ПРОЕКТ: ВРАБОТУВАЊЕ НА ЛИЦА СО ПОПРЕЧЕНОСТ - ОДРЖЛИВ МОДЕЛ
OPERATIONAL PROGRAMME HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT 2007-2013



ВРАБОТУВАЊЕ И РАКОВОДЕЊЕ НА ЛИЦА СО ПОПРЕЧЕНОСТ

ПРАКТИЧЕН ВОДИЧ ЗА ПРЕТПРИЈАТИЈАТА

Проектот го спроведуваат:

КОНЕКТ

Отворете ги прозорците

ВРАБОТУВАЊЕ И РАКОВОДЕЊЕ НА ЛИЦА СО ПОПРЕЧЕНОСТ

ПРАКТИЧЕН ВОДИЧ ЗА ПРЕТПРИЈАТИЈАТА

Скопје, 2017 година

Автори:
Никица Кусиникова
Виктор Мирчевски
Соработници ко-автори:
Марија Велиновска Велковска
Радмила Стојковска Алексова
Маргарита Гулевска

Уредник: Здружение Конект - Скопје
Издавач: Проект: „Вработување на лица со попреченост - одржлив модел"
За издавачот: Здружение Конект - Скопје, Никица Кусиникова
Лектура: Лингва Експерт ДОО Скопје
Превод на албански јазик: Лингва Експерт ДОО Скопје
Ликовно и графичко обликување: Контура ДОО
Скопје, мај 2017 година

Оваа публикација е подготвена со поддршка од Европската Унија. Содржината на оваа публикација е единствена одговорност на Здружението Конект и авторите на содржините и на никој начин не може да се смета дека ги претставува ставовите на Европската Унија.

CIP - Каталогизација во публикација
Национална и универзитетска библиотека "Св. Климент Охридски", Скопје

331.1-056.26/-056.36(036)

ВРАБОТУВАЊЕ и раководење на лица со попреченост : практичен водич за претпријатијата / [Никица Кусиникова ... и др.]. - Скопје : Здружение Конект, 2017. - 66 стр. : фотографии ; 20 см

Фусноти кон текстот. - Публикацијата е во рамките на проектот: "Вработување на лица со попреченост - одржлив метод". - Автори: Никица Кусиникова, Виктор Мирчевски, Марија Велиновска Велковска, Радмила Стојковска Алексова, Маргарита Гулевска. - Библиографија: стр. 60-62

ISBN 978-608-4835-00-4

а) Работни односи - Лица со посебни потреби - Водичи
COBISS.MK-ID 103563274



ПРОЕКТ: ВРАБОТУВАЊЕ НА ЛИЦА СО ПОПРЕЧЕНОСТ - ОДРЖЛИВ МОДЕЛ

OPERATIONAL PROGRAMME HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT 2007-2013



Здружение Конект - Скопје

ВРАБОТУВАЊЕ И РАКОВОДЕЊЕ НА ЛИЦА СО ПОПРЕЧЕНОСТ

ПРАКТИЧЕН ВОДИЧ ЗА ПРЕТПРИЈАТИЈАТА

Проектот е финансиран од Европската Унија

Проектот го спроведуваат:

КОНЕКТ Отворете ги прозорците

СОДРЖИНА

Вовед 5

Контекст 7

За терминот лица со попреченост 7

Контекстот во светот и кај нас 9

Ново законско решение во процес 11

Лицата со попреченост како потенцијален човечки ресурс за компаниите 15

Законски можности и поволности при вработувањето на лица со попреченост 21

Што нуди законот? 22

Активни мерки за вработување 23

Што треба да знаете пред да вработите лице/а со попреченост? 25

Митови и вистини 26

Подготовка за вработување на лица со попреченост 30

Процес на вработување на лицата со попреченост – чекор по чекор 31

Раководење и поддршка на вработените лица со попреченост 39

Соодветна комуникација 49

Поддршка што може да ја добиете од нашиот сервис 55

Користени ресурси 58

ВОВЕД

Работодавачите сè повеќе овозможуваат разнолика работна сила што вклучува и лица со попреченост. Неретко, ова станува и обврска на компаниите. Со мали прилагодувања се овозможуваат услови без бариери, за вработените со попреченост да бидат продуктивни и да го остварат својот потенцијал. Се надеваме дека советите што можете да ги најдете во овој прирачник ќе ви бидат полезни за да се подготвите или да ги унапредите практиките на вашата организација за вработување и раководење со лица со попреченост.

Овој прирачник е развиен во рамките на проектот „Вработување на лица со попреченост-одржлив модел", финансиран од Европската Унија, а спроведуван од „Отворете ги прозорците" и здружението „Конект". Целта на проектот е да поттикне еднакво и активно вклучување на лицата со попреченост во отворениот пазар на трудот. Главната целна група во проектот се лицата со попреченост од поширокиот Скопски регион, а крајни корисници се бизнис секторот, јавни институции, граѓански организации, експерти и професионалци, како и поширокаата јавност.

Прирачникот е наменет за работодавачи (со посебен акцент на бизнис секторот) што сакаат да ги прошират своите сознанија за вработување на лицата со попреченост. Изнесените информации имаат цел да им помогнат на компаниите и другите работодавачи да ги унапредат своите политики и практики за да станат работодавачи без бариери односно да обезбедат систем на раководење со човековите ресурси, работна средина и практики што ќе овозможат еднакви можности и непречено вработување на лицата со попреченост.

Прирачникот се фокусира на: придобивките од вработувањето на лицата со попреченост и нивниот потенцијал, како човечки ресурс за работодавачите; достапните законски можности и поволности при вработувањето на лица со попреченост; подготовка

на работодавачите во овој домен; препораки во практиките за раководење со човековите ресурси; форми на поддршка што се достапни за компаниите во градењето на стратешки приод кон вработувањето на лица со попреченост и станување на работодавач без бариери. Прирачникот содржи практични совети и информации што можат да се применат во секојдневното работење и се од полза за работодавачите подобро да ги разберат придобивките од статешката определба за разнолика работна средина, што вклучува и лица со попреченост. Овој прирачник е алатка од помош при планирањето, подготовката и реализацијата на активности, фокусирани на креирање можности за вработување лица со попреченост на работни места со повисока вредност, што нудат можност за напредок и искористување на нивниот потенцијал.

Содржината на прирачникот внимателно се темели на: 1) истражување на ставови, потреби и пречки за вработување лица со попреченост со посебен акцент на работодавачите од бизнис секторот и постојните истражувања и наоди за контекстот, практиките и ставовите во доменот на интегрираното вработување; 2) консултации со засегнатите страни за анализа на локалните состојби и потреби во земјата; 3) светски добри приоди и практики во вработувањето на лица со попреченост; 4) домашни практики и примери.

Достоинственото вработување е еден од клучните показатели дека лицата со попреченост може да водат активен и независен живот. Со градењето на можности и модели за одржливо вработување, лицата со попреченост ќе добијат можност да ги искористат своите способности, а компаниите ќе добијат шанса да се промовираат како чинители кои поттикнуваат разноличност во своите средини. Бидете дел од работодавачите што го менуваат вообичаениот став дека лицата со попреченост се пасивни примателиа на помош и тие се вработуваат од сомилост. Овозможувањето услови за вработување на лицата со попреченост на квалитетни работни места треба да обезбеди можност за раст и максимално искористување на нивниот потенцијал.

КОНТЕКСТ

За терминот лица со попреченост

Терминолошка белешка: Овој прирачник го користи терминот „лица со попреченост", користејќи ја широката дефиниција на Конвенцијата на ОН за правата на лица со попреченост: *„лица со долготрајни физички, ментални, интелектуални или сетилни нарушувања, кои во интеракција со различни пречки може да ја спречат нивната целосна и ефикасна застапеност во општеството на еднаква основа како и другите."*[1] Оваа Конвенција е ратификувана во нашата земја, со што стана дел од нашите правни прописи, поврзани со попреченоста. За оваа дефиниција карактеристично е тоа што: 1) се опфатени сите видови на попречености и состојби согласно со меѓународни документи; 2) се прифаќа социјалниот модел на попреченост што подразбира дека пречките за остварување на сите човекови прави и слободи се наоѓаат во ставовите и средината на општеството. Употребата на терминот „инвалидност" и негови сродни термини и изведенки се јавуваат во овој документ исклучиво при упатување на други извори и поради официјални називи што се користат во законски, подзаконски акти и административна терминологија во земјава.

Меѓународната класификација на функционирање, попреченост и здравје (ICF[2]) ја дефинира попреченоста како чадор термин за оштетувања, ограничувања на активност и рестрикции за учество. Попреченоста е интеракцијата помеѓу поединците со здравствената состојба (на пример, церебрална парализа,

[1] Член 1, став 2, Конвенција на ОН Конвенцијата на ОН за правата на лица со попреченост во Законот за ратификација на Конвенцијата за правата на лица со инвалидност и Факултативниот протокол кон Конвенцијата за правата на лица со инвалидност, „Службен весник, - на Република Македонија бр. 172/2011".

[2] International Classification of Functioning, Disability and Health (ICF)

Даунов синдром и депресија) и фактори на личноста и средината (на пример, негативни ставови, непристапен транспорт и јавни објекти, како и ограничени социјални сервиси).[3]

Во нашиот Устав се користи терминот „лица со инвалидност" или „инвалидни лица", а во законите може да се сретнат најразлични термини по ова прашање. Во земјава, во секторот кој се занимава со прашањето на попреченост, исто така, нема унифицирана терминологија и се користат повеќе термини кои ја опишуваат состојбата на лицата кои имаат некаков тип на попреченост. Но, сите се согласни во едно, дека прво треба да се потенцира лицето, а потоа неговата попреченост. Следуваат најчесто користените толкувања за терминот попреченост:

Препорачуваме да го користите терминот „лице со попреченост".

