



*Univerzitetni rehabilitacijski inštitut*  
*Republike Slovenije - Soča*  
**RAZVOJNI CENTER ZA ZAPOSLOVNO REHABILITACIJO**

**STROKOVNE PODLAGE ZA PODELJEVANJE LETNIH NAGRAD  
DELODAJALCEM ZA DOBRO PRAKSO NA PODROČJU ZAPOSLOVANJA  
INVALIDOV**

---

mag. Aleksandra Tabaj  
Predstojnica Razvojnega centra  
za zaposlitveno rehabilitacijo

mag. Robert Cugelj  
Generalni direktor URI SOČA

Ljubljana, december 2012

Naročnik: **Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve,  
Direktorat za invalide, vojne veterane in žrtve vojnega nasilja**  
Kotnikova 28, 1000 Ljubljana

Izvajalec: **Univerzitetni rehabilitacijski inštitut Republike Slovenije –  
Soča, Razvojni center za zaposlitveno rehabilitacijo**  
Linhartova 51, 1000 Ljubljana

Naslov poročila: **Strokovne podlage za podeljevanje letnih nagrad delodajalcem  
za dobro prakso na področju zaposlovanja invalidov**

Vodja delovne skupine mag. Aleksandra Tabaj, URI SOČA - Razvojni center za  
zaposlitveno rehabilitacijo

Člani delovne skupine mag. Aleksandra Tabaj, URI-Soča  
Ines Golobič, Društvo študentov invalidov Slovenije  
Andreja Pintarič, Ozara storitveno in invalidsko podjetje d.o.o.  
mag. Lidija Bedenik, Ozara storitveno in invalidsko podjetje d.o.o.  
Karmen Šerc, Ozara storitveno in invalidsko podjetje d.o.o.  
mag. Miodrag Petrovič, Ozara storitveno in invalidsko podjetje  
d.o.o.  
mag. Barbara Plasonik, Ozara storitveno in invalidsko podjetje  
d.o.o.  
Nataša Rebernik, Ozara storitveno in invalidsko podjetje d.o.o.

Datum izdaje poročila: 14. 12. 2012

Izvodi: MDDSZ, Direktorat za invalide, vojne veterane in žrtve vojnega  
nasilja  
URI SOČA, Razvojni center za zaposlitveno rehabilitacijo, knjižnica,  
Spletna stran:  
[http://www.ir-  
rs.si/sl/Razvojni\\_center\\_za\\_zaposlitveno\\_rehabilitacijo/](http://www.ir-rs.si/sl/Razvojni_center_za_zaposlitveno_rehabilitacijo/)

Odgovorna oseba: mag. Robert Cugelj, Generalni direktor URI SOČA  
mag. Aleksandra Tabaj, predstojnica Razvojnega centra za  
zaposlitveno rehabilitacijo URI SOČA

## KAZALO

Uvodna izhodišča in cilji .....	4
Pregled primerov nagrajevanja dobrih praks pri zaposlovanju invalidov v Evropi in širše .....	5
Zbiranje in analiza pridobljenih podatkov .....	11
Povzetek ugotovitev .....	12
1. Kriteriji za nagrajevanje .....	12
2. Strokovne podlage za podeljevanje letnih nagrad delodajalcem za dobro prakso na področju zaposlovanja invalidov .....	14
Priloga: Nagrade v zaposlovanju invalidov .....	29

## UVODNA IZHODIŠČA IN CILJI

Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov v 76. členu določa letne nagrade za dobro prakso, ki jih razpiše Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve za podelitev nagrad delodajalcem za dobro prakso na področju zaposlovanja invalidov. Javni natečaj, v katerem so opredeljena merila za izbor, pripravi odbor, ki ga imenuje minister, pristojen za invalidsko varstvo.

Ministrstvo je med naloge Razvojnega centra v letu 2012 zapisalo pripravo strokovnih podlag in kriterijev/meril za podeljevanje nagrad delodajalcem za dobro prakso na področju zaposlovanja invalidov.

Za razvojno usmeritev na področju zaposlovanja invalidov je temeljni cilj, da stopnja brezposelnosti invalidov ne bi presegala stopnje brezposelnosti celotne populacije aktivnega prebivalstva in da je delež zaposlenih invalidov v strukturi delovno aktivnega prebivalstva približno enak deležu invalidov v prebivalstvu Slovenije. V ta namen bo treba posebno pozornost usmerjati v programe vlaganja v človeške vire in vseživljenjsko učenje s posebnim poudarkom na aktivnostih v socialnem okolju (dostopnost grajenega okolja in informacij in komunikacij; osveščanje, informiranje in usposabljanje delodajalcev; podpiranje socialnega partnerstva z invalidskimi organizacijami; itd).

Pri ocenjevanju in izbiri programov je temeljno načelo za izbor, da program temelji na uveljavljanju pravice do enakih možnosti, nadaljnjem priznavanju različnosti invalidov in hkratnem zagotavljanju pravice do enake obravnave na glede na spol, na področju usposabljanja in zaposlovanja ter enakih pogojev dela za vse.

Možna področja za vsebine razpisa vzpodbujanja zaposlovanja invalidov:

- Aktivni in preventivni ukrepi za brezposelne in neaktivne
- Kreiranje delovnih mest in podjetništvo
- Spodbujanje prilagodljivosti in mobilnosti na trgu dela
- Spodbujanje razvoja človeških virov in vseživljenjskega učenja
- Socialna ekonomija, zaščitno zaposlovanje, zaposlovanje v invalidskih podjetjih.

## **PREGLED PRIMEROV NAGRAJEVANJA DOBRIH PRAKS PRI ZAPOSLOVANJU INVALIDOV V EVROPI IN ŠIRŠE**

Za pregled primerov nagrajevanja dobrih praks pri zaposlovanju invalidov smo uporabili gradivo, ki je podalo pregled nagrad s kratkim opisom in spletno povezavo znotraj EU in izven EU. Pregled je razviden iz tabele 1 in 2.

**Tabela 1: Pregled primerov nagrajevanja dobrih praks pri zaposlovanju invalidov izven EU (vir: delovno gradivo URI Soča)**

	Država	Institucija	Naziv nagrade	Spletna povezava	Dostop (DA/NE)	Kriteriji dostopni	Odziv
6.	Avstralija	Australian Government	The Prime Minister's Employer of the Year Awards	<a href="http://jobaccess.gov.au/ServiceProviders/Assisting_job_seekers/Helping_job_seekers_find_a_job/Pages/employerswhosupportpeople.aspx">http://jobaccess.gov.au/ServiceProviders/Assisting_job_seekers/Helping_job_seekers_find_a_job/Pages/employerswhosupportpeople.aspx</a>	DA	NE	NE
7.	Avstralija	Diversity@Work	Diversity@Work Award	<a href="http://www.diversityatwork.com.au/">http://www.diversityatwork.com.au/</a>	DA	NE	NE
18.	Avstralija	Australian Sign Language Interpreters' Association	Aslia National Auslan Interpreter of the Year Award	<a href="http://aslia.com.au/index.php?option=com_content&amp;view=article&amp;id=171&amp;Itemid=153#categories">http://aslia.com.au/index.php?option=com_content&amp;view=article&amp;id=171&amp;Itemid=153#categories</a>	DA	NE	NE
19.	Indija	National Centre for Promotion of Employment for Disabled People (NCPEDP)	Shell Helen Keller Awards	<a href="http://www.dnis.org/helen_keller_awards2011.php">http://www.dnis.org/helen_keller_awards2011.php</a>	DA	NE	NE
20.	Indija	National Centre for Promotion of Employment for Disabled People (NCPEDP), MPHASIS	NCPEDP MPHASIS Universal Design Awards	<a href="http://dnis.org/awards.php">http://dnis.org/awards.php</a>	DA	DA	NE
21.	Indija	Government of India	National Award for the Empowerment of Persons with Disabilities	<a href="http://socialjustice.nic.in/pdf/naward2011.pdf">http://socialjustice.nic.in/pdf/naward2011.pdf</a>	DA	DA	/
1.	Texas, ZDA	The Governor's Committee on People with Disabilities	Lex Frieden Employment Awards	<a href="http://governor.state.tx.us/disabilities/awards/employment_awards/">http://governor.state.tx.us/disabilities/awards/employment_awards/</a>	DA	DA	DA
2.	Texas, ZDA	Accessibility Professionals Association/ The Governor's	APA/GCPD Accessibility Awards	<a href="http://governor.state.tx.us/disabilities/awards/apa_gcpd_accessibility_awards/">http://governor.state.tx.us/disabilities/awards/apa_gcpd_accessibility_awards/</a>	DA	DA	DA

