

VODIČ ZA FIRME O PRAVIMA OSOBA SA INVALIDITETOM

Kako firme mogu da poštuju i
podrže prava osoba sa
invaliditetom i iskoriste prednosti
inkluzije



United Nations
Global Compact



International
Labour
Organization



**ABOUT THE UNITED NATIONS
GLOBAL COMPACT**

The United Nations Global Compact is a call to companies everywhere to align their operations and strategies with ten universally accepted principles in the areas of human rights, labour, environment and anti-corruption, and to take action in support of UN goals and issues embodied in the Sustainable Development Goals. The UN Global Compact is a leadership platform for the development, implementation and disclosure of responsible corporate practices. Launched in 2000, it is the largest corporate sustainability initiative in the world, with more than 9,000 companies and 3,000 non-business signatories based in over 160 countries, and more than 70 Local Networks.

ABOUT THE ILO

The International Labour Organization (ILO) is devoted to promoting social justice and internationally recognized human and labour rights, pursuing its founding mission that social justice is essential to universal and lasting peace. As the only tripartite UN agency, the ILO brings together governments, employers and workers representatives of 187 member States, to set labour standards, develop policies and devise programmes promoting decent work for all women and men. Today, the ILO's Decent Work agenda helps advance the economic and working conditions that give all workers, employers and governments a stake in lasting peace, prosperity and progress.

ACKNOWLEDGMENTS

The partner organizations express their deep appreciation to the numerous stakeholders and participants from business, civil society and international organizations for their valuable input to developing this guidance, to the Global Initiative for Inclusive ICTS (G3ICT) for their support with copy-editing and design, and to DLA Piper for their initial editorial support.

UN GLOBAL COMPACT

Ursula Wijnhoven, Lauren Gula, Elena Bombis,
Shubha Chandra, Sadhvi Saran

ILO

Stefan Tromel, Jurgen Menze

EXPERT GROUP MEMBERS

Ana Mohedano (Iberoamerican Organization of Social Security), Axel Leblois (G3ICT), Charlotte McLain-Nhlapo (World Bank), Daniela Bas (UN Department of Economic and Social Affairs), Debra Ruh (Ruh Global Communications), Facundo Chavez Penillas (Office of the High Commissioner for Human Rights), Liri Kopaci-Di Michele (Council of Europe), Lizzie Kiama (This Ability Consulting), Mathilde Tabary (ILO Global Business and Disability Network), Sreela Das Gupta (Tata Consultancy Services), Susan Scott Parker (Business Disability International), Thorkil Sonne (Specialisterne), Vladimir Cuk (International Disability Alliance)

DISCLAIMER

The inclusion of any name of a company, other organization or individual and/or specific examples of policies, practices or initiatives does not constitute an endorsement of such entities, persons or examples by the UN Global Compact Office, the ILO and/or other institutions mentioned in the publication. The material in this publication is intended for learning purposes and may be quoted and used provided there is proper attribution of its source.



United Nations
Global Compact



International
Labour
Organization

SADRŽAJ

8 UVOD

10 BIZNIS I INVALIDITET

- 10 Prava osoba sa invaliditetom
- 14 Biznis i ljudska prava

22 POSLOVNI KORACI

- 22 Kako uneti poštovanje i podršku za prava osoba sa invaliditetom u postojeće politike i procese
- 23 Promovisanje jednakih mogućnosti na radnom mestu
- 29 Promovisanje jednakih mogućnosti na tržištu
- 32 Promovisanje jednakih mogućnosti u zajednici



UVOD

Promovisanje prava osoba sa invaliditetom i uključivanje ovih osoba u društvo u ulozi menadžera, zaposlenih, snabdevača i potrošača predstavlja trostruku pobjedu: pobjedu za osobe sa invaliditetom, pobjedu za poslovni svet i pobjedu za društvo u celini

Veliki broj kompanija širom sveta je uspostavio politike, prakse i inicijative koje obezbeđuju poštovanje i podršku za prava osoba sa invaliditetom, kao i njihovu inkluziju u ulozi zaposlenih, klijenata, snabdevača i članova zajednice. Neke od ovih mera su propisane zakonom, ali mnoge prevazilaze puke zakonske zahteve prepoznajući značaj ljudskih prava i poslovne argumente u korist inkluzije. Cilj ovog vodiča je da firmama pomogne da razumeju prava osoba sa invaliditetom, kako da ih poštuju i podrže, kao i da ih informiše o mogućnosti da unaprede sopstvenu konkurentnost i održivost tako što će pomenutu podršku pružiti u skladu sa relevantnim konvencijama i okvirima Ujedinjenih nacija (UN).

Prvo poglavlje predstavlja prava osoba sa invaliditetom i objašnjava kako firme mogu da imaju pozitivan ili negativan efekat na njih na radnom mestu, tržištu ili u zajednici.

U njemu se takođe ističe pozitivan efekat inkluzije osoba sa invaliditetom na učinak i održivost kompanija.

U ključne međunarodne instrumente i principe pomenute u ovom Vodiču spadaju:

Konvencija UN o pravima osoba sa invaliditetom

Principi globalnog pakta UN

Rukovodeća načela UN o biznisu i ljudskim pravima

Deklaracija MOR o fundamanentalnim principima i pravima na radu



Drugo poglavlje predlaže konkretne postupke i mere koje kompanije mogu da preduzmu kako bi sprovele dobre prakse koje omogućuju inkluziju osoba sa invaliditetom na radnom mestu, tržištu i u zajednici. Primeri iz kompanija širom sveta su dati kao ilustracije.

Ova publikacija je prvenstveno namenjena poslovnim ljudima zaposlenim u najrazličitijim sektorima jedne kompanije, kao što su: ljudski resursi, nabavke, održivost, marketing, IT i upravljanje pomoćnim službama. Neke kompanije takođe zapošljavaju menadžere za inkluziju i diverzitet, kao i menadžere za pristupačnost, te je ova publikacija napisana i za njih.

Kompanije svih veličina snose istu poslovnu odgovornost da poštuju ljudska prava, što podrazumeva i prava osoba sa invaliditetom. Neke firme mogu biti voljne i sposobne (ili čak obavezne) da načine i sledeći korak na polju podrške osobama sa invaliditetom.

Ova publikacija nudi neke ideje u tom pogledu, i ukazuje kako kompanije mogu da preuzmu vođstvo u oblasti inkluzije.



Dodatna svrha ovog vodiča je da bude relevantan za kreatore politika, naročito one koji rade na programima koji se bave poslovanjem i ljudskim pravima na nacionalnom, regionalnom i međunarodnom nivou, potom za sindikate, organizacije civilnog društva, nacionalne institucije za ljudska prava i druge organizacije koje promovišu prava osoba sa invaliditetom.

METODOLOGIJA ISTRAŽIVANJA

Ovaj vodič predstavlja rezultat projekta međunarodne saradnje u trajanju od 12 meseci. Nalazi i preporuke dati u njemu se zasnivaju na sledećem: pregledu literature, javno dostupnih informacija i studija slučaja, konstantnim konsultacijama sa međunarodnom grupom sastavljenom od različitih ključnih aktera koja je bila oformljena upravo da bi usmeravala pisanje ovog vodiča i davala savete u vezi sa tim, primerima dobre prakse koje su kompanije iz celog sveta dostavile partnerskim organizacijama i sveobuhvatnim globalnim konsultacijama sa zainteresovanim firmama i drugim ključnima akterima.

BIZNIS I INVALIDITET

1.1 PRAVA OSOBA SA INVALIDITETOM

Prava svih ljudskih bića su ustanovljena međunarodnim instrumentima poput Međunarodne povelje o ljudskim pravima i Deklaracije MOR o fundamentalnim principima i pravima na radu¹. Dok se ovi standardi ljudskih prava podjednako primenjuju na osobe sa invaliditetom, Konvencija UN o pravima osoba sa invaliditetom (KPOSI)² predstavlja glavni međunarodni sporazum koji prepoznaje ova prava sa aspekta osoba sa invaliditetom i objašnjava šta ona znače za njih. Ova konvencija je sastavljena uz aktivno učešće organizacija osoba sa invaliditetom i usvojena 13.12.2006. godine. Ona je igrala ključnu ulogu u menjanju paradigme invaliditeta i razumevanju invaliditeta kao pitanja ljudskih prava.

Kao i po pitanju svih ljudskih prava, države imaju obavezu da poštuju, štite i ostvaruju ljudska prava osoba sa invaliditetom. Takođe imaju dužnost da štite ljudska prava od zloupotrebe od strane trećih lica, što uključuje i kompanije. Stoga je od usvajanja konvencije više od 170 država članica promenilo ili menja svoje zakone i politike kako bi ispunili njene odredbe.