Секогаш ставајте го фокусот на лицето, а не на попреченоста.

- Disability - Хендикеп/ инвалидност/ попреченост/ потешкотии
- People with disabilities - Лица со хендикеп/инвалидност/ попреченост/потешкотии

Подолу може да ги прочитате видовите на попреченост со кои може да се соочи едно лице, според терминологијата што ја користи здружението „Отворете ги прозорците". Ако сакате да зборувате за попреченост без да предизвикате навреда користете ги овие термини:

- Person with physical disability – лице со физичка/телесна попреченост;
- Person with intellectual disability (mild, moderate, severe) – лице со интелектуална попреченост (лесна, умерена, тешка);
- Person with visual impairment – лице со оштетен вид;
- Person with complete visual impairment/blind people – лице со целосно оштетување на видот/слепи лица;

[3] Извор: World Health Organization, Disability and health, Fact sheet, Reviewed November 2016, http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs352/en/

- Person with hearing impairment – лице со оштетен слух;
- Person with complete hearing impairment/deaf people – лице со комплетно оштетување на слухот/глуви лица;
- Person with autism and autistic spectrum disorders – лице со аутизам и аутистичен спектар на нарушувања;
- Person with combined impairments – лице со комбинирани тешкотии;
- Person with learning disability (dysgraphia, dyscalculia) –лице со тешкотии во учењето (дисграфија, дискалкулија);
- Person with speech impairment – лице со тешкотии во говорот;

КОНТЕКСТОТ ВО СВЕТОТ И КАЈ НАС

Според Светската здравствена организација 15% од светското население се соочува со некаква форма на попреченост.[4] Бројноста укажува на важноста лицата со попреченост да бидат вклучени во сите општествени текови. Нивната слаба вклученост на пазарот на трудот креира високи трошоци за општеството, како: 1) трошоци за социјална заштита; 2) потреба за грижа од други лица (најчесто членови на семејството), што и нив ги става надвор од пазарот на трудот. Освен како работодавач, компаниите имаат важна улога во обезбедувањето на достапност на добрата и услугите и креирањето на производи скроени за потребите на лицата со попреченост.

Истражувањата на светско ниво покажуваат дека оваа група е ранлива во споредба со останатото население, има поголема веројатност да се соочи со неповолни социо-економски ефекти, како: помалку образование, ограничени и несоодветни

[4] Една петина од вкупното население на глобално ниво или помеѓу 110 милиони и 190 милиони луѓе живеј ат со значајна попреченост- Според податоци на Светска банка,2017, http://www.worldbank.org/en/topic/disability/overview

здравствени услуги, пониски нивоа на вработеност и повисок степен на сиромаштија. Економската, правната, физичката и социјалната средина можат да создадат или да одржуваат бариери за вклученоста на лицата со попреченост во економскиот и граѓанскиот живот во заедниците. Овие бариери во светот и кај нас вклучуваат: физичка непристапност на инфраструктурата и транспортот, ограничени можности за соодветно образование, несоодветни стандарди, намален пристап до информатичката технологија, пониско ниво на социјални сервиси и нивна одржливост, како и ограничени податоци и анализи. Затоа, во рамки на Европската Унија, особено внимание се посветува на отстранувањето на бариерите за лицата со попреченост и нивна инклузија во сите сфери на општеството. Проактивниот приод во еднаков третман и можности, особено во рамките на пазарот на трудот, креира неретки примери каде лица со попреченост вршат и високи државни функции.

Активното вклучување на лицата со попреченост на отворениот пазар на трудот е од особена важност за нивна инклузија. Отстранувањето на бариерите што постојат во ставовите и во околината овозможуваат тие активно да придонесуваат согласно своите способности. Квалитетното вработување е еден од клучните показатели дека лицата со попреченост може да водат активен и независен живот, добивајќи можност да ги искористат своите способности. Кај нас, лицата со попреченост доминантно се вработени во заштитни друштва, согласно со законската регулатива. Постои пасивност на отворениот пазар на трудот, но и јаз помеѓу потребите на работодавците и спобностите на лицата. Овозможувањето услови за вработување на лицата со попреченост на високо квалификувани работни места треба да обезбеди можност за раст и максимално искористување на нивниот потенцијал и да гради позитивни примери што ќе се следат.

Официјалниот број на лица со попреченост коишто се активни барателиа на работа согласно со критериумите на Агенцијата за вработување е прилично мал (1.490 во 2016 година[5]). Тоа не

[5] Податоци АВРМ, пресек декември 2016 година, www.avrm.org.mk

значи дека на лицата со попреченост не им е потребна работа, туку укажува на нивната неактивност на пазарот на трудот, што се должи на околината што не ги поттикнува.

Вработувањето на лицата со попреченост е регулирано со Законот за вработување на инвалидни лица[6], кој обезбедува бенефиции за работодавачите и лицата со попреченост, кои во голем дел се насочени кон создавање на заштитни друштва, што имаат посебни бенефиции, бидејќи вработуваат во поголем дел лица со попреченост. Сепак, голем дел од придобивките се достапни и за останатите работодавачи (*види поглавје 4: Законски можности и поволности при вработувањето на лица со попреченост, стр. 21*). Анализите укажуваат дека „*Вработувањето на лицата со ментална и телесна попреченост во заштитните друштва треба да биде преодно решение кон нивното целосно вработување на отворениот пазар на трудот и притоа не треба да го дерогира ова второво, како и вработувањето во јавниот сектор.*"[7]

НОВО ЗАКОНСКО РЕШЕНИЕ ВО ПРОЦЕС

Следејќи ги решенијата во некои европски земји, предлозите за ново законско решение вклучуваа квотен систем т.е. задолжителното вработување на лица со попреченост во зависност од вкупниот број на вработени во компанијата. Компаниите што нема да вработуваат лица со попреченост би плаќале средства во фонд наменет за инклузија на лицата со попреченост. Решението е во фаза на консултации и постојат поделени ставови и мислења. Компаниите што вработуваат лица со попреченост се поподготвени да ги пречекаат и ваквите можни промени.

[6] Закон за вработување на лица со попреченост, „Службен весник на Република Македонија бр. 44/2000, 16/2004, 62/2005, 113/2005, 29/2007, 88/2008, 161/2008, 99/2009 и 136/2011".

[7] д-р Жанета Попоска, д-р Беким Кадриу, Ленче Коцевска, Елена Кочоска, *Анализа на дискриминациските практики во областа на вработувањето и работните односи*, Полио Плус, , Скопје:2014, стр.74.

ОД ИСТРАЖУВАЊАТА

Истражувањето што го спроведовме во 2014 година[8] покажа дека кај нашите компании постои ниско ниво на познавање на темата и информираност за законските можности. Од ова анкетно истражување на пригоден примерок од 128 претпријатија издвојуваме:

- Во 70% од анкетираните претпријатија не биле/не се вработени лица со попреченост. 24% вработиле лице/лица со попреченост. Притоа, во рамките на примерокот, колку претпријатието е поголемо, толку е поголема веројатноста да вработува лица со попреченост.
- Бизнисите што вработиле лице со попреченост истакнале дека процесот на вработување и интегрирање на работното место не е тежок и најчесто е без предизвици. Лицата со попреченост добро ја вршат работата, споредено со други колеги.
- Речиси 70%од испитаните претпријатија не презеле активности и мерки за да вработат лица со попреченост. 18,8% од нив имале проактивен пристап, а најчесто користени мерки се користењето на поддршка и услуги за наоѓање на соодветно квалификувани лица со попреченост.
- Околу 60% од анкетираните истакнале дека не се информирани кои бенефиции ги нуди Законот за вработување на инвалидни лица.
- 38% од анкетираните би размислиле дали во следната година да вработат лице/лица со попреченост, а 9% веќе преземаат конкретни мерки во таа насока.

[8] Истражување за вработувањето на лицата со попреченост во приватниот сектор, спроведено во рамките на Проектот на УСАИД за практикантска работа и вработување на лица со попреченост, Здружение Конект, Скопје, 2014 година.

Во рамките на проектот ги истражувавме ставовите, потребите и пречките за вработување лица со попреченост во нашиот бизнис сектор [9], при што се дефинираа следниве наоди[10]:

- Вработувањето на лица со попречености не е дел од приоритетите на истражените компании поради генералните состојби со економската ситуација, фокус на конкурентност и состојбите на пазарот на трудот со висока стапка на невработеност, традициите во приодот и ставовите кон работно ангажирање на лицата со попреченост, неподготвеноста да се направат промени и прилагодувања и сл.
- Потребата за инклузија на лицата со попреченост, како учесници на пазарот на трудот е препознаена.
- Интерните процедури и практики во доменот на човековите ресурси (регрутација, обезбедување работни услови, задржување на работа), формално обезбедуваат еднаков третман и заштита од дискриминација. Потребно е обезбедување на нивна доследна примена во практиката и/или вградување на аспектот на попреченост во нив.
- Постои недостиг од знаење за препознавањето на способностите за работа на лицата со попреченост и потребни вештини што претставува бариера и резултира во затвореност на бизнис секторот за вработување на лица со попреченост и градење промени во работната средина или вработување од сомилост.

[9] Извештај од спроведено истражување на ставови, потреби и пречки за вработување лица со попреченост, со посебен акцент на работодавачите од бизнис секторот, Проект „Вработување на лица со попреченост-одржлив модел", Здружение Конект, Скопје, 2016 година.