		Committee		<a href="http://www.accessibilityprofessionals.org/">www.accessibilityprofessionals.org/</a>			
3.	ZDA	Careers & the disABLED Magazine	Careers & the disABLED Magazine Awards - Government employer of the year	<a href="http://www.eop.com/awards-CD-employers.php">http://www.eop.com/awards-CD-employers.php</a>	DA	NE	NE
4.	ZDA		Corporate employer of the year,	<a href="http://www.eop.com/awards-CD-employers.php">http://www.eop.com/awards-CD-employers.php</a>	DA	NE	/
5.	ZDA		Employee of the year	<a href="http://www.eop.com/awards-CD-employees.php">http://www.eop.com/awards-CD-employees.php</a>	DA	NE	/
8.	ZDA	Mayor's Committee for persons with disabilities	Employer of the Year (Small, Medium and Large categories)	<a href="http://www.raleighnc.gov/home/content/BwardsCommissions/Articles/MayorSCommitteeForPWD.html">http://www.raleighnc.gov/home/content/BwardsCommissions/Articles/MayorSCommitteeForPWD.html</a>	DA	NE	NE
9.	ZDA		Citizen Involvement Award	<a href="http://www.raleighnc.gov/home/content/BwardsCommissions/Articles/MayorSCommitteeForPWD.html">http://www.raleighnc.gov/home/content/BwardsCommissions/Articles/MayorSCommitteeForPWD.html</a>			
10.	ZDA		Lockhart Follin-Mace Advocacy Award	<a href="http://www.raleighnc.gov/home/content/BwardsCommissions/Articles/MayorSCommitteeForPWD.html">http://www.raleighnc.gov/home/content/BwardsCommissions/Articles/MayorSCommitteeForPWD.html</a>			
11.	ZDA		James E. Meekins Award for an individual with a disability	<a href="http://www.raleighnc.gov/home/content/BwardsCommissions/Articles/MayorSCommitteeForPWD.html">http://www.raleighnc.gov/home/content/BwardsCommissions/Articles/MayorSCommitteeForPWD.html</a>			
12.	ZDA		Excellence in Transportation	<a href="http://www.raleighnc.gov/home/content/BwardsCommissions/Articles/MayorSCommitteeForPWD.html">http://www.raleighnc.gov/home/content/BwardsCommissions/Articles/MayorSCommitteeForPWD.html</a>			
13.	ZDA		Excellence in Housing	<a href="http://www.raleighnc.gov/home/content/BwardsCommissions/Articles/MayorSCommitteeForPWD.html">http://www.raleighnc.gov/home/content/BwardsCommissions/Articles/MayorSCommitteeForPWD.html</a>			

				<a href="#">teeForPWD.html</a>			
14.	ZDA		Excellence in Recreation	<a href="http://www.raleighnc.gov/home/content/BboardsCommissions/Articles/MayorSCommitteeForPWD.html">http://www.raleighnc.gov/home/content/BboardsCommissions/Articles/MayorSCommitteeForPWD.html</a>			
15.	ZDA		Media Award (Television, Print, Radio categories)	<a href="http://www.raleighnc.gov/home/content/BboardsCommissions/Articles/MayorSCommitteeForPWD.html">http://www.raleighnc.gov/home/content/BboardsCommissions/Articles/MayorSCommitteeForPWD.html</a>			
16.	ZDA		Supervisor of the Year	<a href="http://www.raleighnc.gov/home/content/BboardsCommissions/Articles/MayorSCommitteeForPWD.html">http://www.raleighnc.gov/home/content/BboardsCommissions/Articles/MayorSCommitteeForPWD.html</a>			
17.	ZDA	DiversityInc	The DiversityInc Top 50 Companies	<a href="http://diversityinc.com/diversity-management/the-diversityinc-top-10-companies-for-people-with-disabilities-2/">http://diversityinc.com/diversity-management/the-diversityinc-top-10-companies-for-people-with-disabilities-2/</a>	DA	NE	/
22.	ZDA	OC Disability Awareness Council	THE "DAC" AWARDS FOR OUTSTANDING ACHIEVEMENT AND SERVICE	<a href="http://triangledac.org/">http://triangledac.org/</a>	DA	DA	DA



**Tabela 2: Pregled primerov nagrajevanja dobrih praks pri zaposlovanju invalidov znotraj EU (Vir: delovno gradivo URI Soča)**

	Država	Institucija	Naziv nagrade	Spletna povezava	Dostop (DA/NE)	Kriteriji dostopni	Odziv
1.	Avstrija	Bundessozialamt	Tirolerintegrationspreis	<a href="http://www.bundessozialamt.gv.at/basb/Neuigkeiten/Tiroler_Integrationspreis_2012">http://www.bundessozialamt.gv.at/basb/Neuigkeiten/Tiroler_Integrationspreis_2012</a> <a href="http://www.arbeitundbehinderung.at/de/news/2011/07/tirolerintegrationspreis.php">http://www.arbeitundbehinderung.at/de/news/2011/07/tirolerintegrationspreis.php</a>	DA	NE	NE
2.	Češka	Škoda Auto – primer dobre prakse	»Socially Worthwhile Project of the Year 2011« Award  »Employer without barriers« Award  »The best full responsibility enterprises« Award	<a href="http://www.skodaauto.com/en/about/info/news/news/Pages/2011_122_engagement-for-people-with-disabilities.aspx">http://www.skodaauto.com/en/about/info/news/news/Pages/2011_122_engagement-for-people-with-disabilities.aspx</a>  <a href="http://www.skoda-auto.com/en/about/info/news/Pages/NewsList.aspx">http://www.skoda-auto.com/en/about/info/news/Pages/NewsList.aspx</a>	DA	NE	/
3.	Evropa	European Alliance on Skills for Employability	Skills for Employability Award	<a href="http://www.employabilityalliance.eu/news2.php?id=17">http://www.employabilityalliance.eu/news2.php?id=17</a>	DA	DA	NE
4.	Hrvaška	Ured za ljudska prava Vlade Republike Hrvatske	Ključna razlika  Poslodavac godine za osobe s invaliditetom	<a href="http://www.moj-posao.net/kljucnarazlika/About/">http://www.moj-posao.net/kljucnarazlika/About/</a>	DA	DA	DA
5.	Irska	A Kanchi Initiative	O2 Ability Awards	<a href="http://theabilityawards.com/about">http://theabilityawards.com/about</a>	DA	NE	DA
6.	Irska	GTI Ireland	The Gradireland Graduate	<a href="http://www-03.ibm.com/employment/us/diverse/award">http://www-03.ibm.com/employment/us/diverse/award</a>	DA	NE	NE

			Recruitment Awards	<a href="#">s.shtml#pwd</a> <a href="http://gradireland.com/events/55725?tab=home#tabs-start">http://gradireland.com/events/55725?tab=home#tabs-start</a>			
7.	Italija	Italian Government	Vita Vera Enzo Cassera	<a href="http://www-03.ibm.com/employment/us/diverse/awards.shtml#pwd">http://www-03.ibm.com/employment/us/diverse/awards.shtml#pwd</a>	DA	NE	NE
8.	Madžarska	Szövetség a Társadalomtudatos Munkahelyekért	Pályázati felhívás	<a href="http://www.tarsadalomtudatos.hu/palyazati-felhivas/palyazati-felhivas/9/">http://www.tarsadalomtudatos.hu/palyazati-felhivas/palyazati-felhivas/9/</a>	DA	DA	DA
9.	Nemčija	UnternehmensForum	Inklusionpreis	<a href="http://www.unternehmensforum.org/">http://www.unternehmensforum.org/</a>	DA	Čakamo odgovor	Čakamo odgovor
10.	Španija	Los Premios Fundacion Randstad	Los Premios Fundacion Randstad Awards	<a href="http://www.randstad.es/content/aboutrandstad/fundacion/premios-accion-social/">http://www.randstad.es/content/aboutrandstad/fundacion/premios-accion-social/</a>	NE (samo španski jezik)	/	NE

## ZBIRANJE IN ANALIZA PRIDOBLENIH PODATKOV

Zbiranje podatkov je potekalo:

- s pomočjo prejetega delovnega gradiva (vir: URI Soča),
- s spletno raziskavo po ključnih besedah (www.google.com),
- z e-dopisom na zbrane elektronske naslove razpisovalcev nagrad ali nagrajencev (97 kontaktov),
- z uporabo osebnih kontaktov projektnih in poslovnih partnerjev doma in v tujini (12 kontaktov).

