



**Türkiye'de Engelliler İçin Farkındalığı ve Kurumsal İstihdam Fırsatlarını Artırma Projesi**  
*LEONARDO DA VINCI Inovasyon Transferi*

2011-1-TR1-LEO05-27961

# ***ENGELLİ BİREYLERİN ETKİN İSTİHDAMI İÇİN - İŞVERENLER REHBERİ -***



Bu belge Avrupa Birliği'nin mali katkısı ile hazırlanmıştır. Bu belgenin içeriğinden sadece yayınlayan kuruluş sorumludur ve bu içerik herhangi bir şekilde Avrupa Birliği'nin görüş ve tutumunu yansıtmaz.

## İÇİNDEKİLER

YÖNETİCİ ÖZETİ .....	2
ÖNSÖZ .....	3
1. BİR KURULUŞ ENGELLİ ÇALIŞANLARIN ENTEGRASYONU İÇİN NEDEN BİR REHBER KULLANMALIDIR? .....	4
2. ENTEGRASYONUN İDEAL YOLU.....	5
2.1 Farkındalık: problemleri ve zorlukları tanımlamak için yöneticilerle çalıştaylar ve odak grup çalışmaları; yüz yüze eğitim ve uzaktan eğitim .....	5
2.2 Mevcut durumu bilme: engelli bireyler, entegrasyonları ve memnuniyet durumları hakkında anket .	6
2.3 Engelli kişilerin araştırılması ve seçilmesi: engelli personelin seçilmesi, seçme mülakatı ne şekilde gerçekleştirilmelidir .....	8
2.4 Engelli bir bireyin bir kuruluştaki kabul görmesi: iş ortamının hazırlanması, işyeri, güvenlik .....	9
2.5 Gelişim, eğitim ve kariyer gelişimi .....	10
2.6 Çalışma esnasında engelli kişiler: hedeflenmiş işe yerleştirme .....	11
2.7 İşe yerleştirmeden; işe entegrasyona.....	11
2.8 Yararlı sorular .....	12
2.9 Bir kuruluş/işletme neden bu Rehberi benimsemelidir? .....	12
2.10 Engelli çalışan istihdam etmenin yararları .....	13
2.11 İş hayatı ve insan hakları .....	14
2.12 Destekli İstihdam ve Avrupa Birliği .....	14
3. BAZI İYİ UYGULAMA ÖRNEKLERİ .....	15
EK 1 REHBERİN 3. BÖLÜMÜNDE BAHSEDİLEN İYİ UYGULAMALAR HAKKINDA İLAVE BİLGİLER ...	16
EK 2 BAZI AB ÜLKELERİNDE YASAL MEVZUAT VE UYGULAMALAR.....	19
1. İtalya .....	19
2. Belçika .....	20
3. Avusturya.....	24

## YÖNETİCİ ÖZETİ

Hazırlanan bu rehber, istihdam edilen engellinin iş yerine tam bir şekilde dahil edilmesi için işverenin dikkate alması gerekenleri anlatır ve bunları yerine getirdiği takdirde elde edeceği katma değerler hakkında bilgi verir. Bu rehber, engellilerin istihdam ve iş hayatına entegrasyonunun sağlanması için genel bir çerçeve sunar. İşverenlere ne zaman, nasıl ve ne çeşit uygulamalar yapması ile ilgili bilgiler sunar. Tabii ki bu rehberdeki uygulamaların başarısı, ilgili her bir durumda ortaya çıkan değişken faktörler ve önceliklerle yakından ilişkilidir.

Rehber, üç bölüme ayrılır. İlk bölüm, bir işletmenin veya kurumun neden engelli istihdam etmesi ile ilgili nedenlerden ve bu dokümanın neden oluşturulduğu ile ilgili faydalardan bahseder.

İkinci bölüm, engellinin iş yerine entegrasyonunu sağlama metodolojilerini anlatır. Örneklenen adımlar, iç mevcut durumun analizi ve engelli hakkındaki bilgilerin edinilmesi ile başlar. Daha sonra, engellinin iş ortamına dahiliyeti ve ele alınması gereken çeşitli konuları irdeleyerek devam eder (iş yerine adaptasyonu, iş güvenliği, eğitim, yetkinliğini geliştirme, kariyer fırsatları vb). Bu bölüm, işverenin bir engellinin istihdam edilmesi durumunda neler yapması gerektiği ile ilgili bilgileri sade ve basit şekilde anlatır.

Bu bölümde, çeşitli sektörlerde uygulanabilecek uygulamalar hakkında kısa bilgiler içeren özel bir ek hazırlanmıştır.

Kısaca belirtmek gerekirse, ikinci bölüm, engellinin istihdamının ve iş yerine entegrasyonunun faydalarını anlatır.

Rehberin son bölümünde, engellilerin iş hayatına dahil olmasına yönelik uygulamalardan örnekler yer alır.

Rehber, ekler kısmında yer alan bazı diğer ülkelerdeki yasal uygulamalar hakkında bilgi vererek son bulmaktadır.

## ÖNSÖZ

Bu rehber, engelli bireylerin üretken işgücüne katılımı ve sürdürmesinin uygulanması ve izlenmesi faaliyetlerine ilgi duyan işverenlere yönelik olarak hazırlanmış bir Kılavuz durumundadır.

Rehber, RACE Projesi Ortaklarından biri olan ASPHI Vakfı tarafından çeşitli şirketlerle birlikte hazırlanmış, engelli çalışanların verimliliğini ve entegrasyonunu geliştirmeyi teşvik eden bir “Rehber Programı” referans alır. Program, çeşitli Avrupa programlarına da transfer edilmiştir<sup>1</sup>.

Rehber, RACE projesinde engellilerin açık istihdam pazarına tam entegrasyonunu hedefleyerek oluşturulmuş, iş hayatı ile ilgili çeşitli konuları da içine alan “Destekli İstihdam” ve “Değişim Yönetimi” eğitimlerini destekler niteliktedir.

Bir işyeri ortamında iç ve dış ortamı ilgilendiren çeşitli faktörler vardır ve her seferinde farklı önceliklerle işverenin önüne gelebilir;

- Dış ortam; her ülkenin mevzuatıyla ilgili olduğu gibi aynı zamanda şirketin/kurumun faaliyet gösterdiği idari ve sosyal ortamın “ilişkileri” ve “gelenekleri” ile de ilgilidir;
- İç ortam; şirketin/kurumun yapısı ve organizasyonundan, emek ilişkilerinden, kurumsal “hassasiyet” farkı ile şirketin ait olduğu sektörden kaynaklanmaktadır.

---

<sup>1</sup> (örn. IPKVOS-Moskova - All-Russian Institute of the Blind veya HELIOS with 10 states, veya with Project GOAL - Give Opportunities to achieve a Long Term Employment).

# 1. BİR KURULUŞ ENGELLİ ÇALIŞANLARIN ENTEGRASYONU İÇİN NEDEN BİR REHBER KULLANMALIDIR?

Gerçek anlamda yapıların bütünleşmesi: Bu, “Engelli bireylerin şirkete entegrasyonu için kılavuz ilkeler” belgesinin temel hedefidir. “Gerçek entegrasyon” terimi, “katlanılan bir zorunluluğu”, “yararlanılacak ve verimli hale getirilecek kaynak” haline dönüştürme becerisine atıfta bulunur.

Gerçekten de, sivil toplumun bir parçası olarak her teşekkül/şirket için gerekli rolün ötesinde bu alanda adanmışlık öneren başka görüşler vardır.

Pek çok Avrupa ülkesinde kanun gereği şirketler ve organizasyonlar belirli kota oranında engelli istihdam etmek zorundadırlar. Örneğin İtalya’da da kotayı şart koşan İş Kanunu vardır (Kanun 68/99). Ayrıca örneğin İtalya’da nüfusun %15’inin şu veya bu şekilde engellilikle ilgili durumların içinde olduğu tahmin edilmektedir.

Engelli istihdamına kendini adayın şirketlerin imajla ilgili bir sorunu olmayacaktır. Bugünkü sosyal ve ekonomik ortamda engelli istihdamı konusu, şirketin imajını kesinlikle iyi yönde artırır, şirketi imaj olarak geleneksel kar amaçlı faaliyetlerinin ötesine taşır. Zira bu uygulamaların şirketin müşteri portföyünü hem artıracığından hem de müşterilerinin sürekliliğini sağlayacağından, orta ve uzun vadede şirket açısından ekonomik fayda sağlayacağı açıktır.

Kısaca, engelli çalışanlar şirkete yalnızca ekonomik faydalar getirmez, aynı zamanda imajla gelen çoklu faydalar da sağlayarak şirket gelişimine katkı sunar.

Daha önceleri engelli istihdamı konusu oldukça zor ilerlerken, bugün teknolojinin gelişiminin de sağladığı kolaylıklarla, yasalarla sağlanan finansal destek ve teşviklerin artması ile engellilerin istihdam sektörüne katılımı giderek artmaktadır. Bütün bunlar, engellinin bir şirkete hem pratikte, hem ekonomik açıdan hem de imaj olarak fayda sağlamasının önünü açmak içindir.

Bu doküman, pratik uygulamalarda bir kamu / özel sektör kurumu veya işletmesi için her bir kamu kurumunun veya özel sektör işletmesinin ortamına uygun ve mantıklı olan düzenli bir eylemler ve müdahaleler bütünü ile ilgili kılavuz ilkeler sunmaktadır:

- Engelli çalışanların verimliliğini artırmak,
- Ürünler ve hizmetler için “Herkes için Tasarım” kavramına uyulmasının teşvik edilmesi ve desteklenmesi, bu şekilde engelli bireylerle ilgili spesifik sektörde Kurumsal Sosyal Sorumluluk (CSR) sağlanmasına katkıda bulunmak.

Nicel anlamda da raporlanabilir olan verimlilik artışı bu Programın birçok işletme için bu çekiciliğinin neden derhal kanıtlandığını açıklayan sebeplerden biridir.