[10] Главните наоди од ова квалитативно истражување, ограничени на субјектите вклучени во него. Квалитативната методологија вклучува 10 полу-структурирани директни лични интервјуа со професионалци, експерти и практичари и 6 фокус групи со работодавачи различни според секторот, големината и состојбите со вработување на лица со попреченост.

- Меѓу често наведените причини за ниското ниво за вработување на лицата со попреченост се наведуваат: верувања дека лицата со попреченост имаат пониска продуктивност, ставови и затвореност на менаџментот и стравувања од дополнителни трошоци.
- Постои ниско ниво на информираност и мотивираност за придобивките од постојната законска регулатива и идентификувани се потреби за дополнителна директна системска поддршка.



ЛИЦАТА СО ПОПРЕЧЕНОСТ КАКО ПОТЕНЦИЈАЛЕН ЧОВЕЧКИ РЕСУРС ЗА КОМПАНИИТЕ

Компаниите со своето општествено одговорно делување се стремат да создадат профит на начин кој е етички правилен и едновремено има позитивно влијание на заедниците, осврнувајќи се кон нејзините проблеми. Во својата улога на работодавачи, компаниите се усогласуваат со тековната законска регулатива, но општествената одговорност подразбира чекор повеќе. Во светот и кај нас компаниите се усогласуваат со принципи, стандарди, квоти и добри практики кои обезбедуваат разнолика (диверзитетна) работна сила. Шареноликоста на вработените во поглед на раса, припадност (национална, етничка, религиска и други), род, возраст, можност (вклучувајќи и лица со попреченост), сексуална ориентација и други карактеристики е вредност на бизнисот што овозможува база за конкурентност и иновативност. Во ова работодавачите се стремат да бидат без бариери, при што нивните практики ќе обезбедат фер вработување што ќе овозможи еднаков третман и можности. На овој начин работодавачите даваат свој придонес за почитување и заштита на човековите и работничките права. Но, дополнително, како што компаниите стекнуваат искуство во диверзитетната работна средина, што вклучува и вработување на лица со попреченост, се повеќе се препознаваат и идентификуваат деловните предности. Исклучувањето на 15%[11] од населението како потенцијални вработени и клиенти не е од интерес на економскиот развој.

Диверзитетот во работната сила и вклучувањето на лица со попреченост во неа претставува бизнис ресурс со потенцијална корист. Искуствата[12] ги дефинираат следниве придобивки:

[11] Види фуснота бр. 4

[12] Според: ILO Global Business and Disability Network, Tripartite Alliance for Fair and Progressive Employment Practices (TAFEP), Проект на УСАИД за практикантска работа и вработување на лица со попреченост, истражувања, консултации и искуства во рамките на проектот Вработување на лица со попреченост - одржлив модел.

Поширок пристап и избор за регрутирање кадри

Наоѓањето на вистинските луѓе со соодветните вештини е важно за секој работодавач. Примената на практики што овозможуваат еднаков пристап и фер вработување базирано на поврзување на потребите на бизнисот (организацијата) и можностите на потенцијалниот кадар е важен дел од овој процес. Отвореноста кон разноликостите овозможува работодавецот да има поширок опфат на потенцијални кадри. Можеби способностите што ги барате ги имаат токму кандидати и кандидатки со попреченост, а информацијата не допрела до нив.

„Преку обуките на лицата со попреченост што ги вршевме во рамките на проектот идентификувавме потенцијални кадри до кои инаку не сме имале пристап."
Ана Мешковска,
Т&П Консалтинг

Задржување на добри кадри

Работата за лицата со попреченост има силен ефект на генералната инклузија во заедницата и општеството. Работодавачите дошле до заклучок дека вработените лица со попреченост се одговорни, многу посветени на работата и трудољубиви. Истражувањата покажуваат дека кај нив стапката на отсуство од работа е пониска и веројатноста да останат на истото работно место е поголема.

„Имавме околу 20 вработени со попреченост во заштитна работилница. Беа многу дисциплинирани, лојални, си ги извршуваа работните обврски и задачи беспрекорно. Секогаш ја надминуваа нормата и со ништо не заостануваа зад другите колеги."
Јонче Јачев, Раководител на човечки ресурси,
ДС Смитх АД

Пристап до бенефиции и поддршка

Согласно важечката регулатива (*види поглавје 4. Законски можности и поволности при вработувањето на лица со попреченост, стр. 21*) за вработување на лица со попреченост следува финансиска поддршка од страна на државата. Дополнително, здруженијата што се занимаваат со оваа тематика

нудат најразлични сервиси и услуги што на компаниите можат да им бидат од полза при вработување и раководење со лица со попреченост. Погледнете го 9-то поглавје на овој прирачник и информирајте се каква поддршка може да ја добиете од нас.

Корпоративна култура и мотивирани вработени

Разноликата работна сила ќе овозможи да создадете корпоративна (или организациска) култура што ќе ја пренесува вредноста на ценење на различностите. На овој начин, вработените ќе се сензибилизираат, но и ќе се чувствуваат прифатено, што има директна поврзаност со нивната мотивираност. Работодавачите идентификуваат дека се зголемува моралот на вработените кога нивната компанијата е препознаена како работодавач, што овозможува инклузија на различностите.

Фер практиките во човековите ресурси што се базирани на способностите и учинокот ја градат увереноста и довербата на вработените во системот на раководење. Ова има ефекти на продуктивноста и нивната лојалност.

Добри промени

Прилагодувањата што ќе се направат за вработените со попреченост се вообичаено полезни и за други. На пример, обезбедувањето на физичката пристапност со искосена патека покрај скалилата ќе биде полезно и за вашиот доставувач на материјали, затоа што ќе обезбеди пренос на предмети со поголем товар со количка, или за вашата клиентка, која е мајка со малечко дете во количка. Тастатурата со големи копчиња за вашите колеги со оштетен вид може да биде практична и за други (на пример, клиенти во трето доба), а прилагодувањата со флексибилно работно време се можеби одлична практика за да се зголеми продуктивноста на сите вработени.

Иновативност и раст на бизнисот

Компаниите што имаат фер практики за вработување привлекуваат личности со различни искуства и знаења. Таквиот диверзитет може да помогне во надградување на услугите, носи креативност и иновации. На пример вработен со попреченост може да ви даде нови идеи и да ја сподели својата специфична перспектива за развивање на добра и услуги, токму за лицата со попреченост.

Компанија за пример

Компаниите што вработуваат лица со попреченост имаат шанса да се промовираат како чинители кои поттикнуваат разноличност во своите средини. Споделете ги своите искуства со други и на тој начин ќе придонесете во борбата за еднакви можности за сите. Имиџот на добар работодавач е дополнително полезен за привлекувањето на идни добри кадри.

Задоволство и пристап до нови клиенти

Истражувањата покажуваат дека општествено одговорните практики и социјалниот имиџ на компаниите ги привлекуваат клиентите. Вработувањето на лица со попреченост и неговото промовирање може да влијае на привлекувањето на нови клиенти и зголемување на задоволството на постојните клиенти. Дополнително, креирањето на пристапни добра и услуги за лицата со попреченост, развиени токму со вашите вработени со попреченост, е нова бизнис можност што ќе привлече нова група на клиенти и нивните семејства.





ЗАКОНСКИ МОЖНОСТИ И ПОВОЛНОСТИ ПРИ ВРАБОТУВАЊЕТО НА ЛИЦА СО ПОПРЕЧЕНОСТ

ШТО НУДИ ЗАКОНОТ?

Препознавајќи ги користа и важноста од вработувањето на лицата со попреченост, во 2000 година беше претставен Законот за вработување на инвалидни лица кој беше предмет на измени во наредните години.[13] Во однос на вработувањето на лицата со попреченост во приватните компании, Законот обезбедува финансиски и други бенефиции за да се охрабрат работодавачите, (но и вработените). Овие мерки вклучуваат:

- Неповратни средства (грантови) за вработување на лица со попреченост во износ од 20 просечни нето плати во претходната година, односно 40 просечни нето плати доколку лицето има од 90 до 100% оштетување на видот или користи инвалидска количка.
- Средства за адаптација на работното место до 100.000 денари. Ваквата поддршка е практична за физички прилагодувања и набавки на адаптирани столови, бироа, помошни апарати, компјутери и сл. Овие фондови можат повторно да бидат искористени поради промени во технолошкиот процес на работодавачот или промена во попреченоста на вработениот.
- Набавка на опремата која е предмет на посебни критериуми и позаконски акти од Министерот за труд и социјална политика. Тие можат да бидат во вредност до 200 просечни нето плати, во зависност од бројот на вработените.
- Ослободување од здравствено и пензиско осигурување за вработеното лице со попреченост. Во овој случај, средствата се обезбедени од државниот буџет.
- Ослободување од персонален данок за вработено лице со попреченост.

[13] Закон за вработување на лица со попреченост, Службен весник бр. 44/2000, 16/2004, 62/2005, 113/2005, 29/2007, 88/2008, 161/2008, 99/2009 and 136/2011.

- Дополнително, постои можност за професионална обука на лицето со попреченост за конкретното работно место. Условите и критериумите за овој вид поддршка се развиени во правилник на АВРМ.

Во процесот на вработување, лицето со попреченост потребно е да се здобие со позитивно мислење од Комисијата за наод и мислење, основана од страна на Министерството за труд и социјална политика. Комисијата ја одредува работата/ работните задачи кои можат да ги извршуваат лицата со попреченост на работното место.

