



ИНКЛЮЗИВНОЕ ТРУДОУСТРОЙСТВО

МЕЖДУНАРОДНАЯ ПРАКТИКА



**РАЗНООБРАЗИЕ,
РАВЕНСТВО И
ИНКЛЮЗИВНОСТЬ**

**DIVERSITY,
EQUITY, AND
INCLUSION**

**СТРАТЕГИЯ И ПОДХОД К УПРАВЛЕНИЮ,
КОТОРЫЕ КОМПАНИИ, ОБЩЕСТВА И
ГОСУДАРСТВА ПРИМЕНЯЮТ, ЧТОБЫ
СОЗДАВАТЬ РАВНЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ
И УВАЖИТЕЛЬНУЮ СРЕДУ
ДЛЯ КАЖДОГО ЧЕЛОВЕКА**

ГЛАВНЫЕ ПРИНЦИПЫ

РАЗНООБРАЗИЕ

Признание и представленность в команде людей с разными особенностями, возрастом, полом, расой, культурой и опытом.

РАВЕНСТВО

Создание честных условий и устранение скрытых барьеров для равного доступа к возможностям.

ИНКЛЮЗИВНОСТЬ

Вовлечение каждого сотрудника в процессы компании, при котором мнение каждого сотрудника слышат и ценят.



ИНКЛЮЗИЯ

**сегодня это не разовые
благотворительные акции,
а неотъемлемая часть корпоративной
стратегии и культуры ведения бизнеса**

ГЛОБАЛЬНЫЕ ТРЕНДЫ

РАНЬШЕ

Многие инициативы по инвалидности были оформлены как CSR/благотворительность: отдельные проекты, стажировки, поддержка ОГО, художественные активности и т.п.

СЕЙЧАС

Развиваются формализованные корпоративные политики (disability inclusion policies), целевым программы найма и удержания. Инвалидность включена в общие DEI-стратегии (diversity, equity, inclusion).

Это означает, что:

- ✓ появляются KPI и метрики;
- ✓ инклюзия становится предметом аудита и отчётности;
- ✓ ответственность распределяется по управленческой вертикали.

От благотворительности к системным устойчивым решениям.

ДИАПАЗОН ПРИМЕНЕНИЯ ПРАКТИК: ВЕСЬ «ЖИЗНЕННЫЙ» ЦИКЛ СОТРУДНИКОВ

ВЫХОД НА РЫНОК:

формулирование
вакансии без
ограничений

РЕКРУТМЕНТ:

как человек
попадает в
организацию

АДАПТАЦИЯ СРЕДЫ:

как сотрудники могут
работать, физически
и цифрово

ОБУЧЕНИЕ:

как развиваются
навыки сотрудников

КАРЬЕРА:

как сотрудники
продвигаются
и удерживаются

НЕЙРОИНКЛЮЗИЯ*



компании осознают, что нейроразнообразные сотрудники обладают уникальными когнитивными профилями: внимание к деталям, устойчивость к рутине, аналитические способности и т.д.

традиционные процедуры найма (стрессовые интервью, оценка «харизмы») оказываются барьером

появляются специализированные программы: Autism at Work, Neurodiversity Hiring



Нейроотличный человек – тот, чья нервная система и мозг работают иначе, чем у большинства людей, которых называют **нейротипичными**. Этот термин не является медицинским диагнозом. Это общественное понятие из концепции **нейроразнообразия**, согласно которой особенности работы мозга это естественный вариант человеческой природы, а не болезнь или патология, которую нужно обязательно «исправить».



ИНКЛЮЗИВНЫЕ ПРАКТИКИ И ПОЛИТИКИ

ГЛОБАЛЬНЫЙ ОПЫТ



Neurodiversity Hiring Program

Барьер

Традиционные интервью сильно зависят от социальных навыков, умения быстро реагировать, выдерживать стресс. Для нейроотличных людей это может быть непреодолимым барьером, хотя их профессиональные навыки высоки.

Решение

Замещение интервью на 5-дневную «академию», где:

- кандидаты выполняют реальные задания;
- работают в командах;
- получают поддержку менторов;
- оцениваются по результатам работы, а не по «впечатлению».