Raziskava je bila izvedena na primerih iz sledečih držav:

- ZDA,
- Kanada,
- Avstralija,
- Indija,
- Avstrija,
- Nemčija,
- Italija,
- Češka,
- Poljska,
- Velika Britanija,
- Irska,
- Španija,
- Nagrade na nivoju organizacij, ki delujejo na ravni EU (npr. CEFEC itd.).

Po poglobljenem pregledu smo se lahko naslonili predvsem na dobre prakse v sledečih državah:

- ZDA (Texas),
- Indija,
- Evropske organizacije,
- Avstrija.

Izmed pregledanih spletnih strani in kontaktiranih organizacij so se za opredelitev strokovnih podlag najbolj uporabne izkazale sledeče nagrade:

- Social Firms Europe CEFEC Award (Social Firms Europe CEFEC, EU),
- Skills for Employability Awards (European Alliance on Skills for Employability, EU),
- Access City Award (European Commission, EU),
- Tiroler Integrationspreis (Bundessozialamt Mit Seinen Neun Landesstellen, AT),
- NCPEDP MPHASIS Universal Design Awards (National Centre for Promotion of Employment for Disabled People, India),
- National Award for the Empowerment of Persons with Disabilities (Government of India, India),
- Lex Frieden Employment Awards (The Governor's Committee on People with Disabilities, Texas, ZDA) in

- APA/GCPD Accessibility Awards (Accessibility Professionals Association & The Governor's Committee on People with Disabilities, Texas, ZDA).

## **POVZETEK UGOTOVITEV**

Pregled ter analiza zbranih podatkov na področju nagrajevanja dobrih praks pri zaposlovanju invalidov v Evropski Uniji in izven (Azija, Avstralija in Združene države Amerike) kažeta na nekatere skupne imenovalce v sledečih kategorijah:

- pristopni pogoji k razpisu/povabilu,
- načini in postopki izbora za dodelitev nagrade,
- kriteriji za ocenjevanje upravičenosti nagrade.

## **1. Kriteriji za nagrajevanje**

### **1.1. Pristopni pogoji**

Večina razpisovalcev nagrad za dobre prakse na področju zaposlovanja invalidov opredeljuje osnovne pristopne pogoje, ki jih morajo izpolnjevati prijavitelji, da bi sploh lahko prešli v fazo ocenjevanja. Ti pristopni pogoji predstavljajo **IZLOČITVENE KRITERIJE**. Večinoma se nanašajo na:

- Lastništvo:
  - javno,
  - zasebno,
- pravno obliko:
  - npr. NVO, MSP, vladni organ, zavod, izobraževalni ali raziskovalni inštitut/center, agencija ipd.
- velikost organizacije/podjetja IN/ALI število zaposlenih:
  - npr. veliko podjetje – več kot 250 (500) zaposlenih, srednje veliko podjetje od 50 do 250 (ali 25 do 500) zaposlenih, majhno podjetje 10 do 50 (pod 25) zaposlenih, mikro podjetje - do 10 zaposlenih,
- število zaposlenih invalidov:
  - npr. vsaj 30%.

### **1.2. Oblike, načini in metodologije v postopku izbora**

- Oblika postopka izbora:
  - javno povabilo,
  - razpis,
  - pobuda tretje osebe/organizacije.
- Ocenjevalna komisija:
  - velikost komisije od 2 do 10 oseb,
  - sestava: strokovnjaki, predstavniki strokovnih organizacij, predstavniki organov, odločanja, predstavniki invalidov.
- Izvedba postopka izbora:
  - zbiranje prijav/predlogov,
  - izločitveni postopek,

- ocenjevalni postopek,
- obveščanje o izboru,
- javna podelitev nagrade.

### **1.3. Kriteriji za ocenjevanje**

Med zbranimi podatki lahko najpomembnejše definirane KRITERIJE ZA OCENJEVANJE IN IZBOR opredelimo po kategorijah, in sicer:

- Zaposleni invalidi:
  - delež zaposlenih invalidov v organizaciji,
  - ustvarjanje novih in ohranjanje starih delovnih mest za invalide,
  - nove zaposlitve invalidov in rast števila zaposlenih invalidov v preteklem obdobju,
  - enakovredno plačilo invalidom za opravljeno delo,
  - višina subvencije v razmerju do prihodka na zaposlenega invalida,
  - višina prihodka na zaposlenega (invalida),
  - delež stroškov na zaposlenega (invalida),
  - enake možnosti pri vključevanju invalidov v delovno okolje in priložnosti za osebni karierni razvoj,
  - spremembe v delovni organizaciji (npr. gradbene, organizacijske in druge prilagoditve za invalide),
  - izobraževanje mladih invalidov v organizaciji,
  - izobraževanje za prekvalifikacije invalidov po nastopu invalidnosti z namenom, ohranitve delovnega mesta.
- Fizična dostopnost:
  - arhitektonska dostopnost objekta,
  - informacijsko-komunikacijske prilagoditve,
  - prilagoditve delovnega mesta,
  - zagotavljanje prilagojenega transporta.
- Psihosocialna dostopnost:
  - fleksibilnost v zagotavljanju delovnih mest invalidom,
  - enake pravice, dolžnosti in delovni pogoji za vse zaposlene,
  - delovna klima in odnos delovnega okolja do invalida.
- Storitvena dostopnost:
  - enake možnosti pri dostopu do storitev za stranke z invalidnostjo.
- Družbeni vpliv:
  - sodelovanje z invalidskimi in drugimi organizacijami,
  - osveščanje o delovnih in drugih zmožnosti invalidov ter njihovih enakih možnosti pri vključevanju v družbo,
  - vključenost v dogodke, akcije, pobude družbenega okolja,
  - prejete nagrade, pohvale s področja zaposlovanja invalidov v preteklem obdobju, (npr. 5 let).
- Inovativnosti in originalnost pri zagotavljanju enakih možnosti (subjektiven kriterij):
  - inovativni projekti z dodano vrednostjo na področju zaposlovanja invalidov.

## **2. STROKOVNE PODLAGE ZA PODELJEVANJE LETNIH NAGRAD DELODAJALCEM ZA DOBRO PRAKSO NA PODROČJU ZAPOSLOVANJA INVALIDOV**

### **2.1. Opredelitev pristojnosti:**

- razpis objavlja ministrstvo, pristojno za invalidsko varstvo.

### **2.2. Potek podeljevanja nagrad:**

- podeljevanje je možno izvesti, kot je predvideno v ZZRZI, enkrat letno,
- kot alternativo bi izpostavili podelitev certifikata (kot samostojni certifikat ali pa v okviru konteksta certifikata kakovosti EQUASS, ISO...), ki bi se preverjal in potrjeval vsako drugo leto,
- ob razpoložljivih finančnih sredstvih bi potrditev bila lahko tudi finančno ovrednotena (na ta način bi motivirali delodajalce, da redno spremljajo učinke zaposlovanja invalidov),
- v kolikor je razpisovalec resorno ministrstvo, je smiselno, da je ministrstvo tudi podeljevalec nagrad in sicer na ravni države.