АКТИВНИ МЕРКИ ЗА ВРАБОТУВАЊЕ

Активните владини програми и мерки што се тековно достапни се прикажани во годишниот Оперативен план на АВРМ[14] за активни програми и мерки за вработување и услуги на пазарот на трудот. За 2017, година достапни се следниве мерки поврзани со вработувањето на лицата со попреченост:

- *Субвенционирано вработување на лица со инвалидност*
  Оваа мерка е поврзана со користењето на Законот за вработување на инвалидни лица и одредбите од Правилникот за доделување неповратни грантови од Посебниот фонд. Работодавачите се должни да доставуваат месечни изводи како доказ за исплата на платата за субвенционираните лица со попреченост.
- *Обука за задоволување на побарувани занимања на пазарот на трудот за лица со попреченост*
  Програмата за обука ја имплементираат спроведувачи на обука кои имаат верификувани посебни програми за обука од страна на Центарот за образование за возрасни и Министерството

[14] Активните мерки за вработување, оперативните планови и актуелните повици може да ги најдете на www.avrm.gov.mk

за образование и наука. Програмата за обука ќе се реализира во период од четири месеци, при што еден месец се изведува во реални услови кај работодавач. Обуката ќе овозможи стекнување на знаења и вештини за занимања барани на пазарот на труд.

Информирајте се во АВРМ и нивните локални центри за вработување за лицата коишто ги посетуваат овие обуки. Можеби некој/а од нив е со квалификации кои токму вам ви се потребни.

- *Програма за самовработување на лица со инвалидност*
  Оваа програма цели кон вработување на 100 лица со попреченост преку создавање на 50 правни субјекти во областа на претприемништвото. Се поттикнува принципот на самовработување. Програмата вклучува обука за претприемништво, помош при развивање одржлив бизнис план и регистрирање на дејност, неповратни грантови во форма на опрема и/или материјали и менторство во време на започнувањето на бизнисот. Корисниците (лица со попреченост) ќе добијат можност за менторство и стручна поддршка во текот на програмата и по регистрацијата на бизнисот.



ШТО ТРЕБА ДА ЗНАЕТЕ ПРЕД ДА ВРАБОТИТЕ ЛИЦЕ/А СО ПОПРЕЧЕНОСТ?

Попреченоста се наоѓа во општеството, а не во лицето

- *Лице во количка може да има тешкотии да се вработи на добро платена позиција, не поради неговата/нејзината состојба, туку затоа што има просторни бариери, како што се непристајните автобуси или скали на работното место кои го попречуваат неговиот/нејзиниот пристап.*
- *Онаму каде корективни леќи се достапни за некој со екстремна миопија (кратковидост), тоа лице нема да се смета дека има попреченост, но кај некој со иста состојба во општество каде корективни леќи не се на располагање, ќе се смета дека постои попреченост, особено ако нивото на видот го спречи лицето да врши задачи што се очекуваат, како: овчарство, шиење, или работа на фарма.*

Secretariat for the Convention on the Rights of Persons with Disabilities, UN Enable, http://www.un.org/esa/socdev/enable/faqs.htm#definition

МИТОВИ И ВИСТИНИ

На нашиот пазар на труд вработувањето на лицата со попреченост на квалитетни работни позиции во класичниот бизнис сектор е поретко. Очекувано, непознавањето на проблематиката и ограничените пристапи до примери и ресурси создаваат несигурност кај работодавачите кои немаат искуство во овој домен. Најголем дел од претставниците и претставничките на работодавачите со кои се сретнавме немале можност да работат со лица со попреченост. Следствено, одредени ставови се формираат доста генерално, а одделни искажувања укажуваат на постењето на стереотипи што можат да претставуваат пречка за идните практики за вработување. Идентификувавме одредени ставови во „сива зона" (кои се премногу генерални, се „митови", поттикнати од стереотипи, неиздржани итн.) за

кои нудиме објаснување. Оваа листа е погодна во првичните дискусии во рамки на компанијата и при двоумења за тоа дали да се пристапи кон проактивен приод за вработување на лица со попреченост.

„Како обучувач со големо деловно искуство, особено задоволство ми причинувало кога спроведувам или организирам обука за вештини кај лица со попреченост. Кога ќе се тргнат бариерите и предрасудите, постојат еднакви можности за развој и успех кај лицата со некаква попреченост. Сум посведочила на започнување успешни бизниси или примена на нови вештини и знаења кај лица со некаква попреченост, при што дошле до израз нивните потиснати квалитети и способности, кои што ја засенуваат попреченоста."

Ирена Јакимова,
овластен обучувач за возрасни,
овластен ментор (coach) за личен и деловен развој

сива зона	објаснување
Лицата со попреченост се храбри и инспирираат, бидејќи успеваат да ја надминат својата попреченост	Попреченоста се наоѓа во општество, а не во лицето. Во услови без бариери лицата со попреченост едноставно извршуваат активности како работење, купување, плаќање сметки или натпреварување на олимпијада.
Нашата дејност не е соодветна за вработување на лица со попреченост. Лицата со попреченост не можат да одговорат на вештините што ни се потребни.	Лицата со попреченост поседуваат ист ранг на вештини и способности како и секое друго лице. Треба да се земат предвид нивните способности и квалификации, а не попреченоста. Во услови со соодветна пристапност и работни задачи соодветни на можностите, дејноста не претставува пречка за вработување.

Потребни се многу средства за адаптација доколку вработиме лица со попреченост.	Постојат достапни законски бенефиции за адаптација. Често адаптациите се мали и евтини, а некои се однесуваат на флексибилно работно време и следствено не создаваат материјални трошоци.
Лицата со попреченост не можат да ги задоволат стандардите за брзина и продуктивност што ни се потребни.	Најдобро е тоа да се утврди со индивидуално тестирање. Некои прилагодувања овозможуваат висока продуктивност. На пример, компјутерски читач на глас наместо чукање.
Ризиците за здравјето и безбедноста се многу големи.	Зависи од природата на попреченоста и работната средина. Некои лица со попреченост имаат помал ризик. На пример, лице со оштетен слух има понизок ризик на влијание од бучава.
Лицата со попреченост се многу често на боледување.	Прашањето за отсуство поради боледување не е директно поврзано со попреченоста. Лицата со попреченост покажуваат многу ниска стапка на отсуство поради боледување.
Нема лица со попреченост со соодветни квалификации.	Нашата база на податоци содржи лица што имаат соодветни квалификации за различни работни места.
Ќе креираме посебно работно место за лице со попреченост.	Вработувањето од сомилост не е соодветен приод. Потребно е компанијата во рамките, на отворените позиции да согледа кои од нив, без или со мали прилагодувања би можело да ги врши лице со попреченост.

Подобро е кога лицата со попреченост се во работна средина каде има други лица со попреченост.	Ваквиот став произлегува и од одделувањето при образовниот процес и други практики. Приодот треба да биде индивидуален, бидејќи многу зависи од самото лице со попреченост.
Несоодветно е да се прашува за попреченоста.	Лицето со попреченост нема обврска да информира за својата попреченост на интервју за работа. Но, работодавачот во процесот на адаптација и прилагодување соодветно е да праша, што би го олеснило вршењето на работата и пристапноста на работното место. За работодавачот е важно да ја разбере попреченоста за да обезбеди соодветни услови за работа.
Лице со оштетување на слухот и говорот не би можело да опслужува надворешни клиенти.	Во најголем дел комуникацијата може да се обезбеди непречено. Лице со пречки во говорот едноставно може да комуницира со пишување со оние кои не го знаат знаковниот јазик. Ваквите практики се и одличен начин да се надминат стереотипите.
Доколку има некаков проблем со вработен со попреченост нема кому да се обратам.	Постојат низа здруженија коишто се занимаваат генерално или со специфични видови на попречености и стојат на располагање за поддршка. Погледнете го 9то поглавје на овој прирачник.
За лицата со попреченост е потребна придружба.	Зависи од природата на попреченоста. Личниот придружник (асистент) е поретка потреба. Со напредокот на технологијата може да се надмине секоја бариера.

ПОДГОТОВКА ЗА ВРАБОТУВАЊЕ НА ЛИЦА СО ПОПРЕЧЕНОСТ

Од каде да се започне?

Дали има или некогаш имало вработено лице со попреченост кај вас?	
ДА	НЕ
Ова е одлична појдовна точка. Детално анализирајте ги практиките и искуствата на вашата организација поврзани со овој/овие случаи од аспект на: Процесот на носење на одлуката, како дошло до вработувањето? Направените адаптации на работното место (доколку ги имало). Текот на работниот однос – проверете дали вашата компанија (организација) и вработеното лице се соочиле со одредени предизвици и дали и како ти биле надминати. Идентификувајте ги позитивните аспекти и предизвиците поврзани со овие искуства. Вклучете ги вашите колешки и колеги со попреченост во процесите на подобрување на вашите интерни приоди и мерки што ќе ја зацврстат вашата позиција на работодавач без бариери низ чекорите од следното поглавје.	Доколку компанијата досега не вработила лице со попреченост потребно е да почнете со анализа на следниве аспекти: Кои се причините што досега не сте вработиле лица со попреченост? Дали постојат бариери на ниво на ставови, политики, практики коишто треба да се надминат во фазата на подготовка? Имате можност да поставите системи што ќе обезбедат фер вработување и еднакви можности. Размислете како може да ги надминете предизвиците што сте ги идентификувале. Понатаму осврнете се на чекорите изнесени во следното поглавје. Обратете ни се за поддршка и советување.
Проверката на пристапноста, процедурите и проценката на кои работни позиции има можност за вработување на лица со попреченост е одличен начин на подготовка. Доколку ви е потребна скроена поддршка за да станете работодавач без бариери погледнете ги можностите што ги нуди нашиот сервис во поглавје 9.	



