



Пространство равных возможностей

# Развитие инклюзии: корпоративные партнёрские программы

[Смотреть ролик](#)

[Годовой отчет](#)



# Инклюзия: вызовы для бизнеса и государства 2026

## Люди с инвалидностью — растущая аудитория и рынок

- усиливающееся внимание государства к теме интеграции людей с инвалидностью в экономику
- дефицит квалифицированных кадров
- обновление требований нефинансовой отчётности
- запрос сотрудников на социальные инициативы

Порядка

**8500**

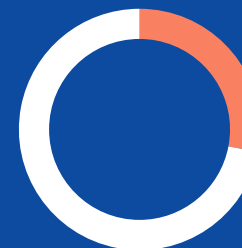
специалистов  
с инвалидностью  
выпускаются из вузов  
и ссузов **ежегодно**

**95%**

несоответствие soft  
и hard skills  
требованиям рынка

**72%**

не работают



**28%**

работают, что в 4 раза ниже,  
чем у людей  
без инвалидности

**11** млн человек

людей с инвалидностью

**4,8** млрд руб.

бизнес ежегодно  
теряет из-за отсутствия  
доступных решений

**90%**

людей, получивших  
инвалидность во взрослом  
возрасте теряют работу

**53%**

больше  
не находят работу

# Ответ на вызовы



более 9 лет Everland реализует системные инклюзивные программы



## Трудоустройство специалистов с инвалидностью

Не только закрытие квотируемых рабочих мест, но шире — создание реальных устойчивых инклюзивных команд



## Программы обучения и поддержки

Интеграция в открытый рынок труда людей с инвалидностью



## Повышение доступности услуг для клиентов с инвалидностью

Системная адаптация услуг и сервисов бизнеса для обслуживания маломобильных клиентов в разных инфраструктурах



## Исследования трендов

Оценка ситуации, связанной с инклюзией в России и СНГ в разных фокусах, успешные практики в сфере инклюзии и социальном предпринимательстве

- Экономика данных
- Семья
- Молодежь и дети
- Кадры
- Инфраструктура для жизни
- Продолжительная и активная жизнь
- Технологии здоровья
- Эффективная и конкурентная экономика

# Everland - партнёр СИСТЕМНЫХ ИЗМЕНЕНИЙ



Everland — одна из ведущих социальных предпринимательских организаций в России, экспертиза Everland получила высокую оценку в ООН.

800+

людей с инвалидностью обучились и получили работу

8

стран и все регионы России — регионы проживания участников нашего сообщества

3000+

наше сообщество — люди с разными видами инвалидности

Everland работает с компаниями из крупного, среднего и малого бизнеса, а также НКО и государством.

Мы реализуем системные программы при участии или по заказу в том числе таких брендов как:



# Системные социальные программы



Цифровая платформа обучения и интеграции в открытый рынок труда людей с инвалидностью



**Инклюзивный коворкинг как кластер для системных социальных решений:** для взрослых и детей с инвалидностью, их близких, СО НКО, социальных предпринимателей, волонтеров, бизнеса



**Стратегические и системные программы** развития инклюзии, повышения уровня знаний и навыков, включения в экономику детей и взрослых с разными ограничениями здоровья

Наши программы соответствуют целям устойчивого развития ООН



# Наша экспертиза, награды, медиа



Исследования трудоустройства, инклюзивной среды и доступности услуг



Экспертный клуб — мы проводим регулярные встречи с бизнесом в закрытом формате с обсуждением ключевых проблем и задач компаний



Словарь по коммуникации в инклюзивном обществе и рекомендации для PR-служб



Ежегодная медийная акция #включайинклюзию

## СМИ и награды:

**RUSSIAN BUSINESS**

Добро и бизнес: как универсальный дизайн помогает завоевывать клиентов и делает комфортной жизнь людей с ОВЗ

**Forbes**

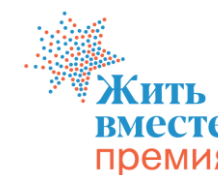
Дефицитные кадры: почему бизнесу так сложно нанимать сотрудников с инвалидностью

**ИНК.**

«Инклюзия — это win-win»: в чем для бизнеса выгода нанимать сотрудников с инвалидностью

