

Szanowni Rzecznicy Prasowi firm, które zdobyły poziom diamentowy w Rankingu Odpowiedzialnych Firm 2017.

Jako wortal internetowy www.ZEROnaPFRON.pl promujący zatrudnianie osób niepełnosprawnych (ON), posiadających schorzenia szczególne, uprawniające do zwiększonego odpisu na PFRON, pragnę złożyć na Państwa ręce gratulacje ze zdobycia w rankingu, poziomu diamentowego.

Diament oczarowuje swym pięknem a jednocześnie jest przezroczysty, nic nie ukrywa. Wierzę, że setki tysięcy ON najbardziej dyskryminowanych na otwartym rynku pracy (tylko niecały promil tam pracuje) pozna odpowiedzi na pytania, które Państwu chciałbym zadać. Z pewnością udzielone odpowiedzi zainteresują również inne firmy.

Materiał filmowy będzie dostępny również na www.linkedin.com wraz z zestawieniem w pliku excel.

Pytania:

1. Ile Państwa firma (grupa kapitałowa) w Polsce zatrudnia osób a w tym ON?
2. Ile Państwa firma (grupa kapitałowa) w Polsce zatrudnia osób posiadających schorzenia szczególne, wymienione na <http://www.zeronapfron.pl/dla-on/>?

Podanie tych danych pomoże mi ustalić ilość tak zwanych etatów przeliczeniowych (vide załącznik z interpretacją przepisu). Osoba ze znacznym stopniem niepełnosprawności = 4 etaty przeliczeniowe a z umiarkowanym =3. Przypominam, że udokumentowania specjalnym zaświadczeniem nie wymagają orzeczenia ze wskazanym symbolem niepełnosprawności 01-U, 04-O oraz 06-E.

Odpowiedzi proszę przysyłać w podanej poniżej przykładowej, krótkiej formie:

Firma (grupa kapitałowa) Y zatrudnia 1500 osób w tym 15 ON. Wśród tych zatrudnionych ON jest jedna osoba posiadająca schorzenie szczególne. Posiada ona umiarkowany stopień niepełnosprawności.

W załączniku przesyłam fragment wywiadu z Panem Markiem Kowalskim – ekspertem Konfederacji Lewiatan. Stwierdza w nim między innymi, że: „*firmy zatrudniające osoby niepełnosprawne powinny być wzorami działań CSR. Po drugie – na zachodzie istnieje trend zatrudniania osób niepełnosprawnych, pracodawcy chwalą się tym. U nas (w Polsce) niestety takiego trendu jeszcze nie ma. W naszej kulturze jesteśmy dalecy od tego, czego bardzo żałuję. Uważam, że firma, która zatrudnia osoby niepełnosprawne, powinna być dostrzegana i pokazywana, jako wzór*”

W związku z powyższym, proszę jeszcze o udzielenie dodatkowej informacji jak firmy zagraniczne w krajach, w których działają, chwalą się faktem zatrudniania ON w ramach swojej polityki CSR? Czy w polskich filiach jest się czym chwalić?

W przypadku braku chęci udzielenia odpowiedzi na powyższe pytania proszę napisać o tym wprost. Brak odpowiedzi = brak chęci udzielenia informacji. Oczywiście słuchacze i czytelnicy

o tym fakcie zostaną poinformowani. Wszyscy od razu wywnioskują, że przejrzystość firmy pozostawia wiele do życzenia.

Proszę nie udzielać informacji reprezentujących tzw. „korpo bełkot”. Szanujmy swój czas. Ludzie spragnieni są prawdy i konkretów.

Przykłady „korpo bełkotu”:

„nie tylko firma D....., ale w całym koncernie D..... jest zakaz dyskryminacji, również ze względu na niepełnosprawność. Zatrudniamy osoby niepełnosprawne lecz najważniejszym kryterium zatrudnienia są zawsze kwalifikacje” **typowe unikanie tematu i brak konkretnej odpowiedzi. ON spełniających kryteria zatrudnienia na 100% nie brakuje tzn. kwestia zatrudniania ON w firmie (na terenie Polski) jest ignorowana**

Tchibo Warszawa: *„Niestety nadal nie udało mi się zdobyć tych informacji dla Pani. Proszę wybaczyć, ale niestety takie procesy w naszej firmie trwają długo”* **ignorancja**

Lidl Polska: *„W odpowiedzi na Pani pytanie chcielibyśmy poinformować, iż jako firma międzynarodowa jesteśmy świadomi naszej wielkości i obecności w życiu publicznym. Działamy odpowiedzialnie w zakresie ekonomii, spraw socjalnych oraz ekologii czyli jesteśmy firmą odpowiedzialną społecznie. Tak – w naszym zespole mamy również osoby niepełnosprawne. Oczywiście są stanowiska, które ze względu na wymagania fizyczne, nie są odpowiednie dla osób z dysfunkcjami ruchu. W naszej firmie osoby niepełnosprawne są zatrudnione na stanowiskach takich jak np. specjalista ds. BHP, pracownik działu administracji czy pracownik działu kadr”* **bez komentarza**

mBank: *„Panie, zgodnie z polityką informacyjną banku, nie upubliczniamy podobnych danych. Zatrudnienie osób niepełnosprawnych nie było przedmiotem zainteresowania badania.....”* **należy się domyślać, że kwestia zatrudniania ON w banku jest ignorowana**

Oczywiście odpowiedzi typu: jesteśmy w trakcie wdrażania programu zatrudniania ON, rozważamy aby zatrudniać ON, pomagamy ON (w tym dzieciom), itp. **są dyplomatycznym unikaniem odpowiedzi na konkretne pytania.**

Proszę o udzielenie informacji do dnia 14.06.2017 (włącznie). Informacje na temat zaznaczony zieloną czcionką proszę przysyłać via e-mail lub tradycyjną pocztą. Materiały mogą być prezentowane w języku polskim, angielskim lub rosyjskim.

W przypadku jakichkolwiek pytań proszę o kontakt

Z poważaniem

Marcin Piechota

ul. Wiejska 48, 26-600 RADOM

Tel. 600 380 220

ZERØ
NA PFRON