ПРОЦЕС НА ВРАБОТУВАЊЕ НА ЛИЦАТА СО ПОПРЕЧЕНОСТ ЧЕКОР ПО ЧЕКОР

ЧЕКОР 1

- Користа за вашиот бизнис

Идентификувајте ја поврзаноста на вработувањето на лица со попреченост со вашиот бизнис. Погледнете ги придобивките во третото поглавје и определете што е релевантно за вашата компанија и бизнис логика. Доколку сакате да заземете постратешки приод, идентификувајте визија и цели од кои понатамошно би произлегле акциони планови и мерки за вашата компанија да стане работодавач без бариери.

ЧЕКОР 2

- Обезбедете лидерство

Разбирањето и посветеноста од највисокиот менаџмент е исклучително важно. Отворено поставете ја темата за вработување на лица со попреченост на агендите на оние што одлучуваат. Вклучувањето на врвното раководство е потребно за да се добие поддршката за преземање на конкретни активности.

ЧЕКОР 3

- Проценка на физичката пристапност

За компаниите што работат со поширока потрошувачка база (угостителство, продажни салони, финансиски услуги) физичката пристапност на објектите е важна од аспект на достапност на услугите до клиенти/ки со попреченост и за вработување на лица со попреченост.

Оваа листа е практична за проверка:

- ☐ Да постои пристапна патека (рампа) до објектот, широка најмалку 90 cm, која е стабилна, цврста и обработена со слој кој го спречува лизгањето;
- ☐ Да има обележани пристапни паркинг места поврзани со пристапната патека (рампа), што води до пристапен влез;
- ☐ Пристапниот влез да биде со широчина од најмалку 90 cm и да нема праг повисок од 2 cm;
- ☐ Да има директен пристап од вратата до сите простории кои се користат во текот на работењето и лифтовите;
- ☐ Влезовите до сите наведени простории да бидат со широчина од најмалку 90 cm;
- ☐ Да има обезбедено непречено вертикално движење – простор со дијаметар од 150 cm пред лифтот;
- ☐ Пристапен тоалет;
- ☐ Распоред на мебелот што овозможува непречено движење и вршење на работни обврски за лицата со попреченост.

ЧЕКОР 4

- Проценка на комуникациска пристапност

Во зависност од попреченоста, можно е да се јави потреба да се обезбедат механизми што ќе овозможат пристапност на лицето со попреченост до информациите за компанијата што се поврзани со неговиот/нејзиниот работен однос и работењето. Ова ќе овозможи надминување на комуникациските бариери.

ЧЕКОР 5

- Проценка и подготовка на корпоративната /организациската култура

За да се надминат социјалните бариери целокупниот колектив на компанијата треба да овозможи средина што ќе обезбеди инклузија на колешките и колегите со попреченост. Професионалците што се занимаваат со човечки ресурси е потребно да го истражат ставот на вработените за попреченоста и да градат инклузивна работна средина.

Следните практики можат да придонесат да се создаде поволна средина:

- Одржете работилници за секторот за човечки ресурси и за раководителите на сектори за да се сензибилизираат и да ја подигнат свесноста и знаењето за попрченоста. Побарајте нѐ за поддршка.
- Погледнете ги препораките во поглавје 7 и 8, што можат да ви помогнат да подготвите информација, што ќе ја споделите со кадарот со цел да ги едуцирате за попреченоста.
- Презентирајте им на вработените дека компанијата работи на инклузија. Почесто зборувајте со вработените за делови од политиките, поврзани со вработувањето на лицата со попреченост. На пример: Нашата компанија создава средина што ги прифаќа и поттикнува различностите.
- За поголемите компании се препорачува секторите за човечки ресурси да ги идентификуваат и следат можностите, практиките и предизвиците за вработување на лица со попреченост. Едноставна листа за проверка што ќе се пополнува од раководителите на секторите може да биде полезна алатка преку која ќе се дефинираат потребните мерки.

ЧЕКОР 6

- Ревидирање на политиките и практиките за вработување

Политики

Анализирајте ги интерните политики и процеси и практики на компанијата. Дали тие содржат бариери и дали го поттикнуваат вработувањето на лицата со попреченост? На пример доколку компанијата користи клаузула или политика за недискриминација потребно е да се провери дали таа се осврнува конкретно на попреченоста. Носење политика или кодекс за недискриминација, или еднакви можности што ќе ја потврди посветеноста на компанијата е добра практика. Истакнете дека компанијата е посветена на обезбедувањето еднакви можности за лицата со попреченост и презема чекори за вработување, задржување и развој на квалификувани лица со попреченост на сите нивоа. Дополнително во структурата можат да се истакнат целите, принципите, дефинициите, да се наведат политиките поврзани со раководењето на човечките ресурси во кои има импликации и сл. За поддршка јавете се во Конект.

Проверете дали оперативните документи, стандарди и критериуми нудат еднаква можност? На пример, во формуларите за аплицирање не треба да се бара информација за тоа дали лицето што аплицира има попреченост. Индикаторите што се користат за оценување при тестирање за вработување треба се соодветни. На пример, индикатор за мерење на број на исчукани зборови во минута е несоодветен за лице со физичка попреченост што не може да користи тастатура. Тој/таа би користел читач на звук кој ќе му овозможи да диктира текст којшто електронски ќе се испише и најверојатно би бил/а побрз/а од повеќето пријавени за работната позиција.

Опис на работни позиции

Извршете проценка на систематизацијата и описите на работните позиции. Во квалификациите што ги барате потребно е да анализирате колку тие се навистина потребни за извршување на

работните задачи. Идентификувајте кои работни позиции се соодветни за лица со попреченост. На пример: работни места каде во текот на денот не е потребно често движење ќе биде соодветно за лица со физичка попреченост или попреченост во мобилноста; лице со попреченост на слухот би имало помал ризик за здравјето и безбедноста на работна позиција каде има бучава итн. Барајте еднакви квалификации за сите што аплицираат за работа, без разлика на попреченоста. Не поставувајте премали очекувања за позициите што сметате дека се соодветни за кандидат(к)и.

Споделувајќи ги своите искуства, лицата со попреченост, вклучени во проектот истакнаа како работодавачите им давале задачи коишто се поедноставни, а тие имаат капацитет да сработат повеќе и покомплексни операции.

Програми за вработување

Анализирајте ги другите програми на компанијата поврзани со наоѓање и задржување на кадарот и извршете нивна адаптација во поглед на вработување на лица со попреченост. На пример, програмите за практикантство се одлична можност да извршите работна инклузија на потенцијалните вработени со попреченост. Дополнително доколку компанијата (организацијата) има интерни менторски програми истите можат да се адаптираат со цел полесно да ги интегрираат вработените со попреченост. (за повеќе на оваа тема видете во следното поглавје).

Во процесот консултирајте се со стручни лица и здруженија за да добиете соодветна поддршка. (погледнете го поглавје 9). Овозможете вработените (вклучувајќи ги лицата со попреченост) да ги идентификуваат бариерите за својата загриженост. Отворете можност за предлози и поплаки. За ова, обезбедете механизми што ќе овозможат анонимност и искреност.

ЧЕКОР 7

- Регрутација за вработување на лица со попреченост

Лицата со попреченост многу често не конкурираат на работни позиции затоа што мислат дека нема да бидат повикани на интервју, а и поради ригидните процеси на регрутација.[15]

За да привлечете кандидат(к)и со попреченост, користете ги следниве совети.

Дефинирање на оглас и огласување

- Наведете ги единствено квалификациите коишто се неопходни. Барајте еднакви квалификации без разлика дали кандидатот/ката е со попреченост или не.
- Ако имате таква можност, во условите што ги нудите, истакнете ја достапноста на флексибилни работни услови, како флексибилно работно време, работа на далечина итн.
- Истакнете дека нудите еднакви можности за вработување. Дополнително, може и да објасните дека позицијата е соодветна за кандидат(к)и со попреченост.
- Проактивно споделувајте ги огласите за вработување преку комуникациски канали што ќе допрат до нив како: преку здруженија и институции што се занимаваат со проблематиката, интернет платформи за оваа намена итн.
- Ако е соодветно, во огласите вклучете детали за локацијата и истакнете дека е физички пристапна.

[15] Насоки за започнување и спроведување на успешна програма за менторство: Менторско водење на лица со попреченост, Проект на УСАИД за практикантска работа и вработување на лица со попреченост, Моја кариера, 2015.

Аплицирање

- Обезбедете пристапност на процесот на аплицирање. На пример, доколку станува збор за интернет апликација овозможете дали таа е комуникациски пристапна и за лица со попреченост. На пример, проверете дали постои можност да се зголемат буквите од формуларот за лица што би имале оштетен вид. (*види дел за асистивна информатичка технологија стр. 45-48*).

Тестирање и интервју

- При процес на интервју или тест потребно е да ги проверите прашањата што ги користите и дали времето кое е на располагање не создава бариера за учество на лицата со попреченост. Обезбедете пристапни услови и локација за лицата со попреченост. Подгответе се за можноста да се јават лица со различни попречености (физичка, говор, слух итн.). Доколку во компанијата моментално нема соодветни услови, бидете флексибилни: реализирајте го интервјуто на друга локација со физичка или комуникациjска пристапност, обезбедете интервју преку интернет итн. Бидете флексибилни во процедурите, на пример доколку организирате интервју на лице со пречки во говорот, дајте му ги прашањата некое време однапред за да може да се подготви. Ако се јави лице со пречки во слухот, зборувајте јасно и полека, овозможете писмено да одговори итн.
- Една од добрите практики за да се обезбеди можност лицата со попреченост да покажат дека можат да ги извршуваат задачите што од нив би се очекувале е да се направи симулација на работни задачи.