Aynı zamanda, bu Program ürünler ve hizmetlerin “Herkes İçin Tasarım” kavramına uygun olarak herkese yararlı olması gerektiği olgusunun da farkındadır. Aslında en başından beri, ürünlerin geliştirilmesi, prosedürler ve çözümler engelli ve/veya dezavantajlı bireylerin gereksinimlerini de karşılayacak şekilde kurgulanmalıydı. Bu sadece işletmenizin kurumsal imajı için bir kazanç haline gelmekle kalmaz aynı zamanda potansiyel tüketiciler/müşteriler hedefini genişleterek şirketin ekonomik performansına katkı sağlar.

Tabiidir ki, “Herkes İçin Tasarım” ilkesi aynı zamanda engelli bireylerce erişimi mümkün olan ICT (bilgi iletişim teknolojileri) uygulamaları ve internet sayfalarının tasarımı ve oluşturulmasını da içerir. Zira engelli bireyler için teknoloji kullanımının önemi yüksektir ve onlar için faydalıdır.

## 2. ENTEGRASYONUN İDEAL YOLU

Uygulanacak olan faaliyetler ile projelerin tespit edilmesi iş kollarına göre farklılık gösterir. Bu, özel şirketin türüne, kamu sektörü kuruluşuna, bölgesel tabanlı bir organizasyon vs. olup olmadığına bağlıdır.

Rehber Program'ın uygulanması için atılacak adımlar hem engelli kişinin işe alımını etkileyen muhtelif dönemleri (erişilebilir işe alım duyurusu ve mülakatları, işyerinde ilk karşılama, yetiye göre becerilerin değerlendirilmesi, iş tanımı ve kariyer beklentileri vs. gibi) ve hem de verimliliği etkileyen yönleri (çalışma ortamının kontrolü, güvenlik, tesislere fiziksel erişim, meslektaşlar ve üst düzey personelle iletişim, destek materyalinin güncelleme ve özel eğitim ile kullanılması gibi) kapsar.

### 2.1 Farkındalık: problemleri ve zorlukları tanımlamak için yöneticilerle çalıştaylar ve odak grup çalışmaları; yüz yüze eğitim ve uzaktan eğitim

İşletmeler engelli bireylerin kapsanması ve işe yerleştirilmesini kolaylaştırmak için gereken bütün faaliyetleri teşvik etmelidirler. Özellikle yöneticiler ve insan kaynakları ile meşgul olan bölümler ve aynı zamanda engelli çalışanlarla doğrudan temasta olacak iş arkadaşlarının farkındalıklarının artırılması gerekmektedir. Yönetici ve liderleri, çalışma arkadaşlarını ve genel olarak tüm organizasyonda farkındalık artırma ve eğitim çalışmaları için aşağıdakileri yerine getirmek önemlidir:

- Engellinin işe alınması için uğraşan kişilere, insan kaynakları bölümü çalışanlarına ve birinci kademe yöneticiler için işgücü piyasasında engellilik konusunda temel bilgi sağlayıcı seminerler ve çalıştaylar
- Engellinin gelişimini destekleyici bilgi ve öneriler sunan “işyerinde çeşitlilik yönetimi”, “iş koçluğu” ve “engelli iletişimde teknoloji kullanımı” gibi özel başlıklı seminer ve atelye çalışmaları
- Uygun işe yerleştirme (hedefi belli), engellinin kalifikasyonlarını güncelleme ve daha profesyonel hale getirme, engellinin çalışacağı işteki iş adımlarının yeniden düzenlenmesi, lojistik düzenlemeler ve engelliye yönelik işverenin kurumsal/şirket iletişimleri ile ilgili özel danışmanlık hizmetleri.
- Erişilebilirlik veya diğer bir ifade ile ulaşılabilirlik konusunda tanıtıcı seminerler ve eğitim kursları.

## Yöneticilere yönelik çalıştay içeriği örneği

### **Engelli Personelin Gelişimi**

- Giriş: Engelli çalışanların gelişimi
- Engelli kişilerin yetenekleri
- Engelli kişiyle ilişkiler
- Projenin yapısı: metodoloji, araçlar, organizasyon
- Kurumsal sosyal sorumluluk
- Proje hedeflerinin katılımcılarla paylaşılması

### **Bilgi İşlem teknisyenlerine yönelik “Erişilebilirlik ve yardımcı teknoloji ” kursu örneği**

- Engelli kişilerin yetenekleri
- Engelli kişiyle ilişkiler
- Kör ve görme engellilerin sorunları, bağımsız yaşamaktan erişilebilirliğe
- İşitme engelli: sağırkların sorunları, konuya giriş
- Yardımcı Teknolojinin Kısa Tarihçesi
- Görme engelliler için araçlar; Video büyütme Yazılımı
- Engelli kişiler için yardımcı es (engelli sporları) teknolojisine genel bakış
- Bilgisayara erişim: özel ara yüzler
- Kör kişiler için araçlar: tipler, kullanım stratejileri
- Engelli kişiler ve İnternet ağı
- Sayfadan internet sitesine: Kullanılabilirlik

## **2.2 Mevcut durumu bilme: engelli bireyler, entegrasyonları ve memnuniyet durumları hakkında anket**

İyi bir kapsama için şirketin durumu ve engelli bireylerin potansiyel durumları hakkında mümkün olduğu kadar daha fazla bilgi sahibi olmak önemlidir.

Mahremiyet hukukuna uymak kaydıyla Personel ve İnsan kaynakları Bölümü aşağıdakileri temin edebilir:

- Engelli bireylerin kişisel verileri (yaş, cinsiyet, coğrafi menşee, engel türü, vs.);
- Organizasyon içindeki görevlerine yönelik performansları hakkında bilgi;
- Organizasyon içindeki hikayeleri: buldukları pozisyonlar, terfiler ve ücret artışları, kıdem düzeyi, sosyal güvenlik katkıları, vs.

Bu işyerindeki durumu ve istihdam edilen engelli bireylerin özelliklerini yansıtan bir tanım sağlayacaktır. Bu aynı zamanda verimliliği artırmak ve çalışma performansını iyileştirmeye yönelik hedeflenmiş bir eylemler dizisi başlatmak için de iyi bir temeldir.

Bir sonraki aşama, işyerine entegrasyon durumunun kontrol edilmesi olmalıdır. Bu kontrolde, organizasyon içinde kalitatif ve kantitatif ölçme yapmak, entegrasyonla ilgili sorunları ve fırsatları ortaya çıkarmak, ekonomik fayda dahil elde edilen somut ve pratik faydaları ortaya koymak gerekir.

Bu türde araştırma, bilgi derleyen bir anket formu ile gerçekleştirilebilir; işe yerleştirmenin muhtelif yönleri ile ilgili memnuniyet derecesini, engelliliğe bağlı tipik şartları (örneğin fiziksel ortam düzenleme veya bilgi teknolojileri araçları vb) ve organizasyon içinde bütün birlikte çalışanlar için ortak olan diğer yönleri (işin içeriği, otonomisi, sosyal ilişkiler, resmi ve gayri resmi takdir ve ödüller, iş ve kariyerde ilerleme, vs.) dikkate almalıdır.

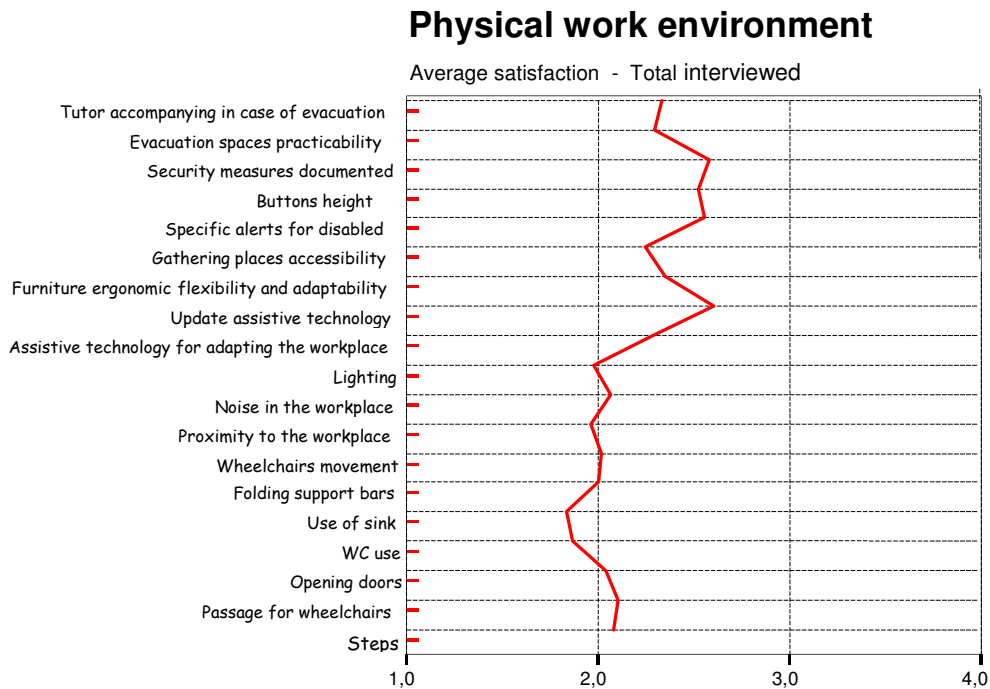
Her bir veri girişi, engellinin sadece işe yerleştirilmesi değil aynı zamanda gerçek verimlilik hesaplarını da etkileyecek yönde olmalıdır ve hatta maliyet ve sayısal ölçümlere dönüştürülebilir.

Araştırma ve anket, hem engelli çalışanlar hem de yöneticileri için hazırlanabilir, böylece farklı algılar da değerlendirmeye alınmış olur. Bu yöntem şunları da sağlayacaktır;

- Gelişmenin önündeki problemler ve fırsatları tanımlama;
- Engelli çalışanların ihtiyaçları ve beklentileri ile amirleri/yöneticilerinin ne beklediğinin karşılaştırılması;
- Alınan insiyatiflerin oraya koyduğu verimliliklerin kontrolü;
- Organizasyonun, çalışanların ihtiyaçlarını anlama noktasında ilgisini tanımlamak ve örneklemek.