**T-БИЗНЕС СЕКРЕТЫ**

Что мешает вашим клиентам оформить заказ — и как это исправить



# Дополнительная информация об организации

# ФАКТОВ

## об Everland

# 5



# 1

С **2016 года** работаем по модели социального предпринимательства и самоокупаемости. Она дает максимальную эффективность в решении социальной задачи. **70%** средств мы зарабатываем, **30%** — фандрайзим

# 2

Работаем во всех регионах России и в странах СНГ с русскоговорящей аудиторией в онлайн-формате

# 4

Развиваем профессиональные навыки и даем работу людям с разными видами инвалидности

# 3

Более **80% участников** проекта имеют высшее или среднее специальное образование

# 5

Единственные в Европе работаем по такой модели

# Everland: инфраструктура



Everland представляет собой систему социальных и предпринимательских юнитов, в основе которых лежит ИТ-инфраструктура — платформа для тестирования и обучения специалистов с инвалидностью, а также реальные алгоритмы устойчивой интеграции людей с разными видами инвалидности в открытый рынок труда



# Удочка, а не рыба

Мы помогаем людям с разными видами инвалидности стать устойчивыми и востребованными на рынке труда



## Социальный подход

Наставничество. Стажировка. Гибкое планирование нагрузки. Возможность оценить свои силы. Шанс для каждого



## Мотивация

Быстрая оплата за первый результат, пример тех, кто уже работает, обучение и прокачка soft skills



## Предпринимательский подход

Взаимодействие с клиентами по рыночным правилам. Ответственное отношение. Командная работа

# Мы знаем точно: инвалидность не мешает быть устойчивым в профессии



## Роман Акинин

Удмуртия, дизайнер в Everland, I группа инвалидности, передвигается в инвалидной коляске

Everland – первое место работы, один из кураторов направления дизайн, помогает новичкам, реализовывает проекты для ТОП-брендов



## Любовь Салтыкова

Оренбургская область, I группа инвалидности, передвигается в инвалидной коляске

Два года после вуза девушка не могла найти подходящую работу. Теперь она специалист по поддержке продаж корпоративных клиентов в Билайн.



## Елена Шаламова

Казахстан, I группа инвалидности, передвигается в инвалидной коляске

12 лет расшифровывала видео за небольшие деньги. После окончания курса «Создание мультимедийного социального контента», научилась делать интервью, ТЗ для дизайнеров и монтажёров видео, фотоистории, инфографику



## Евгений Костромин,

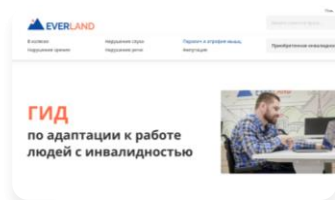
Свердловская область, I группа инвалидности, передвигается в инвалидной коляске

До травмы позвоночника был водителем-автомехаником. Последние 5 лет попытки найти подходящую работу были безуспешными. Сейчас Евгений сменил профессию и занимается веб-разработкой в Everland.

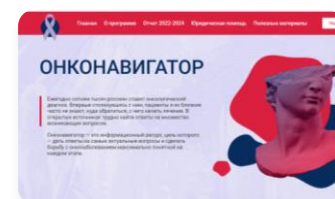


# Программы и инструменты для регионов и компаний

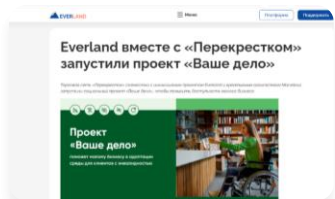
# Примеры реализуемых программ и спецпроектов



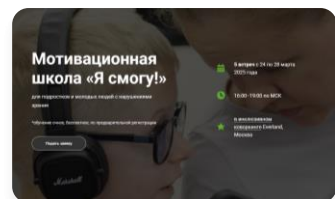
**Гид-навигатор по профессиям для людей с инвалидностью:** рекомендации реабилитологов, каталог профессий. [Подробнее...](#)



**Программа помощи онкологическим пациентам «Онконавигатор» и сервис маршрутизации 1001 вопрос об онкологии** — бесплатная помощь и поддержка при прохождении лечения. [Подробнее...](#)

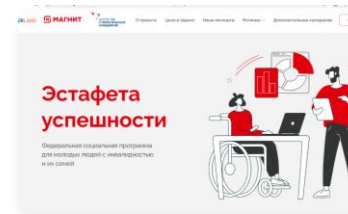


**Проект «Ваше дело»** в помощь малому бизнесу для улучшения офлайн и онлайн-доступности их инфраструктуры. [Подробнее...](#)

