

ZATRUDNIENIE PRACOWNIKA Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIĄ

Dobre praktyki i porady
dla pracodawców



**MIERZ WYŻEJ,
SIĘGAJ PO
WIĘCEJ!**



Drogi Czytelniku,


cieszymy się, że podjąłeś decyzję o zgłębieniu zagadnień dotyczących zatrudniania pracowników z niepełnosprawnością. Przygotowany przez nas poradnik obejmuje kompleksowe spojrzenie na proces zatrudniania osób należących do wspomnianej grupy. Zawarliśmy w nim zagadnienia teoretyczne, prawne, a także praktyczne wskazówki. Mamy nadzieję, że przedstawione informacje przyczynią się do poszerzenia wiedzy zarówno pracodawców zatrudniających osoby z niepełnosprawnością, jak i wszystkich osób zainteresowanych tą tematyką.

Poradnik współfinansowany ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych w ramach projektu „Droga do zatrudnienia”.



Państwowy Fundusz
Rehabilitacji Osób
Niepełnosprawnych

Agencja Zatrudnienia Fundacji Fuga Mundi

 +48 534 032 029

 praca@ffm.pl

 ul. Krochmalna 13/1, 20-401 Lublin

Więcej informacji
www.praca.ffmpeg.pl



Kielce
ul. Planty 16c lok. 5
25-502 Kielce
+48 534 036 447

Radom
ul. Struga 26-28/201 (2 piętro)
26-610 Radom
+48 720 774 749

Rzeszów
ul. Słowackiego 24/75
35-060 Rzeszów
+48 534 034 332

Zatrudnienie pracownika z niepełnosprawnością

Dobre praktyki i porady dla pracodawców

Poradnik współfinansowany ze środków Państwowego Funduszu
Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych w ramach projektu
„Droga do zatrudnienia”.

Wydawca: Fundacja Fuga Mundi

ul. Krochmalna 13/1, 20-401 Lublin
tel.: +48 (81) 534 82 90, +48 739 908 427
e-mail: praca@ffm.pl
www.praca.ffmpeg.pl

Redakcja: Anna Młócek
Copyright by Fundacja Fuga Mundi
ISBN: 978-83-949691-6-5

Lublin 2023



Państwowy Fundusz
Rehabilitacji Osób
Niepełnosprawnych

SPIS TREŚCI

Wprowadzenie	3
1. Wstęp do zatrudnienia osób z niepełnosprawnością	4
1.1. Niepełnosprawność w pracy: rozprawiamy się z mitami	4
1.2. Przesłanki i zasady zatrudniania osób z niepełnosprawnością	11
1.3. Zarządzanie niepełnosprawnością – społeczna odpowiedzialność biznesu	14
2. Podstawy prawne zatrudnienia osób z niepełnosprawnością	19
2.1. Akty prawne – wiedza i informacje	19
2.2. PFRON – zakres działań	22
2.3. PFRON – wysokość dofinansowania do wynagrodzeń pracowników	23
2.4. PFRON – warunki ubiegania się o dofinansowanie do wynagrodzeń pracowników	25
2.5. Uprawnienia pracowników posiadających orzeczenie o niepełnosprawności	30
3. Przystosowanie środowiska pracy do potrzeb osób z niepełnosprawnością	31
3.1. Niepełnosprawność układu ruchu	31
3.2. Niepełnosprawność narządu wzroku	33
3.3. Niepełnosprawność narządu słuchu	34
3.4. Niepełnosprawność psychiczna	34
3.5. Niepełnosprawność intelektualna	35
4. Pracodawca przyjazny osobom z niepełnosprawnością – dobre praktyki	37
4.1. Rynek pracy otwarty na potrzeby osób z dysfunkcją ruchu	37
4.2. Brak wzroku – widzieć szansę tam, gdzie inni jej nie widzą	39
4.3. Pokonując ciszę. Osoby niesłyszące w firmie produkcyjnej	41
4.4. Niepełnosprawność psychiczna nie musi być barierą	43
4.5. Otwartość na różnorodność w przedszkolu – niepełnosprawność intelektualna	45
Informacje o Agencji Zatrudnienia Fundacji Fuga Mundi	48
Adresy przydatnych stron internetowych	50

Wprowadzenie

Drogi Czytelniku,

oddajemy w Twoje ręce informator skierowany do pracodawców oraz do wszystkich, którzy są zainteresowani **tematyką zatrudniania pracowników z niepełnosprawnością. Przygotowany przez nas poradnik obejmuje kompleksowe spojrzenie na proces zatrudniania osób należących do wspomnianej grupy.** Zawarliśmy w nim nie tylko podstawę prawną tego działania, ale także bardziej praktyczne wskazówki, które będą pomocne w odnalezieniu się w tej tematyce. Zdobyta wiedza pozwoli przekształcić zatrudnienie osób mierzących się z wyzwaniami zdrowotnymi w udaną inicjatywę, która w efekcie przyczyni się do rozwoju firmy.

W kolejnych częściach poradnika skupimy się na następujących zagadnieniach:

- przesłankach skłaniających do zatrudniania osób z niepełnosprawnością,
- informacjach prawnych i formalnych dla pracodawców,
- kompleksowym przystosowaniu środowiska pracy do potrzeb osób z niepełnosprawnością,
- dobrych praktykach i przykładach zatrudnienia osób z niepełnosprawnością.

Zachęcamy do korzystania z tego poradnika jako kompasu w procesie tworzenia bardziej otwartych, różnorodnych i elastycznych miejsc pracy. Włączanie osób z niepełnosprawnością do uczestnictwa w rynku pracy to nie tylko wyzwanie, ale także szansa na rozwój organizacji, odkrycie nowych perspektyw oraz budowanie wspólnoty i autentycznego zaangażowania społecznego.

Należy pamiętać, że część treści zawartych w opracowaniu może ulegać dezaktualizacji, np. w przypadku zmian w prawie. Prosimy w związku z tym o weryfikowanie przedstawionych informacji, szczególnie po upływie dłuższego czasu od momentu opracowania poradnika (lipiec 2023 r.).

Zapraszamy do lektury!

1. Wstęp do zatrudnienia osób z niepełnosprawnością

1.1. Niepełnosprawność w pracy: rozprawiamy się z mitami

Obecnie coraz więcej przedsiębiorstw i organizacji stawia sobie za cel zatrudnianie osób z niepełnosprawnością, widząc w tym korzyści zarówno dla siebie, jak i dla społeczeństwa. Niemniej jednak, mimo dążeń do tworzenia bardziej dostępnych miejsc pracy, nadal istnieją mity i nieporozumienia, które mogą prowadzić do dezinformacji i skłaniać pracodawców do podejmowania mylnych decyzji.

