

Въвеждане

"Управлението на многообразието не е опция... Това е бизнес императив за всяка организация, която иска да поддържа устойчив растеж в новата социално-икономическа заповед". Европейски институт за управление на многообразието.

Корпоративната социална отговорност се разбира като начин за управление на една компания въз основа на управлението на въздействията, които тя генерира върху околната среда, обществата, в които осъществява дейността си, и отношенията на доверие с участниците, свързани с нея. Това управление трябва най-малкото да спазва разпоредбите на приложимото законодателство, да бъде глобално и напречно по характер в организацията и да спазва етично и съгласувано очакванията и нуждите, за които е създадено.

Тази идея за КСО се основава на три области или стълба, същите, които подкрепят добре познатото понятие за устойчивост: социалната, икономическата и екологичната сфера, които са взаимозависими и свързани¹.

По този начин и както ще видим по-долу, съгласуваните действия във всяка от различните области имат взаимовръзка, която има положителен ефект върху другите, предоставяйки обратна връзка за основите, на които организациите развиват своята дейност.

В този смисъл и въпреки че се фокусира само частично върху социалната сфера, насърчаването на действия, които допринасят за подобряването ѝ, генерира ефект на лоста върху останалите области на организацията, която експоненциално умножава положителната възвръщаемост, създавайки споделена стойност.

Социалното измерение на КСО включва хуманитарния контекст на дружествата, свързан с въпроси, свързани с равните възможности и управлението на отрицателните външни фактори, свързани с глобализацията на икономическото развитие, така че развитието на солидни отношения, които са от полза за обществото като цяло, е от решаващо значение за доброто управление².

Именно в този момент и в рамките на социалната сфера на КСО стойността на приобщаването и насърчаването на многообразието се превръщат в гръбнака на компанията.

Вниманието към тези две тясно свързани понятия традиционно е свързано с публичния сектор. Въпреки това, с навлизането на КСО в частния корпоративен свят, бяха положени основите за увеличаване на интеграцията на пазарите на труда и насърчаване на социалното включване на уязвимите групи³.

Разнообразието може да се разбира като компилация от присъщи характеристики на различни индивиди, вариращи от пол, етническа принадлежност или наличие на условия на увреждане, до възраст, култура или социална класа. Съответно, и въз основа на важността на ролята на човека

¹ Обсерватория за корпоративна социална отговорност, (2016).

Какво е КСО? <https://observatoriorisc.org/la-rsc-que-es/>

² E. Suarez et. al, (2015) *Насърчава ли КСО приобщаването и многообразието? Проучвателно проучване на*

Иберо-американски държави. IESE Business School, Университет на Навара. DOI:

10.2139/ssn.2598466. ³ Дреер, М.Т., et. al, (2013). *Работа в туристическия сектор:*

Социално включване и предразсъдъци. Туристически тетрадки 32, с.281-294.

фактор в рамките на туристическата индустрия, разнообразието е конфигурирано като основна характеристика на устойчивостта на сектора⁴.

От своя страна **социалното включване** се определя от Световната банка през 2013 г. като "процес на подобряване на капацитета, възможностите и достойнството на хората, които са в неравностойно положение поради причини, свързани с идентичността за тяхното участие в обществото"⁵.

По този начин, ефективното прилагане на тези понятия под шапката на КСО в организациите, помага да се стимулира социалната промяна, особено определяща за групата, която е обект на нашето изследване, хората с увреждания⁶.

Тази концепция е жизненоважна, особено в контекста на инверсията на световната пирамида на населението, увеличаването на зависимостта и уврежданията, свързани с начина на живот, и прогресивната тенденция към социална хетерогенност⁷.

Световната здравна организация (СЗО) обяви през 2011 г. инвалидността за част от човешкото състояние, като се има предвид, че повечето от нас ще страдат от някакъв вид увреждане през целия си живот, постоянно или преходно.

Определението за увреждане, предоставено от СЗО, включва наличието на структурни или временни увреждания на телесната функция, ограничения на свободната дейност на действия или задачи и ограничения за участие в жизненоважни дейности, изясняване на сложността, несъответствията и бариерите между взаимодействието на човешките органични функционални характеристики и характеристиките и налаганията на обществото и околната среда, в която живеят⁹.

Световната банка определя броя на хората с увреждания на 15% от населението на света, което представлява абсолютна цифра от около един милиард граждани¹⁰, така че несъмнено е група, която задължително трябва да бъде приветствана от организационните практики и действия в името на приобщаваща и качествена глобална индустрия.

Поради всички тези причини и с цел да се допринесе за постигането на ефективно бизнес обучение и осведоменост в тази област, принципите и основните основи, върху които да се изгради справедлива, съгласувана и приобщаваща КСО за хората с увреждания, са изложени по-долу.