U mnogim zemljama KPOSI se direktno primenjuje i derogira nedosledno nacionalno zakonodavstvo. U drugim zemljama su usvojeni propisi koji su usklađeni sa odredbama KPOSI. Uvođenje KPOSI je stvorilo globalni zamajac za realizaciju prava osoba sa invaliditetom i opravdano podiglo očekivanja samih osoba sa invaliditetom po pitanju poštovanja i promocije njihovih prava.

KPOSI je zasnovana na principu zabrane diskriminacije. Ovo je dovelo do uvođenja specifičnih antidiskriminacionih zakona u oblasti invaliditeta kao i zaštite prava osoba sa invaliditetom u opšto antidiskriminaciono zakonodavstvo. Pored toga, problemi osoba sa invaliditetom sve više dolaze u fokus zakona i drugih politika, npr. zakona o radu i propisa iz oblasti javnih nabavki. Sve ove promene utiču na privatni sektor i vlasnike firme kao poslodavce i pružaoce dobara i usluga.

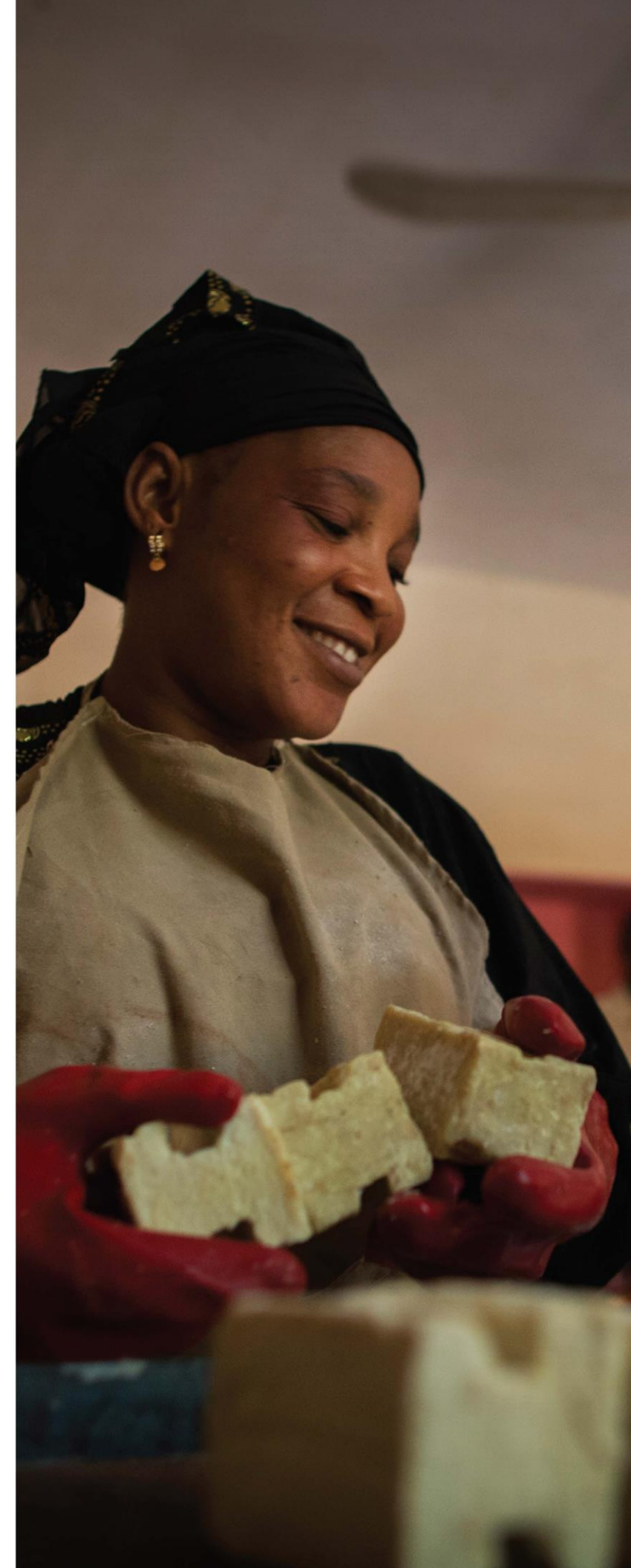
Prvi član KPOSI osobe sa invaliditetom definiše kao „osobe koje imaju dugoročna fizička, mentalna, intelektualna ili senzorna oštećenja koja u sadejstvu sa različitim barijerama mogu otežati puno i efektivno učešće ovih osoba u društvu na osnovu jednakosti sa drugima”.

Ovo predstavlja otvorenu definiciju „invaliditeta” (socijalni model) koja se razlikuje od „oštećenja” (stanje pojedinca). Usvajajući pristup zasnovan na ljudskim pravima KPOSI u suštini definiše „invaliditet”, kao rezultat interakcije između osobe sa oštećenjima i barijera u stavovima i životnoj sredini, što uključuje društvene predrasude i nedostupne informacije, zgrade i usluge, koje ometaju njihovo puno i delotvorno učešće u društvu na jednakoj osnovi sa svima drugima. Upravo zbog toga, ova definicija nije statična, već predstavlja koncept u razvoju.

Štaviše, osobe sa invaliditetom čine jednu izrazito heterogenu grupu. Na primer, osoba sa intelektualnim oštećenjima, druga sa oštećenjem vida i treća sa mentalnim ili psihosocijalnim problemima se sve susreću sa različitim barijerama. Pored promovisanja mera opšte inkluzije i pristupačnosti, kompanije moraju da imaju na umu da u određenim slučajevima individualna prilagođavanja ili adaptacije mogu biti neophodni u svrhu inkluzije.

Razumna adaptacija

„Razumna adaptacija” se definiše kao neophodna i odgovarajuća modifikacija i prilagođavanje koje ne predstavlja nesrazmeran ili neprimeren teret a potrebna je u konkretnim slučajevima kako bi se osobama sa invaliditetom garantovalo uživanje ili ostvarivanje svih ljudskih prava i osnovnih sloboda na jednakoj osnovi. Na radnom mestu, to može značiti uvođenje promena u radnoj sredini koje će osobama sa invaliditetom omogućiti bezbedan i produktivan rad.



Sistem kvota pri zapošljavanju
Mnoge države imaju propise o kvotama, koji obično pokrivaju i javni i privatni sektor. Sistemi kvota od poslodavaca zahtevaju da zaposle minimalni fiksni procenat osoba sa invaliditetom, ali postoje varijacije između različitih sistema, naročito u pogledu zahteva (tj. obavezujućih i neobavezujućih uslova), veličine i tipa preduzeća i prirode i delotvornosti sankcija u slučaju nepoštovanja. Vredi napomenuti da se sistemi kvota smatraju najdelotvornijim kada ih prate dodatne usluge podrške i mera koje države članice nude firmama i osobama sa invaliditetom.

Zaista, osobe sa invaliditetom neće jednostavno biti one koje su identifikovane kao takve u nacionalnom zakonodavstvu ili ispunjavaju istim zakonodavstvom određene uslove (bilo sa aspekta kvota, socijalnih davanja ili nečeg drugog) već su to one osobe sa oštećenjima koje su na neki način uskraćene zbog nepristupačnog okruženja koje negativno utiče na njihovo učešće u društvu. Sve ovakve situacije potpadaju pod definiciju datu u KPOSI čak i ako ova lica ne bi bila smatrana kao OSI po lokalnim zakonima ili shvatanjima.

Zbog ovako široke definicije, broj pojedinaca koji spadaju pod definiciju „osoba sa invaliditetom” je visok. Izveštaj Svetske zdravstvene organizacije i Svetske banke iz 2011. godine procenjuje da u celom svetu postoji milijardu ljudi, tj. svaka sedma osoba, sa invaliditetom.³ Većina pripadnika ove grupe ima nevidljiva oštećenja, tj. njihov invaliditet nije nužno očigledan drugima.

Jedan od efekata ovakvog definisanja je to što firme možda već imaju značajan broj zaposlenih i klijenata sa invaliditetom, a da toga nisu ni svesne. Takođe, sa starenjem populacije se i povećava broj osoba sa invaliditetom. Otprilike jedna trećina svih osoba između 50 i 64 godina starosti stekne oštećenja pokrivena definicijom datom u prvom članu KPOSI. Ovaj procenat se kod osoba starijih od 65 godina povećava na 50% i značajno raste za one između 70 i 75 godina. Na broj osoba sa invaliditetom u populaciji takođe utiču i faktori poput postojanja konflikta u datoj zemlji i izloženosti istom, kao i broja ratnih vojnih veteran koji se vraćaju kućama.

Stoga, kad pokušavaju da definišu ove termine, firme treba da budu upoznate sa definicijama koje se primenjuju u njihovim jurisdikcijama, ali i istovremeno da budu svesne širokog pristupa datog u KPOSI kako bi obezbedile inkluziju svih osoba sa invaliditetom. Ovo je naročito relevantno za kompanije koje posluju u različitim zemljama.