Во рамките на овие процеси, можно е да се сретнете со предизвици и потреба од стручна помош и услуги. Работодавачите идентификуваат дека особено им е потребна поддршка во стручни информации за попреченостите, асистивна информатичка технологија, адаптација на политиките и практиките и поврзување со компетентни вработени со попреченост. На располагање ви е сервисот опишан во последното поглавје.



РАКОВОДЕЊЕ И ПОДДРШКА НА ВРАБОТЕНИТЕ ЛИЦА СО ПОПРЕЧЕНОСТ

По вработување на лицето со попреченост исклучително важен процес е неговата/нејзината инклузија на работното место. Потребни се соодветни прилагодувања коишто ќе ги отстранат физичките, комуникациските и социјалните бариери за да обезбедат непречено вршење на работата и искористување на максималниот капацитет на вработениот/вработената.

Подгответе ги колегите и претпоставените за вработувањето на лицето со попреченост. Ова може да вклучи и обука и ориентација поврзана со прашања специфични за попреченоста и генерално градење на свеста за потребата од инклузивна средина. Овие практики треба да ја обезбедат вклученоста на лицето со попреченост во работната динамика, процеси, како и во културата на колективот. Потребно е да се создаде атмосфера во која лицето со попреченост ќе биде прифатено. **Внимавајте:** Одлука на вработениот е дали би сакал/а информацијата за попреченоста да биде споделена со колективот. Најдобро е да поразговарате на оваа тема.

Добра практика е да се направи план за поддршка на вработената/вработениот во соработка со неа/него којшто ќе содржи:

- Информации за потребните дополнителни прилагодувања (погледнете го следниот дел);
- Мерки за поддршка (менторство, обуки, поддршка од колегите) со јасна поделба на одговорности, времетраење и фреквенција;
- Начини на следење и евалуација на учинокот (креирајте соодветни индикатори поврзани со задачите).
- Планот за поддршка треба да биде „жив" документ кој ќе се ревидира според потребите на вработениот/вработената.

Инструментот пробна работа е исклучително полезен во овој процес, бидејќи низ него ќе можат да се идентификуваат сите потреби и евентуални предизвици. Дополнително, пробната работа е полезна за инклузија во работната средина.

ПРИЛАГОДУВАЊА

Разумни/соодветни прилагодувања се промени, прилагодувања и адаптации на работната средина што ќе ги отстранат бариерите за вработување на лица со попреченост.

Во планирањето на прилагодувањата поставете си ги следниве прашања:

- Дали е потребно да се сменат начините на работа?
- Дали се потребни подобрувања на физичката пристапност?
- Дали е потребна дополнителна опрема или ангажман на друго лице за потребите на лицето со попреченост?

Прилагодувањата најчесто се едноставни и не чинат многу. Во правната терминологија тие се нарекуваат „разумни" или „соодветни", при што се истакнува дека тие не треба да предизвикаат значителни финансиски трошоци или темелно да ја променат вообичаената природа на работење во компанијата/организацијата. Преку законот можат да се покријат трошоците за прилагодувања.

Примери за разумни приспособувања се:

Флексибилно работно време

Доколку постои потреба поради природата на попреченста овозможете вработеното лице со попреченост да има флексибилно работно време што може да вклучи: флексибилна организација на работните денови, скратено работно време, флексибилност во доаѓањето и заминувањето од работа, распоред на повеќе паузи итн.). Доколку е потребно во текот на работното време овозможете отсуство поврзано со одредени третмани што се потребни (на пример рехабилитација, физиотерапија, психотерапија и сл.). Разгледајте ја можноста користењето на флексибилно работно време да го овозможите за сите вработени. Ова е полезно за балансот помеѓу работата и приватното време, а има и ефект на зголемена продуктивност.

Работа на далечина и од дома

Дел од работното време, доколку е таква потребата, лицето со попреченост може да ја извршува и од дома. На овој начин се обезбедува ефикасност при вршење на работните задачи. Ова прилагодување е особено полезно во периоди кога се набавува дополнителна опрема за прилагодување на работното место, се вршат поправки итн.

Физички прилагодувања

Препорачаните стандарди за физичка пристапност се дадени на стр. 32. Физичките прилагодувања се во тесна поврзаност со природата на попреченоста и најдобро е да се испланираат во соработка со лицето со попреченост и стручни лица. На пример, можно е да бидат потребни ергономски прилагодувања на седиштето и работното биро. За лицата што користат количка, потребно е да се разгледа и пристапот до објектот, каде што се канцелариите и да се направат прилагодувања на влезот и пристапот. На пример, доколку лифтот не е пристапен, потребно ќе биде да се обезбеди канцеларија на приземје. Работодавачите понекогаш се соочуваат со предизвици поради непристапност на јавната инфраструктура, па тоа го решаваат со обезбедување на помош од друг вработен при доаѓањето на колегата/колешката на работното место. Дополнително во процесот на физички прилагодувања можно е да биде потребно да се направи поинаков распоред на мебелот во канцеларијата за да се овозможи полесен пристап до заедничките средства за работа (на пример печатачот и сл.). Или доколку во канцеларијата има повеќе бироа, најсоодветно е да се распоредат во вид на буквата „П," па на тој начин лицето кое има ограничени движења на главата/вратот ќе може да ја следи и да комуницира со останатите колеги.

Пример за физички прилагодувања за лицата со оштетен вид или слепите лица:

- *Сите значајни места обележете ги со голем фонт и јасен контраст или на релјефен начин (тоалет, канцеларија, излез, влез..)*
- *Просториите кои ги користи лицето, направете ги со фиксен распоред, а премините меѓу нив направете ги без препреки. За секоја промена известете го лицето.*
- *Во работната просторија обезбедете место за седење каде осветлувањето најмногу му одговара и нема да прави сенки врз материјалите со кои работи.*
- *Овозможете користење на различни асистивни средства (лупа, компјутер со звучници, читач на екран, додатно осветлување..)*
- *Сличните предмети кои не можат тактилно да се разликуваат обележете ги со некој релјефен знак (шкафчиња, чаши..)*
- *Внимавајте на вратите од шкафовите и фиоките. Вратата на просторијата секогаш треба да биде или целосно отворена или целосно затворена. Вратата на шкафот секогаш треба да биде затворена.*

Прилагодување на работни задачи

Работните задачи и должности треба да се соодветни на способностите и можностите на лицето со попреченост. Во рамките на работното место може да има задачи што не се клучни за работната позиција но повремено има потреба да се извршуваат. Можно е да се јави потреба некои од задачите да се делегираат на друг вработен или пак да се изнајдат решенија за нивно извршување. На пример, вработен/ вработена со попреченост е на административна работна позиција. Од време на време се јавува потреба од физички пренос на документи. Доколку природата

на попреченоста не овозможува да се крева полесен товар, таа операција ќе биде делегирана на друг колега/колешка.

Менторство и лична асистенција

Добрите светски практики укажуваат дека менторството е одличен начин за инклузија на лицата со попреченост во работната средина. Менторот може да е од вашите вработени или од надвор. Се препорачува да се направи индивидуален план во кој ќе се прецизираат целите, менторските активности и временската динамика (краткорочно и долгорочно).[16] Во зависност од попреченоста, понекогаш е потребно поддржано вработување со лична асистенција. Личниот асистент/ка би се грижел/а за вработениот со попреченост во делот на вршење на задачите, фаќање белешки, достапност до предмети вон дофат, помош при доаѓање и одење од работа, лична хигиена и сл. На овој начин се зголемува продуктивноста на вработениот/вработената и се заштедува времето на останатите колеги. Во некои земји постои можност за субвенциониран личен асистент. Кај нас таа опција се разработува и сè уште не е во примена.

Употреба на асистивна информатичка технологија на работно место

Технологијата ги крши бариерите. Асистивна технологија им овозможува на лицата со попреченост да вршат работни задачи со еднаква брзина и еднаков квалитет, како и луѓето кои немаат попреченост. Какво асистивно средство ќе користи лицето зависи од способностите и потребите кои ги има. Две лица со ист тип на попреченост може да имаат потреба од различни асистивни уреди. Вистински избор на асистивен уред е уред кој му ја овозможува, односно олеснува работата на компјутерот на лицето со попреченост.

[16] Насоки за започнување и спроведување на успешна програма за менторство: Менторско водење на лица со попреченост, Проект на УСАИД за практикантска работа и вработување на лица со попреченост, Моја кариера, 2015 година.

Примери:

1. *Лице кое е родено со спазам и кое не може да користи стандардно глувче, но е способно да исполни работни задачи, бидејќи когнитивните способности се сочувани, може да работи на компјутер ако се вклучи асистивен уред-трекбол или џојстик во комбинација со издвоен клик, како замена за стандардно глувче и тастатура со големи копчиња.*
2. *Лицето кое користи компјутер на работно место, а во текот на животот при несреќа ги губи горните екстремитети, може да продолжи на истото работно место ако се вклучат асистивни уреди, замена за стандардно глувче, кои се контролираат со помош на уста, глава, нога, очи...*
3. *Лицето кое има оштетување во видот, може да добие работна позиција која бара работа на компјутер, ако на стандардниот компјутер се инсталира читач на екран или се вклучи лупа (во зависност од степенот на оштетување), тастатура со големи копчиња.*

Асистивната технологија најдобро може да се разбере кога е поделена во категории или, пак, во групи на производи:

Алтернативни влезни уреди - алтернативни и адаптирани тастатури, проширени тастатури, алтернативни и ергономски глувчиња/системи за покажувачи, уреди што го контролираат покажувачот со помош на главата, уреди што го контролираат покажувачот со движења на очите, или на устата, односно на јазикот, кликови, екрани на допир, системи за препознавање говор, програми за претворање говор во текст, програми за диктат, виртуелни тастатури, програми за промена на курсор, ергономска компјутерска опрема итн.