Bulguların analizi daha fazla iyileştirme için yeni eylem planlarının teklif edilmesine ve uygulamaya konulmasına yol açacaktır.

### Aşağıda anket sonuçlarının bir örneği bulunmaktadır (İngilizce)





## 2.3 Engelli kişilerin araştırılması ve seçilmesi: engelli personelin seçilmesi, seçme mülakatı ne şekilde gerçekleştirilmelidir

Seçme sürecinde ilk olarak her şeyden önce ayrımcılık yapmama prensibine riayet edilmelidir. Bu, engelli bireylerinin engelsizlerle aynı fırsatlara sahip olmasını sağlamalıdır. Personel arama prosedürleri söz konusu olduğunda, çeşitli göstergeler aşağıda verilmiştir:

- İdeal aday tanımlamasına, işe özgü olmayan herhangi bir koşul koymamak;
- İşe alıma ilişkin belgelerde, kuruluşunuzun engelli bireylerle ilgili olumlu yaklaşımı hakkında doğru mesajı ortaya koymasını sağlayın;
- İnternetteki ilanlar herkes tarafından erişilebilir olmalıdır.

Kuruluşlar, aramalarının sonuçlarının hem istekli işverenlerin gereksinimlerinin ve aynı zamanda hem de şirketinkilerin etkin bir şekilde karşılanmasını sağlamak için istihdam büroları, il iş merkezleri ve engelli dernekleri ile çalışabilirler.

Belirli bir tip iş için engelli bir birey ararken, kuruluşlar esneklik kurgusuna dayalı bir uygulamada olmalıdır: örneğin gerektiğinde iş ortamında ve aynı işteki iş istasyonunda ve aynı zamanda önerilen sözleşme koşullarında değişiklikler uygulanabilir.

Engelli bireyler mülakat ve işe alım testleri esnasında kendilerini rahat hissedebilmelidir.

- Engelli bir aday bir mülakat için davet edildiğinde, kişi için herhangi bir özel düzenleme yapılmasına ihtiyaç olup olmadığını kendinize sorun. Örneğin bir işaret dili çevirmeni veya yürüme güçlüğü olan birisi için bir yardımcının bulunması uygun olabilir. İşitme bozukluğu olan bir aday söz konusu olduğunda, görüşmeyi yapanın yüzü ve dudaklarının daha kolay görülebilmeleri için yeterli bir aydınlık olmasının sağlanması faydalı olacaktır.
- Mümkünse işyerinden, adayın herhangi bir özel gereksinimini belirtmesi gerekiyorsa, mülakattan önce görüşebileceği bir irtibat kişinin adını veriniz.
- Görüşme yerinin engelli aday için erişilebilir olmasını sağlayınız.
- Engelli bireylerin işe alım testlerinde engelli olmayan adaylarla eşit koşullarda rekabet edebileceklerinden emin olun. Düzenlemeler, ekstra zaman, bir PC, okuma ve yazma desteği malzemesi ve soruları yüksek sesle okumak veya problemleri sunmak için bir kişinin mevcudiyeti şeklinde olabilir.
- Adayın yeteneklerini analiz edin ve engelli birey sizin soruyu sormanızı beklediğinden, engelliliğin iş performansını nasıl etkileyebileceğini konuşmaktan çekinmeyin.
- Kişiye kendisini daha iyi hissetmesi için ne tür yardımlar gerekeceğini kibarca sorun.

Diğer taraftan, kişiyi hemen işe almak mümkün olmadığı durumlarda, birey kuruluş için bir kazanç olarak telakki ediliyorsa, kişinin gereksinimlerine ve kuruluş tarafından önerilen imkânlara bağlı olarak eğitim veya staj dönemi gibi alternatif bir pozisyon aranabilir.

## 2.4 Engelli bir bireyin bir kuruluşta kabul görmesi: iş ortamının hazırlanması, işyeri, güvenlik

Engelli bir adayın seğimi başarıyla sonuğlandırıldığında ortaya çıkabilecek herhangi bir problemin anında tespiti ve çözümünü sağlayacak hizmetleri planlamak çok önemlidir. Bu anlamda doğrudan amirleri ve meslektaşlarının özellikle başlangıçta, çalışan ile sürekli temas sağlamaları esastır.

Engelli bir çalışanı işe aldıktan sonra, kuruluşlarda bazen kişinin verimli çalışmasını mümkün kılmak için işyerinde bazı değişiklikler yapmak gerekir.

İlaveten tuvaletlerin, yemek tesislerinin, merdiven ve asansörlerin, otoparkların vs. erişilebilirliklerine özel olarak dikkat gösterilmelidir.

Engelli alışanların (ve sadece onların değil) güvenliklerini teminat altına alan ve onların iş araçlarına erişimini mümkün kılan bir iş ortamına hakları vardır. Onlara diğer çalışanlarla etkileşim fırsatı veren rekreasyon alanlarına erişimi de unutmayın. Birçok engelli bireyin herhangi bir özel gereksinimi yoktur ve olduğunda da çözümler genellikle çok basit ve ucuzdur.

Gerektiğinde, engelli bireyleri adapte etmek için, onların çalışmasını mümkün kılan uygun teknik yardımlarla donatılmış iş istasyonları öngörmek çok önemlidir. Bu düzenlemeleri destekleyici yasal teşvikler de bulunmaktadır.

Her şeyden önce güvenlik bütün çalışanlar için sağlanmış olmalıdır. Örneğin görme veya işitme bozukluğu olan kişilerin alarmlar kapandığında uyarılmaya ihtiyaçları vardır. Tahliye durumunda onlara yardım edebilecek bir irtibat kişisi belirlemek genellikle tavsiye edilir - hatta gereklidir -. Bazı bölgesel yasalar güvenlik önlemlerinin ekstra maliyetinin mahsup edilmesine bir finansal katkı olarak imkân verir. (Daha fazla bilgi için bkz. ulusal yasalar)

Örneğin İtalya'da aynı zamanda, Ulusal Sağlık Hizmetleri tarafından ödenen teçhizatın tip ve koşullarını belirleyen Sağlık Bakanlığı tarafından yayınlanıp dönemsel olarak güncellenen bir belge, "Nomenclatore tariffario" da mevcuttur.<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> İlgili dokümanın İtalyanca versiyonu: <http://www.disabiliforum.com/prodotti/ausili/d.m. 332-99.pdf>

## 2.5 Gelişim, eğitim ve kariyer gelişimi

Engelli bireyler dâhil bütün çalışanlara kariyer fırsatları hakkında bilgi verilmelidir.

Eğitimlerden ve devam eden öğretim kurslarından engelli bireyler dâhil bütün çalışanlar yararlanmalıdır. Eğitim materyalleri ve içeriği onlar tarafından erişilebilir olmalıdır.

Engelli bireyler için özgün/uygun kariyer gelişimi planlanmalıdır.

*f – BİT erişilebilirliği: herkes için tasarım kavramı, prosedürlerde değişiklikler*

Geliştirilen veya oluşturulan herhangi bir ürün veya hizmet aynı zamanda engelli bireylerin ve genel olarak “özel gereksinimli” tüketicilerin kullanımı için de tasarlanmış olmalıdır.

Bu, aşağıdaki yönere işaret eder:

- Ticari: hızla artan yaşlı nüfus dâhil “özel gereksinimli” engelli, kullanıcı veya bireylerin, sayısal ve ekonomik bir önemi mevcuttur ve genişleyen bir pazar olarak önemli bir hedef olabilir.
- Kurumsal imaj: ürün ve hizmetlerin erişilebilirliğindeki sınırlamaların veya engellerin kaldırılması zorlukları olan insanlara karşı duyarlı olmaya işaret eder.
- Bu toplum tarafından gittikçe daha fazla değer verilen bir davranıştır.

“Herkes için Tasarım” olarak bilinen bu kavram, ürünlerin ve ortamların yeni uyarlamalar veya farklı çözümlerden kaçınarak mümkün olan en geniş anlamdaki tüm insan grupları tarafından kullanılmak üzere tasarlanmış olması gereği anlamına gelir. Herhangi bir ürün veya hizmetin geliştirilmesine en başından itibaren sürekli olarak dikkat gereklidir.

Aslına bakılırsa yeni bir ürün veya hizmetin başlangıç aşamasında “Herkes için Tasarım” ı uygulamak daha uygun maliyetlidir.

“Herkes için Tasarım” aynı zamanda Evrensel Tasarım olarak da adlandırılır. Farklı bir bağlam kullanılan benzer terimler şunlardır: engelsiz tasarım, kapsayıcı tasarım ve kuşaklararası tasarım.

Evrensel Tasarım Merkezi [1989’da ABD Kuzey Karolina Üniversitesi’nde kurulmuştur] teriminin kullanılmasını teşvik etmiş ve bir Prensipler ve Kurallar dizisi oluşturmuştur.

Bu kurallar Merkez tarafından dönemsel olarak güncellenmektedir. Dolayısıyla yeni ürün ve hizmetlerin geliştirilmesinde müdahil olanların “Herkes için Tasarım” felsefesinden yararlı bilgiler elde edebileceği, bütün kullanıcılar için araç ve hizmet üreten/imal eden bütün kuruluşlar/şirketler tarafından kabul edilmelidir.

Erişilebilirlik alanında ve işyeri için birkaç örnek aşağıdadır:

- Sesli mesaj – e-postaya uzaktan sesli erişim sistemi. Bu görme engelli çalışanlara iç ve dış iletişim için bir erişim sağlar.
- Herkes (kör, sağır, hareket engelli) için yönelim ve yerleri tanılamayı kolaylaştırmak üzere tasarlanmış faydalı haritalar.
- Engelli çalışanların gereksinimlerini de dikkate alan puantörler: bunlar körler ve görme engelliler için olan terminallerdir.