Donji odeljak artikuliše odgovornosti privatnog sektora u odnosu na ljudska prava, uključujući i prava osoba sa invaliditetom, i ističe mogućnosti za firme sa aspekta doprinosa unapređenju ovih prava.



Upoznajte se sa brojnim stanjem

Jedan korak koji kompanije mogu da preuzmu kako bi procenile koliko pojedinaca može da bude uključeno u mere pristupačnosti i inkluzije jeste da u redovno anketiranje osoblja uvrste jedno ili dva pitanja ove prirode. Neophodno je dati obrazloženje za ova pitanja, kao i garantovati poverljivost odgovora. Na primer, ljudi sa psihosocijalnim invaliditetom/mentalnim problemima i drugim nevidljivim invaliditetima možda u određenim zemljama ne žele da budu prepoznati kao osobe sa invaliditetom ili možda ne žele da dele informacije o svom oštećenju.

1.2 BIZNIS I LJUDSKA PRAVA

Iako se međunarodne konvencije i deklaracije o ljudskim pravima obraćaju državama, a ne direktno firmama, sve kompanije, nezavisno od svoje veličine, sektora, vlasnika, strukture ili lokacije snose odgovornost za poštovanje ljudskih prava. Principi Globalnog pakta UN⁴ i Rukovodeći principi UN o biznisu i ljudskim pravima⁴ („Rukovodeći principi UN”) pozivaju kompanije da poštuju međunarodne standarde ljudskih prava u svojim poslovnim aktivnostima i odnosima. Ovo podrazumeva i KPOSI kao osnovni međunarodni instrument koji pokriva prava osoba sa invaliditetom. Kompanije bi trebalo da poštuju domaće zakone i uzmu u obzir međunarodne standarde ljudskih prava, uključujući KPOSI, prilikom izrade postupaka i politika na polju ljudskih prava. KPOSI je u mnogim državama već deo nacionalnog zakonodavstva. U drugima je u toku proces njenog transponovanja u zakone. Firme bi trebalo da se trude da svuda poštuju ljudska prava, uključujući prava osoba sa invaliditetom, pošto društvena odgovornost u vidu poštovanja ljudskih prava ne predstavlja samo zakonsku, već i moralnu obavezu prepoznatu u Rukovodećim principima UN kao univerzalno primenjivu.

RUKOVODEĆI PRINCIPI UN O BIZNISU I LJUDSKIM PRAVIMA

Rukovodeći principi UN predstavljaju autoritativni globalni standard na osnovu kojeg države i kompanije mogu da spreče rizik od negativnog uticaja na ljudska prava u sopstvenom poslovanju i poslovnim odnosima i uklone isti u okviru celog svog lanca vrednosti. Ovaj okvir se odnosi na međunarodno prepoznata ljudska prava „koja u najmanju ruku obuhvataju ona zajemčena Međunarodnom poveljom o ljudskim pravima i načela vezana za temeljna prava u Deklaraciji Međunarodne organizacije rada o temeljnim načelima i pravima na radu”.⁶ Takođe, Rukovodeća načela UN naglašavaju da firme treba da uzmu u obzir i dodatne standarde, uključujući i prava pojedinaca koji pripadaju određenim grupama ili kategorijama stanovništva i kojima je potrebno posvetiti posebnu pažnju, u slučaju da njihova ljudska prava mogu biti ugrožena.⁷

Takve posebne grupe ili kategorije uključuju, između ostalih, i osobe sa invaliditetom. Izvestan broj nacionalnih akcionih planova koje su države formulisale u svrhu sprovođenja Rukovodećih načela UN se takođe odnosi na osobe sa invaliditetom.⁸

Kako bi ispunile svoju obavezu da poštuju ljudska prava - kako bi znale i pokazale sebi i drugima da poštuju ljudska prava - kompanije moraju da usvoje odgovarajuće politike i prakse kako su date u Rukovodećim principima UN, kao npr:

1. Usvoje **programskog opredeljenja**⁹. Ovaj dokument, zasnovan na relevantnom stručnom znanju, bi trebao da podrži najviši menadžment preduzeća. On bi takođe trebao da propiše očekivanja kompanije od zaposlenih, poslovnih partnera i drugih lica direktno povezanih sa njenim poslovanjem, proizvodima ili uslugama. Ovaj dokument bi trebalo da bude dostupan i delotvorno distribuiran kako unutar preduzeća, tako i van njega, kao i da bude uvršten u druge relevantne politike i postupke.
2. Ulaganje **dužne brige sa aspekta ljudskih prava**¹⁰ kako bi identifikovale, sprečile i ublažile svoj uticaj na ljudska prava, kao i preuzele odgovornost za isti. Dužna briga sa aspekta ljudskih prava podrazumeva bilo kakav negativni uticaj koji preduzeća mogu da izazovu ili mu doprinesu putem svojih aktivnosti, ili koji može da bude direktno povezan sa njihovim poslovanjem, proizvodima i uslugama usled njihovih poslovnih odnosa.
3. Sprovođenje postupka **obeštećenja**¹¹. Kad preduzeće indetifikuje da je izazvalo ili doprinelo negativnom uticaju na ljudska prava, trebalo bi da učestvuje ili sarađuje u legitimnom procesu naknade štete. U slučaju negativnog uticaja koje nije izazvalo preduzeće ili kojem ono nije doprinelo ali koje je neposredno vezano za njegovo poslovanje, proizvode ili usluge usled njegovih poslovnih odnosa, dužnost poštovanja ljudskih prava ne iziskuje od preduzeća da ono samo obezbedi obeštećenje premda može učestvovati u tome.

Ovi koraci predstavljaju osnovne elemente koji omogućavaju jednom preduzeću da formuliše i sprovede u delo svoju obavezu odgovornog ponašanja i pružaju mu osnovu da „zna i pokaže” kako preduzima korake u smeru poštovanja ljudskih prava.

PRINCIPI GLOBALNOG DOGOVORA UN

Globalni dogovor UN sarađuje sa hiljadama preduzeća kako bi uskladio njihovo poslovanje i strategije sa deset univerzalnih principa. Ovi principi Globalnog dogovora UN usmeravaju preduzeća kako bi ista poštovala osnovne obaveze na poljima ljudskih prava, rada, životne sredine i borbe protiv korupcije. Zasnovani su na međunarodnim konvencijama i deklaracijama, uključujući i Unverzalnu deklaraciju o ljudskim pravima.

KPOSI razrađuje prava data u Međunarodnom zakonu o ljudskim pravima, koji obuhvata i Univerzalnu deklaraciju o ljudskim pravima, kroz prizmu osoba sa invaliditetom. Obaveza poštovanja, artikulisana u Rukovodećim načelima UN, pruža detaljnija konceptualna i operativna pojašnjenja prva dva principa Globalnog dogovora UN koji se odnose na ljudska prava.

Pored obaveze poštovanja ljudskih prava, primenjive na sva preduzeća širom sveta, principi Globalnog dogovora UN takođe ohrabruju kompanije da istraže mogućnosti da podrže ljudska prava (princip 1). Kompanije mogu da podrže poštovanje ljudskih prava kroz svoje osnovne poslovne aktivnosti, strateške društvene investicije ili filantropiju, angažovanje ili zalaganje u oblasti javnih politika ili putem partnerstava i kolektivnih akcija. Poslovno-finansijski argumenti za promovisanje ljudskih prava, uključujući prava osoba sa invaliditetom mogu da budu veoma jaki (v. 1.3. u daljem tekstu). Međutim, bilo kakav oblik podrške treba da predstavlja samo dodatnu aktivnost a nikako zamenu za obavezu poštovanja ljudskih prava.

Demonstracija poslovnog liderstva

14 % radne snage u *Grupo Siro* čine osobe sa invaliditetom, zbog čega je kompanija profitirala na najrazličitije načine: stopa odustvovanja sa posla i fluktuacije radnika se smanjila, dok su konkurentnost, produktivnost, efikasnost i profitabilnost porasle. Reputacija kompanije se poboljšala a regulatorni rizik smanjio pošto stalno prelaze kvotu od 2% za broj zaposlenih sa invaliditetom propisanu španskim zakonom.

PRAVA OSOBA SA INVALIDITETOM U AGENDI ODRŽIVOG RAZVOJA

Države članice UN su u septembru 2015. godine usvojile paket od 17 univerzalno prihvaćenih ciljeva i 169 podciljeva poznatih kao ciljevi održivog razvoja (COR). Pvi ciljevi formulišu plan rada na najvažnijim izazovima na polju privrede, društva, zaštite životne sredine i upravljanja do 2030. godine i naročito pozivaju privatni sektor da doprinese njihovom sprovođenju. U srcu „Agende 2030” je čitav niz pitanja, od okončanja siromaštva do smanjenja nejednakosti, od preduzimanja akcije do borbe protiv klimatskih promena. COR se primenjuju na sve i prepoznaju važnost inkluzije u agendi održivog razvoja. Odgovornim delovanjem i iznalaženjem mogućnost za dalje unapređenje održivog razvoja, kopmanije daju ključni doprinos postizanju COR. Agenda 2030 je eksplicitno zasnovana na Povelji UN, Univerzalnoj deklaraciji o ljudskim pravima, međunarodnim sporazumima o ljudskim pravima i drugim instrumentima, uključujući i Deklaraciju o pravu na razvoj.