### **2.3. Postopek objave razpisa, prijave in izbire kandidatov:**

- razpis objavlja ministrstvo, pristojno za invalidsko varstvo, enkrat letno
- vsebino razpisa pripravijo strokovni delavci v okviru komisije pristojnega ministrstva in/ali strokovni delavci oz. pripravljavci podlag za prijavo razpisa,
- razpis se objavi v uradnem listu in spletni strani pristojnega ministrstva in/ali Sklada RS za vzpodbujanje zaposlovanja invalidov (oz. sklada, ki je pristojen),
- na razpis se prijavljajo delodajalci sami, ne glede na status (mikro, malo, veliko, srednje, profitno, neprofitno, družbena lastnina, zasebna last, javno-zasebno partnerstvo, ipdb)
- prijava je lahko podprta z mnenji, pismi podpore deležnikov, kot npr. invalidskih organizacij, lokalne skupnosti, itd.
- merila ocenjevanja so za vse delodajalce enaka, razlike nastopijo pri opredeljevanju:
  - o minimalnega števila točk, npr.: manjši delodajalci-100 točk, veliki delodajalci-300 točk, itd.
  - o vstopnih pogojev:
    - za ZC veljajo zakonsko opredeljeni pogoji minimalnega števila zaposlenih strokovnih delavcev in sodelavcev ter invalidov na zaščitenih delovnih mestih; šele zaposlovanje invalidov nad temi okviri je podvrženo ocenjevanju,
    - za IP veljajo zakonsko opredeljeni pogoji minimalno 40 % kvote zaposlovanja invalidov glede na skupno število vseh zaposlenih in delodajalci nad tem vstopnim pragom lahko kandidirajo,
    - za delodajalce, zavezance kvotnega sistema za zaposlovanje invalidov, velja, da se šteje v ocenjevanje zaposlovanje nad obveznostjo,
    - pogodba o poslovnem sodelovanju z namero nadomestnega izpolnjevanje kvote se šteje kot zaposlitev invalida, tudi v primerih preseganja kvote,
    - za manjše delodajalce, ki niso zavezanci za izpolnjevanje kvote za zaposlovanje invalidov, se šteje vsaka zaposlitev invalidov,

- za investiranje v zaposlovanje invalidov se štejejo zneski, ki presegajo odstopljena sredstva,
- ob subvencioniranem zaposlovanju, to obdobje ne zapade v ocenjevanje,
- pri ocenjevanju se štejejo samo nove zaposlitve invalidov, realizirane v minulem letu oz. v primeru certifikatnega potrjevanja v preteklih dveh letih
- za invalide, pri katerih je invalidnost nastala v minulem letu oz. v preteklih dveh letih, bi se upoštevalo naslednje kriterije, ki presegajo zakonske obveznosti:
  - aktivnosti za ohranitev zaposlitve,
  - možnosti prezaposlitve pri delodajalcu na ustreznjšo delovno mesto,
  - karierno napredovanje v primerih že obstoječih zaposlitev,
  - odpuščanja invalidov kot kriterij za odvzem točk
- kriteriji naj izključijo s strani države financirane prilagoditve oz. pravice (npr. v okviru pokojninsko invalidskega zavarovanja, ker je to določba, ki velja za vse delodajalce),
- prav tako naj bo kriterij za selekcijo nelikvidnost delodajalca, postopki stečaja, oz. kršitve delovnopravne zakonodaje.

#### **2.4. Sestava komisije za obravnavo vlog:**

- predlagamo, da komisijo sestavljajo predstavniki ministrstva, pristojnega za invalidsko varstvo, ZRSZ, ZPIZ-a, SVZI in kot predstavnik delodajalcev (Združenje delodajalcev Slovenije, Gospodarska zbornica Slovenije, Obrtna zbornica Slovenije ...) in/ali predstavnikov oblikovalcev strokovnih podlag; menimo, da bi bil v sestavi komisije zaželen predstavnik delojemalcev (predstavnik delovnih invalidov Slovenije, ipd.)

#### **2.5. Pristop k oblikovanju meril/kriterijev in vzpostavitvi točkovnega sistema:**

- pri oblikovanju meril in točkovnega sistema smo težili k zajetju kriterijev, ki gravitirajo na osnovnih desetih načelih/priporočilih standarda kakovosti EQUASS-a in vsebinah Kodeksa o ravnanju z invalidnostjo na delovnem mestu; ta načela so tista, ki posredno ali neposredno krojijo politiko zaposlovanja invalidov (temeljijo na inovativnih pristopih vodenja, zaposlovanja, izobraževanja, nenehnega izboljševanja, usmerjenosti v osebo, itd.)

#### **2.6. Podlage:**

- a) Kodeks o ravnanju z invalidnostjo na delovnem mestu,
- b) Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov,
- c) Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1, Ur. l. RS, št. 43/11),
- d) certifikat – Družini prijazno podjetje,
- e) projekt-Čili in zdravi,
- f) Zakon o varnosti in zdravju pri delu,
- g) dokumentacija primerov dobre prakse iz tujine.

**2.7. Merila, kriteriji in točkovanje:**

SPLOŠNI PODATKI ORGANIZACIJE/ PODJETJA			
Naziv organizacije/ podjetja			
Status organizacije (obkroži)	a) d.d. b) d.o.o. c) d.n.o. d) s.p. e) zavod f) društvo g) drugo:	a) profitno b) neprofitno	a) zasebno b) družbeno c) javno-zasebno partnerstvo d) drugo:
Velikost organizacije	a) mikro b) malo c) srednje d) veliko		
Število zaposlenih oseb:			
Število zaposlenih invalidov:			
Delež / (%) zaposlenih invalidov			
Zavezanost organizacije h kvotnemu sistemu	a) DA b) NE		
Obveza/ število zaposlenih invalidov na podlagi kvotnega sistema:	Dosežen ___ % zaposlenih invalidov na 31.12. v preteklem letu		
Način izpolnjevanja obveze kvotnega sistema	a) Zaposlovanje invalidov b) Pogodba o poslovnem sodelovanju za nadomestno izpolnitev kvote c) Plačevanje prispevka za vzpodbujanje zaposlovanja		



		invalidov		
1. SPLOŠNI POKAZATELJI DELODAJALCA				
Zap. št.	Vsebina vprašanja	Obrazložitev za vzpostavitev kriterija	Ocenjevanje kriterija	Opomba
1.1.	Uspešnost poslovanja v zadnjem tri letnem obdobju	a) Pozitivno/ negativno, zadnje leto poslovanja b) Pozitivno/ negativno, preteklo leto poslovanja c) Pozitivno/ negativno, predpreteklo leto poslovanja	do + 30 oziroma do - 30 točk	- po 10 točk v plus oziroma v minus po posameznem obdobju
1.2.	Finančni pokazatelji zadnjega poslovnega leta	a) Prihodki: b) Odhodki: c) Višina odstopljenih sredstev:	Do 15 točk	- Glede na % uspešnost profitnih mikro, malih, srednjih in velikih organizacij ter % uspešnosti neprofitnih organizacij
1.3.	Finančni pokazatelji preteklega poslovnega leta	a) Prihodki: b) Odhodki: c) Višina odstopljenih sredstev:	Do 15 točk	
1.4.	Finančni pokazatelji predpreteklega poslovnega leta	a) Prihodki: _____ b) Odhodki: _____ c) Višina odstopljenih sredstev: _____	Do 15 točk	
1.5.	Ali je v zadnjem tri letnem obdobju bila izvedena delitev dobička	a) Znesek: _____; _____% zadnjega leta b) Znesek: _____; _____% preteklega leta c) Znesek: _____; _____% predpreteklega leta  (% od neto dobička)	do 30 točk	- Do 10 točk za vsako posamezno leto - Razvrstitev organizacij po velikosti in profitnosti - 0 točk dobi organizacija z najnižjim procentom/ zneskom - 10 točk dobi organizacija z najvišjim procentom/ zneskom - Ostala delitev točk z