W tym rozdziale skupimy się na:

- przedstawieniu faktów i skorygowaniu błędnych przekonań związanych z zatrudnianiem osób z niepełnosprawnością;
- analizie rzeczywistych wyzwań i korzyści płynących z zatrudniania osób należących do tej grupy społecznej;
- potencjalnych negatywnych konsekwencjach, jakie mogą wynikać z rozpowszechniania błędnych informacji na temat zaangażowania zawodowego osób dysponujących orzeczeniem o stopniu niepełnosprawności.



Celem rozdziału jest dostarczenie pracodawcom rzetelnej wiedzy, która pozwoli na podejmowanie bardziej świadomych i trafnych decyzji dotyczących zatrudnienia osób z niepełnosprawnością.



Mit : Niepełnosprawność widać na pierwszy rzut oka.

Mitem, któremu przyjrzymy się na początku, jest sam fakt stereotypowego rozumienia niepełnosprawności i tendencji do identyfikowania jej na podstawie zewnętrznych cech. W tym miejscu przychodzi na myśl dobrze znane wszystkim plakaty dotyczące akceptacji i wyrównywania szans, które przedstawiają osoby

z niepełnosprawnością na wózkach lub z białymi laskami w rękę. Grafiki takie, choć mają niewątpliwie szlachetne intencje, często nasuwają wprowadzające w błąd skojarzenia.



Fakt: Niepełnosprawność to nie tylko zewnętrzne przejawy choroby.

Istnieje wiele chorób, które mogą być podstawą do wydania orzeczenia o niepełnosprawności, a które niekoniecznie są rozpoznawalne na podstawie widocznych, zewnętrznych symptomów czy sprzętów wspomagających. Problematyka zdrowotna może mieć np. charakter psychiczny, neurologiczny czy związany ze zmysłami oraz dotyczyć różnorodnych sfer życia, takich jak mobilność, postrzeganie świata, komunikacja czy zdolność do wykonywania określonego rodzaju czynności.



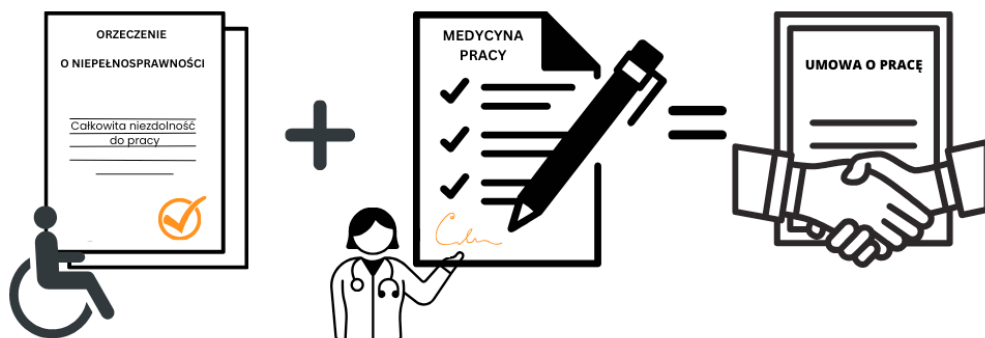
Mit : Osoba z niepełnosprawnością nie może pracować.

Kolejnym i zarazem bardzo powszechnym mitem jest przekonanie, że posiadanie orzeczenia o niepełnosprawności wyklucza możliwość podjęcia pracy zarobkowej. Kształtowania właściwych przekonań w tym względzie nie ułatwia fakt, iż na dokumencie wydawanym przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych widnieje zapis o częściowej lub całkowitej niezdolności do pracy, podobnie jak w ustawie regulującej kwestię zatrudnienia osób z niepełnosprawnością. Dośłowne rozumienie przytoczonych zapisów prowadzi do przeświadczenia, że jedyną możliwą formą aktywności zawodowej jest w tym przypadku zatrudnienie w zakładzie pracy chronionej.



Fakt: Możliwość podjęcia zatrudnienia regulują badania w zakresie medycyny pracy.

Decyzję, czy dana osoba z niepełnosprawnością może pracować na określonym stanowisku, każdorazowo podejmuje lekarz medycyny pracy. Zdolność kandydata do realizowania określonych zadań jest weryfikowana tak, aby ocenić, czy owe czynności mogą być wykonywane bezpiecznie i efektywnie. Tym samym kwestia możliwości podjęcia zatrudnienia jest regulowana wynikiem badań wstępnych, nie zaś faktem posiadania orzeczonego stopnia niepełnosprawności, który – przy odpowiednim dostosowaniu stanowiska pracy – nie stanowi przeszkody do podjęcia aktywności zawodowej.



Mit : Aktywność zawodowa osób z niepełnosprawnością jest niska.

Polska z około 5% wskaźnikiem bezrobocia zdaje się być liderem w Europie w zakresie aktywnego zawodowo odsetka populacji. Z drugiej strony statystyki dotyczące zatrudnienia w grupie osób z niepełnosprawnością przedstawiają się mniej imponująco i wciąż jest w tej kwestii wiele do zrobienia.



Fakt: Poziom aktywności zawodowej osób z niepełnosprawnością systematycznie rośnie.

Na podstawie danych z raportu BAEL można zaobserwować konsekwentny wzrost odsetka zatrudnionych wśród osób dysponujących orzeczeniem o stopniu niepełnosprawności. Na przestrzeni 13 lat (porównanie danych z 2007 i 2020 r.) omawiany wskaźnik wzrósł o ponad 7 pkt procentowych, osiągając poziom przekraczający 30%.



Mit : Przystosowanie stanowiska pracy dla kandydata z niepełnosprawnością jest skomplikowane.

Istnieje przekonanie, że proces zatrudnienia kandydata z niepełnosprawnością jest zawiły, a kwestia dostosowania stanowiska pracy do jego potrzeb kosztowna i czasochłonna. Wśród pracodawców zdarzają się obawy, że wdrożenie dostosowań będzie wymagało znacznego wysiłku oraz środków finansowych. Dodatkowym utrudnieniem może być także konieczność zapewnienia profesjonalnego wsparcia, takiego jak asystent osobisty czy specjalne urządzenia, co może wiązać się z dodatkowymi wyzwaniami organizacyjnymi.



Fakt: Potrzeby w zakresie dostosowania stanowiska dla pracownika z niepełnosprawnością są bardzo zróżnicowane.