⁴ E. Suarez et. al, (2015) *Насърчава ли КСО приобщаването и многообразието? Проучвателно проучване на Иbero-американски държави*. IESE Business School, Университет на Навара. DOI: 10.2139/ssrn.2598466.

⁵ Световен банк (2013). *Приобщаването има значение: основата за споделен просперитет - общ преглед*. <https://documents1.worldbank.org/curated/en/175121468151499527/pdf/817480WP0Spani0IC00InclusionMatters.pdf>

⁶ WBCSD, (2016). *Принос към целите за устойчиво развитие: Приобщаващият бизнес подход*. ISBN: 978-2-940521-63-0.

⁷ Круз Ортис, М., ет. ал, (2017). *Инвалидност, хроничност и стареене: появата на грижи в лицето на зависимостта*. 26 (1-2), с.53-57. ISSN 1699-5988.

⁸ Световна здравна организация (2011). *Световен доклад за инвалидността*. Малта. https://www.who.int/disabilities/world_report/2011/summary_es.pdf?ua=1.

⁹ Световна здравна организация, (2023). *Инвалидност*. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/disability-and-health>

¹⁰ Световна банка (2022). *Инвалидност*. <https://www.bancomundial.org/es/topic/disability#:~:text=El%2015%20%25%20de%20la%20poblaci%20>

[C3%B3n.que%20las%20personas%20sin%20discapacidad.](#)

Б. Принципи на корпоративната социална отговорност:

От приобщаваща и разширена перспектива е възможно да се определят различните принципи, на които се основава КСО при подхода на хората с увреждания.

По-специално, основните принципи на КСО в социалната сфера се въртят около корпоративната социална ангажираност, трудовите права и условията на труд за хората с увреждания, екологичната и свързаната с тях политическа отговорност, както и запазването и насърчаването на местното икономическо развитие.

А. Социална ангажираност

Перспективата на КСО, свързана с управлението на многообразието и приобщаването, трябва да се основава на концепцията за компанията като група от хора, които взаимодействат помежду си и с околната среда, т.е. с обществото, в което извършват своята дейност.

В този смисъл се предвижда **двоен социален ангажимент**: управлението на човешките ресурси от вътрешна гледна точка в рамките на организацията; и управлението на отношенията с обществото, в което се намира, от външна гледна точка, като и двете придобиват особено значение в лицето на настоящите и бъдещите социални предизвикателства¹¹.

Външната социална ангажираност, свързана с отношенията с обществото, е присъща на генерирането на отговорни отношения с различните участници или членове. Според консултантската фирма Gartner прилагането на инициативи за многообразие и приобщаване в рамките на организациите носи голяма стойност. По-конкретно, тя допринася за увеличаване с до 6,2 % на колективните усилия на работното място, 5 % на задържането на таланти и около 3 % на индивидуалното представяне на работното място. Това показва, че колкото по-разнообразно, справедливо и приобщаващо е работното място, толкова повече служителите чувстват съществена част от него, което носи още по-големи ползи¹²:

- Приобщаващите и разнообразни организации са със 120% по-голяма вероятност да постигнат финансовите си цели.
- По отношение на иновациите, прилагането на многообразието е пряко пропорционално на скоростта и ефективността на иновациите.

От друга страна, вътрешната социална ангажираност или в рамките на корпоративната дейност по отношение на хората с увреждания, включва задачата за управление на човешките ресурси, която насърчава осъзнаването, импулса, образованието в ценности и изразяването на нови форми на труд и следователно социално взаимодействие.

- **КСО във връзка с включването на хората с увреждания на работното място.**

Въпреки че е вярно, че през последните няколко десетилетия се наблюдава постепенно увеличаване на броя на публичните и частните субекти, чиято цел е интеграцията на хората с

¹¹ СЕОЕ & СЕРУМЕ Кантабрия (2011). *Корпоративна социална отговорност и интеграция на*

хора в риск от социално и трудово изключване.

¹² WellRight, (2022). *CSR, ESG и DEI: Вашият ключ към културата на работното място, която служителите искат.*

<https://www.wellright.com/blog/csr-esg-dei-key-workplace-culture-employees>

увреждания на пазара на труда, както и че има многобройни политики и инициативи за насърчаване на това на различни нива на компетентност, все още има да се извърви дълъг път.

В Испания се изчислява, че има повече от 4,12 милиона души с някакъв вид признато увреждане, т.е. със степен на увреждане, равна или по-голяма от 33%, което е около 9% от националното население 13, цифра, която нараства до 87 милиона души в Европейския съюз, което представлява около 20% от населението на Съюза¹⁴.

Равнището на заетост на хората с увреждания в Испания през 2020 г. е едва 26,7%. Тази група от населението е повлияна и от други утежняващи фактори като различията между половете, където процентът на работещите жени е с повече от 10 процентни пункта по-нисък от този на мъжете, постигнатото ниво на образование, по-голямата част от което включва дейности за обучение за трудова интеграция или висше образование, или възраст, като най-уязвимият възрастов диапазон е този на младите хора на възраст между 16 и 24^{години}.