## 2.6 Çalışma esnasında engelli kişiler: hedeflenmiş işe yerleştirme

Her yeni personel, her kuruluşa özgü olan bir kişisel iş ortamına geçiş sürecinden geçer. Kişinin kuruluş içinde oynadığı rol, kişinin sosyal kimliğini tanımlamaya yardımcı olur. Bu aynı zamanda her birimizin hayatında önemli bir aşama teşkil eden neden işe yerleştirmenin önemli bir aşama olduğunu izah eder.

Her çeşit insanın istihdam edilmesine açık olan bir işletme bireyin kişisel ve profesyonel gelişimi için bireysel gereksinimlerine açık olduğunu gösterir.

Bu herkes için geçerlidir, fakat engelli bireyler için özellikle anlamlı olabilir. Gerçekten de engelli bir kişinin iyi hedeflenmemiş şekilde bir işe yerleştirilmesi ve uyumsuzluk kişinin yetenekleriyle ilgili özgüven eksikliği ve yönelim bozukluğuna sebep olur ve uygun şekilde duyarlı hale getirilmeyen iş arkadaşları için bir mahcubiyet nedeni olabilir. Dolayısıyla, oryantasyona, eğitim ve iş istasyonunun ve özellikle engelli ise bireyin fiili iş kabiliyetinin özellikleri ile ilgili işe yerleştirme yaklaşımını tespit eden hedeflenmiş bir işe yerleştirme ile başlamak gereklidir.

Bu, organizasyonun tamamının ve özellikle ihtiyaç duyulduğunda eğitmen görevlendirebilecek olan bölüm ve doğrudan yöneticilerin bir görevidir. Eğitmen, şirket içinde engelli bir çalışanı kabul edip mentorluğunu yapma görevinin verildiği kişidir. Eğitim süreci, engelli kişinin "iş" fiilen iş ortamında doğrudan deneyimle öğrenebildiği kilit bir süreçtir. Şirket eğitmeni sadece teknik bilgi sağlamanın ötesinde kişinin işle ilgili tüm bilgi ve ihtiyaçlarına karşılık verir ve bir referans noktası oluşturur.

Eğitmen:

- Eğitmeni kendisine destek ve çalışma esnasında her zaman başvurulabilecek bir referans olarak gören engelli kişi ile güvenilir bir ilişki tesis eder.
- Şirket içinde kişinin sosyalleşmesini hem genel olarak farkındalığı hem de kişinin bölümü içinde kişisel entegrasyonunu teşvik ederek özen gösterir.
- Kişinin işe yerleştirilmesinin genel olarak değerlendirilmesinden sorumludur.

## 2.7 İşe yerleştirmeden; işe entegrasyona

*"Şayet engelli bir kişi herhangi bir değişiklik uygulamaya koymayan bir şirkette işe alınırsa, biz kişinin asimile olduğunu söyleriz; diğer yanda şayet kabul hem engelli kişi açısından hem de kuruluş açısından adaptasyonu içerirse, o zaman entegrasyondan bahsedebiliriz."* (A. Canevaro)<sup>3</sup>

Engelli bireylere has iyi bilinen tipik güçlükleri aşmanın bir yolu olarak önerilen yukarıdaki yaklaşım, (kaç tane "iyi bilinmeyen" güçlük "normal insana özgüdür?") engelli kişinin işyerine gerçek anlamda entegrasyonuna yol açar. Dolayısıyla, hedeflenmiş işe yerleştirme geçerlilik ve gerçek bir anlam kazanır ve engelli kişinin şirket gereklerine cevaben etkin ve verimli katılımı için koşullar oluşmuş olur.

Bazı diğer kilit aşamalar aşağıdadır:

- Engelli kişi ile işveren arasında karşılıklı anlayışı beslemek üzere eğitim dönemleri.

<sup>3</sup> Andrea Francesco Canevaro (Genoa, 19 Eylül 1939), bir İtalyan eğitimci. Bilimsel üretimleri, üretime yönelik yasal düzenleme ve hizmet organizasyonlarını etkileyen çalışmaların başlamasında, engelli öğrencilerin eğitime entegrasyonunda en etkili bir yazar..

- Engelli çalışan için bir eğitmenin atanması.
- Kuruluşlarla, derneklerle ve özel eğitim merkezleriyle anlaşmalar.
- Okullar ve üniversiteler arasında istihdam piyasası arasında iş arzı ve talebinin bir noktadan birleşmesini kolaylaştırmak ve profesyonel tercihlere istihdam piyasasında doğrudan temas yoluyla yardımcı olmak amacıyla entegrasyon projeleri.

## 2.8 Yararlı sorular

Engelli kişilerin istihdam piyasasına yerleştirilmelerine yönelik ana esasların doğru şekilde uygulanması şirketinizin engellilik konusunda ilgi alanlarını teşhis etmekte aşağıdaki sorularla size yardımcı olabilir.

- Engelli kişilerin istihdamı konusunu kapsayan kanunları biliyor musunuz?
- Engelli kişileri sizinle bir işe başvurması konusunda yüreklendirmek için hangi eylemleri yapıyorsunuz?
- Engelli çalışanların eğitim, kariyer ilerlemesi ile terfilere diğer çalışanlar kadar erişimleri olmasını nasıl sağlıyorsunuz?
- Engelli çalışanlarınıza kendileriyle ilgili politikalar ve önlemler konusunda ne düşündüklerini sordunuz mu?
- Gerçek potansiyellerini anlamaya çalışıyor musunuz?
- İşyerinde kilit konumda olan kişilerin, personel, ARGE ve üretim müdürleri gibi, engellilik ile ilgili sorunlar hakkında yeterli bilgiye sahip olduğuna inanıyor musunuz?
- Herkes için tasarım prensiplerinin hepsi iyi biliniyor ve uygulanıyor olduğundan emin misiniz?
- Ürünleriniz ve hizmetlerinize herkese erişebiliyor mu?

## 2.9 Bir kuruluş/işletme neden bu Rehberi benimsemelidir?

Her kuruluştan toplumun bir parçası olması ve onun bir parçası olmasını gerektiren durumların ötesinde başka konularda da beklentiler ve kabuller vardır. Bunlar;

- Sayısal olarak ifade edildiğinde, engelli çalışanlar her bir kuruluşun önemli bir parçasıdır.
- Günümüzde sosyal ve ekonomik yapı, kuruluşların, nihai müşterilere yönelik olarak güven, şeffaflık, sadakat, saygı ve hızlı çözüm oluşturma ile elde edilen Kurumsal Sosyal Sorumluluğu uygulamaya koymalarını gerektirir. Bu, beklentilere gerçek anlamda cevap verebilirlik ortaya koyan kuruluşlara destek ve muvafakat verir. Kuruluşlar/işletmeler için engelli kişilerin personel ve müşteriler dâhil “etik bilgi ve altyapısı” ve “duyarlı tutum” kazanmak gerekliliği ve avantajı ortaya çıkmaktadır.
- Özerkliğin engelli kişilerce zaman içinde giderek artarak kazanılmasının yanı sıra, ürün ve hizmetlerin son kullanıcısı durumundaki özel ihtiyaçları olan müşterilerin öneminin giderek arttığı –yaşlı müşterilerde olduğu gibi- arttığı görülmektedir.
- Teknik yardımlar artık mevcuttur ve çeşitli ulusal ve bölgesel mali katkılar engelli kişilerin işe yerleştirilmesine, iç motivasyona ve şirketin faaliyet gösterdiği toplum kesiminde kabul görmesi beklentileri ile pozitif bir gözle bakılmasını mümkün kılmaktadır.

## 2.10 Engelli alışan istihdam etmenin yararları <sup>4</sup>

### Vergi Avantajları

Vergi yuklerini duşurmak için yollar arayan işletmeler için engelli çalışanları işe almak, bir dizi önemli vergi avantajı saylayabilir. Bazı AB lkelerinde işletmeler tesislerini engelli çalışanlar için daha kolay erişilebilir hale getirmenin (makul konaklama) maliyetini (teşvik vb. uygulaması ile) tenzil edebilirler. Aynı zamanda özel istihdam ihtiyaçları olan kişileri işe alan şirketlere yönelik avantajlı uygulamalar ve kredi kullanma imkânları da önlerine sunulmaktadır.

### Geniş Yetenek Havuzu

işe alım çalışmalarınıza engelli bireyleri dâhil etmekte isteksiz iseniz, bir yetenekli çalışanlar kaynağına erişiminizi sınırlandırıyor olabilirsiniz. Büyük işverenlerle aynı ücret ve imkânları sunamadıkları için nitelikli adayları cezp etmekte güçlük çekebilecek kk işletme sahipleri için yetenekli adayları göz ardı etmek sıradanlığa razı olmak anlamına gelebilir. Uzun vadede, engelli olup olmadıklarına bakmaksızın mevcut en iyi çalışanları işe almamak kk işletmelerin başarı şansına engel olabilir.

### Güçlendirilmiş İmaj

Halkla ilişkiler bakışı açısından engelli çalışan istihdam etmek işiniz için daha olumlu bir imaj yaratabilir. Kk bir toplumda faaliyet gösteriyorsanız, hızla daha çeşitli işgücüne imknlar sunan bir şirket olarak bir itibar oluşturabilirsiniz. Bu müstakbel çalışanlar, müşteriler ve iş ortakları nezdinde sizi daha çekici kılar. Neticede farklı bir iş iklimi yaratarak alanınızdaki başka şirketlere liderliğinizle ilham kaynağı olabilirsiniz.

### Yasal Sorunlar

Kota sistemi olan ülkelerde, engelli çalışanlara iş vermek işinizdeki bazı yasal problemlerin özellikle işyerinde ayırimcılıkla ilgili sorunların engellenmesinde yardımcı olabilir. Engelli bireylere karşı işe alım, işten çıkarma, eğitim ve tazminat gibi alanlardaki ayırimcı uygulamaları yasaklayan ülkelerin Engelli Yasaları ile uyum içinde olma şansınız daha yüksek olacaktır. işinize finansal kayıp veya itibar kaybı şeklinde sz zarar verebilecek bir dava açılması riskini sınırlandırırınız.