UZ POMOĆ OVIH CILJEVA I POKAZATELJA, PREDUZEĆA MOGU DA DOPRINESU:

Ona navodi da COR za cilj imaju ostvarenje ljudskih prava svakog pojedinca i ističe obavezu država da poštuju, zaštite i promovišu ljudska prava i fundamanetalne slobode za sve, bez ikakve razlike u odnosu na rasu, boju, pol, jezik, veru, političko ili drugo mišljenje, nacionalno ili društveno poreklo, imovinu, rođenje, invaliditet ili drugi status. COR i njihovi podciljevi obuhvataju široku lepezu pitanja koja odražavaju mrežu ljudskih prava. Rukovodeća načela UN o biznisu i ljudskim pravima se takođe eksplicitno navode. Osobe sa invaliditetom se izričito navode 11 puta u okviru podciljeva i/ili pokazatelja COR (U okviru ciljeva 4, 8, 10, 11 i 17).

Eliminisanju rodni nejednakosti u obrazovanju i omogućavanju ravnopravnog pristupa svim nivoima obrazovanja i profesionalne obuke za ranjive kategorije,uključujući osobe sa invaliditetom, starosedelačke narode i decu u ranjivim situacijama (COR 4).

Postizanju pune i produktivnu zaposlenosti i dostojanstvenog rada za sve žene i muškarce, što obuhvata i mlade ljude i osobe sa invaliditetom, kao i iste plate za rad jednake vrednosti. (COR 8).

Oснаživanju i promovisanju socijalne, ekonomske i političke inkluzije svih, bez obzira na starost, pol, invalidnost, rasu, etničku pripadnost, poreklo, religiju ili ekonomski odnosno neki drugi status. (COR 10).

Omogućivanju pristupa bezbednim, jeftinim, pristupačnim i održivim transportnim sistemima za sve, i to unapređujući bezbednost na putevima, pre svega proširivanjem obima javnog prevoza, uz obraćanje posebne pažnje na potrebe onih koji se nalaze u ranjivim situacijama, žena, dece, osoba sa invaliditetom i starijih lica (COR 11).

Omogućivanju univerzalnog pristupa bezbednim, inkluzivnim i pristupačnim zelenim i javnim površinama, posebno za žene i decu, starija lica i osobe sa invaliditetom. (COR 11).

1.3 POSLOVNI ARGUMENTI ZA POŠTOVANJE PRAVA OSI

Poštovanje i promovisanje prava osoba sa invaliditetom ne predstavlja samo pitanje ljudskih prava već i poslovnog uspeha. Između ostalog, osobe sa invaliditetom predstavljaju ogroman potencijal i izvor snage kao zaposleni, snabdevači, potrošači, investitori i poslovni partneri.

Preduzeća sve više shvataju da negovanje diverziteta koji podrazumeva osobe sa invaliditetom u ulozi zaposlenih, snabdevača i klijenata može da im pruži prednost nad konkurencijom.

Postoje pozitivni efekti po biznis uopšte, radno okruženje, tržište i zajednicu. Ovi pozitivni efekti su često međusobno povezani i podupiru jedni druge.

Na primer, osobe sa invaliditetom u Velikoj Britaniji imaju zajedničku potrošačku moć od oko 100 milijardi USD. Kompanije koje ne mogu da obezbede pristupačnu i ugodnu atmosferu za ove potrošače rizikuju da izgube klijente u korist konkurencije koja je inkluzivnija i spremnija da izađe u susret mušterijama.¹²

Adaptacije za osobe sa invaliditetom takođe mogu da unaprede i pristupačnost za druge, kao kad su postavljene rampe podjednako korisne ljudima sa dečijim kolicima kao i onima u invalidskim kolicima

Fokusiranjem na veštine umesto na stereotipe, kompanije mogu da upotrebe često neiskorišćene talente ososba sa invaliditetom. Raznolike veštine, gledišta i sposobnosti višestruko pozitivno deluju na poslovanje, npr. kreiranjem pooboljšanog organizacionog kapaciteta za rešavanje problema i inovacije.

Štaviše, bolji pristup talentima podrazumeva da su kompanije u boljoj poziciji da izbegnu nedostatak veština ili problem sa ponudom rada.

Promovisanjem inkluzije OSI, preduzeća poboljšavaju svoju reputaciju na nacionalnom i međunarodnom nivou pošto pokazuju da poštuju svoju odgovornost i vrednosti i da su posvećena

Prepoznavanje prilika na tržištu
Osobe sa invaliditetom poseduju duplo veću potrošačku moć od tinejdžera i više od 17 puta veću od one dece uzrasta 9 do 12 godina, dve demografske grupe na koje se fokusira najveći deo reklama.

Osobe sa invaliditetom godišnje potroše 700 milijardi USD na tehnologiju. Američke odrasle OSI danas troše 17,3 milijardi USD godišnje samo na putovanje.

Čak i domaćinstva bez osoba sa invaliditetom imaju pozitivnije mišljenje o kompanijama koje ove osobe koriste u svojim reklamama. Takođe će verovatnije kupiti proizvode i usluge te kompanije.

zaštiti i promociji prava ovog dela stanovništva.

Kompanije koje su počele da rade na inkluziji OSI su osetile pozitivan efekat toga što ih smatraju korporativnim liderima, dok pritom bolje odražavaju demografski sastav zajednica u kojima posluju.

Još jedna prednost u odnosu na konkurenciju koju kompanije mogu da dobiju uključivanjem OSI jeste veći stepen aktivnosti i zadržavanja celokupne radne snage.

Zaposleni koji vide da njihov poslodavac zaista

namerava da stvori raznolikiju i inkluzivnu radnu snagu su obično zadovoljniji, verniji i angažovaniji, a manje odsustvuju sa posla ili menjaju radna mesta.¹³

Pored potencijalnog angažovanja OSI kao menadžera ili zaposlenih, kompanije mogu da dobiju pristup zanemarenom i nedovoljno pokrivenom tržištu promovisanjem inkluzije OSI u okviru svojih poslovnih i marketinških aktivnosti. Na primer, u Velikoj Britaniji, 58 % OSI kaže da način na koji preduzeća postupaju prema njima utiče na navike u kupovini njihovih prijatelja i porodice.¹⁴ Bolje razumevanje raznolikosti potražnje potrošačke baze čini preduzeća prijemčivijim za specifične potrebe, uključujući potrebe OSI, i pomaže im da kreiraju bolje i inovativnije proizvode i usluge.

Obezbeđivanje diverziteta
Irski Institut za tehnologiju u Traliju je osmislio inovativni program mentorskog rada i obuke koji gradi kapacitete menadžera, instruktora, ličnih trenera i drugog osoblja u fitness centrima kako bi mogli da pruže visokokvalitetnu uslugu svim klijentima, uključujući i onima sa invaliditetom.

Program takođe stavlja fokus na zapošljavanje osoba sa invaliditetom u ovim centrima. Sprovodi se na globalnom nivou u partnerstvu sa relevantnom svetskom organizacijom, Međunarodnim udruženjem teretana, teniskih i sportskih klubova i drugim partnerima aktivnim u svakoj jurisdikciji.

66% gledalaca titlovanih TV programa će verovatnije kupiti proizvod sa titlovanom reklamom, 53% će aktivno potražiti proizvode iz titlovanih reklama, a 35% će promeniti brend koji kupuju i preći na onaj iz titlovanih reklama.

Izvor: *Tapping into Hidden Human Capital, Debra Ruh*

Kompanije takođe imaju priliku da podrže diverzitet i

i	v	jućih politika i praksi u celom svom lancu snabdevanja.
n	o	
k	đ	Jedan od ključnih efekata usvajanja KPOSI jesu sve
l	e	veća očekivanja građana sa invaliditetom da budu poštovana
u	n	njihova prava kao građana, zaposlenih, snabdevača,
z	j	potrošača i generalno, članova društva. Sa ovim
i	a	porastom svesti, preduzeća prilagođavaju svoje
j	o	politike i prakse kako bi se postarala da ne samo
u	d	odgovaraju na osnovne zahteve OSI već i da
p	g	unapređuju njihova prava.
u	o	
t	v	U sledećem poglavlju ćemo detaljnije izložiti šta
e	a	preduzeća mogu da urade kako bi poštovala i
m	r	promovisala prava OSI uz pomoć primera iz
u	a	života kompanija iz celog sveta.