От друга страна, данните на европейско ниво не показват особено подобрене. През 2020 г. само 50,6% от хората с увреждания в ЕС са били заети, в сравнение със 74,8% от хората без увреждания. Това съотношение, макар и по-оптимистично от националното, е обусловено от други фактори като риска от бедност, който достига 28,4% от групата (при 17,8% от хората без увреждания), установявайки процент от 52% по отношение на усещането за дискриминация в тази област, особено сред жените, младите хора и хората с големи нужди от подкрепа, представлява една от групите в най-неравностойно положение по отношение на заетостта¹⁶.

Капацитетът на тази група да създава възможности за пазара на труда и обществото е голям. Международната организация на труда изчислява, че в света има около 386 милиона души с увреждания в трудоспособна възраст, хора с потенциал да навлязат на пазара на труда и воля да допринесат за развитието на своите страни¹⁷. В някои страни обаче равнището на безработица сред хората с увреждания достига 80% от населението в трудоспособна възраст¹⁸.

В това отношение си струва да се подчертае количественият и качественият размер на тази група от населението, заедно с различните спецификации и нужди по отношение на заетостта.

Б. Трудови права и условия на труд

¹³ Доклад на Olivenza, (2019). *Относно общото положение на хората с увреждания в Испания* <https://www.observatoriodeladiscapacidad.info/informe-olivenza-2019-sobre-lasituacion-general-de-la-discapacidad-en-espana/>.

¹⁴ Европейска комисия (п.д.). *Заетост, социални въпроси и приобщаване*. <https://ec.europa.eu/social/home.jsp?langId=es>

¹⁵ Национален статистически институт (2021). *Заетост на хора с увреждания*. https://www.ine.es/prensa/epd_2020.pdf

¹⁶ Европейски парламент, (2020 г.). *Заетост и увреждания в Европейския съюз*. [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2020/651932/EPRS_BRI\(2020\)651932_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2020/651932/EPRS_BRI(2020)651932_EN.pdf)

¹⁷ Де Лоренцо, Р., (2004). *Бъдещето на хората с увреждания в света: заетостта като определящ фактор за приобщаването*. Вестник на Министерството на труда и социалните въпроси.

https://sid-inico.usal.es/idos/F8/ART11351/futuro_discapacitados_mundo.pdf

¹⁸ СЕОЕ & СЕРУМЕ Кантабрия (2011). *Корпоративна социална отговорност и интеграция на хора в риск от социално и трудово изключване*.

Без достойна заетост пълната интеграция и участие на хората с увреждания в обществото е невъзможна. Де Лоренцо, Р., (2016), с.1.

Когато става въпрос за улесняване на интеграцията на хората с увреждания на пазара на труда, една компания има възможност да подходи към тази задача чрез различни начини на действие. По този начин тя може да наеме персонал с увреждания, да отвори линия на действие или бизнес, посветен на трудовата интеграция на тази група, да си сътрудничи със специализирани субекти, да извършва действия за социално действие или да разработва продукти, мебели или технологии в съответствие с техните нужди, които допринасят за подобряване на достъпа им до пазара на труда.

В този смисъл пристъпваме към очертаване на основните идеали на международно и национално ниво, върху които да се положат основите за постигането на тази цел.

- Основни принципи на Конвенцията за правата на хората с увреждания

Правото на достоен труд и заетост е основно право, залегнало в член 27 от Конвенцията на ООН за *правата на хората с увреждания от 2006 г.* Въпреки че много политики и действия произтичат от тази първа конвенция и ще бъдат доразвити по-късно (вж. раздел "д. Политическа отговорност"), този първи договор е първата всеобхватна декларация за правата на човека на 21-ви век. Той съдържа осем ръководни принципа, които са в основата на всеки от неговите членове¹⁹, включително зачитане на вътрешно присъщото достойнство, индивидуална автономия и независимост, включително свободата да се вземат собствени решения; правото на недискриминация; пълно и ефективно участие и включване в обществото, като работното място е ключова област за това; и уважение към различията и приемане на хората с увреждания като част от човешкото многообразие, наред с другото.

От своя страна, гореспоменатият член 27 включва правото на възможност за изкарване на прехраната чрез работа по избор в приобщаващ и достъпен пазар на труда и работна среда. За тази цел държавите - страни по конвенцията, трябва да гарантират и насърчават правото на труд чрез предприемане на подходящи стъпки, включително законодателни, до²⁰:

- А) Да се забрани дискриминацията по причини на увреждане по всички въпроси, засягащи всички форми на заетост, включително условията за наемане, продължаване на заетостта, професионално израстване и сигурност на работното място.
- Б) а) защита на правата на хората с увреждания на равна основа при справедливи условия на труд, включително равни възможности и равно заплащане за труд с равна стойност, безопасни и здравословни условия на труд и поправяне на оплаквания.
- В) а) да гарантират, че хората с увреждания могат да упражняват своите трудови и синдикални права на равна основа.
- Г) Предоставяне на възможност на хората с увреждания за достъп до програми за техническо и професионално ориентиране, услуги за намиране на работа и продължаващо професионално обучение.