Występuje spora grupa niepełnosprawności, która może nie być nawet kojarzona z faktem posiadania orzeczenia, a zarazem nie wymaga szczególnego dostosowania stanowiska pracy. Przykładowo osoby ze zdiagnozowaną cukrzycą potrzebują jedynie możliwości robienia przerw w pracy, w czasie których mogą spożywać regularne posiłki. Z kolei pracownicy z chorobami układu oddechowego wymagają odpowiedniej wentylacji pomieszczeń w miejscu zatrudnienia oraz środowiska pracy wolnego od ekspozycji na alergeny czy inne zanieczyszczenia. Są to warunki potrzebne do bezpiecznego i higienicznego wykonywania pracy w przypadku każdej osoby zatrudnionej, bez względu na jej stan zdrowia.

Często wystarczą niewielkie zmiany, aby dany pracownik mógł efektywnie wykonywać powierzone mu zadania. Przykładowo może to być ergonomiczne krzesło i odpowiednio dopasowana wysokość biurka dla pracownika z dysfunkcją ruchową lub dostęp do programu powiększającego obraz na ekranie monitora przeznaczonego dla osoby słabowidzącej.



**Mit: Pracownicy z niepełnosprawnością są częściej nieobecni w pracy.**

Kolejnym czynnikiem wpływającym na kształtowanie krzywdzących stereotypów jest łączenie faktu posiadania orzeczenia o niepełnosprawności ze zwiększoną absencją chorobową. Może to prowadzić do przekonania, że osoby z niepełnosprawnością są częściej nieobecne w pracy. To z kolei może oddziaływać na postrzeganie tych osób jako mniej wydajnych pracowników, mających negatywny wpływ na funkcjonowanie firmy lub organizacji.

**Fakt : Częstość absencji w pracy zależy od indywidualnych cech pracownika.**

Absencja w pracy jest wynikiem wielu czynników, a sama niepełnosprawność nie jest bezpośrednią przyczyną zwiększonej nieobecności pracownika. To, czy osoba zatrudniona jest obowiązkowa, zdyscyplinowana i czy radzi sobie w obliczu trudności, zależy od indywidualnych cech jej charakteru i poziomu motywacji do pracy, nie zaś od faktu dysponowania orzeczeniem o niepełnosprawności. Poznanie genezy problemu, którego skutkiem są nieobecności pracownika, stwarza szansę na zapewnienie warunków umożliwiających pełne zaangażowanie i bezpieczne wykonywanie zadań wynikających z zajmowanego stanowiska pracy.

**Mit: Osoby z niepełnosprawnością mogą wykonywać tylko proste prace.**

Kolejnym błędnym przekonaniem dotyczącym pracowników z orzeczeniem o stopniu niepełnosprawności jest przeświadczenie, że występuje jedynie pewna ograniczona liczba stanowisk pracy, na których taka osoba może skutecznie wykonywać powierzone jej zadania. Ten mit przywodzi na myśl zatrudnionego w pobliskim markecie ochroniarza z dysfunkcją ruchową czy też niedosłyszącą starszą panią sprząającą w szkole obok. Prowadzi to do błędnego skojarzenia faktu posiadania orzeczenia o niepełnosprawności z możliwością wykonywania jedynie prostych, rutynowych zadań o niskim poziomie odpowiedzialności.

**Fakt: Osoby z niepełnosprawnością mogą wykonywać każdą pracę, o ile jest ona dostosowana do ich potrzeb.**

Niepełnosprawność nie jest synonimem ograniczenia kompetencji czy zdolności zawodowych. W rzeczywistości możliwość podjęcia określonego rodzaju zatrudnienia zależy przede wszystkim od posiadanych umiejętności i doświadczenia. Jeśli dane stanowisko jest przystosowane do potrzeb pracownika z niepełnosprawnością, może on być ekspertem w swojej dziedzinie i przynosić organizacji istotne korzyści. Może się zatem okazać, że znajoma księgową, która z sukcesem od wielu lat prowadzi własne biuro rachunkowe, od dawna leczy się kardiologicznie, a długa i skomplikowana historia leczenia upoważnia ją do posiadania umiarkowanego stopnia niepełnosprawności z symbolem 07-5 na orzeczeniu. Pomimo choroby jej umiejętności zawodowe i doświadczenie w obranej dziedzinie pozostają niezmiennie, co czyni ją ekspertką w swoim fachu.



Mit: Pracownicy z niepełnosprawnością są bardziej uprzywilejowani.

Pojawiają się opinie, że osoby z niepełnosprawnością są traktowane w bardziej preferencyjny sposób niż pozostali pracownicy. Podnoszone są argumenty o różnicach w czasie pracy oraz innych uprawnieniach, stawiających takie osoby na uprzywilejowanej pozycji względem pełnosprawnych pracowników, co może prowadzić do wystąpienia trudnych sytuacji i konfliktów w zespole.



Fakt: Uprawnienia umożliwiają wyrównywanie szans.

Dodatkowe uprawnienia nie są wyrazem uprzywilejowania, lecz próbą dostosowania warunków zatrudnienia do konkretnych potrzeb pracownika z niepełnosprawnością, tak aby mógł on wykonywać swoje obowiązki na takich samych zasadach jak inni. Dostosowanie stanowiska nie jest więc wyrazem przywileju, lecz konieczności zapewnienia równych szans na rynku pracy. Może się zdarzyć, że to, co zdrowa osoba nazywa zwykłym dojazdem do pracy, dla jej współpracownika z ograniczeniami ruchowymi może być codziennym przełamywaniem barier w drodze do chociaż częściowej samodzielności. Może się także okazać, że pracownicy z orzeczeniem o stopniu niepełnosprawności sami będą odmawiać oferowanego im dodatkowego wsparcia. Będą chcieli w ten sposób rozwinąć poczucie niezależności, które jest wolne od ustępstw i wyjątkowego traktowania.



Mit : Niepełnosprawność pogarsza skuteczność w miejscu pracy.


Nie bez znaczenia jest również kwestia efektywnego wykonywania czynności zawodowych. Powszechna jest argumentacja odwołująca się do objawów niepełnosprawności, które mogą przyczyniać się do mniejszej precyzji w wykonywaniu zleconych zadań czy powodować trudności z funkcjonowaniem w zespole ze względu na posiadany poziom kompetencji społecznych.



Fakt: Kluczowy jest dobór stanowiska pracy.

Pszczególne stanowiska pracy wymagają różnego poziomu konkretnych sprawności. Przy odpowiednio dobranym miejscu pracy niepełnosprawność w żadnym stopniu nie wpłynie na jakość wykonywanych czynności zawodowych. Tym samym osoba borykająca się z dysfunkcją ruchową, uniemożliwiającą jej wykonywanie zadań wymagających skupienia na szczegółach i dokładności, ale komunikatywna i otwarta na udzielanie innym wsparcia, może być świetnie radzącym sobie pracownikiem działu obsługi klienta.