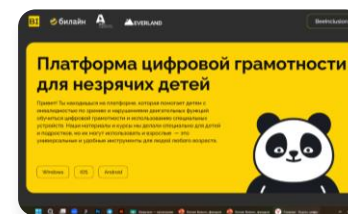


**Мотивационная школа «Я смогу!»:**

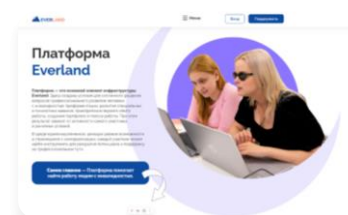
- для незрячих подростков и молодых людей. [Подробнее...](#)
- для глухих подростков и молодых людей.. [Подробнее...](#)



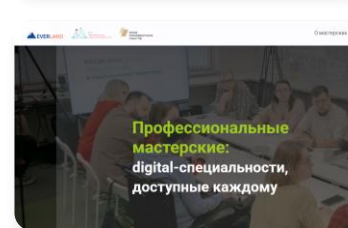
**Мотивационная программа «Эстафета успешности»** — помогает родителям и детям увидеть вектор для выбора профессии и достижения устойчивости в жизни. [Подробнее...](#)



**Курсы по изучению программ экранного доступа с билайн** для незрячих и слабовидящих детей и взрослых: абсолютно бесплатно, онлайн, поддержка незрячих кураторов. [Подробнее...](#)



**Платформа Everland – интеграция людей с инвалидностью в открытый рынок труда** на которой можно получить помощь психологов, пройти курсы по интеграции в работу, получить первые рабочие задачи в дистанционных профессиях. [Подробнее...](#)



**Инклюзивные мастерские** направлены на развитие навыков создания и работы с текстами, продвижения в соцсетях, съемки фото и видео. [Подробнее...](#)

Инклюзивный фотобанк

1 день в «Пятерочке»

Гид цифровых технологий

Включай инклюзию

# Реинтеграция сотрудников, получивших инвалидность: руководство для бизнеса и ЦЗН

**90%** людей, получивших инвалидность, теряют работу

**53%** из них не находят ее снова

**80%** инвалидность - приобретенная

Специальный алгоритм, который поможет выстроить процессы и взаимодействие с сотрудником, получившим инвалидность в целях его сохранения на рынке труда



<https://startinclusion.ru/reintegration>

# На что важно обратить внимание при создании алгоритмов интеграции людей с инвалидностью в открытый рынок труда?

# 1

## ВЫБОР ПРОФЕССИИ

в том числе при поступлении в учебное учреждение, должен быть основан на предварительной разумной оценке:

- **талантов** человека с инвалидностью
- физической способности **в дальнейшем устойчиво работать по выбранной профессии** (в том числе с учетом возможных рисков прогрессирования)

# 2

## ВОЗМОЖНОСТЬ ИНТЕГРАЦИИ В ПРОФЕССИЮ УЖЕ В ПЕРИОД ОБУЧЕНИЯ

– получение реального опыта в реальных проектах

**В этом могут помочь:**

- **наставнические программы** с передачей опыта и курированием
- **специальные инициативы** – «песочницы», где критично важен реальный результат, но отстроены более гибкие правила интеграции

# 3

## ВОЗМОЖНОСТЬ НЕПРЕРЫВНО ОБУЧАТЬСЯ

– как и для других профессионалов

Для этого остро необходима адаптация образовательных платформ и контента – **т.н. универсальный дизайн**

Важны примеры тех, кто **уже успешно интегрировался** в эту сферу с такими же ограничениями здоровья

# Проблемы, которые мешают интеграции людей с инвалидностью в профессию

## СО СТОРОНЫ ЧЕЛОВЕКА С ИНВАЛИДНОСТЬЮ

- Плохое понимание возможностей рынка труда и неумение соотнести их с физическим состоянием
- Разрыв между образованием и профессией, острый дефицит актуальных навыков, невозможность их «добрать» ввиду неадаптированности инфраструктуры
- Психологические особенности: надорванность уровня притязаний, выученная беспомощность
- Отсутствие отстроенных путей интеграции в профессию с учетом особенностей инвалидности
- Отсутствие примеров, ролевых моделей, объясняющих алгоритмы интеграции
- Диктат системы образования и семьи