POSLOVNI ARGUMENTI ZA INKLUZIJU INVALIDITETA

PREDUZEĆE

BOLJA REPUTACIJA NA MEĐUNARODNOJ POZORNICI I DEMONSTRIRANJE VOĐSTVA

NAPREDAK PO PITANJU SOPSTVENIH KORPORATIVNIH VREDNOSTI I DRUŠTVENIH PRIORITETA

KLJUČNA KOMPONENTA DIVERZITETA

OKRUŽENJE KOJE PROMOVIŠE DOSTOJANSTVO I POŠTOVANJE SVIH OSOBA

ISPUNITI I PREVAZIĆI ZAKONSKE USLOVE

RADNA SREDINA

BOLJI PRISTUP RAZNIM TALENTIMA

MANJA VEROVATNOĆA NEDOSTATKA ODGOVARAJUĆIH VEŠTINA ILI PONUDE NA TRŽIŠTU RADA

MANJA FLUKTUACIJA ZAPOSLENIH

PRISTUP NEISKORIŠĆENIM IZVORIMA RAZNIH VEŠTINA, GLEDIŠTA I SPOSOBNOSTI

POVEĆAN NIVO ZADOVOLJSTVA I ANGAŽOVANJA ZAPOSLENIH

BOLJI TIMSKI RAD, PRODUKTIVNOST I MORAL ZAPOSLENIH

MANJA UČESTALOST RIZIKA PO ZDRAVLJE I BEZBEDNOST

TRŽIŠTE

PRISTUP ZANEMARENOM I NEDOVOLJNO POKRIVENOM SEGMENTU TRŽIŠTA RADA

ODRAŽAVA RAZNOLIKOST ZAHTEVA POTROŠAČA, GDE JE KOMPANIJA SPREMNIJA DA SASLUŠA I USLIŠI JEDINSTVENE POTREBE, ŠTO JOJ POMAŽE DA KREIRA BOLJE PROIZVODE I USLUGE

KOMPANIJA JE PRIPREMLJENIJA DA NASTUPI NA SVE VEĆEM TRŽIŠTU STARIJIH POTROŠAČA

NEGOVANJE INOVATIVNOG PRISTUPA KREIRANJU PROIZVODA I USLUGA

VEĆI DIVERZITET SNABDEVAČA PUTEM POSLOVANJA SA PREDUZEĆIMA U VLASNIŠTVU OSI ILI ONIMA KOJA ISTE ZAPOSŁJAVAJU

POVEĆANJE VERNOSTI KLIJENATA PUTEM INKLUZIVNOG REKLAMIRANJA I OGŁAŠAVANJAI IZBEGAVANJE NEGATIVNIH POSLEDICA KORIŠĆENJA STEREOTIPA

ZAJEDNICA

PUTEM VEĆE INKLUZIVNOSTI I PRISTUPAČNOSTI, DAVANJE DOPRINOSA STVARANJU PODSTICAJNIJEG OKRUŽENJA U KOME SVI ČLANOVI ZAJEDNICE, UKŁJUČUJUĆI PREDUZEĆA, NAPREĐUJU I RASTU

DOPRINOS POZITIVNIM SOCIJALNIM PROMENAMA PUTEM DAVANJA UZORA I POZITIVNOG UTICAJA NA STAVOVE

POSLOVNI KORACI

Kao što je objašnjeno u prvom poglavlju, Rukovodeći principi UN i principi Globalnog pakta UN kompanijama objašnjavaju kako da poštuju i podrže sva ljudska prava, uključujući i prava marginalizovanih grupa poput osoba sa invaliditetom.

2.1 KAKO UNETI UVAŽAVANJE I PROMOCIJU PRAVA OSOBA SA INVALIDITETOM U POSTOJEĆE POLITIKE I PROCEDURE

Poštovanje ljudskih prava mora da predstavlja prioritet i, kao što je već navedeno, promocija ljudskih prava u jednoj oblasti ne može predstavljati zamenu za nepoštovanje istih u nekoj drugoj. Stoga, donacija humanitarnoj organizaciji koja podržava OSI ne može nadomestiti nedostatak razumne adaptacije radnog mesta zaposlenima sa invaliditetom, niti nepostojanje prilika za ravnopravno zapošljavanje OSI ili nepostojanje usluga za potrošače sa invaliditetom.

Svako preduzeće bi prvo trebalo da uvede stavove o invaliditetu zasnovane na poštovanju prava u svoje politike i procedure tako što će:

1. Formulirati i usvojiti politiku poštovanja ljudskih prava sa eksplicitnim pominjanjem OSI, kao npr. jednog od zabranjenih osnova za diskriminaciju.

2. Uložiti dužne napore da identifikuje aktivnosti koje mogu negativno da utiču na prava OSI kao zaposlenih, klijenata i drugih ključnih aktera, i potom preduzeti odgovarajuću akciju i pružiti informacije o tome kako će eliminisati ovakava uticaj.

Jedan od mogućih pristupa za kompanije bi bilo sprovođenje samoprocene na polju inkluzije invaliditeta, što bi im omogućilo da identifikuju oblasti u kojima postoji najveći rizik od uskraćivanja prava osobama sa invaliditetom.

3. Sprovesti procedure koja će omogućiti ublažavanje bilo kakavog negativnog uticaja na OSI koji kompanija prouzrokuje ili kojemu doprinosi. Ovakve procedure bi mogle da podrazumevaju formulisane postupke žalbe koji bi bio pristupačan za OSI.

Preduzimajući ove korake, kompanije unose prava OSI u svoje krovne strategije za poštovanje ljudskih prava. Ovo se može dopuniti usvajanjem specifične kopmanijske politike o invaliditetu koja će omogućiti dublje razmatranje obaveza koje bi kompanija preuzela na sebe. Povelja o invaliditetu i inkluziji Globalne mreže MOR za biznis i invaliditet pruža koristan okvir za takve politike.¹⁵

Nakon uspostavljanja odgovarajućih politika i procedura uz pomoć gorenavedenih smernica, sledeći odeljak navodi niz koraka koje kompanije mogu da preduzmu kako bi poštovala i promovisala prava osoba sa invaliditetom, na radnom mestu, tržištu i/ili u zajednici.

2.2 PROMOVISANJE JEDNAKIH PRILIKA NA RADNOM MESTU

Promovisanje ravnopravnosti i diverziteteta na radu podstiče zdravo radno okruženje i dozvoljava firmama da iskoriste pun potencijal svoje postojeće i buduće radne snage. Kompanije koje realizuju inkluzivne prakse za OSI imaju pristup širokom dijapazonu veština i talenata.

Član 27 KPOSI izlistava prava koja bi trebalo da budu

zagarantovana osobama sa invaliditetom na radnom mestu. Za cilj ima naročito da spreči bilo kakvu diskriminaciju zasnovanu na invaliditetu u svim oblastima sveta rada, od zasnivanja radnog odnosa do profesionalnog napredovanja.

Odredbe koje regulišu razumnu adaptaciju, radna i sindikalna prava osoba sa invaliditetom i pravedne i povoljne radne uslove su takođe date u Članu 27. Takođe se odnose i na osobe koje invaliditet steknu tokom radnog veka, kao i politike zadržavanja posla i povratka na isti za takve zaposlene, pokazujući da bi firme trebalo da, kad je god to moguće, obezbede da radnici koji su stekli invaliditet dobiju priliku da ostanu u kompaniji.

Kako bi doprinele punom ostvarivanju prava na rad OSI, firme mogu da konsultuju dole datu listu koraka zasnovanih na nediskriminatornom pristupu, kao i onih koji promovišu mere afirmativne akcije u cilju promocije prava osoba sa invaliditetom.

Izveštaj o napretku

Kompanije se podstiču da podnesu izveštaj o napretku sopstvenih politika i praksi održivosti sa aspekta OSI. Postoje mnogi načini na koje kompanije mogu da podnesu izveštaj o svojim aktivnostima na polju održivosti. Mnoge u ovu svrhu koriste okvir Globalne inicijative za izveštavanje (GRI).

GRI je 2015. zajedno sa *Fundación ONCE*, i uz finansijsku podršku Evropskog socijalnog fonda, formulisala smernice za uključivanje OSI u okvir GRI. (*Global Reporting Initiative and Fundación ONCE (2015): Disability in Sustainability Reporting*).

Okvir za izveštavanje Rukovodećih principa UN (ungpreporting.org) takođe firmama daje ključne smernice za podnošenje izveštaja u vezi sa njihovom odgovornošću na polju zaštite ljudskih prava.