---

<sup>4</sup> <http://smallbusiness.chron.com/advantages-hiring-disabled-people-company-11233.html>

## 2.11 İş hayatı ve insan hakları <sup>5</sup>

Şirketler kurumsal sosyal sorumluluklarının yanı sıra engelli bireyleri istihdam eder ve onların ürün ve hizmetlerle ilgili ihtiyaçlarına yönelik çalışmalar yaparlar. İstihdama ilişkin olarak engelli bir bireyi çalıştırmanın bir nedeni iş durumudur.

Gelişmekte olan bir bilgi temelinde iş hayatı, engelli bireyler dâhil farklı bireyleri içinde barındıran iş gücü çalıştırmanın faydalarını görür. Bu faydalar, temel olarak şunlardır;

- Engelli bireyler iyi, güvenilir çalışanlardır. Birçok vaka engelli çalışanlar ile bir şirketin genel işgücü arasında karşılaştırılabilir verimliliği, düşük kaza oranlarını ve yüksek işini muhafaza etme oranlarını belgeler.
- Engelli bireyler eğitime erişimleri ve günlük yaşamda geliştirdikleri aktarılabilir problem çözme becerileri olur ise teknik beceriler dâhil atıl bir beceri ve yetenek kaynağını temsil ederler. Çalışırken engelli hale gelen bireyler genellikle, resmi beceri niteliklerine ilaveten işte öğrenilmiş değerli beceri ve deneyimlere sahiptirler.
- Engelli bireyler, aileleri ve arkadaşları genellikle gözden kaçan bir müşteri segmentidir. Özellikle gelişmiş ülkelerde birçoğunun önemli harcanabilir geliri vardır.
- Engelli bireyi işe almak genel çeşitliliğe, yaratıcılığa ve işyerindeki morale katkıda bulunabilir ve şirketin personeli nezdinde, toplum içinde ve müşteriler arasında imajını güçlendirir.

Aynı zamanda, insan hakları, ayırım yapmama ve Kurumsal Sosyal Sorumluluk da bazen şirket profilini yansıtır.

## 2.12 Destekli İstihdam ve Avrupa Birliği <sup>6</sup>

“İşverenler söz konusu olduğunda öncelikle kar etmek için iş yaptıklarını kabul etmeliyiz. İnsanların hizmetimiz üzerinden işe alım yapmaları suretiyle bu amaca ulaşmalarında kendilerine yardımcı olabileceğimizi her zaman kanıtlamalıyız. Destekli İstihdam için “doğru olan bunu yapmaktır” olgusuna bel bağlamak bir sosyal bakış açısına göre yeterli değildir ve bunun iş bakışı açısından da doğru bir şey olduğunun kanıtlanması gerekir.

Destekli İstihdamın faydalarını iletmek için kullanılan materyallerinin iki belirgin müşteriyle meşgul olduğumuz olgusunu yansıtmaları ihtiyacı vardır; engelliler ve işverenler.

Engelli bireyi işverene tanıtmaya materyalleri, verilecek hizmetin profesyonelliğini kanıtlamak üzere yüksek standartta olmalıdır. Resmi ve gayri resmi iş bulma tekniklerinin kullanımı, hizmet sağlayıcının her durumda en uygun yaklaşımı seçmesine izin verdiğinden, Destekli İstihdam, Avrupa Birliği tarafından kuvvetle tavsiye edilmektedir.”

<sup>5</sup> Uluslararası Çalışma Örgütü-ILO, İşveren Faaliyetleri Bürosu, Yetenekler ve İstihdam Edilebilirlik Departmanı. İşyerinde Engelliler; Disability in the Workplace: Company Practices, sayfa 1-3

<sup>6</sup> Durum Raporu. İşverenlerle Çalışma, sayfa 33.

### 3. Bazı iyi uygulama örnekleri

(Daha detaylı bilgi için aşağıda bulunan Ek'e bakınız)

#### 3.1 Orta ölçekli özel bir şirket örneği

Orta ölçekli bir İtalyan şirketi engelli çalışanın entegrasyonunu daha iyi bir şekilde sağlamayı hedefliyordu ve bu amaca yönelik olarak aşağıdaki yolu izlediler.

- İK yöneticileriyle programı paylaşma konusunda hazırlık toplantısı
- Kuruluş ve muhtelif düzeylere göre farkındalığı artırmayı başlatmak (genel koordinatörler, bölge lideri, personel ve organizasyon sorumlusu, vs.)
- Kapsayıcılığın planlanması için seçilmiş bir yönetici grubunun oluşturulması ve ortak planlama
- Aşağıdaki amaca yönelik olarak görevlendirilen Departman Başkanları, Kurumsal Sorumluluk yöneticileri ile İK yöneticilerini kapsayan bir kapsayıcılık programından sorumlu "çalışma grubunun" oluşturulması:
  - Şirkette faaliyetler, beceriler, devam etmekte olan projeler ve deneyimlerle engellilik haritası hazırlanması;
  - Çalışanların engellilik hakkında farkındalığının uygulamasının değerlendirilmesi;
  - Eğitimsel ve diğer inisiyatiflerin uygulanmasını değerlendirilmesi.

#### 3.2 Büyük bir kamu kuruluşu örneği

Bir başka örnek, çabalarını farklı alanlarda farklı inisiyatifleri gerçekleştiren engelli kişilerin entegrasyonu için çabalarını odaklamaya karar veren büyük bir İtalyan kurumuyla ilgilidir.

Engelli durumdaki kullanıcı ve operatörleri desteklemek üzere özel bir İtranet sayfası vardır. Engellilik meselesine adanılmış, açık şekilde sorumlulukları ve hedefleri verilmiş bir iç organizasyon da tanımlamıştır.

Yöneticiler ve engelli kişiler için eğitim kursları bu konuda uygulamaya konulmuştur. İç erişilebilirlik konusunda (hem teknolojik hem lojistik) projeler geliştirilmiştir. Araçları ve eğitimi geliştirmeye yönelik bir bütçe tanımlanmıştır.

Uzmanların katıldığı aylık toplantılar organize edilmekte ve bu toplantılarda öncelikler ve elde edilen sonuçlar görüşülmektedir.

#### 3.3 Yeniden vatandaşlık "Re-citizen" örneği

Aynı zamanda daha somut olarak psikolojik sorunları olan kişiler için tasarlanmış "Re-Citizen" (oryantasyon ve işe yerleştirme) olarak adlandırılan bir proje mevcuttur.

Bu İnternet gereçleri kullanan, Bologna Zihinsel Sağlık Çalışması Departmanı'nın Ajansı ile işbirliğiyle ASPHI tarafından tasarlanan ve tavsiye edilen ve Emilia Romagna Bölgesi tarafından desteklenen deneysel bir oryantasyon ve işe yerleştirme projesidir.

#### 3.4 Bilgilendirme masası örneği

Bir başka iyi uygulama, "Bilgi teknolojisi mesleklerinde çalışan/çalışacak engelli kişileri sektöre dâhil etmek " için şirketlere yönelik bir Bilgi Masasının kurulmasıdır. Bu, İtalya'daki 68/99 sayılı "Engelli kişilerin çalışma hakkı ile ilgili standartlar" kanunu ile ilgili hususlarda şirketlere bilgi, tavsiye ve rehberlik sunmak için oluşturulan gerçek bir Bilgi Danışma Masasıdır.



# EK 1 REHBERİN 3. BÖLÜMÜNDE BAHSİDİLEN İYİ UYGULAMALAR HAKKINDA İLAVE BİLGİLER

## 1. HERA GROUP

Şirkette Engelli Bireylerin entegrasyonuna yönelik inisiyatifler: engellerin tespiti, yöneticiler için çevrimiçi eğitim ve daha fazlası. Bu faaliyetler HERA'nın sosyal raporunda ölçülmüşlerdir.

HERA Grubu İtalya'nın enerji hizmetleri, su ve atık yönetimi alanında önde gelen çoklu kamu hizmeti veren şirketlerden biridir.

"Uygulama Kılavuzu Programı " ASPHI tarafından verimliliğin geliştirilmesi ile engelli çalışanlarla entegrasyonunu teşvik için tasarlanmış ve desteklenmiştir. (68/99 sayılı "Engelli kişilerin çalışma hakkı ile ilgili standartlar" İtalyan kanununa referans ile ). Bu program birçok şirketle muhtelif yollardan işbirliğiyle geliştirilmiştir.

HERA olgusuyla ilgili olarak, engelli çalışanların işleriyle ilgili memnuniyetini ölçmek için uygulamaya konmuştu. Aynı zamanda, liderler muhtelif engellerle ilgili bir öz-öğrenimli kursu, destekleyici bilgisayarla doğrudan çevrimiçi aldılar. (eğitim paketi "HRTTools" olarak adlandırılmaktadır ).

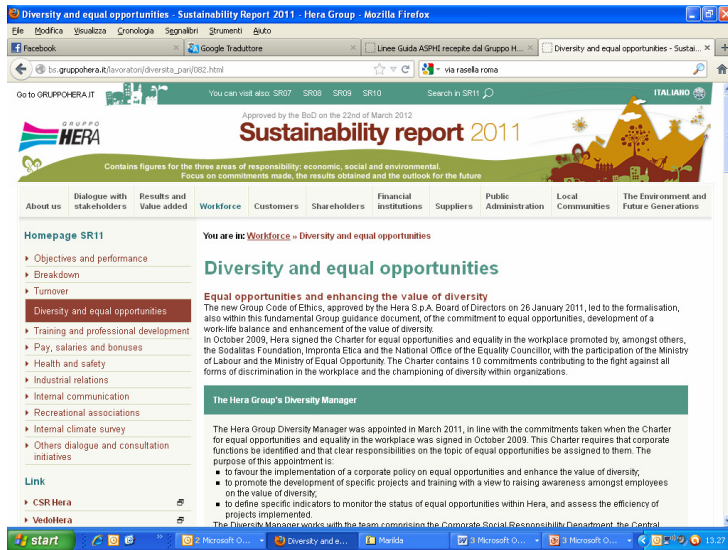
Çoğunlukla, bu yöneticilerin, görevlerini yerine getirirken engelli bir bireyin teknolojik yenilikler sayesinde bir ekip içinde faaliyet gösterebilme potansiyelini göz ardı ederek engelli çalışanları koordine etmeleri gerekecektir.