¹⁹ Организация на обединените нации, (2006). *Конвенция за правата на хората с увреждания*. <https://www.un.org/development/desa/disabilities/convention-on-the-rights-of-persons-with-disabilities/>

[convention-on-the-rights-of-persons-with-disabilities-2.html](#)

²⁰ Обединени нации, (2006). *Член 27, работа и заетост*.

<https://www.un.org/development/desa/disabilities/convention-on-the-rights-of-persons-with-disabilities/article-27-work-and-employment.html>

- Д) Насърчаване на възможностите за заетост и професионално израстване на хората с увреждания на пазара на труда, както и съдействие за намиране, получаване, поддържане и връщане към заетост.
- Е) Насърчаване на възможностите за самостоятелна заетост и предприемачество.
- Ж) Наемане на хора с увреждания в публичния сектор.
- З) а) насърчаване на заетостта на хората с увреждания в частния сектор чрез подходящи политики и мерки (програми за действие, стимули или други мерки).
- И) Осигуряване на подходящо настаняване на работното място.
- К) Насърчаване на придобиването на трудов опит на отворения пазар на труда.

- Инициативи на ЕС за включване на хората с увреждания на пазара на труда

В допълнение към тези законодателни въпроси, произтичащи от ЕС, съществуват редица инициативи, насочени към включването на хората с увреждания на пазара на труда, които изискват подкрепата на държавите-членки. Те включват²¹:

- А. Адаптация на работното място. Европейската директива за равна заетост и Директивата за здравословни и безопасни условия на труд изискват разумно приспособяване на нуждите на работниците с увреждания, за да се гарантира тяхното ефективно включване.
- Б. Достъпност. Въз основа на Директивата относно достъпността на стоките и услугите насърчаването на всеобща достъпност във всички осезаеми вътрешни пазари и пазари на труда в Съюза е от съществено значение.
- В. Недискриминация в областта на заетостта. Въз основа на Директивата относно равенството и заетостта дискриминацията, основана на увреждане, е забранена, като неприемането на разумни улеснения се разбира като дискриминация.
- Г. Публични служби по заетостта. От необвързваща позиция се създава мрежата на ЕС от публични служби по заетостта за сътрудничество и обмен на добри практики в областта на уврежданията.
- Д. Финансови стимули. Произтича от регламента на Комисията относно категориите финансова подкрепа, съвместими с вътрешния пазар за организации, които се управляват на държавно равнище от държавите-членки.
- Е. Финансиране от ЕС. По линия на европейските структурни и инвестиционни фондове се предоставят различни финансови ресурси за подпомагане на участието на хората с увреждания на пазара на труда чрез създаване на политики на пазара на труда и инвестиции в инфраструктура.

- Инициативи за приобщаване на пазара на труда на национално равнище: случаят на Испания

Без да искаме да бъдем изчерпателни, представяме основните инициативи и действия в областта на включването на пазара на труда в Испания, за да дадем на читателя обща представа за необходимостта и ползите от това насърчаване на пазара на труда²².

²¹ Европейски парламент, (2020 г.). *Заетост и увреждания в Европейския съюз*.

²² Министерство на труда и социалната икономика, (2022). *Ръководство за трудова интеграция на хората с увреждания*. <https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/publicaciones/publicaciones-oficiales/listado-pub-empleo/integracion-laboral-discapacidad/guia-integracion-laboral-personas-discapacidad.html>

- А. Квотна система. Съгласно член 42 от Кралски законодателен декрет 1/2013, с който се одобрява преработеният текст на Общия закон за правата на хората с увреждания и тяхното социално включване, е задължително публичните или частните дружества с 50 или повече служители да запазят най-малко 2 % за работници с увреждания, освен ако няма колективен трудов договор или работодателят желае да приложи алтернативни мерки, посочване на резервация на 7% от публичните свободни работни места за хора с увреждания.
- Б. Наемане на служители. Създава се рамка от социалноосигурителни субсидии и бонуси. По-конкретно, и по отношение на субсидиите, които се управляват от автономните общности, за всеки постоянен договор на пълно работно време на лице с увреждане работодателят ще получи 3 907 евро. Ако постоянният договор е на непълно работно време, сумата ще бъде намалена пропорционално. Освен това на работодателя се предлага надбавка до 902 евро за адаптиране на работното място. Системата от отстъпки върху осигурителните вноски по време на срока на договора варира в зависимост от степента на увреждане, възрастовия диапазон на наетите служители и дали са мъже или жени. Диапазонът е между €4,500 и €6,300 годишно.
- По същия начин удръжките от 9 000 евро на човек годишно от общия размер на корпоративния данък се установяват, когато средният брой служители със степен на увреждане най-малко 33% е увеличен, или 12 000 евро, ако имат степен на увреждане най-малко 65%.