				vmesno primerjavo
1.6.	Ali so v zadnjem tri letnem obdobju, bili deležni delitve dobička tudi invalidi	<p>a) Znesek:_____; _____%; število invalidov zadnjega leta</p> <p>b) Znesek:_____; _____%; število invalidov preteklega leta</p> <p>c) Znesek:_____; _____%; število invalidov predpreteklega leta</p> <p>(% od skupne vsote delitve dobička)</p>	do 30 točk	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Do 10 točk za vsako posamezno leto</li> <li>- Razvrstitev organizacij po velikosti in profitnosti</li> <li>- 0 točk dobi organizacija z najnižjim procentom/ zneskom/ št. invalidov</li> <li>- 10 točk dobi organizacija z najvišjim procentom/ zneskom/ št. invalidov</li> <li>- ostala delitev točk z vmesno primerjavo</li> </ul>
1.7.	Ali je v zadnjem tri letnem obdobju bila realizirana nagrada/ finančna stimulacija k plači zaposlenim osebam za uspešno delo	<p>a) Skupni znesek finančne nagrade zadnjega leta: _____</p> <p>b) Skupni znesek finančne nagrade preteklega leta: _____</p> <p>c) Skupni znesek finančne nagrade predpreteklega leta: _____</p>	do 30 točk	<ul style="list-style-type: none"> <li>- do 10 točk za vsako posamezno obdobje</li> <li>- ne izplačevanje nagrad oz. najnižji znesek izplačila je ovrednoten z 0 točk, in najvišji znesek je ovrednoten z 10 točk</li> </ul>
1.8.	Ali so pri izplačilu nagrade/ finančne stimulacije k plači, bili vključeni tudi invalidi, za uspešno opravljeno delo	<p>a) Skupni znesek:_____; število invalidov: _____ in _____% nagrade zadnjega leta</p> <p>b) Skupni znesek:_____; število invalidov:</p>	do 60 točk	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Do 20 točk za vsako obdobje</li> <li>- Upošteva se število invalidov, povprečna višina nagrade in %</li> </ul>

		<p>_____ in _____% nagrade preteklega leta</p> <p>c) Skupni znesek: _____; število invalidov: _____ in _____% nagrade predpreteklega leta</p> <p>(% od celotnega zneska nagrad)</p>		<p>od skupnega zneska nagrad vseh zaposlenih za posamezno obdobje</p> <p>- ne izplačilo nagrad oz. najnižji znesek/ % je ovrednoten z 0 točk, in najvišji znesek/ % je ovrednoten z 20 točk</p>
<b>2. STRATEGIJA RAVNANJA Z INVALIDNOSTJO</b>				
2.1.	Ali ima delodajalec izdelano strategijo ravnanja z invalidnostjo na delovnem mestu	<p>a) strategija kot samostojni dokument in/ali</p> <p>b) strategija zajeta v viziji, poslanstvu, letnem načrtu in/ali poslovniku kakovosti organizacije/delodajalca</p>	do 10 točk	- Transparentnost strategije
2.2.	Ali strategija vsebuje ukrepe:	<p>a) kadrovanja invalidov,</p> <p>b) enakih možnosti zaposlenih,</p> <p>c) ohranitev zaposlitev delavcev, ki so postali invalidi</p>	do 15 točk	<p>- Za vsak ukrep od ene do 5 točk, če so ukrepi opredeljeni in dokumentirani;</p> <p>- pri tem se upošteva še kvaliteta posameznega ukrepa</p>
2.3.	Ali je strategija povezana s politiko izboljševanja varnosti in zdravja na delovnem mestu:	<p>a) povezava z aktualno zakonodajo</p> <p>b) analiza tveganja prilagoditev delovnega mesta</p> <p>c) postopki napotovanja, zdravljenja in rehabilitacije tistih delavcev, ki so postali invalidi v času</p>	do 20 točk	<p>- Za vsak ukrep od ene do 5 točk, če so ukrepi opredeljeni in dokumentirani;</p> <p>- pri tem se upošteva še kvaliteta posameznega ukrepa</p>

		zaposlitve d) vzpodbujanje, vključevanje in spremljanje novo zaposlenih invalidov		
2.4.	Ali strategija, v povezavi z ZVZD-1, vsebuje ukrepe:	a) preprečevanja, odpravljanja in obvladovanja primerov nasilja, trpinčenja, nadlegovanja in drugih oblik psihosocialnega tveganja na delovnem mestu, b) načrtovanja promocije zdravja na delovnem mestu	do 10 točk	- za vsak ukrep do 5 točk, če so ukrepi - opredeljeni - uporabni
2.5.	Ali je strategija v skladu z nacionalno politiko in zakonodajo	a) vključevanje načela enakih možnosti in integracije	10 točk	- transparentnost
2.6.	Ali strategija predvideva oblikovanje novih delovnih programov	a) v sodelovanju s predstavniki delavcev in/ali s sodelavci b) s posameznimi zaposlenimi invalidi	do 10 točk	- po 5 točk za posamezni ukrep - ob upoštevanju kvalitete ukrepa
2.7.	Ali je v strategiji opredeljena zaupnost podatkov	a) zbiranje, shranjevanje in zagotavljanje podatkov o zmanjšani zmožnosti ali okvari zdravstvenega stanja invalida b) soglasje invalida o zbiranju shranjevanju in morebitnem posredovanju osebnih podatkov	do 10 točk	- po 5 točk za posamezni ukrep - ob upoštevanju kvalitete ukrepa
2.8.	Ali so vsa delovna mesta pri delodajalcu primerna za enakovredno zaposlovanje invalidov?	a) da b) ne	do 10 točk	- 10 točk v primeru pritrdilnega odgovora

3. ZAPOSLOVANJE/ KADROVANJE INVALIDOV				
3.1.	Ali je opredeljena politika zaposlovanja invalidov	a) kot samostojni dokument b) zajeto v ostalih dokumentih organizacije	10 točk	- Transparentnost politike zaposlovanja
3.2.	Število novo zaposlenih invalidov	a) ____; ____% zadnjega leta b) ____; ____% preteklega leta c) ____; ____% predpreteklega leta  (%, primerjava s številom zaposlenih invalidov predhodnega leta)	Od 0 točk naprej	- po 5 točk za vsako novo zaposlitev invalida - točkuje se vsako obdobje posebej - kot nova zaposlitev, se šteje zaposlitev brez subvencije - še podaljšanje zaposlitve po preteku subvencije se šteje za novo zaposlitev
3.3.	Pridobljena subvencija ob zaposlitvi invalida	a) število subvencij ____ in višina subvencij ____ zadnjega leta b) število subvencij ____ in višina subvencij ____ preteklega leta c) število subvencij ____ in število subvencij ____ predpreteklega leta	0 točk	- podatek se uporablja za primerjavo z drugimi podatki
3.4.	Število prekinitev delovnega razmerja z invalidnom iz razlogov na strani delodajalca	a) ____; ____% zadnjega leta b) ____; ____% preteklega leta c) ____; ____% predpreteklega leta	Opredelitev minus (-) točk	- po -5 točk za vsako prekinitev - točkuje se vsako obdobje posebej

		(%, primerjava s številom zaposlenih invalidov predhodnega leta)		
3.5.	Ali je pri zaposlovanju invalidov upoštevano	a) načelo nediskriminacije b) enakih možnosti	do 20 točk	- razvidno iz objav - razvidno v realiziranih zaposlitvah
3.6.	Ali so razgovori za izbor kandidatov za zaposlitev prilagojeni invalidom kot iskalcem zaposlitve	a) zagotovljena merila, smernice, tolmač znakovnega jezika, prisotnost zagovornika ipd. b) zagotovitev posebnih potreb ali prilagoditev c) upoštevanje različnih potreb in razlogov invalidov kot iskalcev zaposlitve	do 15 točk	- ali so kriteriji opredeljeni v dokumentih delodajalca - kvaliteta kriterijev - izvajanje kriterijev v praksi (razgovor z novo zaposlenimi invalidi)
3.7.	Ali so opredeljeni postopki uvajanja invalidov v delo v primeru zaposlitve invalida	a) seznanitev z organizacijsko strukturo organizacije na enak način kot za neinvalidne b) seznanitev z akti, predpisi organizacije c) seznanitev z delovnim mestom, navodili za delo d) seznanitev z vzdrževanjem delovnega mesta, strojev, orodij, pripomočkov in širšega delovnega okolja	do 20 točk	- ali so kriteriji opredeljeni v dokumentih delodajalca - kvaliteta kriterijev - izvajanje kriterijev v praksi (razgovor z novo zaposlenimi invalidi)
3.8.	Ali delodajalec zagotavlja prilagoditve invalidu, če je to potrebno	a) prilagoditev dostopa do delovnega mesta b) zagotovitev neoviranega gibanja, dostopa in uporabe sanitarij c) prilagoditev delovnega mesta, orodij in	do 25 točk	- ali so postopki opredeljeni v dokumentih delodajalca - kvaliteta opredeljenih postopkov - izvajanje prilagoditev v