Bu testler ve duyarlılaştırmadan elde edilen sonuçlara dayalı olarak, kuruluşla ilgili faaliyetlere ve belli iş olgularında teknik eğitim, öğretim ve yardıma devam edeceklerdir.

Şimdiye kadar sürdürülen çalışma Personel Bölümü, Sürdürülebilirlik Raporuna alınarak Hera tarafından vurgulanmıştır.

Daha fazla bilgi için:

<http://www.asphi.it/DisabilitaOggi/LineeGuida.htm> (İtalyanca)



## 2. İTALYA POSTA HİZMETLERİ

İtalyan Postası (İtalya Posta Hizmetleri) engelli kişilerin muhtelif alanlarda entegrasyonu için bir proje başlattı.

İtalyan Posta Hizmetleri engelli kişilerin muhtelif alanlarda entegrasyonu için bir proje başlattı.

İtalya'nın Merkez-Kuzeyinde organizasyon, yapı, eğitim, yönetim ve iş geliştirme konusunda memnuniyet düzeyini tespit etmek için anketler dağıtıldı.

Bu proje operasyonel önlemler ve ilgili personelin kendi yöneticileri dâhil katılımıyla gayet iyi geri bildirim aldı.

Buna ilaveten, kuruluşun müşterilerine ve muhtelif paydaşlarına artan ilgi, entegrasyona, yapıya ve daha fazlasına en yaygın engellerin bazılarını aşmaya odaklanmış etkili kuruluşlarla ortaklıklar yaratma konusunda şirkete imkân vermektedir. Örneğin, "Birlikte daha iyi hissedelim" projesi Merkez-Kuzey Bölgede gerçekleştirilmiş ve işitme sorunu olan kişilere genelde erişilebilir olmayan kamu alanları ve şubelerde ses kalitesini iyileştirmek üzere tasarlanmıştır. Bu proje manyetik endüksiyon ile bir amplifikasyon sistemi geliştirmektedir. Bu, bazı pilot bölgelerde işitme cihazı kullanan kişilere mahsus bir tek durak noktasının gerçekleştirilmesidir. Bu, diğer kişilerle konuşurken yardımcı olabilecek özel bir kulaklıktır.

## 3. YENİDEN VATANDAŞ (Re-Citizen)

Bu proje en son uygulamaya alınan Avrupa E-Vatandaş Bilgisayar Sertifikasyonu ile başlamıştır.

Zihinsel sağlığında sorunları olan pek çok kişi erişkin yaşlarında "engellilik" ile karşılaşmış ve bu sebeple emek piyasasından dışlanmış ya da işlerini muhafaza edememişlerdir.

Bu sebeple, proje çalışma dünyasına dâhil olma sürecini desteklemeyi ve kolaylaştırmayı, sosyal becerilerin, iletişimin ve kültürün bilinçli şekilde kullanımına yönelik bireysel rehabilitasyonu amaçlamaktadır.

Hedefler özellikle aşağıdakilerden oluşmaktadır:

- İşe girme veya yeniden çalışmayla ilgili deneyimleri daha iyi ele almak için yeni özerklik araçlarını uygulamaya koymak
- Engelli kişilerin sosyal medya ve sosyal ağlarca sunulan yeni olanaklar vasıtasıyla bütün sosyal bağlamlara aktif katılımını teşvik etmek;
- Çevrimiçi ve / veya uzaktan çalışmak için belirli ürünlerin kullanımını denemek.



#### 4. ASSINFORM DANIŞMA MASASI

Danışma Masası, ASPHI tarafından İtalyan piyasasında bilişim teknolojisi alanında faaliyet gösteren 1,500 büyük şirketi bir araya getiren ulusal birlik olan Assinform ile işbirliği çerçevesinde yönetilmektedir.

Bu, engelli kişilerin entegrasyonu ve elde tutulması süreçleri konusunda, bilhassa Teknoloji ve İletişim Teknolojilerinin rolü ve katkısına yönelik olarak bilgiyi artırmak için tasarlanmıştır.

Amaç, bünyesinde yeni teknolojilerin kullanımını şart koşan şirketlerde engelli bireylerin entegrasyonunu kolaylaştırmak ve teşvik etmektir.

Suggerimenti e Buone pratiche - Windows Internet Explorer

http://www.areaservate.assinform.it/ASPHI/Buone\_pratiche.kl

File Modifica Visualizza Preferiti Strumenti ?

Google

Effettua la ricerca

Condividi

Sidewiki

Controllo

Entra

Preferiti

Suggerimenti e Buone pratiche

Inizio

Feeds (1)

Leggi posta

Stampa

Pagina

Sicurezza

Strumenti

Sportello Assinform / ASPHI

### Suggerimenti e Buone pratiche

Provincia di Milano

Emergo  
Piano provinciale per l'occupazione dei Disabili

Assinform

ASPHI  
Fondazione Onlus

**Nella sezione:**

- Sportello per l'inserimento lavorativo dei disabili nelle professioni ICT
- Il progetto sportello
- Servizi offerti
- Programma EMERGO
- Suggerimenti e Buone pratiche
- Fondazione ASPHI
- I contatti

**Allegati:**

- Documento informativo ricerca candidature personale con disabilità.pdf
- Guidelines\_2007.zip
- LineeGuida\_2007.zip
- SPORTELLI PER L'INSERIMENTO LAVORATIVO DEI DISABILI - Informazioni sull'inserimento lavorativo.pdf

Allegati: (Nessun risultato)

ASSINFORM Associazione italiana per l'Information Technology | CF: 97383050156 ©2008 All rights reserved.

# EK 2 BAZI AB ÜLKELERİNDE YASAL MEVZUAT VE UYGULAMALAR

## 1. İtalya

### [BÖLGESEL KANUN](#) N. 14/2001 ABRUZZO BÖLGESİ

12.3.1999, n° 68 Kanunun uygulanması ile engelli kişilerin istihdamı için standartlar

### [BÖLGESEL KANUN](#) N. 28/2001 BASILICATA BÖLGESİ;

"Engelli Kişilerin İstihdama Erişiminin Teşvik Edilmesi"

### [BÖLGESEL KANUN](#) N. 32/2001 CALABRIA BÖLGESİ

Engelli kişilerin çalışma hakkının teşvik edilmesi ve geliştirilmesi standartları.

### [BÖLGESEL KANUN](#) N. 14/2000 EMILIA-ROMAGNA BÖLGESİ

Engelli Ve Dezavantajlı Kişilerin İstihdama Erişiminin Teşvik Edilmesi

### [BÖLGESEL KANUN](#) N. 17/1994 FRIULI-VENEZIA GIULIA BÖLGESİ

Engelli kişilerin mesleki entegrasyonu için müdahaleler

### [BÖLGESEL KANUN](#) N. 12/2001 FRIULI-VENEZIA GIULIA BÖLGESİ

Engelli kişilerin çalışma hakkı, uzaktan çalışma ve sosyal güvenlik üzerine hükümler

### [BÖLGESEL KANUN](#) N. 19/2003 LAZIO BÖLGESİ

Engelli kişilerin çalışma hakkı ile ilgili yönetmelikler. 7 Ağustos 1998, n. 38 sayılı kanun madde 28'e değişiklikler (aktif istihdam piyasası politikaları alanında bölgesel ve yerel işlevlerin organizasyonu). 10 Mayıs 2001 tarihli 10 sayılı bölgesel kanun madde 229 un ilgası (2001 mali yılı için Lazio bölgesi bilançosunun hazırlığı için mali düzenlemeler)

### [BÖLGESEL KANUN](#) N. 15/2003 LIGURIA BÖLGESİ

Engelli Kişilerin Çalışma Hayatına Katılımıyla İlgili Kurallar

### [BÖLGESEL KANUN](#) N. 13/2003 LOMBARDIA BÖLGESİ

Engelli Ve Dezavantajlı Kişilerin İstihdama Erişiminin Teşvik Edilmesi

### [BÖLGESEL KANUN](#) N. 24/2000 MARCHE BÖLGESİ

Engellilerin istihdamını teşvik eden politikalar

### [BÖLGESEL KANUN](#) N. 26/2002 MOLISE BÖLGESİ

68/1999 Sayılı Kanunun 14.Üncü Maddesine Göre Engelli Kişilerin İstihdamı İçin Fon Oluşturulması

### [BÖLGESEL KANUN](#) N. 51/2000 PIEMONTE BÖLGESİ

Engellilerin istidamı için bölgesel fon

### [BÖLGESEL KANUN](#) N. 24/2000 SICILIA BÖLGESİ

Sosyal olarak faydalı çalışmada bireylerin istihdamı konusunda hükümler. Engelli Kişilerin İstihdamı için Bölgesel Fon oluşturulması ve çalışma alanında Acil durum önlemleri

### [BÖLGESEL KANUN](#) N. 16/2001 VENETO BÖLGESİ

12 Mart 1999 tarih, 68 sayılı Kanunun Uygulanmasında Engellilerin Çalışma Hakkı Kuralları ile Şirket Ulss'inde Hizmet Entegrasyonunu Oluşturma

### [İL KANUNU](#) N. 8/2003 TRENTO İLİ; Engelli kişiler için politikaların uygulanmasına yönelik hükümler

### [BÖLGESEL KANUN](#) N. 11/1984 CAMPANIA BÖLGESİ

Engellilerin tedavisi, rehabilitasyonu ve sosyal yaşama entegrasyonu ile ilgili kurallar

### [BÖLGESEL KANUN](#) N. 11/2003 UMBRIA BÖLGESİ; "Aktif emek piyasası politikalarını, değişiklikleri ve 25

Kasım 1998 tarih 41 sayılı bölgesel kanuna ilavelerle engelli kişilerin bölgesel olarak istihdamı ile ilgili mevzuatın desteklenmesi hareketi"