Алтернативни излезни уреди - Компјутерски базирани излезни уреди што генерално им овозможуваат на слепите, или на лицата со оштетување на видот да го користат и да стапат во интеракција со компјутерот. Вклучуваат Браев дисплеј, Браев печатар, софтвер наречен читач на екран, екранска лупа/зголемувач на екран итн.

Пристапен софтвер - Вклучува софтверски апликации адаптирани за деца и за возрасни лица со попреченост, пристапни опции во оперативниот систем, пристапни веб страници, пристапни веб пребарувачи итн.

Универзален дизајн - Дизајн на методи, техники и насоки со кои компјутерите и софтверските апликации стануваат целосно пристапни за лицата со попреченост.[17]

На пазарот постојат производи за сите попреченост. „Отворете ги прозорците" има искреирано уреди со пристапни цени. Разговарајте со нивниот кадар за можностите.

Во следната табела се прикажани најчесто користените асистивни уреди што овозможуваат пристап до компјутерот за лицата со попреченост.

Асистивен уред / Фотографија	Опис на асистивен уред	Намена
 **Џојстик**	Стандарден уред што со помош на програмата JoyMouse претставува замена за глувче. Може да се користи со различни делови од телото (рака, брада, лакот) и служи за контрола на покажувачот.	Лица со моторни потешкотии.

[17] What is assistive technology, [Online], Available from URL: http://www.washington.edu/accessit/articles?109 (Accesed 15 May 2012)

 **Трекбол**	Асистивен уред со кој се контролира покажувачот на екранот и е замена за глувче. Бара поголема развиеност на фината моторика при употреба.	Лица со моторни тешкотии, изразени во развојот на грубата моторика.
 **Издвоен клик**	Асистивен уред со кој се контролира левиот и/или десниот клик на глувчето. Може да се користи самостојно и во комбинација со друг уред, најчесто џојстик или трекбол.	Лица со моторни тешкотии кај кои е зафатена фината моторика.
 **Тастатура со големи копчиња**	Асистивен уред на кој копчињата се претставени во поголема величина, а во помал број. Во различни бои идентификувани се согласките и самогласките, а функциските копчиња се поставени од страна. Овозможува прецизно, брзо и лесно притискање на копчињата.	Лица со моторни тешкотии; лица со оштетување на видот; лица со интелектуална попреченост; лица со тешкотии во учењето.[18]

[18] Cheap disability aids, [Online], Available from URL:http://www.cheapdisabilityaids.co.uk/special-needs-keyboard-lowercase-530-p.asp

 **Контролор на покажувач со брада**	Уред што е замена за глувчето и се контролира со помош на брада. Во комбинација со виртуелната тастатура овозможува изведување на сите функции на компјутер.	Лица кои единствено може да изведуваат движења со помош на главата.[19]

РАБОТНИ ПРОЦЕДУРИ И ЗДРАВЈЕ И БЕЗБЕДНОСТ ПРИ РАБОТА

Доколку е потребно, извршете прилагодувања на работните процедури, со цел тие да бидат применливи за сите вработени, вклучително и лицата со попреченост. Во некои случаи можно е да биде потребна промена на интерните дисциплински политики.

Во делот на безбедност и здравје при работа потребно е да се земат предвид карактеритиките на попреченоста на вработениот и тие да бидат рефлектирани во плановите за евакуација и во случаите на повреда на работно место.

[19] http://incap-at.de/files/10272en_1.pdf



СООДВЕТНА КОМУНИКАЦИЈА

Советите во ова поглавје даваат насоки за тоа како да ја прилагодите комуникацијата кон лица со различни попреченост. Споделете ги овие совети со колегите што соработуваат со лица со попреченост.

ТЕЛЕСНА ПОПРЕЧЕНОСТ

- Отворено консултирајте се за физичките прилагодувања, понудете му разгледување на работната средина, со цел да направи проценка на пристапноста. (на пример, висината на масата, предметите за манипулација..)
- Прашајте дали треба помош, пред да се обидете да помогнете. Слободно прашајте како можете да помогнете.
- Кога разговарате со лице кое користи инвалидска количка, седнете за да бидете во висина на очите.

ОШТЕТУВАЊА НА ВИД

- Вербално поздравете се кога влегувате и кога излегувате од просторијата. Кога поставувате прашања или сакате да го насочите неговото внимание, обратете му се со неговото/нејзиното име.
- Обрнете внимание, обраќањето секогаш да биде вербално. Кимањето со глава, насмевка и мавтањето колку и да се љубезни немаат значење. На пример, новата колешка поздравете ја вака: *„Добро утро, колешке Елена. Јас сум Вашиот колеѓа од архива, Бојан"*. Така ќе се сфати за кого е наменет поздравот и од кого доаѓа. Лицата со оштетен вид имаат добра меморија на гласови и за брзо време ќе ве препознаваат. Сепак, осигурајте се дека сте препознаени и не велете *„Погоди кој/а сум"* за да избегнете навреда.

- Користете ги поимите напред, назад, горе, долу, наместо поимите: онде, таму, ваму...
- Не треба постојано да зборувате за да се забележи вашето присуство. Само информирајте ако заминувате или пристигате.
- Во комуникација со слепи лица, нека не ви застанува здивот и не ја губете контролата ако го употребите зборот „види" . Тие и самите ги користат зборовите види, ќе се видиме, сум ја читал таа книга, сум ја видел таа скулптура...
- Како и во секој друг разговор, ако дојде до пауза нека не ви е непријатно. Врз основа на прашањата кои ќе ви се постават, ќе сфатите дали е потребен детален опис на работите или не. Сепак не давајте секогаш премногу опишувања.

ОШТЕТУВАЊЕ НА СЛУХ

- Бидете свесни дека лицата кои се глуви или наглуви комуницираат на различни начини (знаковен јазик, читање од усни, пишување и сл.) Слободно кажете дека не го/ја разбирате ако тоа е случај. Подобро е да се најде друг начин на комуникација, како на пример, преку пишување на белешки, отколку да се преправате дека го разбирате.
- Не ставајте ги рацете пред вашето лице, или храна или други предмети во вашата уста кога комуницирате со некој кој чита од усни. Не оддалечувајте се и на вртете ја главата на страна од лицето, додека зборувате. Кога е можно, разговорот водете го во добро осветлена просторија во која не се слушаат звуци во позадина.
- Имајте нормален тон на глас, освен ако лицето не побара да се повиши вашиот тон.
- За да добиете внимание од едно лице кое е глуво или наглуво, пред да почнете да разговарате дајте му знак (допрете го по рамото, мавнете со раката..)

- Не заборавајте да ги вклучите лицата со оштетување на слухот во неврзани разговори и социјални настани.

ЛИЦА СО ТЕШКОТИИ ВО ГОВОРОТ

- Бидете трпеливи да го ислушате лицето кое има тешкотии во говорот.
- Не ги довршувајте нејзините/неговите зборови или реченици.
- Нека не ви е непријатно да кажете дека не разбирате. Замолете да ви повтори, а потоа слушајте внимателно. Доколку повторно не разберете, побарајте да ви го запише она што го зборува.

ИНТЕЛЕКТУАЛНА ПОПРЕЧЕНОСТ

- Бидете трпеливи. Лицата со интелектуална попреченост понекогаш имаат потреба од поставување повеќе прашања и подетални објаснувања при усвојувањето на содржини и вештини. Некои се побавни, помалку сконцентрирани при изведувањето на одредени активности, со што се оддолжува времетраењето на самата активност.
- Бидете конкретни во објаснувањата. Двосмислените термини, нејасните, долги и сложени реченици често се неразбирливи. Користете кратки, јасни, конкретни изрази.
- Секогаш кога постои можност, охрабрете го лицето со интелектуална попреченост, на тој начин ќе се поттикне и стимулира докрај да ја заврши активноста. Пофалбите и наградите стимулативно делуваат на лицата и ја зајакнуваат нивната самодоверба.
- Лицата со интелектуална попреченост имаат потешкотии со ориентацијата во време и простор, тие главно се насочени на сегашноста. Можно е да имаат предизвик ако зборувате за утре или разговарате за вчера. Кога договарате или организирате

состанок, запишете го времето на започнување и завршување, на тој начин лицата со интелектуална попреченост ќе бидат присутни во точниот термин и ќе го надминат предизвикот со ориентацијата во времето.

- Именувајте ги просториите (тоалет, кујна, работна соба, работилница, место за одмор) или, дополнително, може да ставите и илустрации/фотографии на вратите.

АУТИЗАМ

- Правилата на однесување, редот и распоредот на активности претставете ги визуелно и на достапно место. Тоа е полезно и за останатите вработени.
- Најавете ги сите промени или отстапувања од вообичаениот тек на активности и подгответе го лицето со аутизам за тоа.
- Користете едноставни, кратки реченици.
- Давајте задача по задача, а не цело упатство во исто време. По потреба со вербалната задача користете и визуелни ознаки или графички симболи.
- Овозможете активноста која лицето почнало да ја прави, да не ја прекинувате, но ако е неопходно, со објаснување насочете го побргу да ја заврши.