		<p>priporočkov</p> <p>d) prilagoditev delovnega časa</p> <p>e) zagotovljena prisotnost, spremljava, pomoč in svetovanje mentorja, strokovnega sodelavca/delavca</p>		<p>praksi</p> <p>- kvaliteta izvedenih prilagoditev (razgovor z novo zaposlenimi invalidi)</p>
3.9.	Investicija v razvoj novih delovnih mest, prostorov, opreme, strojev, prilagoditev in drugo	<p>a) višina zneska ____; ____% zadnjega leta</p> <p>b) višina zneska ____; ____% preteklega leta</p> <p>c) višina zneska ____; ____% predpreteklega leta</p> <p>(%, primerjava s stroki, odhodki organizacije)</p>	do 30 točk	<p>- do 10 točk za vsako obdobje posebej</p> <p>- odstopljena sredstva in subvencijo plač je potrebno odšteti od zneska investicije</p> <p>- ne investiranje oz. najnižji znesek/ % je ovrednoten z 0 točk, in najvišji znesek/ % je ovrednoten z 10 točkami</p>
3.10.	Ali organizacija v zadnjem tri letnem obdobju zagotavlja enakovredno plačilo za opravljeno delo	<p>a) zadnjega leta</p> <p>b) preteklega leta</p> <p>c) predpreteklega leta</p>	do 30 točk	<p>- do 10 točk za vsako obdobje</p> <p>- primerjava pogodb o zaposlitvi</p> <p>- primerjava plačilnih list invalidov in neinvalidov, zaposlenih na enakih delovnih mestih</p>
3.11.	Ali so invalidi v zadnjem tri letnem obdobju bili deležni pohval in priznanj za odgovoren pristop k delu in korekten odnos do sodelavcev in delovnega okolja	<p>a) število pohval: ____ in ____% zadnjega leta</p> <p>b) število pohval: ____ in ____% preteklega leta</p> <p>c) število pohval: ____ in ____% predpreteklega leta</p>	do 30 točk	<p>- do 10 točk za vsako obdobje</p> <p>- dokazilo, dokument o realizaciji</p>

		(%, primerjava z vsem realiziranimi pohvalami in priznanji v določenem obdobju)		
3.12.	Ali so invalidi zaposleni na delovnih mestih z višjo in visoko stopnjo odgovornosti/zahtevnosti delovnega mesta?	a) da: štrevilo: _____; _____% b) ne	5 točk po osebi	- po 5 točk na posamezno osebo, zaposleno na predmetni stopnji odgovornosti in zahtevnosti
<b>4. USPOSABLJANJE/ IZOBRAŽEVANJE</b>				
4.1.	Ali delodajalec zagotavlja izobraževanje/usposabljanje strokovnih/podpornih delavcev za delo z zaposlenimi invalidi	a) letni načrt izobraževanja/usposabljanja b) _____% izvedbe zadnjega leta c) _____% izvedbe preteklega leta d) _____% izvedbe predpreteklega leta e) ne	do 15 točk	- ali je načrtovanje dokumentirano, izvedeno
4.2.	Višina porabljenih finančnih sredstev za potrebe usposabljanja strokovnih/podpornih delavcev za delo z zaposlenimi invalidi	a) znesek sredstev za izvedbo usposabljanja zadnjega leta _____ - b) znesek sredstev za izvedbo usposabljanja preteklega leta _____ c) znesek sredstev za izvedbo usposabljanja predpreteklega leta _____	do 30 točk	- do deset točk za vsako obdobje posebej - sredstva pridobljena s strani koncesije za potrebe obveznega usposabljanja strokovnih delavcev/sodelavcev, je potrebno odšteti od skupnega zneska financiranja - ne investiranje



				oz. najnižji znesek/ % je ovrednoten z 0 točk, in najvišji znesek/ % je ovrednoten z 10 točkami
4.3.	Ali delodajalec zagotavlja enakopravno sodelovanje invalidov v programu izobraževanja/usposabljanja	a) letni načrt izobraževanja/usposabljanja b) ne	do 10 točk	- razvidno iz dokumentacije načrtovanja in realizacije usposabljanja
4.4.	Višina porabljenih finančnih sredstev namenjena izobraževanju/usposabljanju invalidov	a) Znesek ___ in ___% izvedbe zadnjega leta b) Znesek ___ in ___% izvedbe preteklega leta c) Znesek ___ in ___% izvedbe predpreteklega leta (% od skupnega zneska usposabljanja)	do 30 točk	- do deset točk za vsako obdobje posebej - sredstva pridobljena s strani koncesije za potrebe obveznega usposabljanja strokovnih (invalidnih) delavcev/sodelavcev, je potrebno odšteti od skupnega zneska financiranja - ne investiranje oz. najnižji znesek/ % je ovrednoten z 0 točk, in najvišji znesek/ % je ovrednoten z 10 točkami
<b>5. OHRANJANJE ZAPOSLOTITVE</b>				
5.1.	Ali ima delodajalec predvidene ukrepe za ohranitev zaposlitve delavca po nastali	a) usmeritev v ocenjevalne, rehabilitacijske programe b) prilagoditev	do 25 točk	- dokumentiranost ukrepov - kvaliteta ukrepov: upoštevanje

	invalidnosti v času zaposlitve (posledica invalidnosti iz dela na delovnem mestu in/ali izven delovne organizacije)	delovnega mesta glede na obstoječe delovne zmožnosti in sposobnosti invalida c) prezaposlitev na novo delovno mesto, ustrezno njegovim sposobnostim in zmožnostim d) usposabljanje za pridobitev spretnosti, znanj, delovnih navad in drugo za ohranitev zaposlitve e) pomoč pri iskanju novega delovnega mesta pri drugem delodajalcu, v kolikor sam nima ustreznega delovnega mesta		poklicnih interesov invalida, vrsta invalidnosti, zmožnosti, sposobnosti in drugo
5.2.	Ali je v času zaposlitve prišlo do invalidnosti delavca na delovnem mestu	a) Število dogodkov invalidnosti zadnjega leta: _____ b) Število dogodkov invalidnosti preteklega leta: _____ c) Število dogodkov invalidnosti predpreteklega leta: _____ d) ne	ocenjevanje z minus točkami	- ocenjuje se vsako obdobje posebej - vsako nastalo invalidnost se oceni z minus 10 točk (-10 točk)
5.3.	Ali so v zadnjem tri letnem obdobju bili izvedeni ukrepi za ohranitev zaposlitve po nastali invalidnosti v času zaposlitve	a) Število ukrepov _____ in vrsta ukrepov zadnjega leta: _____ b) Število ukrepov _____ in vrsta ukrepov preteklega leta: _____ c) Število ukrepov _____ in vrsta ukrepov predpreteklega leta: _____	do 75 točk	- ocenjuje se vsako obdobje posebej - vsak izveden ukrep v posameznem obdobju se dodeli 5 točk - upoštevanje poklicnih interesov invalida
5.4.	Ali je v zadnjem tri letnem obdobju prišlo do prekinitve delovnega razmerja zaradi nastale invalidnosti v času	a) Število prekinitve zadnjega leta: _____ b) Število prekinitve preteklega leta: _____	ocenjevanje z minus točkami	- ocenjuje se vsako obdobje posebej - za vsako prekinitve

	zaposlitve	c) _____ Število prekinitev predpreteklega leta: _____		delovnega razmerja se dodeli minus dvajset točk (- 20 točk)
<b>6. DRUŽBENI VPLIV</b>				
6.1.	Sodelovanje organizacije z invalidskimi in drugimi organizacijami, ki se nanašajo na invalide	a) Število organizacij: _____	do 10 točk	- Dokazila: pismo podpore, razgovor s predstavnikom ...
6.2.	Izvajanje ukrepov osveščanja o delovnih in drugih možnostih invalidov ter njihovih enakih možnostih pri vključevanju v družbo v zadnjem tri letnem obdobju	a) Število ukrepov: ___ in ___% zadnjega leta b) Število ukrepov: ___ in ___% preteklega leta c) Število ukrepov: ___ in ___% predpreteklega leta  (%, primerjava s preteklim obdobjem)	do 30 točk	- Do 10 točk za posamezno obdobje - Dokazila o izvedbi posameznih ukrepov - Sledljivost napredek
6.3.	Vključevanje v dogodke, akcije, pobude družbenega okolja v zadnjem tri letnem obdobju	a) Število vključitev: ___ in ___% zadnjega leta b) Število vključitev: ___ in ___% preteklega leta c) Število vključitev: ___ in ___% predpreteklega leta  (%, primerjava s preteklim obdobjem)	do 30 točk	- Do 10 točk za posamezno obdobje - Dokazila o izvedbi posameznih vključitev - Sledljivost napredek
<b>7. INOVATIVNOST</b>				
7.1.	Sodelovanje organizacije, v zadnjem tri letnem	a) Število projektov: ___ b) Število programov	do 30 točk	-