## 2. Belçika

### Yasal çerçevenin tanımı

Belçika'da henüz engellilerle ilgili ulusal veya bölgesel olarak genel, net bir kanun veya strateji geliştirilmemiştir. Engelleri olan kişiler için istihdam, kültür ve eğitim yetkinliği bir toplum meselesidir:

### **Flaman Bölgesi**

01.10.2008 den bu yana, Flaman bölgesinde engelli bireylerle ilgili olarak pek çok özel destek önlemlerinin alındığını görüyoruz. Burada genel amaç, engelli istihdamındaki açığı kapatmaya çalışırken, bir yandan toplam işgücümüzün istihdam edilebilirliğini arttırmaktır (Pact 20120). Personel Taraması ve değerlendirme gibi geleneksel önlemler, 2008'den bu yana gözden geçirilme sürecindeydi. Bu nedenle, korumalı istihdam gibi başka programlar ve sosyal ekonomiden gelen ve destekli istihdamla yakın ilişkili bazı önlemlerle tamamlandılar. Ekonomik Kriz işgücü piyasasını yeniden şekillendirdiğinden bu önlemlerin birleşik etkilerini gözlemlemek zor oldu, ancak önlemlerin tam yol uygulanması krizin olumsuz etkilerini bir ölçüde düşürdü.<sup>7</sup>

Etkinliği zayıf politikalar, yerel (federal) bir konu olarak kalırken, etkili (aktif) politikalar toplumsal bir konu olarak kaldı. Bu aktif politikalar, 90'lardan, daha çok da 2000'lerden bu yana "kapsayıcılık", (kaynaşma) üzerinde odaklanmaktadır.

Engelli bireylerin kapsayıcı bir toplumun parçası olmaları, istihdama yönelik normal yolların oluşmasına ve gerektiğinde rehberlik ve destek almalarına imkan sağlamaktadır..

"Daha İyi İdari Politikalar" (Beter Bestuurlijk Beleid) Operasyonu'nun sonucu olarak, istihdamla ilgili önlemler, refah politikaları alanından, istihdam politikaları alanına aktarılmış oldu.

2006'da, bu müdahale ile daha önce VAPH (Flaman Engelli Bireyler Ajansı) kapsamında olan konular, Flaman İstihdam Politikalarındaki yapılanmanın sonucu olarak, Toplumsal İstihdam Hizmetleri Kurumu (VDAB) kapsamına alınmış oldu.

Genel olarak, kişisel bütçelerin yönetimine doğru güçlü bir değişim görmekteyiz. Kişisel bir bütçelerinin olması engelli bireylerin toplumun her katmanında yer almalarını sağlayacak kişisel hizmetleri finanse etmelerine imkân vermektedir. İstihdam hizmetleri de bunlardan biridir.<sup>8</sup>

Bu konulardaki rehberliğin kategorize edilebileceği üç yol mevcuttur;

Birincisi "Düzenleyici Yürütme" dir. Bu kategori temel olarak kota kısıtlamaları üzerinde yoğunlaşmıştı, ancak gerçek anlamda yaptırımlar olmadığı için, ne derece kısıtlayıcı gücü olduğu bir soru işareti olarak kalmıştı. En etkili düzenleyici önlemlerden biri "ayrımcılık karşıtı" yasaydı.

İkinci kategori, "Telafi Edici Yürütme" dir. Burada amaç, sorunlar çıktığında yardım sunmaktır. Flaman Bölgesi Telafi Edici Yürütmesine baktığımızda, alanlarında uzmanlaşmış üç diğer kuruluş ( GTB /GOB/GA) ile koordineli olarak bu alanın yönetimini

<sup>7</sup> Erik Samoy, Department Employment and Social Economy, Nota Beleidsontwikkelingen, deel 2, Ocak 2012

<sup>8</sup> Erik Samoy, Department Employment and Social Economy, Nota Beleidsontwikkelingen, deel 2, Ocak 2012

üstlenen VDAB ye odaklanmış oluruz. Uzmanlık isteyen bu rehberlik sürecine baktığımızda, aşağıdaki adımları ve modülleri görürüz;<sup>9</sup>

- 1) Kayıt ve aracılık hizmeti
- 2) Telefonla Tarama ( Modül 2a)
- 3) (Uzmanlaşmış) Rehberlik Yol haritası (Rota) Çizimi

Modül 2b: Giriş (tarama, alıştırma)

Modül 3: Talep eğitimi ve rehberlik

Modül 4: Belirli işler için eğitim verme (genellikle bir iş merkezinde)

Modül 5: Belirli bir kişiye yönelik eğitim verme

Modül 6: İşyerinde (işbaşı) eğitim ve rehberlik

Modül 7: Rehberlik yol haritası

Belirli ve uzmanlaşmış destek önlemlerine baktığımızda bunların hem iş arayanlar için (ulaşım destekleri veya iş ekipmanı destekleri), hem çalışanlar için (işaret dili uygulamaları talep edilmesi), hem kendi işini yapanlar için (işyerlerinde ayarlamalar yapılması), hem işverenler için (sosyal yardım primi, VOP) ve iş bulma ajansları için rehberlikler bulunduğunu görüyoruz.

Üçüncü olarak; asıl reformun yapıldığı bir alanı kapsayan bir sosyal ekonomi unsuru olan, “Yenileyici Yürütme” (Sübvansiyonlu İstihdam) kategorisini sayabiliriz. Bu kategori ayrıca, daha alt kategorilere ayrılmıştır; korumalı işyerleri, sosyal işyerleri ve işe yerleştirme şirketleri. Beklenen en büyük çıktısı ise, bireyin normal ekonomik dolaşıma katılımını sağlayan, kişiye özel iş yaratan ana bir yapının “tek bir çatı” olarak oluşturulmuş olmasıdır.

Böylece, hedef kitledeki tüm tarafların, iş üzerinden bireysel, sosyal ekonomi üzerinden kolektif bir dahiliyeti sağlanmış olacaktır. İş başında eğitim, rehberlik/ yardımlar (devlet desteği), (engellinin beklenenden daha az çıktı üretmesi riskine karşılık sağlanan) ücret desteği, işyerlerinde çeşitli düzenlemeler ve daha pek çoğu, bu tek çerçeve uygulamasının parçaları olacaktır.

### **Valon Bölgesi**

Valon bölgesinde, 6 Nisan 1995'te “L'Agence Wallonne pour l'Intégration des Personnes Handicapées (AWIPH)” “Valon Bölgesel Konseyince” oluşturuldu. Kuruluş engelli kişilerin kapsanmasına yönelik Valon politikasının üzerinde çalışacaktır. AWIPH istihdam ve eğitimde destek ile gündelik bağımsızlığı geliştiren spesifik materyallerin alınması veya donanımı konusunda destek önermektedir. AWIPH (bütün Valon bölgesinde) engelli kişileri kabul eden, konaklatan, eğiten, danışmanlık veren ve barındıran hizmetleri onaylar ve sübvansiyon eder.<sup>10</sup> Eğitim kursuna devam etmek isteyen veya iş arayan engelli bir kişi AWIPH tarafından desteklenebilir. Ancak, her bir olgunun detaylarını Fransız İstihdam Departmanı ele alacaktır.

<sup>9</sup> Erik Samoy, Department Employment and Social Economy, Nota Beleidsontwikkelingen, deel 2, Ocak 2012

<sup>10</sup> Toplumla kazandırma ve toplum yaşantısı – sonuçlar ve maliyetler: Avrupa Çalışması raporu. Ülke Raporu, Belçika

## Flamanlar için yasal çerçeve

Engelli kişilere destek sağlayan en önemli çerçeve, engellilerin entegrasyonu konusunda ana aktörlerden dış otonom ajans VDAB tarafından hazırlanan Temmuz 2008 tarihli kararnamedir.<sup>11</sup>

Kararnamenin ve böylelikle ajansın temel amacı bu kişilere daha iyi ve daha bağımsız bir hayat sürdürmelerine yardımcı olmaktır. Engelliler için katılım, bütünleşme ve eşit fırsatları sosyal hayatın bütün alanlarında engelli kişilere ve yaşadıkları ortama destek organize ederek teşvik etmeyi amaçlar.

Hizmetlerin nasıl uygulamaya konması gerektiğini belirlemeye yardımcı olan muhtelif kanunlar, kararnameler ve bakanlık emirleri mevcuttur. Korunaklı işyerleri alanında, Flaman bölgesinin en önemli kararnamesi korunaklı işyerlerinin tanınmasıyla ilgili şartları belirleyen 17.12.1999 tarihli Flaman Hükümeti Kararnamesi'dir (geçerli sürüm 01.10.2008).

Çalışma engellilere finansman sağlanması, işyeri personel ve organizasyonu ile ilgili yasal çerçeve Flaman veya Fransız Hükümetinin 19.12.96 tarihli (01.04.2006 versiyonu) VSWSE ile tanınmış olan korunaklı işyerlerindeki çalışanların ücretleri, sosyal güvenlikleri ile ilgili sübvansiyon kuralları hakkındaki Kararname ile sağlanmıştır.

Finansman ile ilgili diğer örnekler ise sağlık ve refah hizmetlerinin kalitesi hakkındaki 17 Ekim 2003 tarihli kararname ve kişisel yardım ödeneği tahsisatı için şartları belirleyen Aralık 2009 tarihli Bakanlık emridir<sup>12</sup>.