Предвиждат се и обезщетения и субсидии, свързани с подписването на временни договори, редуващи се договори за обучение, договори за професионални стажове или договори за заместване, както и стимули за адаптиране на работни места, въпреки че те са с по-малка полза.

В. Отговорност към околната среда

Целта на този раздел е да отговори на въпроса: има ли приобщаването на хората с увреждания полза за екологичния аспект на КСО и има ли връзка между двете променливи?

Отговорът изглежда ясен, но не и ясен. Управлението на КСО от устойчива гледна точка е не само тенденция, но и неотложна необходимост. Влошаването на околната среда, климатичната криза и социалните неравенства стават все по-трудни задачи, в които компаниите играят съществена роля. Освен това, и извън социалната полза от предприемането на действия по отговорен и етичен начин, това управление генерира пряко въздействие върху корпоративния финансов успех, тъй като насърчава положителното възприемане на заинтересованите страни и околната среда на компанията, подобрявайки нейния имидж и оценката на нейната стойност в обществото. По същия начин, и във връзка с опазването на околната среда, тя допринася за намаляване на оперативните разходи, подобряване на дългосрочната ефективност и по този начин на разпределението и потреблението на ресурси.

В този смисъл внедряването на разнообразна и приобщаваща работна сила по цялата верига на доставки на всяка организация има устойчив компонент. Прилагането на практики за справедлива търговия и близост с доставчиците, както и участието на служителите в процеса на устойчивост под формата на програми за обучение и екологично образование, насърчават положителните действия за здравето на нашата планета.

Освен това интеграцията на хората с увреждания на пазара на труда е възможност за обучение и образование на местните жители, което често е придружено от прилагането на публични политики, които благоприятстват или имат положително въздействие върху организациите, които предоставят стоки и услуги.

Всичко това изглежда показва, че съществува връзка между включването на хората с увреждания на пазара на труда и КСО в областта на околната среда.

Г. Местна икономика - запазване на местните предприятия

На този етап изглежда уместно да се помисли за ползите и приноса от включването на хората с увреждания в областта на управлението на КСО. От една страна, това управление дава възможност да се възползвате от таланта и човешката и професионална ангажираност на тези хора, като същевременно допринасяте за организационното разнообразие. От друга страна, това отваря вратата към нов пазар, включващ най-голямото малцинство в света: този на хората с увреждания.

По този начин тя генерира пазар на предлагането (а също и пазар на търсенето) за достъпни продукти и услуги, които са полезни, подобно на по-голямата част от действията в тази област, за цялото население. Освен това си струва да се подчертае прогресивното застаряване на населението, чиито прогнози сочат, че повечето от децата, родени през 2000 г., се очаква да живеят над 100 години 23, както по отношение на нарастващото население с увреждания, така и по отношение на търсенето и оценката на универсални продукти и услуги 24.

От вътрешноорганизационна гледна точка, управлението на многообразието и приобщаването в компаниите е ключов елемент за създаване на стойност. Създаването на приобщаващи работни места не само насърчава борбата срещу дискриминацията във всичките ѝ форми, с произтичащото от това положително социално въздействие и следователно за КСО на корпорациите, но също така предоставя възможности и конкурентни предимства с пряко отражение върху различните организации, които ги упражняват. Някои от ползите, произтичащи от прилагането на тези разнообразни и приобщаващи практики, включват увеличаването на иновациите, творчеството и сътрудничеството в рамките на организациите, привличането и набирането на таланти, повишаването на конкурентоспособността чрез включване на разнородни профили в техните организационни структури, които насърчават отварянето на нови пазари, и адаптирането към нови глобални нужди 25.

Има много начини за насърчаване на включването на работното място. Някои компании, управлявани по интелигентен начин, интелигентността се разбира като *"способността да се учи, адаптира и развива здравия разум; да разбираме времето и обществото, в което живеем, и да взаимодействаме с тяхната среда, съчетавайки знания за постигане на цели"* (Blanco, 2015, p.21) 26 have

²³ Световен икономически форум. *Как да посрещнем предизвикателствата на 100-годишния живот? обяснява експерт.* (2022). <https://www.weforum.org/agenda/2022/01/the-100-year-life-is-here-how-can-we-meet-the-challenges-na-dълголетие-експерт-обяснява/>

²⁴ Лосте, С. (2016). *Какво е КСО при хора с увреждания или КСО-Д? Защо е важно? Как може да помогне на моята компания да съсредоточи КСО върху уврежданията?* <https://www.linkedin.com/pulse/qu%C3%A9-es-la-rse-en-discapacidad-o-rse-d-por-importante-puede-oste-/?originalSubdomain=es>

²⁵ Серес, (2019). *Разнообразието в компанията като лост за създаване на стойност - Блог.* <https://www.fundacionseres.org/BlogSerres/index.php/la-diversidad-en-la-empresa-como-palanca-de-c-reacion-de-valor/>

²⁶ Бланко Херанс, Ф. Дж., (2015). *Бяла книга за интелигентните дестинации.* Стратегии и решения за насърчаване на иновациите в дигиталния туризъм. Редакционна статия на LID.