	obdobju, pri projektih z dodano vrednostjo na področju razvoja novih delovnih programov, programov usposabljanja in zaposlovanja invalidov	usposabljanja:____ c) Drugi rezultati projektov:		
7.2.	Aktivno sodelovanje invalidov, v zadnjem tri letnem obdobju, pri projektih z dodano vrednostjo na področju razvoja novih delovnih programov, programov usposabljanja in zaposlovanja invalidov	a) Število vključenih (zaposlenih) invalidov:____	do 30 točk	-

## **PRILOGA: NAGRADE V ZAPOSLOVANJU INVALIDOV**

### **NAGRADE IZVEN EU**

#### **NAGRADE GUVERNERJEVEGA ODBORA, TEKSAS**

Odbor sestavlja dvanajst imenovanih članov, od katerih jih mora vsaj biti sedem invalidov. Podpira ga osebje petih državnih uslužbencev. Uradniki iz različnih tekšaških državnih organov služijo kot svetovalni člani odbora.

[http://governor.state.tx.us/disabilities/awards/employment\\_awards/](http://governor.state.tx.us/disabilities/awards/employment_awards/)

#### **ZAPOSLOVNE NAGRADE LEXA FRIEDENA**

Guvernerjev odbor za invalide je letne nagrade preimenoval po borcu za pravice invalidov in vodji gibanja za neodvisno življenje.

[http://governor.state.tx.us/disabilities/awards/apa\\_gcpcd\\_accessibility\\_awards/](http://governor.state.tx.us/disabilities/awards/apa_gcpcd_accessibility_awards/)

#### **NAGRADA DOSTOPNOSTI ACCESSIBILITY PROFESSIONALS ASSOCIATION IN TEXAS GOVERNOR'S COMMITTEE**

Guvernerjev odbor za invalide v Teksasu od leta 2010 sodeluje z Accessibility Professionals Association (APA), prej znan kot the Texas Registered Accessibility Specialists Association (TRASA), da bi prepoznali podjetja in organizacije, ki prispevajo k izboljšani kakovosti življenja na fizični kot tudi storitveni dostopnosti za invalide. Nominacije lahko predlagajo strokovni delavci za dostopnost, lastniki zgradb, managerji ali pa državljani. Mesta obiskujejo strokovni delavci, ki preverijo fizično dostopnost in strokovni delavci, da bi preverili storitvene dostopnosti (prijaznost osebja, lažje dosegljive nastanitve, inovacije kot so meniji v Braillovi pisavi, ipd.)

#### **NAGRADA REVIJE »CAREERS & the disABLED«**

<http://www.eop.com/awards-CD-employers.php>

Revija, ki so jo ustanovili leta 1986, je v državi prvi in edini karierni in zaposlitveni vodnik za invalide, ki so na dodiplomskem študiju, diplomante in invalide na profesionalnih nivojih. Vsaka izdaja revije vsebuje eno poglavje v Braillovi pisavi.

#### **VLADNI DELODAJALEC LETA »Government employer of the year«**

##### **Zunanje ministrstvo Združenih držav**

Revija CAREERS & the disABLED je imenovala Zunanje ministrstvo Združenih držav za »Delodajalca leta v javnem sektorju« za napredek pri usposabljanju, zaposlovanju in promoviranju invalidov. To leto so v njihovi reviji »Annual Reader Survey« bralci izbrali Zunanje ministrstvo Združenih držav za delodajalca, pri katerem bi se najprej zaposlili, oz. verjamejo njihovem napredku pri zaposlovanju invalidov.

##### **Corporate employer of the year**

##### **The Walt Disney Company**

<http://www.eop.com/awards-CD-employers.php>

##### **KORPORACIJSKI DELODAJALEC LETA**

##### **Podjetje Walt Disney**

Podjetje Walt Disney je prejelo priznanje za »Delodajalca leta v zasebnem sektorju«, ki mu ga je podelila revija CAREERS & the disABLED za njihovo predanost pri usposabljanju, zaposlovanju in promoviranju invalidov. Podjetje je bilo izbrano tudi s strani bralcev revije, kot

njihova izbira delodajalca, pri katerem bi se zaposlili oz. verjamejo napredku v njihovi praksi zaposlovanja.

### **USLUŽBENCI LETA**

<http://www.eop.com/awards-CD-employees.php>

Revija CAREERS & the disABLED prepoznava tako profesionalne kot tudi osebne dosežke izjemnih posameznikov z invalidnostjo.

### **Australia - PRIME MINISTER'S EMPLOYER OF THE YEAR AWARDS**

[http://jobaccess.gov.au/ServiceProviders/Assisting\\_job\\_seekers/Helping\\_job\\_%20seekers\\_find\\_a\\_job/Pages/employerswhosupportpeople.aspx](http://jobaccess.gov.au/ServiceProviders/Assisting_job_seekers/Helping_job_%20seekers_find_a_job/Pages/employerswhosupportpeople.aspx)

### **NAGRADE PREDSEDNIKA VLADE AVSTRALIJE ZA DELODAJALCA LETA**

Nagrade predsednika vlade za delodajalca leta nagrajujejo delodajalce, ki zaposlijo in ohranijo zaposlitve za invalide. Nagrade predsednika vlade za delodajalca leta je zelo uspešen nacionalni nagrajevalni program, ki prepoznava odličnost v zaposlovanju invalidov. Nagrade priznavajo prispevke velikih, srednjih in majhnih delodajalcev, ki nudijo zaposlitvene možnosti za invalide. Nagrade prav tako promovirajo trud avstralske vladne službe za zaposlovanje.

Nagrajeni delodajalci kažejo:

- vodenje, inovacije in kreativnost pri zaposlovanju invalidov,
- predanost pri zviševanju števila in sorazmernosti zaposlenih invalidov, ki bo sorazmerna z velikostjo organizacije,
- predanost pri doseganju trajnosti pri zaposlovanju invalidov,
- predanost pri doseganju vključitev na delovno mesto invalidov,
- predanost pri izboljšanju učinkovitosti delovnega mesta in produktivnosti skozi zaposlovanje invalidov.

### **1. DIVERSITY@WORK AWARD, AVSTRALIJA**

<http://www.diversityatwork.com.au/>

Diversity@Work NAGRADE

Organizacija Diversity Work poudarja da ima vsaka organizacija pot do uspeha preko ljudi, ne produktov. Pri Diversity@Work vplivajo na vzpostavitev poslovnega okolja pri gradnji organizacije. V primerih kulturne neenakosti, akcijskega plana invalidnosti, vprašanja spolnosti ali izobraževanja o duševnem zdravju, Diversity@Work pokriva potrebe podjetja.

### **2. MAYOR'S COMMITTEE FOR PERSONS WITH DISABILITIES, ZDA**

<http://www.raleighnc.gov/home/content/BoardsCommissions/Articles/MayorSCommitteeForPWD.html>

### **ŽUPANOV ODBOR ZA INVALIDE, ZDRUŽENE DRŽAVE AMERIKE**

#### **Namen**

Odbor pomaga ljudem z invalidnostjo pri udeleževanju v ekonomskem in socialnem življenju v skupnosti. Odbor promovira zaposlovanje invalidov in poroča o njihovih potrebah lokalnim vodjem in javnosti. Odbor prav tako sponzorira aktivnosti, ki pomagajo invalidom ter njihovim družinam.