## СО СТОРОНЫ ИНФРАСТРУКТУРЫ, РАБОТОДАТЕЛЕЙ, ЗАКАЗЧИКОВ

- Неготовность брать на себя задачи по «доучиванию» и интеграции – очень сложные и дорогие процессы
- Перекосы в отношениях с точки зрения экономики – дисконтирование оплаты труда, вовлечение только как волонтеров и др.
- «Токсичное» взаимодействие, нацеленное на жалость, стремление откупиться, осторожность или полное отсутствие оценки эффективности
- Дефицит профессиональных кейсов и алгоритмов по интеграции – отсутствие в целом серьезных подходов к этим процессам (вся коммуникация происходит в логике «добрые дела»)
- Недооценка или переоценка возможностей ЦА, которая приводит к «отравлению инклюзией», клише в коммуникации

# На что важно обратить внимание при создании алгоритмов интеграции?

# 1

## ВЫБОР ПРОФЕССИИ

в том числе при поступлении в учебное учреждение, должен быть основан на предварительной разумной оценке:

- **талантов** человека с инвалидностью
- физической способности **в дальнейшем устойчиво работать по выбранной профессии** (в том числе с учетом возможных рисков прогрессирования)

# 2

## ВОЗМОЖНОСТЬ ИНТЕГРАЦИИ В ПРОФЕССИЮ УЖЕ В ПЕРИОД ОБУЧЕНИЯ

– получение реального опыта в реальных проектах

**В этом могут помочь:**

- **наставнические программы** с передачей опыта и курированием
- **специальные инициативы** – «песочницы», где критично важен реальный результат, но отстроены более гибкие правила интеграции

# 3

## ВОЗМОЖНОСТЬ НЕПРЕРЫВНО ОБУЧАТЬСЯ

– как и для других профессионалов

Для этого остро необходима адаптация образовательных платформ и контента – **т.н. универсальный дизайн**

Важны примеры тех, кто **уже успешно интегрировался** в эту сферу с такими же ограничениями здоровья

# Наши инструменты: для людей с инвалидностью

Низкий уровень коммуникационных навыков – курсы по коммуникации в онлайн-формате, сопровождение наставников

**Особенность:** люди с одним видом инвалидности часто додумывают о людях с другими видами инвалидности

Материалы на платформе  
Everland

Правильно описанные вакансии, собеседование с психологами, отбор и мониторинг ситуации

- **Непонимание возможностей своего тела** – недооценка или переоценка своих сил, знаний, возможностей
- **Сложности в коммуникации в процессе** – при адаптации, неумение выходить из конфликтов и др

# Статистика и информация о проблеме

# Статистика 2023



**10,9 млн** всего людей с инвалидностью в России

**779 000 человек** — дети-инвалиды\*

## 10,2 млн чел. взрослые с инвалидностью



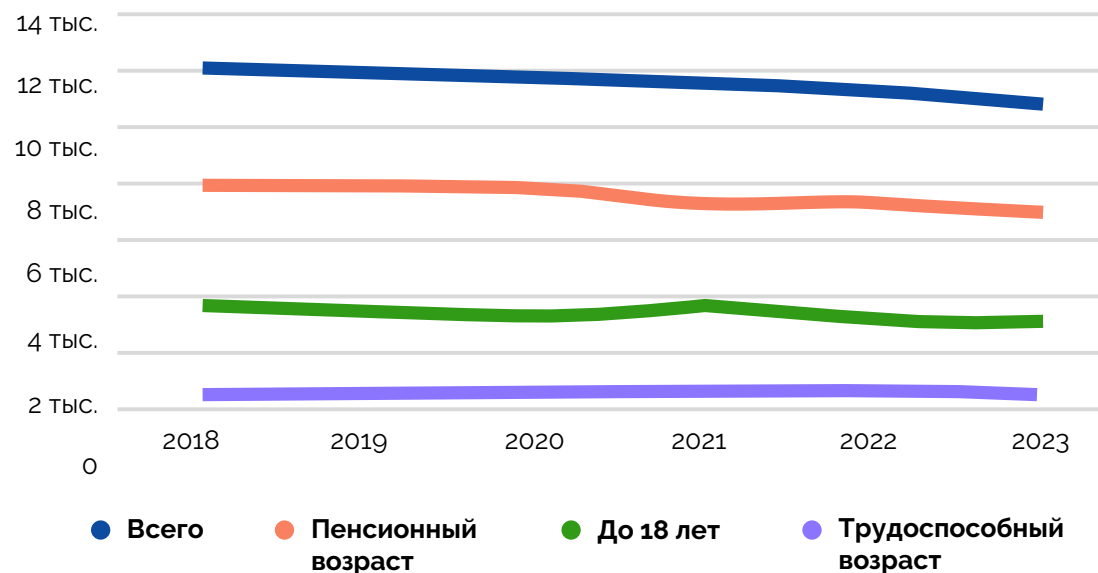
## Распределение по нозологическим группам:



\*Федеральная служба государственной статистики

В трудоспособном возрасте мужчин почти **в 2 раза больше**, чем женщин

## Инвалидность по годам



# Доход



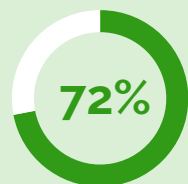
## Люди с инвалидностью имеют постоянный доход

Получают социальные выплаты от 15 тыс до 40 тыс руб.  
(пенсия по инвалидности и дополнительные выплаты)

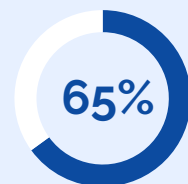
## 4,8 млрд руб.

Недополученная выгода бизнеса из-за недостаточной адаптированности (ежемесячно)

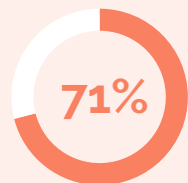
Исследование НАФИ 2022



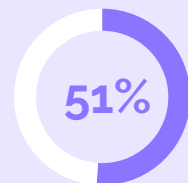
Могут пользоваться услугами самостоятельно или с минимальной помощью, если услуги адаптированы



Посещают кафе и рестораны хотя бы один раз в несколько месяцев, средний чек от 500 до 3 тыс руб.



Путешествуют 1 или более раз в год на 3 и более дней



Меняют поставщика из-за неадаптированности услуг

# Исследования:

## Влияние инклюзии на бизнес и команды



### Экономические показатели

#### 19% более высокая прибыльность

у компаний с многообразной и инклюзивной культурой. Инклюзивные команды чаще предлагают **инновационные решения**, нацелены на развитие инноваций

*McKinsey 2019*

#### + 19% доходов от инноваций

у компаний с инклюзивными командами

*Boston Consulting Group 2018*

#### 4X рост доходности

дает развитие инклюзивных практики в некоторых индустриях

*институтPrtulansinstitut*

### Лояльность

#### 69% зумеров

хотели бы продолжать работу в компаниях, реализующих стратегию D&I. «Зумеры» высоко ценят принципы D&I: 80% опрошенных представителей этого поколения, считают D&I политику необходимой, готовы поддерживать бренды с развитыми инклюзивными практиками, покупая их товары и услуги

*Pew Research*

### Устойчивость

#### Высокие рейтинги КСО в инклюзии содействуют устойчивости

однако данный эффект значим только при системном подходе к ней. Если банки избирательно следуют ее компонентам, то он утрачивает значимость

*Djalilov, Hartwell, 2021, исследовались коммерческие банки из стран ЦВЕ и СНГ в 2002–2014 гг*

# Глобальный контекст и тренд



В ближайшем будущем мировая экономика будет обслуживать преимущественно людей с инвалидностью и людей 60+



Люди с инвалидностью и существенными ограничениями здоровья: **15-20%**



Люди пожилого возраста: **2/3 населения Земли** к 2050 будут люди старше 60 лет (ВОЗ)



Каждый человек во временных или ситуативных ограничениях функциональности **нуждается в адаптированном подходе**

**The Valuable 500** — глобальная инициатива крупнейших компаний по интеграции инклюзивной повестки в стратегии

**Цель** — объединение 500 CEO для этих задач. **В 2021 году их было 419**. Среди российских компаний – Сбер, билайн (до последнего кризиса)

**Люди с ограниченными возможностями здоровья — это 1,3 млрд человек** по всему миру, бизнес не может игнорировать их интересы