вече адаптираха действията си към приобщаване, оформяйки по-продуктивни, устойчиви и егалитарни бизнес единици.

Много от тях всъщност споделят своя опит, своите рецепти с други организации, така че чрез възпроизвеждането на техните добри практики те да станат по-разнообразни и приобщаващи²⁷.

В тази връзка се откроява докладът на обсерваторията FiturNext 2022 "Към по-достъпно общество". По-конкретно, обсерваторията е създадена в две основни предпоставки: разпространението на добри устойчиви практики в туризма, които имат положително въздействие и че те са възпроизводими, т.е. че предоставят на останалите участници в обществото възможността да прилагат тези действия в друг контекст и в друга среда, за да се постигне експоненциален положителен растеж.

По този начин гореспоменатият доклад подчертава някои организации, които включват в своите стратегии за КСО действия за включване на хората с увреждания на работното място²⁸.

- Сентир ел Алто Тахо. МСП в туризма, което предлага интерпретативни маршрути и приобщаващ опит в селска среда, т.е. без да се прави разлика дали потребителите имат някакъв вид увреждане или не. По-конкретно, те приближават стойността на природната среда, флората и фауната до всеки човек, независимо от състоянието на техните способности чрез адаптирани инструменти и материали. По същия начин те организират пътуването от край до край, т.е. осигуряват достъпност по цялата верига на стойността в туризма. В допълнение към приобщаващия опит, те изпълняват образователни задачи и задачи за повишаване на осведомеността в училища, институти и други публични институции, така че да доближат стойността на уврежданията до обществото и да разпространяват знания за нея.
- Equalitas Vitae. Консултации, специализирани в създаването на достъпни продукти и услуги и сертифициране на приобщаващи дестинации, настаняване и преживявания. Той не само разглежда включването на хора с увреждания в постоянния си персонал, но и разчита на участието на хора от групата за съвместно създаване на вътрешни и външни подобрения в организацията. Освен това те предлагат специализирано обучение по достъпност по сектори и дейности, като предоставят на компаниите необходимите понятия за тяхната трансформация към приобщаване и разнообразие.

Други примери за организации, които са действали по този начин, са:

- Илюнион Фасилити Сървисиз. Принадлежача към групата от социални компании на Фондацията ONCE, тя предлага услуги за настаняване, почистване, сигурност и аутсорсинг. Тази бизнес група се върти около бизнес модел, основан на социалната икономика, чийто твърд ангажимент се изразява в заетостта на повече от 4000 хора с увреждания, поставяйки я начело на корпорациите по отношение на броя на заетите хора с увреждания. По-конкретно, тази цифра представлява 28,4% от

²⁷ Международна организация на труда, (n.d.). *Приобщаване на хората с увреждания: ползи за всички*. ИнфоИстории.

<https://www.ilo.org/infostories/es-ES/Stories/Employment/The-win-win-of-disability-inclusion>

²⁸ Обсерватория FiturNext, (2022). *Към по-достъпен туризъм.*

<https://www.ifema.es/fitur-next/doc/digital-informe-fiturnext-2022/digital-informe-fiturnext.pdf>

всички свои служители през 2017 г. По този начин те предлагат конкурентни услуги, основани на социално и етично отговорни модели, които генерират стойност за обществото²⁹.

- **ИНДРА.** Технологична консултантска компания, считана за една от най-устойчивите в света в рамките на своя сектор според индекса за устойчивост на Dow Jones (DJSI) World30, който е международно признание за нейния икономически, социален и екологичен ангажимент, като допринася чрез технологиите за Програмата до 2030 г. и генерира положително въздействие върху хората и планетата. Тази организация има за цел да насърчава действия, които свеждат до минимум цифровото разделение. Поради тази причина тя желае да допринесе за разрешаване на трудностите или ограниченията на достъпа до информационни и комуникационни технологии и да намали различията, които съществуват между различните групи хора според техните технологични възможности, за което обединява усилията си, за да я направи достъпна за всички. За тази цел тя разработва програма, наречена "Достъпни технологии", чиято работа включва различни действия, включително улесняване на включването на хората с увреждания в света на труда. По-конкретно, тя предлага различни действия, които дават възможност на хората с увреждания да генерират нови компетенции и умения в цифровия свят, като същевременно инвестират в социални действия за създаването на нови достъпни проекти, всички фокусирани върху различните видове съществуващи увреждания. По този начин и под предпоставката, че технологията е необходима, ефективна и много полезна, тя генерира положително въздействие върху обществото, като подчертава акцента си върху тази група³¹.