### **Cilji odbora**

- Svetovati županu in mestnemu svetu o zadevah občanov z invalidnostjo.
- Začeti reševati okoljske in stališčne ovire, ki preprečujejo dostop občanov z invalidnostjo do izobraževanja, rekreacije, zaposlovanja, transporta in nastanitve.
- Promovirati javno zavedanje o talentih in sposobnosti invalidov.
- Informiranje invalidov o programih, storitvah in priložnostih, ki so jim na voljo tako v javnem, kot tudi v zasebnem sektorju

### **Slavnostna podelitev nagrad**

Na letni slavnostni podelitvi nagrad, odbor prepoznava prispevke posameznikov ali skupin, ki so naredili pomemben vtis na skupnost invalidov.

Nagrade vključujejo:

- Delodajalca leta (male, srednje in velike kategorije),
- Nagrada vključenosti občanov,
- Lockhart Follin-Mace nagrada za zagovorništvo,
- James E. Meekins nagrada za invalide,
- Odličnost pri transportu,
- Odličnost pri bivanju,
- Odličnost pri rekreaciji,
- Medijska nagrada (televizija, tisk, radio kategorije),
- Nadzornik leta.

### **3. THE DIVERSITYINC TOP 10 COMPANIES FOR PEOPLE WITH DISABILITIES**

<http://diversityinc.com/diversity-management/the-diversityinc-top-10-companies-for-people-with-disabilities-2/>

#### **DIVERSITYINC 10 NAJBOLJŠIH PODJETIJ, ZA INVALIDE**

Kaj naredi podjetje dobrega delodajalca za invalide? To niso samo prilagoditve in fleksibilni delovni urniki, čeprav sta ti dve stvari zelo pomembni. Informacije, ki so bile zbrane kot del raziskave »The DiversityInc 50 najboljših podjetij za različnost«, so dokazale, da ta podjetja zelo trudijo, da bi zaposlovala, ohranjala in promovirala invalide ter ustvarjala vključevalno organizacijsko kulturo za ljudi s fizično in nevidno invalidnostjo.

### **4. ASLIA NATIONAL AUSLAN INTERPRETER OF THE YEAR AWARD, AUSTRALIA**

[http://aslia.com.au/index.php?option=com\\_content&view=article&id=171&Itemid=153#categories](http://aslia.com.au/index.php?option=com_content&view=article&id=171&Itemid=153#categories)

#### **NAGRADE ASLIA ZA TOLMAČA ZNAKOVNEGA JEZIKA LETA, AVSTRALIJA**

Nagrada za organizacijo

Ta nagrada je posvečena podjetju ali organizaciji, ki sistematično zagotavlja tolmače za stranke in/ali uslužbenke.

## **NATIONAL CENTRE FOR PROMOTION OF EMPLOYMENT FOR DISABLED PEOPLE (NCPEDP) - SHELL HELEN KELLER AWARDS, INDIA**

[http://www.dnis.org/helen\\_keller\\_awards2011.php](http://www.dnis.org/helen_keller_awards2011.php)

NACIONALNI CENTER ZA PROMOCIJO ZAPOSLOVANJA INVALIDOV – SHELL HELEN KELLER NAGRADE, INDIJA

Zgodba Shell Helen Keller nagrad, se je začela leta 1999. Skozi leta so te nagrade postale prepoznavne kot najbolj prestižno indijsko merilo za priznavanje ljudi in organizacije, ki so pripomogli k promoviranju zaposlitvenih priložnosti za invalide.

## **5. NATIONAL AWARD FOR THE EMPOWERMENT OF PERSONS WITH DISABILITIES, INDIA**

<http://socialjustice.nic.in/pdf/naward2011.pdf>

DRŽAVNA NAGRADA ZA OPOLNOMOČENJE INVALIDOV

Leta 1969 je indijska vlada odobrila Program za podeljevanje državnih nagrad odličnim delodajalcem, ki zaposlujejo invalide in odličnim uslužbencem.

## **NAGRADE ZNOTRAJ EU**

### **1. THE EUROPEAN ALLIANCE ON SKILLS FOR EMPLOYABILITY**

EVROPSKA ZVEZA ZA POVEČANJE ZAPOS LJIVOSTI

Evropska zveza za povečanje zaposljivosti s partnerji Microsoft, Adecco Group in State Street, je objavila razpis nagrade Spretnosti za zaposljivost 2011, ki so bile namenjene uporabi informacijsko-komunikacijske tehnologije in razvoju veščin, prilagojenih s strani nevladnih organizacij, da bi zvišali zaposlitvene možnosti in izboljšali informacijsko ter socialno vključitev. Kategorije za nagrade so bile tri, vsak nagrajenec je prejel nagrado v višini 5000 eurov.

### **2. SOCIALLY WORTHWHILE PROJECT OF THE YEAR, ČEŠKA**

[http://www.skodaauto.com/en/about/info/news/news/Pages/2011\\_122\\_engagement-for-people-with-disabilities.aspx](http://www.skodaauto.com/en/about/info/news/news/Pages/2011_122_engagement-for-people-with-disabilities.aspx)

<http://www.skoda-auto.com/en/about/info/news/Pages/NewsList.aspx>

SOCIALNO KORISTEN PROJEKT LETA

ŠKODIN dogovor za invalide

Nagrada "Socialno koristen projekt leta 2011" v sodelovanju z nagrado "Najbolj odgovorno podjetje". Proizvajalec ohranja pet delavnic z več kot 200 invalidov.

ŠKODA je bila nagrajena za svojo vzorno zaposlitveno politiko do invalidov. Skupaj z nagrado "Najbolj odgovorna podjetja", ki je bila podeljena v Češki republiki, je izdelovalec avtomobilov prejel nagrado v kategoriji "Socialno koristni projekt leta 2011".



### **3. THE O2 ABILITY AWARDS, IRELAND**

<http://theabilityawards.com/about>

#### **O2 ABILITY NAGRADE**

O2 Ability nagrade so poslovne nagrade za najboljšo prakso, ki vključuje invalide, tako stranke, kot tudi uslužbenke.

O2 Ability nagrade nagrajujejo organizacije in poslovne voditelje, ki razmišljajo drugače o invalidih. Zmagovalna organizacija vidi uslužbenčeve vrline in sposobnosti preko kakršnihkoli nezmožnosti in prepoznavajo ekonomski potencial proizvodnje njihovih produktov ter izvajanja storitev, ki so dostopne vsem strankam.

O2 Ability nagrade raziščejo vse vidike zaposlovanja in pomoči strankam. O2 Ability nagrade prepoznavajo najboljšo prakso in razvoj v organizacijah, v katerih vidijo invalidnost in raznolikost kot korporativno prednost in ključ do uspeha.

Visoko cenjena podjetja, ki jih podpirajo vodilni poslovni organi, kot so IBEC in gospodarska zbornica v Dublinu, so O2 Ability nagrade partnerice s podjetji, ki skupno dosegajo več kot 19 % irske delovne populacije.

#### **Seznam nagrad**

O2 Ability Awards 2010 skupni zmagovalci v sledečih sektorjih:

- skupni zmagovalec v javnem sektorju,
- skupni zmagovalec v zasebnem sektorju,
- skupni zmagovalec v kategoriji mala podjetja.

### **4. PREMIOS FUNDACIÓN RANDSTAD, ŠPANIJA**

<http://www.randstad.es/content/aboutrandstad/fundacion/premios-accion-social/>

#### **NAGRADE RANDSTAD FUNDACIJE**

Nagrade Randstad Foundation so poklon delu podjetij, institucij in medijev v korist družbenega namena fundacije za enake možnosti pri zaposlovanju.

### **5. VITA VERA ENZO CASSERÀ, ITALIJA**

<http://www-03.ibm.com/employment/us/diverse/awards.shtml#pwd>

#### **VITA VERA ENZO CASSERA**

Nacionalno priznanje, ki ga je izročila italijanska vlada.

### **6. THE GRADIRELAND GRADUATE RECRUITMENT AWARDS, IRSKA**

<http://www-03.ibm.com/employment/us/diverse/awards.shtml#pwd>

<http://gradireland.com/events/55725?tab=home#tabs-start>

#### **THE GRADIRELAND GRADUATE RECRUITMENT AWARDS**

Nagrade podjetjem, ki zaposlujejo diplomante z invalidnostjo.