Эффект

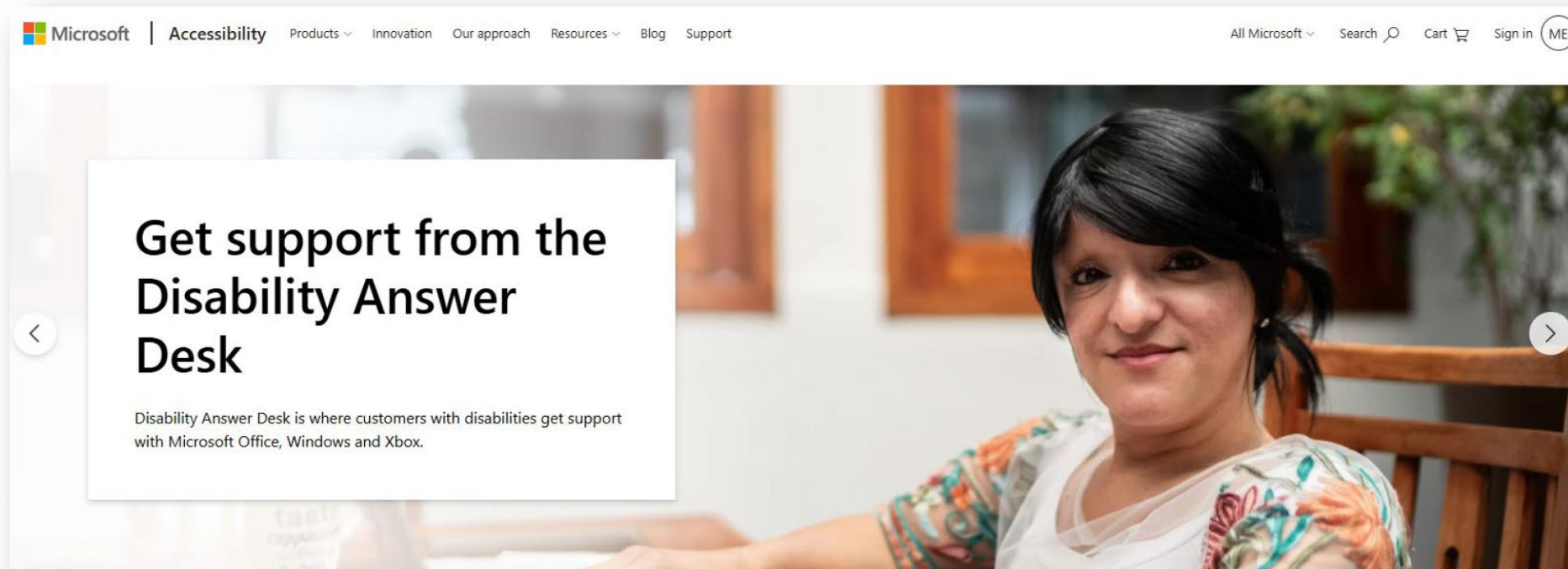
- снижается влияние предвзятости и стресса;
- выявляются кандидаты с сильными техническими и аналитическими навыками;
- формируется доверие между кандидатом и компанией.



Disability Answer Desk

Это не просто «служба поддержки», а:

- признание того, что пользователи с инвалидностью – значимая группа;
- создание специализированной компетенции внутри компании;
- канал обратной связи, через который Microsoft узнает о барьерах в продуктах.





Disability Answer Desk

Dedicated support for customers with disabilities.

Explore by disability



Vision



Hearing



Neurodiversity



Learning



Mobility



Mental health



Accessibility tips

Learn how to work more effectively in just one minute. See the full series [here](#).



AI for Accessibility

Хотя программа ориентирована на внешние проекты, она:

- стимулирует развитие технологий, которые потом используются и в рабочих местах (коммуникация, обучение, адаптация);
- укрепляет позиционирование Microsoft как лидера в области доступности.



People with disabilities

AI Skills for Accessibility

Learn how to use AI for everyday tasks work and creativity. This course is taught by people with disabilities and shares practical accessible ways to use AI confidently.

Duration: 1 hour

[Learn about AI skills for people with disabilities](#)



Adaptive Accessories

Employer Resource Groups

Встроенные функции доступности (Immersive Reader, Narrator, Live Captions, Xbox Adaptive Controller) делают:

- рабочие инструменты доступными для сотрудников с инвалидностью;
- корпоративную среду более инклюзивной.

ERG-группы (Employee Resource Groups) сотрудников с инвалидностью:

- участвуют в разработке политик;
- дают компании внутреннюю экспертизу;
- создают пространство поддержки.