Д. Политическа отговорност

Както бе споменато по-горе, *Конвенцията за правата на хората с увреждания (КПХУ)* беше крайъгълен камък и постави основата за бъдещи действия в областта на пригодността за заетост на тази група от населението. В резултат на това много правителствени организации започнаха да насърчават публични политики в полза на борбата за равни права и възможности.

В това отношение правата на хората с увреждания са залегнали в Договорите на ЕС от 1997 г. насам и също така са засилени в *Хартата на основните права на ЕС от 2000 г.*, чиято правна стойност се споделя с Договорите, като от държавите членки се изисква да действат и да я защитават. Впоследствие, през 2010 г., горепосочената конвенция беше подписана и ратифицирана с обвързваща сила, след което бяха въведени редица законови разпоредби, инициативи, действия и стратегии с цел подобряване на условията на труд на хората с увреждания.

През 2010 г. беше публикувана Европейската стратегия за хората с увреждания за периода 2010-2020 г. с цел овластяване на хората с увреждания за равен достъп до заетост и увеличаване на участието на хората с увреждания на пазара на труда³²:

²⁹ ИЛЮНИОН, (2017). *Ilunion надхвърля 4000 работници с увреждания в своите предприятия.* <https://www.ilunion.com/es/ilunion-supera-los-4000-trabajadores-con-discapacidad-en-sus-tradicional-es-negocios-de-limpieza>

³⁰ Индра, (2021). *Indra, най-устойчивата компания в света в технологичния сектор, според индекса за устойчивост на Dow Jones.*

³¹ Индра, (н.д.). *Достъпни технологии*. <https://www.tecnologiasaccesibles.com/es>

³² Европейски парламент, (2020 г.). *Заетост и увреждания в Европейския съюз*.

Въз основа на последния прецедент и като принос към прилагането на Европейския стълб на социалните права, през 2020 г. Комисията публикува амбициозната *Стратегия за правата на хората с увреждания за периода 2021—2030 г.*, която има за цел да гарантира пълноценното участие на тази група в обществото. Това изисква силен ангажимент от страна на различните държави членки и координирани действия на национално равнище и на равнище ЕС. Тя установява различни действия около три основни теми: правата на ЕС като напълно равноправни граждани, насърчаването на независимия живот и автономията и насърчаването на недискриминацията и равните възможности във всички възможни области³³.

Е. Социално включване

Хората с увреждания, по същия начин, както останалите членове на обществото, които по някаква причина се намират в ситуация на социална уязвимост, желаят да видят своите искания за участие и равенство изпълнени, пълноценно участие в приобщаващо, подкрепящо и справедливо общество, където богатството и възможностите са равномерно и равномерно разпределени.

За тази цел е от съществено значение публичните органи и гражданското общество да възприемат трансформиращо отношение, основано на достъпно и всеобщо съзнание.

По този начин, за да се направи реалното социално включване ефективно, по-долу са изложени редица вдъхновяващи критерии и принципи като обща рамка за действие в областта на уврежданията³⁴:

- **Хората с увреждания трябва да бъдат главните герои на собствения си живот.** В светлината на това изявление е важно да се подчертае необходимото съвместно създаване на действия, основани на тяхното участие, това на тяхната семейна мрежа и това на асоциативното движение, които имат задълбочени и кратки познания за свързаните с тях нужди и изисквания.
- **Присъствие и видимост в обществото.** Изграждането на солиден образ на увреждането в общността обогатява ценностната система на обществото и позволява да се постигне напредък в нормализирането на това, което се различава от нормата.
- **Положителните действия и сътрудничеството на всички участници са съществени елементи на приобщаването.** Докато интегративният стремеж към включване е отговорност на публичните власти, той изисква участието на всички участници и сфери на общността. Освен това тя трябва да бъде постоянен въпрос в международния дневен ред.
- **Уврежданията трябва да бъдат приоритет в социалния дневен ред.** Увеличаването на процента на хората с увреждания и на социалната и икономическата пропаст, свързана с уврежданията, подчертава необходимостта от активни действия от страна на правителствата и частните дружества чрез стратегии за КСО.
- **Необходимост от нови стратегии и подходи,** особено ориентирани към образование, повишаване на осведомеността и обучение.
- **Образованието и заетостта като определящи фактори за процеса на приобщаване и социална интеграция.** Въз основа на равенството и достойнството като основни основи за ефективното упражняване на свободата на действие и вземане на решения.

³³ Фришич, Й. (2021). *Европейската комисия представя Стратегия за правата на хората с увреждания за периода 2021—2030 г.* Приобщаване Европа.