MOR je takođe 2014. izdala publikaciju pod naslovom „Invaliditet i izveštavanje o društveno odgovornom poslovanju” (*“The Disability and Corporate Social Responsibility Reporting”*¹⁶) koja upoređuje prakse na polju izveštavanja u odabranih 40 multinacionalnih kompanija. Kompanije koje su potpisnice Globalnog pakta UN imaju obavezu javnog obaveštavanja ključnih aktera na godišnjem nivou o svom napretku na polju sprovođenja principa Globalnog dogovora UN, bilo uz pomoć postojećeg okvira ili sopstvene metodologije.

Kreiranje ravnopravnog procesa zapošljavanja

Program *Autizam na radu* firme *SAP*, sproveden u saradnji sa danskom inovativnom kompanijom *Specialisterne*, pomaže osobama sa autizmom da se zaposle u IT industriji. Od pokretanja programa 2013. godine on je omogućio zaposlenje više od 120 osoba sa autizmom.

Firma *TataConsultancy Services* je kreirala multisektorski, sveobuhvatni i detaljni pristup koji uključuje više ključnih aktera, kako bi zaposlila i zadržala OSI. Oni trenutno traže i zapošljavaju lica sa lokomotornim ili ortopedskim invaliditetom, oštećenjima vida i sluha, kao i lica sa cerebralnom paralizom. Sprovode kompletan kurs zapošljivosti za lica sa oštećenjim vida i unajmljuju prevodioca za znakovni jezik u svrhu intervjuisanja, obuke i uvođenja u posao lica sa oštećenjima sluha. TCS takođe radi na poboljšanju svojih procedura za evakuaciju zaposlenih sa invaliditetom i obezbeđuje noćni ili hitni prevoz.

Kako bi se obezbedilo zapošljavanje bez diskriminacije:

- A.** Obezbediti edukaciju o pravima osoba sa invaliditetom za zaposlene koji rade na procesu zapošljavanja. Ovo može biti samostalna obuka, ili deo šire koja obuhvata diverzitet, inkluziju, borbu protiv stigmatizacije i nesvesnih predrasuda.
- B.** U svim oglasima za posao naglasiti da je firma inkluzivni poslodavac koji svima pruža jednaku priliku i prihvata prijave iz svih društvenih grupa, kao i da može, po potrebi, da obezbedi razumnu adaptaciju radnog okruženja tokom procesa zapošljavanja kao i nakon zasnivanja radnog odnosa.
- C.** Obezbediti da razumna adaptacija okruženja bude, po potrebi, obezbeđena za kandidate sa invaliditetom tokom procesa zapošljavanja. Ovo podrazumeva da se od kandidata za posao zatraže informacije o tome da li im je takva adaptacija potrebna.
- D.** Izbeći medicinske preglede pre izbora kandidata, osim ako to nije neophodno isključivo zbog prirode posla.
- E.** Ukoliko se testiranje i razgovori za posao obavljaju isključivo preko interneta, obezbediti da je sistem dostupan osobama sa invaliditetom, naročito onima koji koriste programe koji pretvaraju tekst u govor.
- F.** Usvojiti i sprovesti strategiju zapošljavanja koja daje prioritet OSI, i uspostaviti partnerstva i saradnju sa organizacijama koje pomažu OSI koje su suočavaju sa barijerama pri zapošljavanju da nađu posao.
- G.** Ukoliko treća strana sprovodi proces zapošljavanja za neku firmu, osigurati da ta treća strana primenjuje opisane mere.
- H.** Ukoliko firma prima stažiste, pripravnike i sl, obezbediti da ovakve šeme budu pristupačne osobama sa invaliditetom.

Kako bi se promovisalo pristupačno radno okruženje:

- A.** Po potrebi obezbediti razumnu adaptaciju radnog okruženja za zaposlene. Informacije o ovome bi trebalo da budu dostupne svim zaposlenima i da predstavljaju deo uvođenja u posao¹⁷.
- B.** Na osnovu procene (npr. putem, revizije pristupačnosti) postojećih barijera u kancelarijama, na internet sajtovima, u kompjuterskim sistemima, postupcima za evakuaciju u slučaju opasnosti, formulisati plan za postepenu eliminaciju istih barijera.

Uključiti zaposlene sa invaliditetom u ovaj proces i identifikaciju prioritetnih koraka.

- C.** Obezbediti da osoblje koje upravlja arhitektonskim objektima u eksploataciji bude upoznato sa relevantnim zahtevima tako da svaki novi poslovni prostor ispunjava zahteve pristupačnosti i da bilo kakve izmene trenutnih prostorija budu vršene u svrhu poboljšanja pristupačnosti.
- D.** Obezbediti da zahtevi u vezi sa pristupačnošću budu deo procesa nabavki, npr. prilikom kupovine kompjuterske opreme, nameštaja ili softvera.

Kako bi se promovisalo zdravo i bezbedno radno okruženje u kom ne postoji stigmatizacija pojedinaca:

- A.** Obezbediti da sve politike kompanije u polju sprečavanja nasilja i zlostavljanja na radu obuhvataju zaposlene sa invaliditetom, što uključuje i sisteme za ulaganje žalbe za zaposlene.
- B.** Obezbediti punu poverljivost svih medicinskih podataka, uključujući one koje je otkrio zaposleni kad je podnosio zahtev za razumnu adaptaciju.
- C.** Razmotriti uvođenje posebnih mera za zaposlene sa invaliditetom u planove za bezbednost i zdravlje na radu, kao i planove evakuacije u slučaju opasnosti.
- D.** Podići nivo svesti o pravima OSI u okviru *ad hoc* inicijativa, ili, još bolje, u okviru širih inicijativa za promociju diverziteta i inkluzije i borbu protiv stigmatizacije
- E.** Promvisati mere poput fleksibilne organizacije rada ili rada na daljinu koje olakšavaju uspostavljanje ravnoteže između poslovnog i privatnog života za sve zaposlene, kao i druge mere koje olakšavaju racionalizaciju radnog vremena i pomirenje privatnog, porodičnog i profesionanog života.
- F.** Ukoliko firma meri nivo zadovoljstva zaposlenih ili sprovodi slične ankete, odrediti nivoe zadovoljstva zaposlenih sa invaliditetom u poređenju sa drugim osobljem, pri čemu podatke treba razvrstati po rodu.

Kako bi se promovisale jednake prilike za razvoj karijere za OSI:

- A.** Po potrebi obezbediti razumnu adaptaciju za osoblje uključeno u obuke, bilo da ih sprovodi sama kompanija ili neka treća angažovana strana.
- B.** Obezbediti obuku o nesvesnim predrasudama za sve donosioce odluka i zaposlene u kadrovskom unutar firme.

Negovanje radnog okruženja u kome ne postoji stigmatizacija Firma *Accenture* je u Velikoj Britaniji pokrenula uspešan program za podizanje nivoa svesti o mentalnom zdravlju i promociju kulture otvorenosti unutar kompanije. Pojedini zaposleni se dobrovoljno prijavljuju da budu osoba kojoj će se njihove kolege koja traže podršku ili informacije o pitanjima mentalnog zdravlja za sebe ili druge mogu obratiti. Ovaj program se sprovodi i u Australiji, SAD i Irskoj.

Kako bi se garantovalo zadržavanje posla ili povratak na radno mesto za zaposlene koji steknu invaliditet tokom radnog veka:

- A. Sprovesti programe upravljanja invaliditetom (poznati i kao upravljanje odsustvovanjem) koji omogućavaju ranu identifikaciju zaposlenih koji stiču invaliditet.
- B. Po potrebi obezbediti razumnu adaptaciju kako bi zaposleni koji su stekli invaliditet mogli da ostanu na svom radnom mestu.
- C. Obezbediti podršku, što uključuje razumnu adaptaciju, za zaposlene sa invaliditetom koji se vraćaju na posao nakon perioda oporavka.

Mnoge od gorenavedenih mera dopunjuju jedna drugu. Na primer, da bi osobe sa psihosocijalnim invaliditetom zatražile razumnu adaptaciju, morale bi prvo da bude uverene da radno okruženje ne stigmatizuje mentalna oboljenja i da će bilo koje informacije koje odaju kompaniji biti poverljive. Postoje i određene opšte inicijative koje firme mogu da primene i koje će doprineti ostvarivanju mnogih od pomenutih mera.

Dobar primer ovoga bi bila politika razumne adaptacije na nivou firme koja bi pokrila sve faze radnog veka zaposlenog.¹⁸

Kako bi dobile pomoć u sprovođenju pomenutih mera, firme bi možda želele da zatraže savete, kako interno, tako i eksterno, od sledećih aktera:

- A. Mreža zaposlenih (ili resursnih mreža zaposlenih) osoba sa invaliditetom i drugih radnika posvećenih inkluziji invaliditeta.
- B. Organizacija osoba sa invaliditetom. Njihova podrška može da se ogleda, između ostalog, u obuci za podizanje nivoa svesti zaposlenih o pravima OSI, sprovođenju procene pristupačnosti, pripremi za posao ili uparivanju poslodavaca i radnika za OSI.
- C. Mreža kompanija koje se posvećene promociji inkluzije invaliditeta i podržavaju uzajamno učenje, poput poslovnih mreža i mreža za OSI.
- D. Univerziteta, srednjih stručnih škola i drugih obrazovnih ustanova koje možda imaju učenike koji traže posao ili prilike za stažiranje/pripravništvo.