## “Çalışmayı kısıtlayıcı engelliliğin” tanımı

VAPH/AWIPH, hedef kitlesini aşağıdaki gibi tanımlar:

“İlgili kurumlar tarafından tespit edilerek durumu tanımlanmış olup zihinsel, fiziksel, psikolojik ve/veya duyuşal sınırlarından dolayı bir iş edinme ve sürdürme beklentisi kısıtlı kişiler ve bir kariyer yapma ihtimali limitli olan kişiler”

VAPH ve AWIPH 'in tarafından tanınmış ve onanmış iki şart vardır. Bunlardan ilki, sağlık sorunlarından dolayı ihtiyaçları olan kişilerin durumu, diğeri ise bu sağlık sorunlarından dolayı iş ve istihdam pazarına entegrasyonu limitli olan kişilerin durumudur. Bunun yanı sıra, kurumlarda ilgili hizmetlerin sağlanması için, bu kişilerin problemlerinin “uzun bir zaman diliminde devam etmesi ve bu problemlerin belirli bir ağırlıkta/önemde olması” gerekli bir şarttır. Engellilik, sadece tıbbi kısıtlarla ve/veya fonksiyonlar yetersizlikten ibaret değildir, aynı zamanda bu kısıtlar ve/veya yetersizlikler nedeni ile toplumsal hayata dahil olma konuları ile de ilgilidir. 2008 yılından bu güne dek VDAB, engellilik tanımını bu çerçevede ele almıştır.<sup>13</sup>

<sup>11</sup> <http://staatsbladclip.zita.be/staatsblad/wetten/2008/10/03/wet-2008036199.html>

<sup>12</sup> [www.codex.vlaanderen.be](http://www.codex.vlaanderen.be)

<sup>13</sup> Erik Samoy, Department Employment and Social Economy, Nota Definities en Statistieken, deel 1, Ocak 2012

## **Flaman/Valon Bölgesi'nde kilit hizmetler ve programlar**

VDAB (Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding)

AWIPH (L'Agence Wallonne pour l'Intégration des Personnes Handicapées)

FOREM (le service public wallon de l'emploi et de la formation /Walloon Department of Employment)

GTB (Gespecialiseerde Trajectbepaling en –begeleiding)

GA (Gespecialiseerde Arbeidsonderzoekdienst)

Flaman Bölgesi'nde VDAB'da kayıtlı, çalışmayı kısıtlayıcı bir engeli bulunan iş arayanlar, iş aradıkları sürece GTB (Uzman İş Koçluğu Servisi) tarafından organize edilen yardımı talep edebilirler. Bu hizmet aynı zamanda hem çalışanlara hem de işverenlere rehberlik ve danışmanlık da yapabilir ve bu hizmet istihdamın ilk 3 ayı boyunca sürebilir.

GTB aynı zamanda GA'ler (uzman iş araştırma servisi) ve GOB'lerle (uzman eğitim, destek ve aracılık merkezi) de işbirliği yapar. Bir GA'nın amacı, engelli bir bireye iş arayışında başarılı bir şekilde danışmanlık vermek için ihtiyaç duyulan bilgiyi özel anket aracılığı ile toplamaktır. GA'lar teşhis, yönlendirme ve rehberlikte uzmanlaşmıştır.

Mesleki eğitim merkezleri:

Mesleki eğitim merkezleri; GOB (gespecialiseerd opleidings-, begeleidings-en bemiddelingscentrum), CBO (Centra voor beroepsopleiding)

Bir GOB (uzman eğitim, destek ve aracılık merkezi) çalışmayı kısıtlayıcı bir engeli bulunan iş arayanlara, onları normal işgücü piyasasında iş bulmaları için desteklemek amacıyla eğitim ve destek veren, VDAB tarafından resmen tanınmış bir hizmettir.

CBO'lar (Mesleki eğitim merkezi) çalışmayı kısıtlayıcı engeli bulunan bireyleri eğitip desteklemede uzmanlaşmışlardır. Eğitim normal işgücü piyasasında işlev görmek için ihtiyaç duyulan mesleki becerileri geliştirmek için verilir. Eğitim dönemi boyunca zamanın en az %50'si iş başında geçirilecektir. Verilen eğitimlerin ötesinde, staj ve çalışmayı kısıtlayıcı engeli bulunan bireylerin işe alımı süresince işverenlere bilgi ve destek verilir.

### **GIBO**

Çalışmayı kısıtlayıcı bir engeli olup bir GOB tarafından desteklenen bireyler bir GIBO (İşbaşında Bireysel Mesleki Eğitim Uzmanı) için uygundur. Bir GIBO klasik bir bireysel mesleki eğitimin az farklıdır. GIBO vasıtasıyla iş arayan biri iş başında eğitilebilir. Eğitim 4 ila 52 hafta sürer. Üretim kaybı VDAB tarafından telafi edilir.

### **VAPH**

Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap/ Flemish Ajansı, engelli bireyler için kurulmuştur. Ana hedefi, toplumun her segmentinde engellilerin katılımını, entegrasyonunu ve fırsat eşitliğini sağlamaktır. Genel amacı ise, onların özerk ve kalitatif bir hayat sürmesidir. VAPH, engellilere hizmet sağlayan taraflara mali yardımlar yapar, maaş düzenlemeleri yapar ve engelli bireylerin hayatını kolaylaştırıcı materyaller temin eder, bireysel destek bütçeleri sunar.



### 3. Avusturya

#### Yasal çerçevenin tanımı

Avusturya'da engelli bireylerin istihdamı hakkındaki federal yasa ("Behindertengleichstellungsgesetz – BEinstG") işverenlerin engelli istihdamı hakkındaki yükümlülüğünü ortaya koyar, işten çıkarılmaya karşı korumayı teminat altına alır ve hibeler, krediler ve fonlamalar öngörür. 25 çalışandan fazla işçi istihdam eden her işveren için, her 25 çalışan başına bir engelli birey istihdam etmek zorunludur (§1Abs1 BEinstG). Bu mevzuat vaka veya ekonomik sektör bazında bakanlık tarafından değişikliğe tabidir. "BEinstG" belli derecede bir engele ve aynı zamanda belli bir üretken kapasiteye sahip olup, "ilgili engelli" ("begünstigte Behinderte") olarak tanımlanan bu özürhükümlerini kapsar. "BEinstG" ayırimcılık yapmama ve makul bir barındırma kavramı için düzenlemeler içerir. Aynı zamanda bütün çalışanlar için doğrudan ve dolaylı ayırimcılığa karşı korumayı da düzenler ve sahtecilik durumunda çalışanların iş güvenliği ve genel hakları için hükümler de içerir (§105Abs2-6 ArbVG). İlaveten tek tek bazı eyaletler bazında engelli çalışanlara eyalet kurumlarında ayırimcılık yapılmaması için yasalar da vardır. Engelli bireylerin istihdamına ilişkin ana merkezi hükümet kurumu Federal Çalışma, Sosyal İşler ve Tüketiciyi Koruma Bakanlığı'dır. Engelli bireylerin istihdam uygulamalarının düzenlenmesinden sorumludur. Çalışanlar için ücret sübvansiyonları, değişim için fonlama, işyeri uyarlaması, öğretim ve eğitim, işyerinde kişisel yardım gibi destek ve hizmetler sunar.

Önemli linkler:

Genel politika, fonlama ve destek seçenekleri:

Bundessozialamt: <http://www.bundessozialamt.gv.at/>

Federal Sosyal İşler Bakanlığı: <http://www.bmsg.gv.at> (Belge: [http://www.bmsg.gv.at/bmsg/relaunch/behinderung/content/downloads/richtlinien/RL\\_Allgemein.doc](http://www.bmsg.gv.at/bmsg/relaunch/behinderung/content/downloads/richtlinien/RL_Allgemein.doc))

BEinstG (son sürüm 18.08.2011 – Almanca):

<http://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung/Bundesnormen/10008253/BEinstG%2c%20Fassung%20vom%2018.08.2011.pdf>

Eşit muamele yasası (son sürüm 18.08.2011 – Almanca):

<http://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung/Bundesnormen/20003395/GIBG%2c%20Fassung%20vom%2018.08.2011.pdf>

## **Engelli işçi çalıştırmanın yararları**

Avusturya'da işverenler, "sadece" yasal düzenlemelere uyuyor olsalar dahi engelli birey istihdam ettiklerinde fonlama elde etmek için muhtelif imkânlarla sahiptirler. Avantajları ana hatları ile belirten ve aynı zamanda tüm taraflar için destek sağlayan yaklaşımlar da mevcuttur.

- Avusturya'da kamu kaynakları tarafından yapılan ana destek kaynaklarından biri engelli bireylerin istihdamını desteklemek için yapılan ücret sübvansiyonlarıdır. Engelli birey istihdam eden şirketler ücret, sosyal sigorta ve vergi ödemelerini karşılamak için katkı alabilirler.
- Bir işyerinin veya şirket içindeki başka tesislerin engelli bireyler için uyarlanmaları Federal Çalışma, Sosyal İşler ve Tüketicinin Korunması Bakanlığı tarafından toplam maliyetin %50'sine (özel durumlarda bütün maliyet karşılanır) kadar ortak finanse edilebilir. Doğrudan işle bağlantılı özel ekipman %100'e kadar (ortak) finanse edilebilir.
- Engelli bireylerin istihdamını desteklemek ve teşvik etmek için bir girişim örneği, kamu istihdam hizmeti tarafından başlatılan "my chance – your advantage" ["Meine Chance - Ihr Nutzen"] (şansım – avantajınız) dır. Girişim hem işverenlerin hem de çalışanların engelli bireylerin istihdamı ile ilgili yasal arka planlar, şanslar ve fırsatlar, fonlama imkânları (engelli birey için ve şirket için) vs. konularındaki yasal arka planlar hakkında bilgi edinmelerini destekler. Platform aynı zamanda iyi uygulamalar ve Avusturya'daki işgücü piyasasının arka plan verileri hakkında da bilgi sağlar. Web sitesi (halen sadece Almanca olarak mevcut)  
<http://www.arbeitundbehinderung.at>

Önemli bağlantılar:

İş dünyasında fırsat eşitliği için genel ilkeler (Almanca):

[http://www.bundessozialamt.gv.at/basb/Behindertengleichstellung/In\\_der\\_Arbeitswelt](http://www.bundessozialamt.gv.at/basb/Behindertengleichstellung/In_der_Arbeitswelt)

İşverenler için mevzuata ve fakat aynı zamanda ortak finansman ve fonlama desteği seçeneklerine ilişkin bilgi (Almanca):

<http://www.bundessozialamt.gv.at/basb/UnternehmerInnen>