ПОДДРШКА ШТО МОЖЕ ДА ЈА ДОБИЕТЕ ОД НАШИОТ СЕРВИС

„Отворете ги прозорците“ и Конект на работодавачите заинтересирани за вработување на лица со попреченост им нудат сервис што ќе обезбеди поддршка и помош при:

- Проверка на состојбата во однос на статусот работодавач без бариери;
- Прилагодување и/или дефинирање на политиките за еднакви можности за вработување;
- Прилагодување, адаптации или дефинирање на политиките и процедурите во областа на човековите ресурси;
- Анализа на работните позиции и идентификување работни места соодветни за вработување на лица со попреченост;
- Обуки за менаџментот, персоналот за: диверзитетна работна сила; вработување на лица со попреченост; креирање услуги за лица со попреченост; комуникација со различни попречености; надминување на бариерите поврзани со попреченоста; статус на работодавач без бариери и други теми скроени според потребите.
- Проценка на пристапноста од аспект на различни попречености;
- Дефинирање и имплементација на план за разумни прилагодувања (планирање на физички адаптации, употреба на асистивна информатичка технологија, дефинирање на флексибилно работно време итн.);
- Поддршка при процена на потребите од асистивна технологија и набавка на асистивна технологија;
- Процес на регрутација (поддршка во дефинирање на огласи, дисеминација и обезбедување еднакви можности при тестирање и интервју);
- Поврзување со кандидатите базирано на потребите на работодавецот и можностите на кандидатот/кандидатката врз база на постојни бази на податоци;

- Поддршка за адаптација и инклузија на работно место на лица со попреченост (менторска поддршка, подготовка на работната средина, мерки за инклузивна работна култура итн.)
- Креирање, дефинирање и имплементација на план за поддршка на вработени со попреченост;
- Други совети, менторство и обуки согласно со потребите на работодавачите.

Скроените пакети за поддршка се дефинираат согласно со потребите и плановите на работодавачот. За повеќе информации обратете се до:

Конект
ул. „Владимир Полежиновски" 19-1/6,
1000 Скопје
тел: +389(2) 3224 198
e-mail: konekt@konekt.org.mk
www.konekt.org.mk

Отворете ги прозорците
бул. „Партизански одреди" бр. 62/2-29,
1000 Скопје
тел: +389(2) 30 68 630
e-mail: contact@openthewindows.org
www.openthewindows.org

КОРИСТЕНИ РЕСУРСИ

- ACAS (2016)Disability discrimination: Key points for the workplace
- Агенција за вработување (2017) Оперативен план за активни програми и мерки за вработување и услуги на пазарот на трудот за 2017 година
- Агенција за вработување (2016), www.avrm.org.mk
- Australian network on disability; Disability Employment Australia; (2011) Employers Guide to Partnering with Disability Employment Services
- Barrier - free recruitment; A guide for managers available at: https://services.anu.edu.au/files/guidance/what-we-are-all-about_additional-information_barrier-free-recruitment-@-anu_managers-guide.pdf
- Birkbeck Univeristy of London (2014) Birkbeck Code of Practice on Disability in Employment available at: http://www.bbk.ac.uk/hr/policies_services/policies_az/disabilty_in_employment
- Burton Blatt Institute, Syracuse University (2012) Demand-Side Employment Placement Models Employer Toolkit Accessible Recruitment Checklist available at: http://bbi.syr.edu/projects/Demand_Side_Models/docs/accessible_recruitment_checklist.pdf
- Canadian council on rehabilitation and work; (2017) The business case for hiring persons with disabilities available at: http://www.ccrw.org/i-am-an-employer/the-business-case-for-hiring-persons-with-disabilities/
- Disability employment Australia (2017) available at: http://disabilityemployment.org.au/
- Disability employment Australia (2012) Employers guide to partnering with disability employment services available at: http://guide.disabilityemployment.org.au/
- Employers assistance and resource network on disability inclusion(2017) Interviews available at: http://www.askearn.org/topics/recruitment-hiring/interviews/
- Empower The Disability resource centre; Accessibility checklist available at: http://inclusionnl.ca/inclusive-services/accessibility-checklists/
- Empower The Disability resource centre; Myths about disabilities available at: http://inclusionnl.ca/inclusive-workplaces/myths-about-disabilities/
- Equality Commission for Northern Ireland (2014) Accessible goods and services
- Equality Commission for Northern Ireland (2003) Code of practice rights of access goods, facilities, services and premises
- Great lakes ada center ; Architectural Accessibility available at: http://adagreatlakes.org/BusinessToolkit/?section=2&id=2
- ILO Global Business and Disability Network, Tripartite Alliance for Fair and Progressive Employment Practices (TAFEP), Проект на УСАИД за практикантска работа и вработување на лица со попреченост, истражувања, консултации и искуства во рамки на проектот Вработување на лица со попреченост - одржлив модел.

- International Classification of Functioning, Disability and Health (ICF)
- International Labour Office Geneva (2002) Managing disability in the workplace
- JobAccess; Accessibility checklist for employers available at: https://www.jobaccess.gov.au/sites/default/files/documents/06_2016/Accessibility%20checklist%20for%20employers.pdf
- JobAccess (2014) An Employer's Guide To Employing Someone With Disability
- Job Accommodation Network (2011) Effective Accommodation Practices (EAP) Series
- Human resources manual (2012) available at: http://www.millcreekcarecentre.ca/documents/K-05%20Customer%20Service.pdf
- Моја кариера (2015) Насоки за започнување и спроведување на успешна програма за менторство, Проект на УСАИД за практикантска работа и вработување на лица со попреченост
- Моја кариера (2015) Проект на УСАИД за практикантска работа и вработување на лица со попреченост
- North East Community Partners for Inclusion (2005) Guide to Hiring Persons with Disabilities for Saskatchewan Employers available at: http://www.garytinker.ca/media/pdf/Employer_Guide.pdf
- Отворете ги прозорците, Терминологија и дефиниции за поимот попреченост
- Отворете ги прозорците, ресурсни материјали достапни на http://www.openthewindows.org/za-prezemanje/upatstva-i-prirachnici
- Попоска Ж. , Шавревски З, Амдијау Н. (2014) Водич за соодветно приспособување
- Попоска Ж., Шаврески З., Кочоска Е.(2015) Законите и политиките на Република
- Попоска Ж, Кадриу Б, Коцевска Л., Кочоска Е.,(2014) Анализа на дискриминациските практики во областа на вработувањето и работните односи, Полио Плус, , Скопје
- Retail Council of Canada (2014) Enabling Retail for Accessible employment: Under the accessibility for Ontarians with disabilities act
- Службен весник бр. 44/2000, 16/2004, 62/2005, 113/2005, 29/2007, 88/2008, 161/2008, 99/2009 и 136/2011;Закон за вработување на лица со попреченост.
- Службен весник, бр. 172/2011.; Член 1, став 2, Конвенција на ОН Конвенцијата на ОН за правата на лица со попреченост во Закон за ратификација на Конвенцијата за правата на лица со инвалидност и Факултативниот протокол кон Конвенцијата за правата на лица со инвалидност.
- Society for human resources management (2017) Recruiting and Retaining People with Disabilities available at: https://www.shrm.org/resourcesandtools/hr-topics/talent-acquisition/pages/recruiting-retaining-people-disabilities.aspx
- Светска банка (2017) достапни податоци на: http://www.worldbank.org/en/topic/disability/overview,
- Sensory Education Ltd; Cheap disability aids, [Online], Available from URL:http://www.cheapdisabilityaids.co.uk/special-needs-keyboard-lowercase-530-p.asp
- Snef projects Series on Employment of Persons with Disabilities, Employers guide

- Taking action: An hr guide hiring and retaining employees with disabilities available at: http://on.cme-mec.ca/download.php?file=h6z1z1ea.pdf
- Te Pou o Te Whakaaro Nui. (2015). Let's get real: Disability: Human resources tool available at: https://www.tepou.co.nz/uploads/files/resource-assets/lets-get-real-disabiltiy-hr-tool.pdf
- The National Center on Accessible Information Technology in Education (2012)What is assistive technology, available at: http://www.washington.edu/accessit/articles?109
- Tripartite Alliance for fair and progressive employment practices (2017) Tripartite guidelines on fair employment practices
- Tripartite Alliance for fair and progressive employment practices (2017) About us available at: https://www.tafep.sg/about-us
- Údarás Náisiúnta Míchumais; Retaining employees who acquire a disability, available at: http://nda.ie/publications/employment/employment-publications/retaining-employees-who-acquire-a-disability-a-guide-for-employers.pdf
- United Nations, Department of economic and social affairs division for social policy and development (2007) Frequently Asked Questions available at: http://www.un.org/esa/socdev/enable/faqs.htm#definition
- United nations, Department of economic and social affairs division for social policy and development (2007) United Nations documents available at: http://www.un.org/esa/socdev/enable/disparl.htm
- United states of labor; Talent acquisition: recruiting and hiring people with disabilities available at: https://webapps.dol.gov/elaws/odep/employer_guidance.aspx
- University of Cambridge (2017) Disability and employment policy available at: https://www.hr.admin.cam.ac.uk/policies-procedures/disability-and-employment-policy
- U.S. Department of Labor of Disability Employment Policy (2013) Building an Inclusive Workforce
- U.S. Department of Labor Office of Disability Employment Policy; Diversifying your workforce available at: https://www.dol.gov/odep/documents/Flip%20Guide_FINAL_3%2030_508%20compliant2.pdf
- World Health Organization, (2016) Disability and health, Fact sheet available at: http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs352/en/
- Здружение Конект, (2014) Истражување за вработувањето на лицата со попреченост во приватниот сектор спроведено во рамките на Проектот на УСАИД за практикантска работа и вработување на лица со попреченост.
- Здружение Конект, Скопје (2016) Извештај од спроведено истражување на ставови, потреби и пречки за вработување лица со попреченост со посебен акцент на работодавачите од бизнис секторот, Проект „Вработување на лица со попреченост - одржлив модел".



Проектот е финансиран од Европската Унија

KONEKT

ул. Владимир Полежиновски бр.19/1-6, 1000 Скопје

Е-пошта: konekt@konekt.org.mk
Телефон: +389 2 3224 198

www.konekt.org.mk