Promocija karijernog napredovanja za sve
Brazilski ogranak firme *Ericsson* je napravio program koji pomaže zaposlenima sa invaliditetom da unaprede jezičke i komunikacione veštine, upoznaju se sa radom na računaru i dobiju obuku iz upravljanja konfliktima, ličnog marketinga, finansijskog planiranja, administrativnih veština i radne etike. Takođe podiže nivo svesti svih zaposlenih o kontaktu sa OSI, povećava broj volontera koji pomažu zaposlenima sa invaliditetom unutar kompanije, identifikuje potencijalne radne zadatke za OSI i nudi mogućnosti obuke iz znakovnog jezika i sličnih asistivnih tehnika i tehnologija. Usled toga stopa fluktuacije radnika sa invaliditetom je pala sa 40 na 5 procenata.

Mreže za biznis i invaliditet U Globalnoj mreži MOR za biznis i invaliditetse nalaze svetske kompanije posvećene inkluziji invaliditeta, kao i više od 20 nacionalnih mreža za biznis i invaliditet. Članice mreže uče jedna od druge i nastupaju kao moćni „ambasadori” kako bi ubedile druge firme da ulože više napora na polju inkluzije invaliditeta.





2.3 PROMOVISANJE JEDNAKIH MOGUĆNOSTI NA TRŽIŠTU

Na tržištu OSI mogu biti potrošači, klijenti, snabdevači i poslovni partneri. Kompanije koje se potrude da rade sa OSI i pružaju im usluge dobijaju pristup novim tržištima i klijentima/potrošačima.

Pored toga, privatni sektor sve više pruža opšte usluge koje su direktno povezane i relevantne za prava obuhvaćena KPOSI, poput prava na obrazovanje i zdravlje, kao i pravo na prevoz. Stoga, je od suštinske važnosti da privatni sketor proširi svoje inkluzivne politike i prakse na sfere izvan radnog okruženja. Na primer, da obezbedi pristup publikacijama zaštićenih autorskim pravima za osobe sa oštećenjima vida i drugim oblicima invaliditeta vezanim za čitanje, na način definisan u KPOSI (u članu 19) i detaljnije objašnjen u Marakeškom sporazumu usvojenom od strane Svetske organiozacije za intelektualnu svojinu.

KPOSI sadrži nekoliko odredbi koje regulišu prava OSI na tržištu. Tačnije, da OSI imaju pravo da učestvuju u društvu bez suočavanja sa diskriminacijom (član 5) kao i pravo na odgovarajuće mere koje bi im obezbedile jednaki pristup izgrađenom okruženju, prevozu, informacijama i komunikacijama (član 9). Štaviše, osobe sa invaliditetom imaju pravo na slobodu izražavanja na jednakoj osnovi sa drugima, kao i da primaju i daju informacije i mišljenja (član 21).

Gorenavedeni članovi su naročito relevantni za firme koje direktno obezbeđuju proizvode i usluge za stanovništvo. Takvi proizvodi i usluge bi stoga trebali da budu dostupni najširem mogućem sloju populacije. Ovo je konsistentno i sa sve većim obavezama kompanija, nametnutim zakonima (uključujući i one na polju javnih nabavki) i očekivanjima potrošača, da obezbede pristupačnost svojih proizvoda i usluga za OSI. Relevantni primeri uključuju internet sajtove i druge internet platforme preko kojih je moguće naručiti proizvode i usluge. Kako bi doprinele realizaciji članova 5, 9 i 21 KPOSI, firme mogu da konsultuju dole datu listu mera.

Stvaranje mreža radnika
Firma *Novartis* je kreirala Resursne grupe za radnike (RGR) za osobe sa invaliditetom koje im pružaju priliku za umrežavanje, razmenu gledišta, kreiranje inovativnih poslovnih rešenja i trajni profesionalni rast i razvoj. Primeri RGR koje podržavaju inkluziju OSI su: Mreža za podršku diverzitetu (Švajcarska), *CapAble* resursna grupa za radnike (SAD) i *Cancer Hope* (SAD), koja promoviše edukaciju, podizanje nivoa svesti i inkluziju i van sfere delovanja RGR.

Odredbe KPOSI za firme sa uslugama i proizvodima namenjenim OSI

Postoje odredbe KPOSI koje se odnose upravo na firme čiji proizvodi i usluge odgovaraju na potrebe OSI. Naime, član 20 KPOSI podstiče firme koje proizvode asistivna pomagala i tehnologije, npr. slušne aparate ili specijalizovani softver, da uzmu u obzir ličnu pokretljivost OSI. Pored toga, član 26 KPOSI promoviše upotrebu asistivnih sredstava i tehnologija, kao i odgovarajućiu obuku za profesionalce u oblasti rehabilitacije i habilitacije.

Kako bi se obezbedila pristupačnost prostorija i informacija:

- A.** Potrebno je poštovati relevantne nacionalne standarde pristupačnosti, uključujući i u okviru procedura za evakuaciju u hitnim slučajevima kako bi se osigurala pristupačnost prostora otvorenih za javnost.
- B.** Informacije date kupcima (preko interneta ili u drugom obliku) treba da pbudu dostupne kupcima sa invaliditetom.
- C.** Javne informacije o vašoj firmi i politikama treba da budu pristupačne i upotrebljive kupcima sa invaliditetom (npr. brajevo pismo, znakovni jezik)
- D.** Po potrebi u pojedinačnim slučajevima obezbediti adaptacije za kupce sa invaliditetom.
- E.** Obezbediti obuku za podizanje nivoa svesti o pravima OSI za osoblje koje radi sa klijentima, što podrazumeva i obuku o razumnim adaptacijama. Ovo bi mogla da bude posebna obuka o invaliditetu ili modul u okviru šire obuke o diverzitetu.
- F.** Formulisati i implementirati izjave o politici za zaposlene i javnost o borbi protiv diskriminacije i inkluziji OSI.
- G.** Usvojiti pristupačne žalbene procese za ključne aktere, što podrazumeva i kupce i treće strane.

Kako bi se obezbedila pristupačnost proizvoda i usluga:

- A.** Potrebno je fokusirati se na dizajn proizvoda i usluga kako bi se isti pridržavali principa univerzalnog dizajna.¹⁹
- B.** Razmotriti zahteve najšireg kruga klijenata, uključujući klijente sa različitim oblicima invaliditeta, prilikom osmišljavanja proizvoda i usluga.
- C.** Promovisati kreiranje, razvoj, proizvodnju i distribuciju pristupačnih tehnologija i sistema u ranim fazama, tako da te tehnologije i sistemi postanu dostupni po minimalnoj ceni.
- D.** Usvojiti politike, standarde ili posebne programe kako bi se uticalo na prodavce u lancu snabdevanja. Nabavka je jedna takva oblast gde treba uvesti politike o diverzitetu, kako bi se obezbedilo da sva roba i proizvodi koje firma nabavi budu pristupačni ili pogodni za adaptaciju.
- E.** Za internet radnje, obezbediti da im stranice budu kompatibilne sa međunarodno prihvaćenim standardima pristupačnosti, tj. Smernicama za pristupačnost sadržaja na internetu 2.0²⁰.

Kako bi se promovisalo zapošljavanje osoba sa invaliditetom u celom lancu snabdevanja:

- A.** Razviti inkluzivnu politiku snabdevanja; sprovesti istu na nivou cele organizacije pošto se odluke o kupovini i angažovanju usluga često donose u svim sektorima (nabavka, IT, marketing, finansije, pravni poslovi itd.).
- B.** Identifikovati i ukloniti potencijalne prepreke za firme u vlasništvu OSI kako bi iste mogle da se pridruže vašem lancu snabdevanja, i ponuditi podršku gde je to moguće kako bi unapredili aktivaciju ovakvih firmi i uspeh saradnje.
- C.** Ohrabriti snabdevače da nabavljaju od firmi u vlasništvu osoba sa invaliditetom.
- D.** Razmotriti uvođenje zahteva za snabdevače na polju zapošljavanja osoba sa invaliditetom. Na primer, ukoliko država u kojoj se snabdevač nalazi ima zakon o kvotama, firma bi trebalo da traži od snabdevača da ispuni tu obavezu.

Predvođenje na polju inovacija
*Co/ess*supermarketi su uveli nova kolica za kupovinu u svojim radnjama za decu sa invaliditetom. Ova kolica roditeljima i starateljima dozvoljavaju da provezu dete kroz radnju dok kupuju namirnice a da ne moraju istovremeno da guraju invalidska kolica i klasična kolica za kupovinu.