Autism at Work



Accessibility Labs



Disability Inclusion Accelerator



Первая межкурпоративная коалиция глобальных компаний, направленная на интеграцию и поддержку людей с нервной дивергенцией (аутизм, СДВГ, дислексия и др.) на рабочем месте: Orange, Capgemini, Carrefour, L'Oréal, Schneider Electric, Siemens, Thales (суммарно более 1 млн сотрудников).

ИНКЛЮЗИЯ НА ПРОИЗВОДСТВАХ:

доступные маршруты и навигация, адаптация производственных линий

The Volvo logo, consisting of the word "VOLVO" in blue capital letters on a white background, enclosed in a rounded rectangle with an orange border.The Toyota logo, featuring the red Toyota symbol and the word "TOYOTA" in red capital letters on a white background, enclosed in a rounded rectangle with an orange border.The Siemens logo, consisting of the word "SIEMENS" in teal capital letters on a white background, enclosed in a rounded rectangle with an orange border.The Bosch logo, featuring the Bosch symbol (a circle with a stylized 'H') and the word "BOSCH" in red capital letters on a white background, enclosed in a rounded rectangle with an orange border.

Для сотрудников с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- регулируемая высота станков;
- специальные интерфейсы управления;
- роботизированные ассистенты:
 - ✓ выполняют тяжёлые операции;
 - ✓ снижают физическую нагрузку;
 - ✓ расширяют круг задач, доступных людям с инвалидностью.

Для сотрудников с интеллектуальными нарушениями:

- адаптация задач (повторяемые, структурированные операции);
- наставничество;
- поддержка.

Доступные маршруты и безбарьерные пути:

- снижают риск травматизма;
- обеспечивают автономность.

ИНКЛЮЗИЯ В ЛОГИСТИКЕ, ГОСТЕПРИИМСТВЕ И ОБЩЕПИТЕ



Job Carving – Перераспределение задач:

- позволяет создать рабочие места, соответствующие возможностям людей с инвалидностью;
- снижает барьеры входа.

Визуальные инструкции/чек-листы, адаптированные складские зоны и цветная маркировка:

- помогают сотрудникам с когнитивными и сенсорными особенностями;
- делают процессы более предсказуемыми.



DHL's Leipzig hub





Hans-Heinrich Bulmahn, Post & Parcel Germany:



I've been working as a delivery agent at Deutsche Post for more than 30 years, now.

The very first application I ever wrote after leaving school was accepted and I had the feeling that my disability actually lowered the entry bar.

I was born without a left forearm. But in the big scheme of things, it really doesn't cause a problem as I go about my day.

Naturally, there are some things I find difficult. For example, I can't use the hand-held scanner so easily and I can't make deliveries by bike or by van. But the management and the disabilities representative of our branch support me in every way they can. All my colleagues help me out when I need them.

Deutsche Post is like my second family. For the past 12 years, I've been using an electric delivery cart and five years ago I received a footboard to use with it. It really makes it easier for me to do my job.

I BELONG



I can communicate
how my disability
affects me and I'm
never afraid
to ask for help.



ИНКЛЮЗИВНЫЕ РАСПРЕДЕЛИТЕЛЬНЫЕ ЦЕНТРЫ

Высокая доля сотрудников с инвалидностью – до 40%:

- это не символический найм, а массовая устойчивая практика;
- меняется культура всего коллектива.

Практики:

- упрощенные маршруты;
- визуальные инструкции;
- наставничество.





ИНКЛЮЗИВНЫЕ КОФЕЙНИ

Целевой найм людей с инвалидностью – рабочие места:

- бариста;
- касса;
- подготовка напитков.

Визуальные инструкции:

- помогают сотрудникам с когнитивными особенностями;
- делают процессы предсказуемыми.

Сенсорные зоны:

- учитывают сенсорную чувствительность.





Программа BRIDGES

Трудоустройство в housekeeping, ресепшн, кухне:

- дают разные типы задач: физические, коммуникативные, организационные);
- позволяют адаптировать нагрузку.



Программа для людей с интеллектуальными нарушениями



ИНКЛЮЗИВНАЯ КОММУНИКАЦИЯ



Как общаться

с человеком с детским
церебральным параличом
(ДЦП)



Как общаться

с незрячим
человеком



Как общаться

с человеком,
передвигающимся
на кресле-коляске



Алина

Инструктор, специалист
по социально-педагогической
работе, студентка ВГУиС.