 **Mit: Pracownik z niepełnosprawnością jest zależny od stałego wsparcia przełożonych, a pracując samodzielnie, jest bardziej narażony na wypadki w miejscu pracy.**

Często można spotkać się z opinią o konieczności zwiększonego zaangażowania przełożonych w proces wdrożenia w obowiązki nowo zatrudnionego pracownika z niepełnosprawnością oraz w monitorowanie jego postępów. Istnieje przekonanie, że pracownik taki jest zależny od ciągłego nadzoru i wsparcia oraz że nie jest w stanie pracować na samodzielnym stanowisku. Co więcej, jako osoba mniej sprawna, o potencjalnie wolniejszym tempie reakcji, jest bardziej narażony na wypadki i częściej powoduje je w miejscu pracy.

 **Fakt: Ilość potrzebnego wsparcia zależy od indywidualnych cech nowego pracownika.**

Rzeczywistość jest znacznie bardziej złożona i zależna od wielu zmiennych, nie zaś od samego faktu posiadania orzeczenia o stopniu niepełnosprawności. Decydujące znaczenie mają umiejętności, którymi dysponuje dana osoba, oraz doświadczenie w wykonywaniu określonego rodzaju zadań. Co więcej, brak trafności powyższych przekonań jest związany z tendencją do postrzegania zatrudnionych osób z niepełnosprawnością jako jednolitej grupy, która z racji posiadania pewnych istotnych ograniczeń zdrowotnych prezentuje te same postawy czy wzorce zachowań. Trzeba zauważyć, że osoby, które utraciły sprawność, mogą wykazywać się większą świadomością potencjalnych zagrożeń, a w związku z tym większą dbałością o bezpieczeństwo w miejscu pracy.

 **Mit: Pracodawca zatrudniający osobę z niepełnosprawnością wykazuje się szczególną dobroczynnością.**

Przyjęło się sądzić, iż zatrudnianie osób z orzeczeniem o niepełnosprawności to postawa nad wyraz szlachetna i zasługująca na szczególne uznanie. To atrakcyjne moralnie przekonanie powiązane jest z postrzeganiem takich pracodawców jako szczególnie empatycznych. Ich postawa jest uznawana za przejaw zaangażowania w sprawy społeczne, gdyż zatrudniają kandydatów z niepełnosprawnością pomimo ich ograniczeń. Organizacje, które otwierają swoje drzwi dla pracowników z orzeczeniem o niepełnosprawności, często są postrzegane jako liderzy w zakresie równości szans i różnorodności w miejscu pracy. Takie przekonanie przyczynia się do czerpania licznych korzyści ze zbudowanego w ten sposób wizerunku firmy.

**Fakt: Pracownik z niepełnosprawnością to przede wszystkim po prostu pracownik.**

Pracodawca zatrudniający pracownika z niepełnosprawnością nie wykazuje się dobroczynnością ani tym bardziej litością. Zatrudnia kandydata, który wśród swoich atrybutów posiada również ten związany z brakiem pełnej sprawności, i nie ma w tym niczego górnolotnego. Postrzeganie zatrudniania osób z niepełnosprawnością jako rutynowego procesu naboru pracownika do wykonywania ustalonych zadań, zamiast sposobności do budowania atrakcyjnego społecznie wizerunku, zdaje się stwarzać realne szanse na pełną inkluzję pracowników z orzeczeniem o niepełnosprawności, opartą na przekonaniu o faktycznej równości, a nie na wyrównywaniu szans.

**Mit: Po zakończeniu pandemii praca zdalna przestała być potrzebna.**

W kontekście mitów dotyczących funkcjonowania osób z niepełnosprawnością na rynku pracy nie można pominąć wpływu pandemii COVID-19. Ta globalna sytuacja kryzysowa miała ogromny wpływ na nasze społeczeństwo i sposób, w jaki obecnie pracujemy. Jednym z kluczowych aspektów tej ogromnej przemiany była nagła potrzeba dostosowania się do zdalnego trybu zatrudnienia. W ciągu ostatnich dwóch lat praca na odległość stała się codziennością dla wielu ludzi, a firmy na całym świecie musiały szybko przekształcić swoje strategie działania. Po zakończeniu pandemii pojawiły się głosy sugerujące, że praca zdalna może stracić swoje znaczenie, ponieważ korzyści z niej płynące były w dużym stopniu związane z sytuacją kryzysową. W myśl tego przekonania obecnie praca zdalna jest zbędna i należy powrócić do tradycyjnych form zatrudnienia.

**Fakt: Praca zdalna jest niezwykle ważna, zwłaszcza dla osób z niepełnosprawnością.**

Zwiększenie dostępności ofert pracy zdalnej, a także rozwój przeznaczonych dla niej narzędzi w istotny sposób poszerzają szanse na aktywność zawodową wśród osób, które dotychczas – np. z uwagi na ograniczenia ruchowe czy trudności logistyczne – nie miały takich perspektyw. Wraz z rosnącą popularnością i akceptacją pracy zdalnej osoby z niepełnosprawnością zdobyły nowe, znaczące możliwości, które mogą istotnie wpłynąć na ich zaangażowanie zawodowe i aktywność w każdej sferze życia. Ponadto zatrudnienie na odległość umożliwia kandydatom z orzeczeniem o stopniu niepełnosprawności pracę w ramach elastycznego harmonogramu zadań zawodowych, co jest bardzo istotne ze względu na szczególne potrzeby zdrowotne lub terapeutyczne, które mogą mieć charakter nieregularny. Co więcej, praca zdalna pozwala tym osobom skupić się na wypełnianiu obowiązków zawodowych bez konieczności nieustannego konfrontowania się z trudnościami komunikacyjnymi czy społecznymi, właściwymi dla niektórych rodzajów schorzeń. Równie istotne jest to, że dzięki pracy zdalnej osoby z orzeczeniem o stopniu niepełnosprawności nie muszą ograniczać się do ofert pracy dostępnych w ich bezpośrednim otoczeniu geograficznym. Mogą one wybierać spośród większej liczby możliwości zawodowych, które odpowiadają ich umiejętnościom i zainteresowaniom. Tym samym popularyzacja pracy zdalnej umożliwiła

osobom z niepełnosprawnością aktywny udział w rynku pracy w sposób bardziej dostępny i elastyczny niż kiedykolwiek wcześniej. Należy podkreślić, że praca zdalna może być efektywnie wykonywana przez wszystkich pracowników, o ile posiadają oni odpowiednie predyspozycje i umiejętności, a także jeśli pozwala na to charakter czynności zawodowych.