# ШЕСТЬ СТРАХОВ РАБОТОДАТЕЛЯ ПРИ НАЙМЕ СОТРУДНИКОВ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ

ВЕРНО

- Условия труда должны соответствовать ИПРА\*
- Подготовить акты со сведениями о рабочих местах

МНОГО  
ЛЬГОТ

ЕСТЬ  
ОСОБЕННОСТИ

- I и II группа может работать до 35 часов в неделю
- Только с письменного согласия: ночная, сверхурочная, работа в праздники
- Оплачиваемый отпуск 30 дней
- По уважительным причинам за свой счет 60 дней

СЛОЖНОСТИ  
В ОФОРМЛЕНИИ

НУЖНО СОБЛЮДАТЬ  
ТРЕБОВАНИЯ

ЧАСТО  
БОЛЕЮТ

В СРЕДНЕМ КАК И  
ЛЮБОЙ ДРУГОЙ  
ЧЕЛОВЕК

Сотруднику можно предложить гибкий график или надомную работу

ОТСУТСТВУЮТ  
ПРОФЕССИОНАЛЫ

ПРОФЕССИОНАЛОВ  
НЕ ТАК МНОГО

- Квалификация сотрудника проверяется испытательным сроком
- Можно подготовить специалиста, «прокачав» стажера под требования вакансии

ПРОБЛЕМНЫ  
В ОБЩЕНИИ

НЕ ВСЕ ЛЮДИ  
ОДИНАКОВО  
КОММУНИКАБЕЛЬНЫ

Особенности общения не зависят от состояния здоровья

ТРУДНО  
УВОЛИТЬ

ПРОЦЕДУРЫ  
УВОЛЬНЕНИЯ НЕ  
ОТЛИЧАЮТСЯ

Инвалидность не дает преимуществ

НЕВЕРНО

ИПРА – индивидуальная программа реабилитации и абилитации, где могут быть указаны особые требования к рабочему месту. Часто ставится общая формулировка «может работать в специально созданных условиях», обычно не ведущая к глобальным изменениям рабочего пространства

# Сотрудники с инвалидностью в российских компаниях

**1-1,7%** сотрудников имеют инвалидность - даже если компания не делает ничего для их вовлечения.

**Не менее 30%** сотрудников имеют детей и других близких родственников с инвалидностью

**Не менее 40%** сотрудников сталкиваются с клиентами с видимой инвалидностью - в компаниях b2c сегмента

**30-50%** сотрудников с инвалидностью сообщают о ней работодателям.

**В среднем 50% из тех, кто не сообщает об инвалидности, в целом может о ней сообщить работодателю.**

Среди управленцев есть люди с инвалидностью.

Выводы на основании внутрикорпоративных d&i-исследований, проведенных Everland в 2021-2025 году / приняли участие более 1 000 000 человек из 10 компаний, представляющих разные сферы экономики

# Стратегии построения инклюзивных команд

## Специальные адаптированные позиции

**Позиции, не требующие специальных знаний:** обработка информации, сопровождение клиентов, модерация контента, разметка данных, работа в колл-центре (с ограничениями) и др.

**Позиции начального уровня** с функционалом, не требующим большого объема коммуникации

Чтобы не создавать внутренних гетто нужна возможность горизонтального и вертикального роста для тех, кто начал работать на простых позициях

Для данных вакансий необходимо выстраивать специальные процессы

## Отклик на обычную вакансию

Обычный отклик на вакансии компании с открытого рынка труда или предложение кандидатов со стороны НКО-партнеров

Чаще всего это отклик начинающих специалистов с инвалидностью на вакансии начального уровня: дизайнеры, веб-разработчики, аналитики и др.

Требуется работа с HR-брендом и процессами

Не должно быть дискриминации в сравнении с другими соискателями

## Сохранение и реинтеграция сотрудника, получившего инвалидность

Важно не терять человека при получении инвалидности:

- дать ему возможность продолжать работать
- перейти на другую позицию
- сохранить уровень вовлеченности

Очень часто работа – это важная часть реабилитационного периода

Системная работа с сохранением и реинтеграцией позволяет выстроить экологичные процессы для специальных программ



 [www.disquestion.ru](http://www.disquestion.ru)

 [www.startinclusion.ru](http://www.startinclusion.ru)

 [www.evland.ru](http://www.evland.ru)

 **#включайинклюзию**