Как общаться
с глухим
человеком

Читать »



Тимур

Сынлайн-колледа, работает
специализированном
на компьютерном
программировании. Любит
покачивать, бегать,
моделировать карьерный,
с друзьями и родителями.

Как общаться
с человеком
с аутизмом

Читать »



Ирина

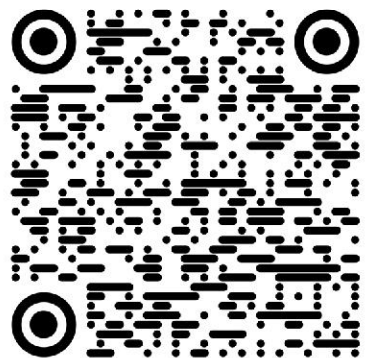
Владелец магазина. Любит
летать, составлять задания
новому, общаться и
встречаться с друзьями.

Как общаться
с человеком
с синдромом
Дауна

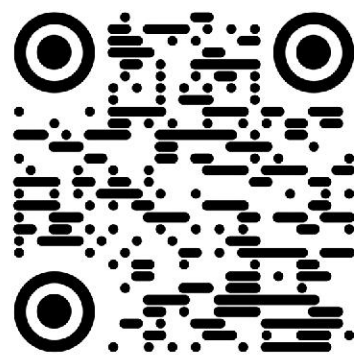
Читать »



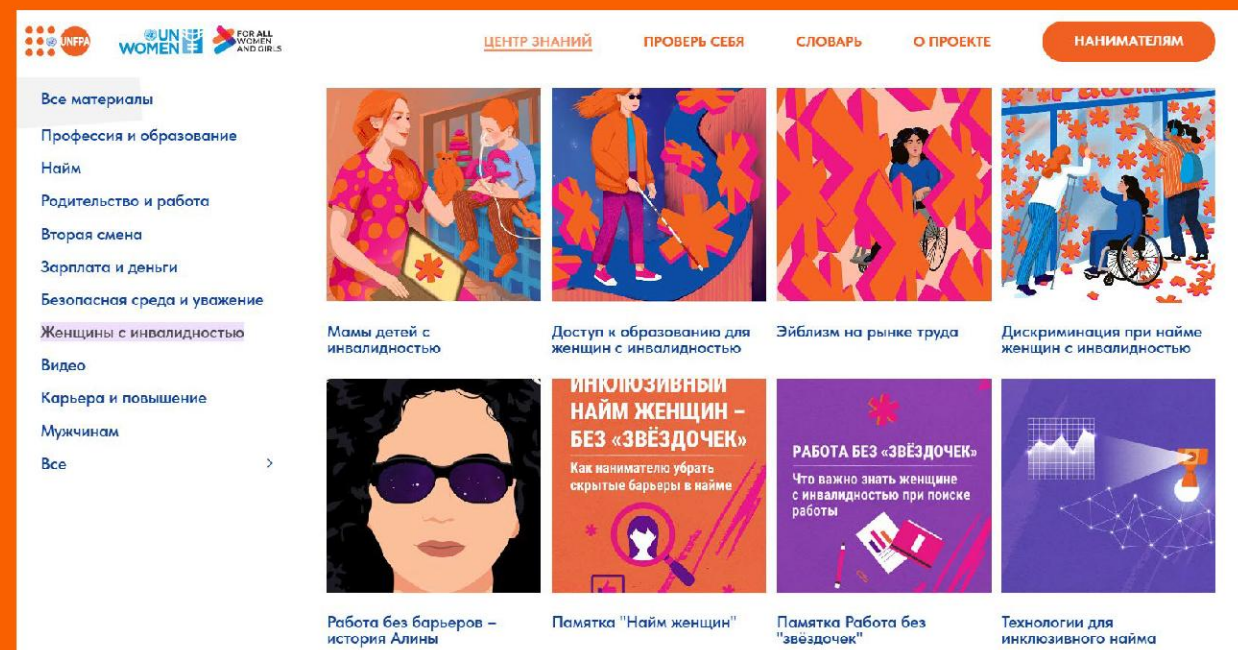
ИНКЛЮЗИВНОЕ ТРУДОУСТРОЙСТВО



Памятка
по поиску работы
для соискателей



Женщины на рынке
труда, памятки





СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!