1.2. Przesłanki i zasady zatrudniania osób z niepełnosprawnością

Kodeks dobrej praktyki w zakresie zatrudniania osób niepełnosprawnych, przyjęty przez Prezydium Parlamentu Europejskiego 22.06.2005 r., zauważa, że kraje członkowskie wciąż zmagają się ze zbyt małą liczbą zatrudnionych osób niepełnosprawnych w porównaniu z liczbą osób niepełnosprawnych w wieku produkcyjnym. Zaznacza również, że nieuwzględnianie ludzkich potrzeb (wszystkich grup społecznych, w tym często tych marginalizowanych) na etapie planowania, projektowania bądź przystosowania miejsca pracy i otoczenia może niepotrzebnie wprowadzić niektóre osoby w sytuację zależności i marginalizacji społecznej. Należy także pamiętać, że osoby z niepełnosprawnością to nie tylko te, u których niepełnosprawność jest widoczna na pierwszy rzut oka. Pomimo braku widocznej niepełnosprawności mogą one mimo wszystko wymagać pewnych usprawnień. Dodatkowo ten sam rodzaj niepełnosprawności może mieć różne stopnie nasilenia i zróżnicowany wpływ na sprawność danej osoby w określonym czasie, a sama niepełnosprawność może mieć np. charakter przejściowy.



Oczywiście tzw. dobre praktyki w obszarze dostosowania stanowisk pracy do potrzeb osób z niepełnosprawnością to zestaw zdecydowanie szerszy niż kilka powyższych podpunktów. Chcąc nieco uszczegółowić i rozwinąć tę kwestię, przedstawiamy na poniższej infografice propozycję **ośmiu najważniejszych obszarów, na które pracodawca powinien zwracać szczególną uwagę, gdy chce zatrudnić osobę z niepełnosprawnością**. Co warto podkreślić – obszary i działania konieczne do uwzględnienia w ramach dostosowań wcale nie muszą się wiązać z wysokimi kosztami czy dużym stopniem skomplikowania.

Obszary dobrych praktyk



Wymienione obszary zostały omówione nieco bardziej szczegółowo w trzecim rozdziale poradnika – z uwzględnieniem proponowanych rozwiązań i ze wskazaniem specyficznych rodzajów niepełnosprawności, dla których są one wskazane.

Oprócz tego możemy wymienić jeszcze kilka alternatywnych rozwiązań, które mogą (i zdecydowanie powinny) wspierać zatrudnienie osób z niepełnosprawnością oraz stanowić część przystosowania środowiska pracy do ich potrzeb. Oto kilka z nich:



Zatrudnienie wspomagane

To stosunkowo nowa forma wsparcia świadczonego przez trenera pracy najczęściej na rzecz osób z niepełnosprawnością, które mają trudności w wejściu na rynek pracy i utrzymaniu podjętego zatrudnienia. Zatrudnienie wspomagane i wsparcie trenera pracy są oferowane najczęściej przez organizacje pozarządowe w ramach prowadzonych lub zleczanych działań, projektów itp. **Fundacja Fuga Mundi** jest jedną z takich organizacji. Działania podejmowane w ramach wsparcia oferowanego przez trenera pracy powinny być zróżnicowane. Zależą one od tego, na jakie problemy napotyka osoba poszukująca pracy. Wsparcie jest realizowane w duecie składającym się z trenera pracy i klienta. Obejmuje ono pięć etapów:

Zatrudnienie wspomagane



Dzięki zatrudnieniu wspomaganemu pracodawca ma szansę zyskać dobrze przygotowanego i zmotywowanego pracownika. Będzie miał pewność, że stanowisko jest odpowiednie dla danego kandydata, a także otrzyma wsparcie w procesie adaptacji osoby z niepełnosprawnością w nowym otoczeniu i miejscu pracy.



Różnorodność w miejscu pracy

Pracownicy powinni być równo traktowani niezależnie od płci, wieku, niepełnosprawności, rasy, wyznawanej religii, narodowości, przekonań politycznych, przynależności związkowej, pochodzenia etnicznego czy orientacji seksualnej, a także bez względu na okres i czas zatrudnienia. Jest to oczywiste, co potwierdzają również stosowne zapisy w Kodeksie Pracy.

W tym wypadku dobre praktyki w firmie będą obejmować m.in.:

- posiadanie procedur antydyskryminacyjnych,
- wprowadzenie zasady przejrzystości wynagrodzenia pracowników oraz ścieżki awansów zawodowych,
- wprowadzenie elastycznych form zatrudnienia czy możliwości korzystania z hybrydowego modelu pracy.



Nowe technologie

Szybki rozwój nowych technologii, sprzętu i aplikacji znacząco wpływa na ograniczenie trudności, na jakie osoby z niepełnosprawnością napotykają przy dostępie do informacji i w czasie wykonywania pracy. **Środowisko zawodowe jest obszarem, w którym łączą się różne elementy – jest to przestrzeń, w której pracujemy, wyposażenie stanowisk oraz kontakty z innymi ludźmi.** Przy okazji tych elementów osoby z niepełnosprawnością korzystają z różnych technologii.

Udogodnienia techniczne możemy podzielić na:

- **ogólnodostępne,**
- **wspomagające (asystujące).**

Optymizmem napawa to, że coraz częściej technologie wspomagające stają się nieodłączną częścią tych ogólnodostępnych, a więc wszyscy użytkownicy otrzymują te same rozwiązania. Pracodawcy powinni zagwarantować w miarę możliwości te z nowoczesnych technologii, które mogą znacząco przysłużyć się pracownikom i wesprzeć ich w przełamywaniu barier pojawiających się w ich środowisku pracy.



Uniwersalne projektowanie budynków i przestrzeni

W tym miejscu należy wskazać te rozwiązania, które będą przyczyniać się do poprawy funkcjonowania osób z niepełnosprawnością, ale także innych grup społecznych. W 2017 r. Ministerstwo Inwestycji i Rozwoju opracowało poradnik *Standardy dostępności budynków dla osób z niepełnosprawnościami uwzględniając koncepcję uniwersalnego projektowania*. Jest to nie tylko zbiór wytycznych dla architektów i inżynierów, lecz także zestaw przydatnych informacji dla pracodawców, którzy – decydując się na budowlane inwestycje – już na etapie projektowania mogą pomyśleć o grupach marginalizowanych i wykluczonych, tak aby poprawić ich funkcjonowanie.

