

CODE PROJEKT

A vállalatok kihívásai a fogyatékossgal élők inklúziójában



A válaszadók profilja

40 vállalat

6 európai országból:

- Franciaország 27%
- Spanyolország 20%
- Görögország 18%
- Magyarország 18%
- Olaszország 15%

A válaszadók többsége kkv:

51-250 főt foglalkoztató

vállalkozások: 27%

11-50 főt foglalkoztató

vállalkozások: 25%

1-10 főt foglalkoztató

vállalkozások: 22%

A fogyatékossgal élő

toborzásának jelenlegi helyzete

Milyen gyakran toboroznak a vállalatok fogyatékossgal élőket?

53% → Alkalmanként

32% → Soha

15% → Gyakran

0% → Mindig

Az inkluzív toborzás még nem része a vállalatok általános toborzási stratégiájának.



A toborzás legfőbb kihívásai

A legjelentősebb akadályok:

- Korlátozott jelentkezői kör – 38,5%
- Megfelelő toborzási csatornák hiánya – 23,1%
- Belső előítéletek és tévhitek – 17,3%
- Nem akadálymentes álláskereső platformok – 11,5%

Nem a toborzási szándék hiányzik, hanem a megfelelően képzett jelöltek.

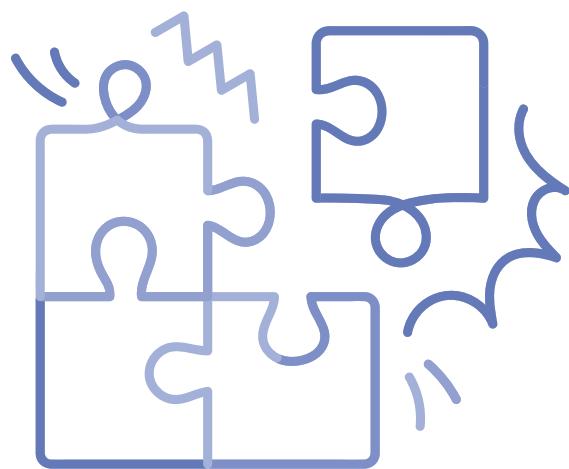


Munkahelyi akadálymentesség

Fizikai akadálymentesség:

- 32% teljesen akadálymentes
- 50% részben akadálymentes
- 10% nem akadálymentes

A legtöbb munkahely már tett lépéseket, de a teljes akadálymentesség még ritka.



Alkalmazkodási intézkedések és támogatás

Alkalmazkodási támogatások biztosítása:

- 47,5% kérésre
- 22,5% proaktívan
- 10% nem biztosít
- 20% nem tudja

A támogatás inkább reagáló, mint megelőző jellegű.



Inkluzív munkahelyek kialakítása

A felmérésben részt vevő vállalatok legfontosabb tanulságai



Belső korlátok

Fő szervezeti akadályok:

- 52,4% korlátozott költségvetés
- 21,4% képzés hiánya
- 4,8% változással szembeni ellenállás
- 4,8% nem egyértelmű szabályozás

Az inklúziós törekvések legnagyobb akadálya a forráshiány.

Képzési hiány

Érzékenyítő képzés:

- 35% nincs
- 30% alkalmi
- 27% rendszeres

A legtöbb vállalat nem nyújt célzott érzékenyítő képzést.



Karrierfejlesztés és megtartás

Egyenlő hozzáférés a karrierlehetőségekhez:

- 45% igen
- 25% részben
- 15% nem
- 15% nem tudja

Legfőbb megtartási kihívások:

- Egészségi okok miatti távollét
- Fizikailag megterhelő munkakörök
- Korlátozott áthelyezési lehetőségek
- Akadálymentességi korlátok

A megtartás hosszú távú alkalmazkodást és támogatást igényel.

Irányelvek, monitoring

A jogi kötelezettségek ismerete:

- 40% magabiztos
- 30% részben magabiztos
- 30% nem magabiztos

Inklúziós mutatók követése:

- 60% nem követi
- 30% követi



Jövőbeli prioritások

A vállalatok négy fő igényt azonosítottak:

1. Finanszírozás és pénzügyi támogatás
2. Képzések és érzékenyítő programok
3. Szakértői útmutatás és technikai segítség
4. Toborzási és partnerségi hálózatok

Jövőbeli együttműködés:

- 40% igen
- 50% talán
- 10% nem

90% nyitott jövőbeli képzésekre és együttműködésekre.



Részletes felmérési
eredmények (angolul):

[LINK](#)