրական բարենպաստ պայմաններ են ստեղծել:

Հղումներ

- Կազմակերպության վեբ-կայքը՝ <http://www.walgreens.com>.
- Կազմակերպության սոցիալական աջակցության ծրագրի կայքը՝ <http://WalgreensOutreach.com>.

Westpac

Westpac Banking Corporation – ֆինանսական ծառայություններ մատուցող բազմազգ ընկերություն – շտաբ – բնակարանը ք. Սիդնեյ (Ավստրալիա) St. George Bank-ի հետ միաձուլվելուց հետո 2008թ. հոկտեմբերին նա դարձավ Ավստրալիայի խոշորագույն բանկը: Westpac-ը զբաղվում է ֆիզիկական անձանց, ձեռնարկությունների ու կազմակերպությունների բանկային սպասարկմամբ, ինչպես նաև ապահովագրական ծառայություններ ու ֆոնդերի կառավարում հիմնականում Ավստրալիայում, Նոր Զելանդիայում և Օկեանայում: Բացի դրանից, կորպորացիան ունի գրասենյակներ աշխարհի գլխավոր ֆինանսական կենտրոններում, այդ թվում Հոնկոնգում, Լոնդոնում, Նյու – Յորքում և Մինգապուրում: Ընկերությունը ունի 10 մլն հաճախորդ, 1200 ֆելիալ, ավելի քան 2800 բանկոմատ: 2009թ. ընկերությունը ուներ 37 հազար մարդու հաստիք և 16.755 մլն ավստրալիական դոլլար (13079 մլն USD):

Աշխատողների վարձեր և նրանց ամրագրումը աշխատանքային տեղին

Աշխատանքի ընդունելիս խտրականություն թույլ չտալը ամրագրված է ծրագրային փաստաթղթերում, որը կոչվում է **Values and People Policies (Արժեքներ և կադրային քաղաքականություն)** և արտահայտված է վեբ կայքում: Բանկը հայտարարում է, որ իր անձնակազմը կազմված է “տարբեր տարիքի, ծագումի, որակավորումի ու ընդունակությունների” մարդկանցից և ձգտում է ստեղծել միջավայր, որտեղ “մարդիկ կկարողանան դրսևորել իրենց, չհանդիպելով որևէ արգելքի իրենց ռասայի, սեռի ու հաշմանդամության պատճառով”: Հաշմանդամների վերաբերյալ Westpac-ը գործում է նույնպես օրենքի հիմքում ընկած սկզբունքներով “հաշմանդամներին գերծ պահել խտրականությունից”: Այս օրենքը Ավստրալիայի օրենսդիրները ընդունել են 1992թ-ին:

2001 թվականին Westpac ընկերությունը գրանցեց իր առաջին “**Հաշմանդամների նկատմամբ խտրականության վերացման գործողությունների պլան**” (**Disability Discrimination Action Plan - DDAP**) – **մարդու իրավունքների հանձնաժողովում (Human Rights and Equal Opportunity Commission – HREOC**: Գործողությունների պլանը մի շարք այլ խնդիրներից բացի նախատեսում է հետևյալը՝ - աշխատանքի տեղավորման գործակալությունների հետ համագործակցության ներգրավումը լրացուցիչ քանակով հաշմանդամներին ընդունելու բանկի 120 մասնաճյուղերում, որտեղ աշխատատեղերը հատուկ հարմարեցված են հաշմանդամություն ունեցող անձանց համար խորհրդատուների մշակած ծրագրով – ինտերնետի մատչելիություն, “խոսող” բանկոմատներ, որոնք ընդունակ են տալու հնչունային ցուցումներ:

2006թ. Westpac բանկը վերանայեց իր գործողությունների պլանը, որը վերաբերվում էր հաշմանդամների նկատմամբ խտրականության վերացման գործողություններին, ավելացրեց նրանցում բազմաթիվ նոր ու վերանվանեց “**Հասանելիության ապահովման գործողությունների պլան**” (**Accessibility Action Plan – AAP**): Այս պլանը նախատեսում է պարտադիր ինֆորմացիոն – բացատրական ծրագիր “**Գործիր ճիշտ**” (“**Do the Right Thing**”), որի շրջանակներում բանկի աշխատողները պետք է ծանոթացնի Գործողությունների պլանին՝ ապահովելու մատչելիություն և իմանան աշխատանքի տեղավորման մասնագետները ինչպես պետք է ընդունեն որոշումներ աշխատանքի ընդունման մասին: 2006 թվականի պլանում նշված էր նաև, որ Westpac-ը սերտ

կհամագործակցի իր մատակարարների հետ, հասնելու նրան, որ նրանք նույնպես ավելի շատ քանակով ընդունեն աշխատանքի հաշմանդամ անձանց:

Ներկայումս Westpac-ը համագործակցում է ավստրիական **WorkFocus** զբաղվածության գործակալության հետ, որը մասնագիտացված է հաշմանդամների աշխատանքի ընդունմանը և օգնում է գտնել թափուր աշխատատեղեր, ինչպես նաև որոշում է ինչպիսի հարմարավետություններ են անհրաժեշտ նրանց աշխատանքային տեղում: Բացի դրանից, աշխատանքային միջավայրը ավելի հարմարավետ դարձնելու համար ընկերությունը խորհրդակցում է էրգոնոմիկայի մասնագետների հետ, ինչպես նաև նկատի ունենում հենց աշխատողների կարծիքը այդ հարցի շուրջ:

Ներկայումս Westpac-ը մշակել է իր առաջին Հաշմանդամների աջակցության ռազմավարությունը կորպորացիայի ամբողջ մասշտաբով (**Group – wide Disability Strategy**), որը պետք է տարածվի իր բոլոր ընկերությունների վրա: Այս ռազմավարությունում ձևակերպված են խնդիրներ հաշմանդամներին աջակցելու, այդ թվում գործողությունների պլանի կատարման բոլոր դրույթները առաջիկա 3 – 5 տարում: Ռազմավարության դիտարկումը հաշմանդամներին երկու տեսանկյունից՝ որպես աշխատող և որպես հաճախորդ: Ինչ վերաբերվում է առաջինին (որպես աշխատող) – ապա Westpac կձգտի ավելի մատչելի ու հարմարավետ դարձնել աշխատանքային միջավայրը, երկրորդի դեպքում ուշադրություն ավելի կդարձվի ծառայությունների հասանելիության մակարդակի բարձրացմանը, արտադրանքի ու շինությունների հարմարավետությունը բոլոր հաճախորդների համար:

Արտադրանք և ծառայություններ

Հասանելիության ապահովման գործողությունների պլանը նախատեսում է տարբեր միջոցառումներ Westpac ընկերության արտադրանքի ու ծառայությունների նկատմամբ:

Օրինակ բանկը սերտ համագործակցում է հաշմանդամների կազմակերպությունների հետ, ձգտելով երաշխավորել, որպեսզի ինտերնետ ծառայությունները առանձնապես անհրաժեշտ հասանելիությամբ և համապատասխանեն ավստրիական բանկերին Ասոցիացիայի ստանդարտներին, ինչպես նաև հնարավորինս ավելի մատչելի ինտերնետ – կոնտենտի (**Web Content Accessibility Guidelines**) Հանձնարարականին, որը մշակել են Համաշխարհային Կոնսորցիումի ցանցի կողմից (**World Wide Web Consortium**):

Բացի դրանից, Westpac ընկերությունը իրականացնում է բոլոր միջոցները ավելի մատչելի ու հասանելի դարձնելու իր բանկային բոլոր ծառայությունները, որոնք տրվում են հեռախոսով: Այսպես – նա ապահովում է իր աշխատողների հատուկ պատրաստում, որոնք զբաղվում են հաճախորդների գործողություններով, այնպես, որպեսզի նրանք կարողանան սպասարկել հաշմանդամ հաճախորդներին:

Գործողությունների պլանի հիմնական նպատակներից է ավելի հարմարավետ դարձնել շենքերը և օբյեկտները հաշմանդամներին: 2005թ. ընկերության կողմից գնված բոլոր բանկումատները “խոսող” են, ունեն ամբողջ փաթեթը հնչյունային ֆունկցիաների, ունեն գրառումներ, բրայլի շրիֆտ և հարմարեցված են հաշմանդամների սայլակներին: Բոլոր գնումները կատարելիս (ծրագրային և ապպարատային) նկատի է առնվում հաշմանդամների շահերը:

2009թ. գործողությունների պլանը վերամշակվեց և այժմ նախատեսում է բանկի մասնաճյուղերում անվճար ծառայություններ սուրդոթարգմանիչների (ավստրիական լեզվի ժեստերի) խուլերի և թույլ լսող անձանց համար:

Westpac կորպորացիան նկատի է ունենում հաշմանդամների հետաքրքրությունները իր արտադրանքները առաջադրելիս և մարքեթինգային գործնություն ծավալելիս: Օրինակ **“Easy banking for costumers with disability”** (Պարզ բանկային սպասարկումներ հաշմանդամ հաճախորդների համար) գրքույկում նկարագրում է ամբողջ շարք կարևոր արտադրատեսակներ և ծառայություններ հատուկ հաշմանդամների համար: Բացի դրանից, հաշմանդամություն ունեցող մարդիկ գրավում են որոշակի տեղ նոր գովազդային արշավների ժամանակ:

Կորպորատիվ սոցիալական պատասխանատվություն

Westpac ընկերությունը հրատարակում է տարեկան վերլուծություն և հաշվետվություն հաստատուն զարգացման (Annual Review and Sustainability Report), որտեղ ներկայացնում է իր սոցիալ – պատասխանատվության գործնությունը սոցիալական ոլորտում, շրջակա միջավայրի պահպանման, կորպորատիվ և ռիսկային կառավարման մասին:

Նրա սոցիալ-պատասխանատու գործնությունը ներառում է հետևյալ միջոցառումները՝

- ամեն տարի աշխատողներին մեկօրյա արձակուրդի հատկացում կամավոր աշխատանքներ կատարելու համար ի շահ հասարակության բարօրության
- աշխատողների միջև Ասիա – Խաղաղ օվկիանոսյան տարածաշրջանի **¥Good Return** ծրագրի շրջանակում՝ սոցիալ անպաշտպան բնակչության միկրոկրեդիտավորման մրցույթների կազմակերպում
- հանգանակությունների փոխհատուցում արված ավստրալական բարեգործական կազմակերպությունների աշխատողների կողմից **¥Watching giftes** ծրագրի շրջանակում՝

Watching giftes ծրագրի օգնությամբ Westpac կորպորացիան նվիրատվություններ է իրականացնում է մի շարք բարեգործական կազմակերպություններին, որոնք օգնում են տարբեր նահանգներում ապրող հաշմանդամներին, օրինակ **Young Care Assistance Dogs Australia, Muscular Dystrophy Association, Variety the Childrens Charity, Riding for the Disabled և Down Syndrome:**

Westpac կորպորացիան արդեն հինգ տարի է, ինչ հանդիսանում է **§Don’t Dis!, §my Ability!** ընկերության գլխավոր հովանավորներից, կազմակերպված Նոր Հարավային Ուելսի նահանգի կառաարության կողմից անց է կացվում ամեն տարի նոյեմբեր և դեկտեմբեր ամիսներին հաշմանդամների միջազգային օրվա առթիվ:

1999թ. կորպորացիան հիմնել է **§Westpac! Հիմնադրամ** սոցիալական և հասարակական կազմակերպությունների համար, որոնք գործում են այն տեղերում, որտեղ ապրում են բնաչության սոցիալ անպաշտպան խմբերը:

Անցած տարիների ընթացքում այդ հիմնադրամը փոխանցել է գրանտների տեսքով ավելի, քան 20 մլն ավստրալական դոլլար **¥15** մլն ԱՄՆ դոլլար՝ 100-ից ավելի կազմակերպություններին:

2009թ հիմնադրամը տրամադրել է գրանտ ք. Նանդայի ձեռնարկությունների կոպերատիվին, առավել անպաշտպան աշխատակիցներին աջակցության նախագծի համար, որը նախատեսում էր տեղական **Nundah Co-op Café սրճարանում** և մոտակա կանաչապատ տարածքների խնամքով զբաղվող կազմակերպություններում երկարատև գործազուրկ մտավոր խանգարումներով անձանց համար աշխատատեղերի ստեղծում:

Այլ տեղեկատվություն

2007թ. Vision Australia ոչ կոմերցիոն կազմակերպությունը Westpac կորպորացիային հանձնել է **ՖMaking a Difference**՝ մրցանակը կույր և թույլ տեսողությամբ օժտված մարդկանց նկատմամբ բացառիկ ջանքերով աջակցություն ցուցաբերելու համար նրանց հնարավորություն տալու ձեռք բերել աշխատանքային փորձ:

2009թ. Westpac կորպորացիան ստացել է **ՖFair Go**՝ մրցանակ ավստրալիական խուլերի համայնքի ամենամյա ընդհանուր ժողովում խուլ մարդկանց համար հավասար հնարավորություններ ստեղծելու համար:

2008 և 2009թթ. բանկը արժանացավ **ՖՏարվա կազմակերպություն**՝ մրցանակին սուրդոթարգմանիչների Ավստրալիական ասոցացիայի կողմից. Նոր Հարավային Ուելս նահանգում ժեստերի ավստրալիական լեզվով շփվող հաճախորդներին և աշխատակիցներին թարգմանչի ծառայություններ մատուցելու համար:

Wipro

Wipro Limited – ինֆորմացիոն տեխնոլոգիաների, կենցաղային սպասարկման լուսավորության, ճշգրիտ մեքենաշինության և առողջապահության ոլորտների ծառայությունների գլոբալ մատակարար է, որի շտաբ բնակարանը գտնվում է ք. Բանգլալոռում ԿՀնդկաստան: Ամենամեծ բիզնես- սեզմենտը Wipro-յում կապված է ինֆորմացիոն տեխնոլոգիաների ոլորտում, ծառայությունների մատուցման հետ և նա բավարարում է գլոբալ սպառողների պահանջները, աուտսոբսիդ բիզնես-պրոցեսների և կոնյուկտուրայի հետազոտման միջոցով, ՀՏ- ծառայությունների և արտադրանքի մշակման և կատարելագործման ծառայությունների մատուցման հետ: Ընկերությունը իր գործնեությունը իրագործում է 35 երկրներում, նրա հաստիքում 100.000 աշխատող կա, որոնք ավելի քան 50 երկրների քաղաքացիներ են: 2010թ. Wipro ընկերությունը հայտարարել է 5,12մլրդ ԱՄՆ դոլլար եկամուտի մասին:

Աշխատողների վարձումը և ամրագրումը աշխատատեղերում

Wipro ընկերությունը <<Հնարավորությունների հավասարեցում, զբաղվածության քաղաքականություն, խտրականություն և ճնշում արգելող քաղաքականություն>> անվանումով ծրագրային դիմումը, ըստ որի, նա ընդունում է աշխատանքի Ֆանկախ ռասայից, գույնից, մաշկից, հավատքից, ազգային պատկանելիությունից, քաղաքացիությունից, տարիքից, սեռից, ընտանեկան վիճակից, ծագումից, ֆիզիկական և հոգեկան խանգարումներից, առողջական վիճակից, սոցիալ-տնտեսական և սեռական կողմորոշումից: Դիմումը նաև հաստատում է, որ ընձեռվում են Տգբաղվածության բոլոր ասպեկտներում, ներառյալ աշխատանքի ընդունումը, մասնագիտական պատրաստվածությունը ծառայության մեջ առաջխաղացումը և աշխատանքային հարաբերությունների ընդհատումը կամ թոշակի գնալու պահեր:

Փաստաթուղթը §Wipro-ի հոգի՝ ԿSpirit of Wipro՝ բնորոշում է կորպորատիվ կուլտուրան, որին հակված է ընկերությունը և իր մեջ ներառում է երեք առանցքային դրույթներ, որոնցից մեկը նա ղեկավարում է իր գործնեության մեջ, որը վերաբերվում է հաշմանդամներին և բազմատեսակ աշխատանքային ուժին:

Ըստ այդ դրույթի անհրաժեշտ է գործել նրբանկատ, այսինքն հարգել անձը, ցուցաբերել մտածված և պատասխանատու արարքներ: Ընկերությունը §Wipro՝ իր խնդիրը տեսնում է այն մթնոլորտի ստեղծման մեջ, որում բոլոր մարդիկ, այդ թվում և հաշմանդամները օգտվում են հարգանքից:

§Wipro-ի հոգի՝ Փաստաթղթի համապատասխան ընկերությունը 2009 թվականին սկսեց կարևոր նախագծի իրականացումը, որը իր մեջ ներառում է կատարված աշխատանքի հետազոտություն հետևյալ վեց առանցքային ոլորտներում՝ մարդկանց նկատմամբ վերաբերմունք, պերսոնալի լրացում Կհավաքագրում՝ մասնագիտական պատրաստվածություն, ինֆրաստրուկտուրա և օբյեկտներ, ինֆորմացիոն համակարգեր և ինֆորմացիոն-բացատրական գործնեության: Այդ նախագծի շրջանակում Wipro ընկերությունը մշակել է §Բազմազնության հիմունքները՝ տարբեր ազգություն ունեցող աշխատողներին նեցուկ լինելու նպատակով:

Դրանից բացի ընկերությունը մշակել է ծրագիր §Հաշմանդամություն ունեցող մարդիկ՝ ԿPersons With Disability Program՝:

Ծրագիրը մշակվել է առաջատար հնդկական խորհրդատվական ֆիրմաներից մեկի աջակցությամբ: Այդ ֆիրման անց է կացրել գործնության աուդիտ Wipro-ի կողմից իրագործված վեց նշված ոլորտներում և կոնկրետ վերաբերմունք ունենալով հաշմանդամների նկատմամբ: Աուդիտի արդյունքները օգնեցին Wipro ընկերությանը մշակել կենսունակ համակարգ և ռազմավարություն հավասար հնարավորությունների առաջխաղացման նպատակով հաշմանդամություն ունեցող անձանց համար և թույլ տվեցին որոշել հատվածները, որոնք պահանջում են հատուկ ուշադրություն առավել ինկլյուզիվ միջավայր ստեղծելու համար:

Արդյունքում Ֆլերաբերմունք մարդկանց նկատմամբ՝ բավականին փոփոխություններ էին մտցված: Օրինակ, տրանսպորտի վերաբերյալ, քանի որ հաշմանդամների համար հարմարավետ և հասանելի տրանսպորտային միջոցներից օգտվելու հնարավորությունները բացակայում են, ընկերությունը այժմ ապահովում է հաշմանդամություն ունեցող իր աշխատողների տրանսպորտային ծառայությունը:

Ինչ վերաբերվում է օբյեկտներին, ապա ընկերության բոլոր շենքերը վերակառուցվել են հաշմանդամներին առավել հարմարավետ մուտքի հնարավորություն ապահովելու համար:

Wipro-ի ինֆրակառուցվածքային ստանդարտները ենթարկվեցին մշակման և նրանց մեջ ներառվեցին միջազգային նորմեր, որոնք ՄԱԿ-ի կողմից հրատարակվեցին §Հաշմանդամների համար մուտքի ոչ խոչընդոտային հնարավորություն, միջավայրի նախագծման ձեռնարկ՝ (Accessibility for the Disabled: A Design Manual for a Barrier free Environmnt) անվանումով և շինարարական նորմերի և կանոնների վերջին նախագծում, որը պատրաստված էր հաշմանդամների զբաղվածության խթանման Հնդկական ազգային կենտրոնի (National Center for Promotion of Employment for Disabled People - NCPEDP) և Accessibility India ընկերության կողմից համատեղ:

Հնդկաստանի տարածքում Wipro ընկերությունը անց է կացրել բոլոր իր գրասենյակների աուդիտ հաշմանդամների մուտքի հնարավորության ապահովման հարցերով և արդյունքում նրանցից 14-ը համապատասխանորեն եղել են վերասարքավորված:

Պրակտիկային համապատասխան, որը այժմ ընդունված է Wipro-ում հայտարարությունները թափուր աշխատատեղերի մասին ներառում են իրենց մեջ ոչ միայն ընկերության պարտավորությունը ապահովելու հնարավորությունների հավասարություն, այլ և ծանոթություն այն մասին, որ թեկնածուները պետք է նշեն իրենց համար հատուկ պահանջները կապված հաշմանդամության հետ աշխատատեղերի ադապտացման խնդիրներին:

Դիմումների հայտը

Աշխատանքի ընդունվելու դիմումների հայտը վերջերս փոփոխության էր ենթարկվել՝ այնտեղից անհետացել են դիմորդի հիվանդության պատմության հարցերը, որոնք կարող էին դիտվել որպես խտրականություն:

Որպիսի կարողանալ նպաստել առավել բարեհամբյուր վերաբերմունքի հաշմանդամների անձնակազմը հավաքագրելու հարցերում, Wipro-ն հրատարակել է 20 էջանոց ձեռնարկ իրենց ռեկրուտերների և ինտերվյուների համար, որում բացատրվում է ընկերության կողմից անցկացվող հավասար հնարավորությունների քաղաքականությանը և խոսվում է թեկնածուի ունակությունների գնահատման անհրաժեշտության մասին, այլ ոչ թե իր

անաշխատունակության մասին: Որպեսզի խուսափել ոչ արդարացված լսողության և խոսքի խանգարումներով ՀՈՒԱ-ով դուրս մղումը, հեռախոսով հարցազրույցները փոխարինվել են անձնական հանդիպումներով և հարցազրույցներով ինտերնետի միջոցով:

Հաշմանդամների շրջանում որակավորված մասնագետներ ընտրելու նպատակով Wipro ընկերությունը կազմակերպում է հանդիպումներ իրենց սպասարկող հիմնարկություններում, օրինակ՝ «Բրայլ առանց սահմանների»՝ «Braille without Borders», խոսքի և լսողության Ազգային ինստիտուտ «National Institute of Speech and Hearing-Nigth» և Ամբեդկարյի անվան հաշմանդամների համար տեխնոլոգիաների ինստիտուտ «Ambedcor institute of Technology for Handicapped-AITH»:

Օրինակ՝ 2010 թվականին Wipro ընկերությունը կազմակերպել է թափուր տեղերի տոնավաճառ Ամբեկատի անվան հաշմանդամների համար տեխնոլոգիաների ինստիտուտում: Այդ տոնավաճառին մասնակցել են 40 ուսանող, որոնցից 4-ին ընդունել են աշխատանքի:

Wipro ընկերությունը թեկնածու ընտրելուց հետո ստեղծում է աշխատանքային տեղերի մտածված հարմարեցում հաշմանդամների համար, հարմար ոչ խոչնդոտային արտադրական միջավայր:

Օրինակ՝ նա ներկայացնում է ասսիստիվ տեխնոլոգիաներ, ինչպիսին են տեսողական խանգարումներով աշխատակիցների համար էկրանի նյութի ձայնային փոխանցման ծրագրերը: Այդ ծախսերը նպատակի համար, եթե այն անմիջականորեն կապված է աշխատանքի հետ, հոգում են ընկերության համապատասխան կառուցվածքային ստորաբաժանումները:

Վերջերս Wipro ընկերությունը սկսել է իրականացնել մատակարարների դիվերսիֆիկացիայի ծրագրերը՝ «Vendor Diversity Program», որպիսի ակտիվորեն հաստատի կապերը մատակարարների հետ, ում մոտ աշխատում են հաշմանդամները և հաշմանդամների ոչ պետական կազմակերպությունների հետ: Տվյալ ծրագրի նպատակը՝ ներգրավելու մատակարարման համակարգ նոր մատակարարների հետ, որոնք ունեն հաշմանդամություն ունեցող աշխատողներ և հաշմանդամներին աշխատանքի ընդունող մատակարարների խրախուսում:

Բոլոր մատակարարողները նույնպես հրավիրվում են մասնակցել հաշմանդամների համար թափուր տեղերի տոնավաճառներին:

Ապրանքները և ծառայությունները

Wipro ընկերությունը GNOME Accessibility «GNU օպերացիոն համակարգի ցանցային միջավայրի մոդելավորման օբյեկտ մատչելիության ապահովման նախագիծ» նախագծի անդամ է, որը ուղղված է աջակցելու հասանելիության օպցիաների ինտեգրմանը կոմպյուտերային ծրագրավորման պրոցեսների մեջ: Այդ նախագծի շրջանակում նա իր հաճախորդների հետ միասին մշակում է ասսիստիվային տեխնոլոգիաներով ապրանքներ և տեստավորում է նրանց պիտանելիությունը:

Կորպորատիվ սոցիալ պատասխանատվություն

Wirpro ընկերության կողմից հրատարակված կայուն զարգացման մասին վերլուծությունում «Sustainability Report» շոշափվում են հարցերի լայն սպեկտր, որոնք վերաբերվում են սոցիալ-պատասխանատու գործնականությանը, օրինակ՝ կորպորատիվ ղեկավարման և մենեջմենտի որակը, աշխատողների և աշխատատեղերի կայունությունը և հաճախորդի բազայի պատասխանատու ղեկավարում:

Ծրագրի շրջանակներում իր սոցիալ պատասխանատու գործնականության մեջ Wirpro ընկերություն իրագործում է հաշմանդամների շահերից բխող տարբեր նախագծեր: Օրինակ՝ նա կազմակերպում է ֆորումներ և օգտակար խորհուրդների փոխանակում հաշմանդամներին աջակցելու ոլորտում այնպիսի ճյուղային կազմակերպությունի հետ, ինչպիսին է ծրագրատեխնիկական և սերվիսային ընկերությունների Ազգային ասոցիացան, «National Association of Software and services Companies -NASSCOM», որը հանդիսանում է առևտրային խորհուրդ և առևտրային պալատ ինֆորմացիոն տեխնոլոգիաների և բիզնես պրոցեսների աուտսորսինգի հնդկական ձեռնարկությունների համար, նաև հնդկական Արդյունաբերողների Կոնֆեդերացիայի «Confederation of Indian Industry» հետ այնպիսի ձեռնարկատիրության հետ, որը ձգտում է ստեղծել բարենպաստ պայմաններ հնդկական արդյունաբերական ձեռնարկությունների աճի և զարգացման համար:

Այլ տեղեկատվություն

2009. թվականին Wirpro ընկերությունը ստացել է Հելեն Կելլերի մրցանակ հաշմանդամների զբաղվածության աջակցման Ազգային կենտրոնի «National Centre for Promotion of Employment for Disabled People - NCPEDP» կողմից իր ջանքերի համար՝ ստեղծելու հավասար պայմաններ հաշմանդամություն ունեցող մարդկանց համար:

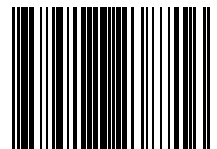
Հղումներ

Վեբ կայք Wipro: <http://www.wipro.com>



**Bureau for Employers' Activities (ACT/EMP) and
Conditions of Work and Equality (WORKQUALITY)**
International Labour Office
Route des Morillons 4
CH-1211 Geneva 22
Switzerland

ISBN 978-92-2-823871-6



9 789228 238716