Przydatne linki:

<https://www.gov.pl/web/rozwoj-technologie/standardy-dostepnosci-budynkow-dla-osob-z-niepełnosprawnościami>¹

¹ Gdyby strona pozostawała nieaktywna, opracowanie można znaleźć po wpisaniu w okno przeglądarki tytułu: Standardy dostępności budynków dla osób z niepełnosprawnościami uwzględniając koncepcję uniwersalnego projektowania.

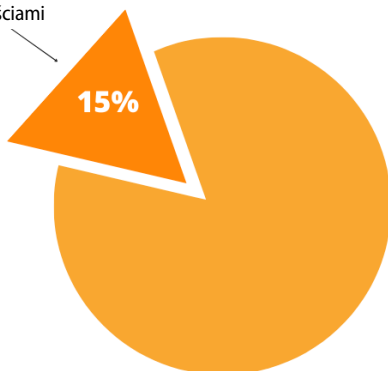


Część z wymienionych dobrych praktyk lub działań, mających na celu przystosowanie środowiska pracy do potrzeb osób z niepełnosprawnością, można zrealizować bezkosztowo lub niskim nakładem pracy i środków finansowych, inne zaś wymagają wdrożenia gruntownych zmian, co wiąże się z dużymi inwestycjami. Oczywiście wszystko zależy od indywidualnej sytuacji i potrzeb. W wielu przypadkach pracodawca może otrzymać dofinansowanie lub zwrot kosztów podjętych działań. Więcej informacji na ten temat zawarliśmy w rozdziale drugim.

1.3. Zarządzanie niepełnosprawnością – społeczna odpowiedzialność biznesu

Osoby z niepełnosprawnością stanowią istotną część społeczeństwa. **Zgodnie z danymi Światowej Organizacji Zdrowia na świecie jest ponad miliard osób z różnymi niepełnosprawnościami, co stanowi około 15% globalnej populacji.**

Osoby
z niepełnosprawnościami



Współczesne społeczeństwo stoi w obliczu wielu wyzwań. Są to również wyzwania związane z zarządzaniem różnorodnością, w tym niepełnosprawnością. **Niepełnosprawność dotyka milionów ludzi na całym świecie**, co wymaga podjęcia odpowiednich działań, aby zapewnić tym osobom możliwość pełnego uczestnictwa w życiu społecznym, ekonomicznym i kulturowym. Na szczęście w rozwijającym się społeczeństwie można coraz częściej dostrzec zmiany w zakresie dbania o różnorodność i integrację społeczną. Osoby z niepełnosprawnością stanowią ważną część społeczeństwa, która zasługuje na pełen szacunek i wsparcie.



Zarządzanie niepełnosprawnością jest kompleksowym procesem, który wymaga wielostronnego podejścia oraz wdrażania innowacyjnych rozwiązań, aby osiągnąć pełną integrację społeczną.

Wyzwania związane z niepełnosprawnością są różnorodne i obejmują zarówno kwestie społeczne, jak i ekonomiczne. Osoby z niepełnosprawnością często borykają się z brakiem dostępu do edukacji, zatrudnienia, opieki zdrowotnej i infrastruktury, co prowadzi do ograniczenia możliwości ich rozwoju. **Jednym z głównych wyzwań jest przełamanie barier i uprzedzeń w społeczeństwie oraz eliminacja dyskryminacji**, co pozwoli osobom z niepełnosprawnością na pełne uczestnictwo w życiu publicznym.

W kwestii zarządzania niepełnosprawnością ważne jest wspieranie procesu integracji społecznej. Oznacza to **tworzenie środowiska, w którym osoby z niepełnosprawnością są aktywnie zaangażowane w życie społeczne, polityczne i ekonomiczne, mają dostęp do edukacji i zatrudnienia oraz mogą korzystać w pełni z praw obywatelskich**.

Wdrażanie efektywnego zarządzania niepełnosprawnością wymaga świadomości i edukacji społeczeństwa w obszarze tej problematyki. Kampanie informacyjne i edukacyjne mają za zadanie zwiększyć tę świadomość i poziom zrozumienia różnorodności niepełnosprawności, a także zachęcić do aktywnego uczestnictwa w procesach integracji społecznej. Duże znaczenie ma także promowanie pozytywnych modeli i wzorców, które prezentują osiągnięcia i sukcesy osób z niepełnosprawnością. Pozwala to przeciwdziałać negatywnym stereotypom i uprzedzeniom.



PRZYKŁAD: Kampania jednego z banków działających na polskim rynku, który w swojej reklamie podkreśla, że obsługuje klientów za pomocą języka migowego, a w samym spocie występuje niesłyszący aktor. Reklama w przedstawionej formie walczy ze stereotypem osób z niepełnosprawnością narządu słuchu jako odizolowanych, smutnych, mających ciągłe problemy z komunikacją.

Jednak **zarządzanie niepełnosprawnością** to nie tylko jedna czy dwie kampanie społeczne, ale **wieloetapowy proces**, który wymaga zaangażowania różnych podmiotów, w tym:

- organizacji pozarządowych,
- przedstawicieli świata biznesu,
- społeczności lokalnych i innych instytucji,
- współpracy i współdziałania między nimi.

Do takiej współpracy można zaliczyć:

- **porozumienie zawarte w 2019 r. pomiędzy ZUS i PFRON** ws. elektronicznej wymiany danych. Dzięki niemu informacje potrzebne do weryfikacji uprawnień pracodawców do otrzymania dofinansowań są przekazywane do PFRON-u szybciej i w bardziej zautomatyzowany sposób. Taka współpraca pozwala na skuteczne zachęcanie pracodawców do oferowania stanowisk pracy osobom z niepełnosprawnością.
- **współdziałanie różnych organizacji**, np. fundacji charytatywnych powstających przy dużych korporacjach. Tym sposobem duży biznes włącza się bezpośrednio w działania społeczne oraz te z zakresu społecznej odpowiedzialności.

Oprócz przykładów tak ważnej współpracy między różnymi podmiotami konieczne jest także podkreślenie roli i znaczenia, jakie ma **zaangażowanie samej osoby z niepełnosprawnością oraz jej rodziny i bliskich**. Partnerskie podejście osoby z niepełnosprawnością i jej aktywne uczestnictwo mają kluczowe znaczenie w podejmowaniu decyzji dotyczących jej życia. Dlatego tak ważne jest, by pracodawcy zachęcali osoby z niepełnosprawnością do samodzielności, rozwoju umiejętności i niezależności, oferując im stanowiska pracy w swoich firmach. Jest to realna pomoc i podnoszenie jakości życia osób z różnymi niepełnosprawnościami.