Kako bi se promovisale inkluzivne marketinške prakse:

- A.** Angažovati osobe sa invaliditetom u okviru odnosa sa javnošću (televizijske reklame, brošure, internet stranica itd)
- B.** Obezbediti da marketinške ili promotivne aktivnosti sadrže pozitivne slike ili predstave osoba sa invaliditetom i da izbegavaju stereotipe.

Medijske kuće ovde mogu da odigraju vrlo bitnu ulogu tako što će obezbediti vidljivost i adekvatno predstavljanje osoba sa invaliditetom u svojim uobičajenim programima i vestima.

Mere za obezbeđivanje pristupačnosti osobama sa invaliditetom mogu da budu od koristi i za šire slojeve društva. Na primer, pristupačan dizajn zgrade može koristiti ne samo osobama sa invaliditetom, već i starijim licima, deci i drugima koji imaju ograničenu pokretljivost, ili kupcima sa dečijim kolicima.

Angažovanje zaposlenih sa invaliditetom i povećanje inkluzivnosti sa aspekta proizvoda i usluga su dve komplementarne oblasti aktivnosti. Na primer, zaposleni sa invaliditetom mogu da pomognu firmi da bolje razume potrebe klijenata sa invaliditetom i unapredi dizajn svojih proizvoda i usluga. Isto tako, firme koje obezbede pristupačnost svojih prostorija pomažu kako svom (trenutnom i budućem) osoblju, tako i klijentima.

Organizacije ososba sa invaliditetom mogu predstavljati koristan izvor saveta o načinima sprovođenja navedenih mera.

Promvisanje inkluzivnosti

ILUNION je grupa socijalnih preduzeća u vlasništvu *ONCE*i njene Fondacije koja u okviru svog poslovnog modela kombinuje fokus na OSI kao zaposlene sa njihovom ulogom klijenata, korisnika i potrošača. Kreirala je univerzalno pristupačne i inkluzivne IKT usluge i rešenja, a sastoji se od multidisciplinarnog tima visokokvalifikovanih profesionalaca, od kojih su polovina osobe sa invaliditetom. Ovo predstavlja prednost nad konkurencijom pošto im je na raspolaganju znanje iz prve ruke o stvarnim potrebama klijenata sa invaliditetom

2.4 PROMOVISANJE JEDNAKIH MOGUĆNOSTI U ZAJEDNICI

Firme mogu da utiču na širu zajednicu čak i izvan komercijalne sfere. Moć i uticaj koji kompanije mogu da iskoriste kako bi podstakle javni sektor da učini više za OSI ne bi trebali zanemariti, bez obzira na to da li to čine davanjem primera ili uticanjem na stavove društva.

Štaviše, mogu da pozitivno utiču na poboljšanje situacije OSI u celoj zajednici tako što će shvatiti njihov doprinos i potencijal. Firme koje oberučke prihvate diverzitet mogu da pozitivno utiču na percepciju zajednice ili šireg društva u vezi sa osobama sa invaliditetom. Ovo može da rezultira i komercijalnom prednošću za dato preduzeće kao i da ima pozitivan efekat na njegovu reputaciju i status u zajednici.

Odredbe KPOSI ohrabruju podizanje nivoa svesti o pravima OSI u celom društvu u cilju negovanja uvažavanja i borbe protiv predrasuda (član 8). Takođe, KPOSI prepoznaje da sve OSI imaju jednako pravo da žive u zajednici i potpuno učestvuju u njoj (član 19). Ovo važi za sve relevantne sektore, uključujući obrazovanje (član 24) i zdravlje (član 25).

Ovo je spisak koraka koje firme mogu da preduzmu kako bi dodatno promovisale i unapređivale prava OSI kao članova društva:

- A.** Podržati napore države da zaštiti i realizuje prava osoba sa invaliditetom.
- B.** Obezbediti da lokalne i druge iz zajednice potekle inicijative koje firma podržava, na primer finansijski ili kroz dobrovoljni rad zaposlenih, budu inkluzivne kad su u pitanju osobe sa invaliditetom.
- C.** Odabrati inicijative sa fokusom na invaliditet koje promovišu pristup zasnovan na ljudskim pravima umesto onog zasnovanog na milosrđu.
- D.** Učestvovati u postojećim programima i planovima i sprovesti programe za socijalne investicije u saradnji sa vladom, civilnim društvom i organizacijama osoba sa invaliditetom.
- E.** Obezbediti platforme i prilike za OSI i organizacije koje ih podržavaju gde bi mogle da prenesu svoje poruke i promovišu svoja prava.

Promovisanje jednakih mogućnosti u zajednici: *Qualcomm, BSR, Baoyii CAICT* su kreirali besplatnu aplikaciju za mobilni telefon koja kombinuje pomoć na daljinu i fizičku pomoć koje dobrovoljci pružaju osobama sa vizuelnim oštećenjima. Oni im pomažu da prevaziđu izazove putem slike/tekstualnih poruka, audio/vizuelne podrške i pratećih usluga.

Singtel je uspostavio vezu između neprofitnih organizacija OSI iz Singapura i Australije kako bi kreirali Program mentorske podrške. Ovaj program pruža strukturisan i kolaborativan pristup mentorskom radu sa studentima sa invaliditetom, gde se dati mentori biraju između korporativnih direktora koji su članovi Poslovne mreže za invaliditet Singapura. Cilj programa je da pomogne studentima da izgrade samopouzdanje i usavrše komunikacione veštine, da im pruži savete o izboru karijere, poveže ih sa širom korporativnom mrežom radi sticanja radnog iskustva i prilike za pripravništvo i zaposlenje, kao i da im pomogne da se lakše uklope u radno okruženje.



NAPOMENE

1. Deklaracija MOR o fundamentalnim principima i pravima na radu (verzija na engleskom) dostupna <http://www.ilo.org/declaration/>

2. Konvencija UN o pravima osoba sa invaliditetom (verzija na engleskom) dostupna na <https://www.un.org/development/desa/disabilities/convention-on-the-rights-of-persons-with-disabilities.html>

3. *The World Bank, Disability* dostupno na <http://www.worldbank.org/en/topic/disability/overview>

4. Principi Globalnog dogovora Ujedinjenih nacija (verzija na engleskom) dostupni na <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles>

5. Rukovodeći principi UN o biznisu i ljudskim pravima (verzija na engleskom) dostupni http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf

6. Rukovodeći princip 12, komentar

7. Ibid

8. Savet UN za ljudska prava je pozvao sve države članice da kreiraju nacionalne akcione planove (NAP) kako bi promovisale sprovođenje Rukovodećih principa UN u njihovim nacionalnim kontekstima. Vidi: Rezolucija Saveta za ljudska prava. A/HRC/26/L.1. Izveštaj Saveta za ljudska prava sa 26.og zasedanja, 10-27 jun, 2014 (27.06.2014). Za linkove ka nacionalnim akcionim planovima vidi: <http://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/NationalActionPlans.aspx>

9. Rukovodeći princip 15(a)

10. Rukovodeći princip 15 (b)

11. Rukovodeći princip 15(c)

12. Grafikon: mušterije sa invaliditetom u Velikoj Britaniji, Poslovni forum za invaliditet, dostupno na <http://www.businessdisabilityforum.org.uk/media-centre/news/disabled-customers-in-the-united-kingdom-infographic/>

13. *Why Should You Hire People with Disabilities?*, ILO

14. Grafikon: mušterije sa invaliditetom u Velikoj Britaniji, Poslovni forum za invaliditet, dostupno na <http://www.businessdisabilityforum.org.uk/media-centre/news/disabled-customers-in-the-united-kingdom-infographic/>

15. Povelja Globalne mreže mOR za biznis i invaliditet

16. „Invaliditet i izveštavanje o društveno odgovornom poslovanju“ (verzija na engleskom) dostupno na http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_316814.pdf

17. Model politike razumne adaptacije možete naći u publikaciji MOR pod nazivom „Promocija diverziteta i inkluzije putem adaptacije radnog mesta: praktični vodič“(2016)

18. „Promocija diverziteta i inkluzije putem adaptacije radnog mesta: praktični vodič“ (verzija na engleskom) dostupna na http://bit.ly/diversity_guide

19. Po KPOSI: „Univerzalni dizajn“ predstavlja dizajniranje proizvoda, okruženja, programa i usluga takoda sva lica mogu u najvećoj mogućoj meri da ih koriste bez dodatnih adaptacija. „Univerzalni dizajn“ ne isključuje postojanje asistivnih sredstava i pomagala za određene kategorije osoba sa invaliditetom kada su im takva sredstva potrebna.

20. Dostupno na http://www.e-accessibilitytoolkit.org/toolkit/international_cooperation/international_standards_development



United Nations
Global Compact



International
Labour
Organization