<http://www.inclusion-europe.eu/european-commission-presents-strategy-for-the-rights-of-persons-with-увреждания-2021-2030/>

³⁴ Де Лоренцо, Р., (2016). *Бъдещето на хората с увреждания в света: заетостта като определящ фактор за приобщаването*. Вестник на Министерството на труда и социалните въпроси (50).

https://sid-inico.usal.es/idos/F8/ART11351/futuro_discapitados_mundo.pdf

- **Универсална достъпност и дизайн за всички, незаменими изисквания на настоящите и бъдещите общества.**
- **Акцент върху стойността на заетостта като валута на обмен и социален прогрес.** Достъпът до пазара на труда е от решаващо значение в процеса на интеграция и социална нормализация, където трябва да се даде приоритет, за надлежна нормализация, на обикновената заетост, за разлика от защитената заетост.
- **Не всички работни места добавят стойност; Те трябва да бъдат качествени работни места.**

След като изразихме тези критерии, изглежда уместно да очертаем някои от ползите и цифрите, които от гледна точка на бизнеса приобщаването и разнообразието в корпорациите носят.

В този смисъл и както беше посочено по-горе, управлението на многообразието в бизнес средата е сигурен източник на иновации и творчество, привличане и задържане на таланти и следователно повишаване на корпоративната конкурентоспособност. Организационното многообразие генерира екипи за сътрудничество, консенсусни решения, основани на множественост и откриване на нови възможности и резултати, включително тези, свързани с финансовото отчитане³⁵.

Всъщност проучването на McKinsey's *Delivering through diversity* изчислява, че компаниите, чиято работна сила включва повече от 25% разнообразни служители, са с до 33% по-голяма вероятност да постигнат над средните финансови резултати³⁶.

Въпреки това, броят на разнообразните и приобщаващи екипи все още е далеч от това, което е желателно. Според доклада на Adecco Foundation за 2018 г. за КСО, *разнообразие и приобщаване*, 25% от испанските компании смятат, че стратегиите в тази насока все още са неизвестна област, като само 20% от тях са започнали да я включват в дневния си ред, като 12% от тях обмислят да представят мултидисциплинарен и разнообразен екип. Всъщност само 3% от бизнес извадката, включена в проучването, разглежда разнообразието и включването като елементи на КСО. Междувременно ясната концепция за управление на многообразието като предизвикателство и трудност се откроява за 38% от анкетираниите компании, в сравнение с 30%, които отхвърлят тази идея, цифри, които се противопоставят на идеята за приноса на тези действия като източник на конкурентно предимство, което се потвърждава от 83% от анкетираниите корпорации.

Сред факторите, които действат като утежняващи фактори или бариери пред прилагането на приобщаването и разнообразието в испанската работна сила, са страхът от неизвестното (20%), икономическите бариери (18%), предразсъдъците и стереотипите (32%) и липсата на интерес от страна на управителните комитети (34%)³⁷.

В тази рамка и след всичко казано по-горе се потвърждава, че интеграцията на хората с увреждания на работното място, както и с други социални групи, които представляват малцинствените слоеве в нашите общности (като жени, възрастни хора или възрастни хора, групи от различни етноси или сексуална ориентация и т.н.), осигурява добавена стойност, която, въпреки че понякога не може да бъде количествено определена, могат да бъдат приписани на положителни качества и ползи за всички. Освен че е търговска логика предвид възможността за достъп и задържане на таланти, увеличаването на

³⁵ Серес, (2019). *Разнообразието в бизнеса като лост за създаване на стойност*.

<https://www.fundacionseres.org/BlogSerres/index.php/la-diversidad-en-la-empresa-como-balanca-de-reacion-de-valor/>

³⁶ McKinsey Company, (2018). *Доставяне чрез разнообразие*.

<http://www.insurance.ca.gov/diversity/41-ISDGBD/GBDEExternal/upload/McKinseyDeliverDiv201801-2>,
[Е-мейл](#)

³⁷ Фондация Адеко, (2018). *КСО, многообразие и приобщаване*.

<https://fundacionadecco.org/informes-y-estudios/informe-rsc-diversidad-inclusion/>

иновации, подобряване на работната среда, чувство за принадлежност и подобряване на имиджа, между другото³⁸.

По този начин се потвърждава, че заетостта на хората с увреждания не само генерира обогатяване на бизнес уменията, увеличаване на производителността или създаване на нови знания, но също така осигурява многопосочна полза от компаниите към околната среда, местните общности, в които работят, и обществото като цяло, осигурявайки стойност, която, макар и да се конституира като право, отваря вратата към бизнес и социална философия, която е егалитарна, достъпна, устойчива и качествена.

³⁸ Международна организация на труда, (n.d.). *Приобщаване на хората с увреждания: ползи за всички*. ИнфоИстории. https://www.ilo.org/infostories/es-ES/Stories/Employment/The-win-win-of-disability-inclusio_n