W kontekście zagadnień dotyczących zarządzania niepełnosprawnością należy jeszcze zwrócić uwagę na temat społecznej odpowiedzialności biznesu (**CSR**), która to odgrywa szczególnie kluczową rolę w promowaniu włączającego i zrównoważonego podejścia do zarządzania niepełnosprawnością.



CSR to podejście, które zakłada, że przedsiębiorstwa powinny prowadzić swoją działalność w sposób pozytywny i zrównoważony, biorąc pod uwagę interesy zarówno swoich interesariuszy, jak i społeczeństwa jako całości. Obejmuje ono szeroki zakres działań, od dbania o środowisko naturalne, poprzez działania na rzecz społeczności lokalnych, aż po wdrażanie etycznych standardów w zarządzaniu i relacjach z pracownikami.

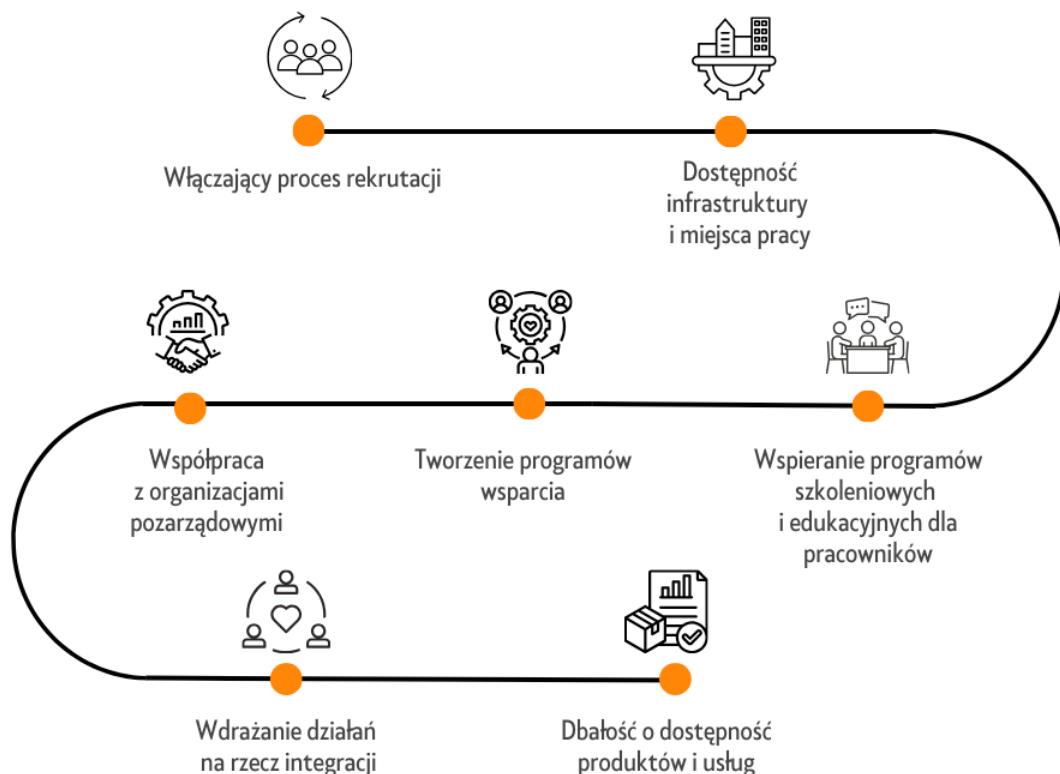
Zarządzanie niepełnosprawnością, społeczna odpowiedzialność biznesu (CSR) w kontekście osób z niepełnosprawnością, integracja społeczna i wsparcie osób z niepełnosprawnością stanowią dla pracodawców nie tylko kwestię etyczną czy moralny obowiązek, ale również kluczowy element budowania sprawiedliwego i zrównoważonego społeczeństwa oraz – co równie ważne – rozsądny wybór z ekonomicznego punktu widzenia.

Osoby z niepełnosprawnością często napotykają na wiele barier i wyzwań w codziennym życiu, w tym także w sferze zawodowej. Dlatego tak ważne jest, aby firmy podejmowały aktywne działania na rzecz integracji społecznej i wspierania osób z niepełnosprawnością.

Społeczna odpowiedzialność biznesu w kontekście osób z niepełnosprawnością obejmuje szeroki zakres działań i możliwości, które mają na celu eliminację barier i zapewnienie równych szans w miejscu pracy oraz w dostępie do produktów i usług oferowanych przez przedsiębiorstwa.



Oto kilka znaczących obszarów, na których firmy mogą skoncentrować swoje działania:



1. **Włączający proces rekrutacji:** Firmy powinny dążyć do włączenia osób z niepełnosprawnością do swojego zespołu poprzez stosowanie włączających praktyk rekrutacyjnych. Oznacza to m.in. dostosowanie procedur rekrutacyjnych do różnych potrzeb kandydatów oraz zwiększenie świadomości wśród pracowników związanych z przyjmowaniem osób z niepełnosprawnością.
2. **Dostępność infrastruktury i miejsca pracy:** Firmy powinny inwestować w dostosowanie swojej infrastruktury, aby była ona dostępna dla osób z niepełnosprawnością. Działania w tym zakresie mogą obejmować instalację podjazdów dla wózków inwalidzkich, zapewnienie odpowiednich udogodnień dla osób z niepełnosprawnością narządów wzroku czy słuchu, a także zapewnienie dostępności cyfrowej dla wszystkich użytkowników. Jest to kluczowe dla zagwarantowania równego dostępu do poszczególnych miejsc wszystkim uczestnikom życia społecznego.
3. **Wspieranie programów szkoleniowych i edukacyjnych dla pracowników:** Mają one na celu zwiększenie integracji zespołu, a także wrażliwości na kwestie związane z niepełnosprawnością. Szkolenia mogą pomóc w rozwijaniu umiejętności komunikacyjnych, zrozumieniu potrzeb osób z różnymi niepełnosprawnościami oraz w uczeniu się, jak tworzyć bardziej dostępne i przyjazne środowisko dla wszystkich.

4. **Tworzenie programów wsparcia:** Firmy mogą tworzyć dla swoich pracowników z niepełnosprawnością programy wsparcia, które uwzględniają różne aspekty życia zawodowego i osobistego. Takie działania pomagają w zapewnieniu równych szans i eliminacji barier utrudniających rozwój zawodowy. Przykładowo korzystanie z dobrodziejstw technologii asystujących oraz wsparcia proponowanego przez asystentów osobistych może przyczynić się do wzmocnienia samodzielności i niezależności osób z różnymi niepełnosprawnościami.
5. **Współpraca z organizacjami pozarządowymi:** Firmy mogą współpracować z organizacjami działającymi na rzecz osób z niepełnosprawnością i razem z nimi tworzyć programy oraz projekty na rzecz integracji społecznej. Partnerstwo to pozwala na wymianę wiedzy, doświadczeń i wspólne podejmowanie działań na rzecz osób z niepełnosprawnością.
6. **Wdrażanie działań na rzecz integracji:** Firmy, dbając o cały zespół (w tym o osoby z niepełnosprawnością), mogą pomóc w tworzeniu otwartego i tolerancyjnego społeczeństwa, w którym każdy jest szanowany i doceniany za swoje indywidualne cechy.
7. **Dbłość o dostępność produktów i usług:** Firmy powinny zadbać o to, aby ich produkty i usługi były dostępne dla wszystkich użytkowników, niezależnie od ewentualnych ograniczeń związanych z niepełnosprawnością. Odpowiednie dostosowanie stron internetowych, produktów i opakowań może znacząco poprawić dostępność dla osób z różnymi niepełnosprawnościami.

Wdrażanie społecznej odpowiedzialności biznesu w kontekście osób z niepełnosprawnością przynosi korzyści zarówno tym osobom, jak i samym przedsiębiorstwom. Wsparcie osób z niepełnosprawnością przyczynia się do tworzenia bardziej zrównoważonego społeczeństwa, w którym wszyscy mają równe szanse na rozwój i pełne uczestnictwo w życiu społecznym i zawodowym. Firma, która dba o dobro ogółu, buduje swój pozytywny wizerunek i zyskuje lojalność ze strony klientów. Klienci coraz częściej wybierają produkty i usługi od firm, które są aktywne społecznie.

Dodatkowo coraz więcej inwestorów zwraca uwagę na aspekty CSR przed podjęciem decyzji o inwestycjach. **Firmy, które prowadzą swoją działalność w sposób odpowiedzialny i zrównoważony, są postrzegane jako bardziej atrakcyjne dla inwestorów, co może przyczynić się do zwiększenia kapitału i dostępu do finansowania.**



Podsumowując, społeczna odpowiedzialność biznesu to kierunek, który staje się nieodłącznym elementem nowoczesnych działań przedsiębiorstw. Firmy, które angażują się w CSR, podejmując działania na rzecz środowiska, społeczności lokalnych i swoich pracowników, nie tylko przyczyniają się do dobra ogółu, ale również zdobywają przewagę konkurencyjną i budują silniejszy, bardziej zrównoważony biznes. Dlatego właśnie działania w ramach CSR powinny być obecne w strategii każdej odpowiedzialnej firmy, która aspiruje do osiągnięcia sukcesu na dzisiejszym wymagającym i świadomym rynku.

2. Podstawy prawne zatrudnienia osób z niepełnosprawnością

W tym rozdziale przedstawimy zagadnienia prawne dotyczące życia zawodowego osób z niepełnosprawnością. Skupimy się nie tylko na prawach pracownika, lecz także na kwestiach ważnych z perspektywy pracodawcy – jego uprawnieniach i obowiązkach wobec zatrudnianych osób.



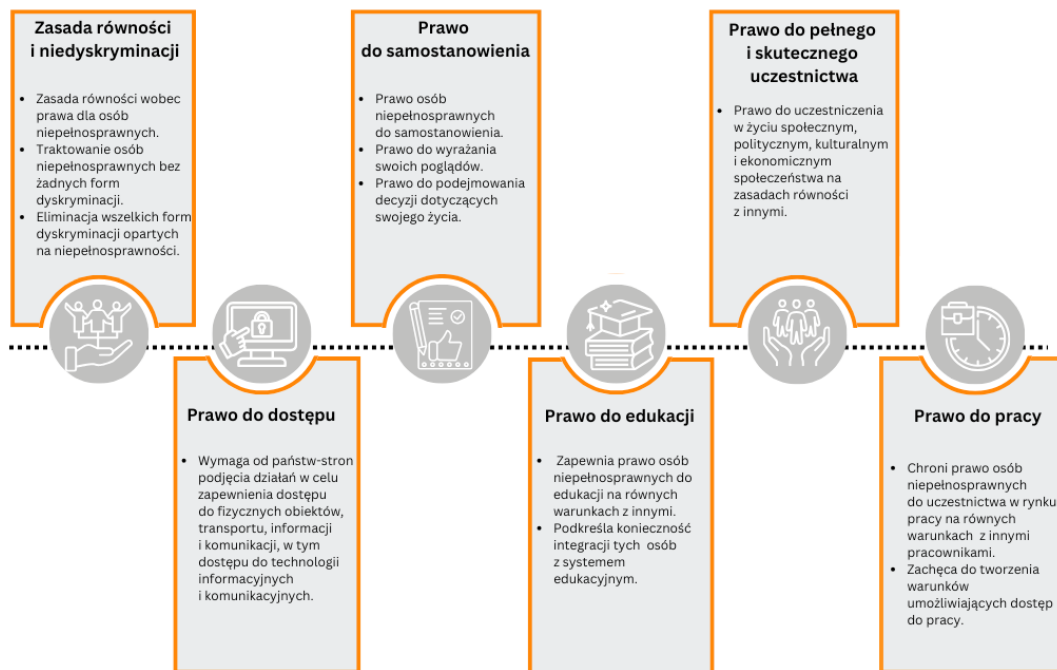
DROGI CZYTELNIKU! Prawo w Polsce ulega częstym zmianom i aktualizacjom. Zawarte poniżej informacje są aktualne na lipiec 2023 r. Prosimy o weryfikowanie informacji zawartych w tym opracowaniu, ponieważ część z nich może z czasem utracić ważność.

2.1. Akty prawne – wiedza i informacje

Konwencja ONZ o prawach osób niepełnosprawnych

Jest to międzynarodowy dokument przyjęty przez Zgromadzenie Ogólne Organizacji Narodów Zjednoczonych w 2006 r. Jego postanowienia weszły w życie 3 maja 2008 r. Celem tej konwencji jest promowanie i ochrona praw osób z niepełnosprawnością oraz eliminacja wszelkich przejawów ich dyskryminacji. Jest to pierwszy międzynarodowy traktat praw człowieka, który skupia się wyłącznie na prawach osób z niepełnosprawnością.

Założenia i elementy Konwencji ONZ o prawach osób niepełnosprawnych w kontekście szeroko rozumianej pracy:



Konwencja ONZ o prawach osób niepełnosprawnych ma na celu promowanie pełnej integracji społecznej i równości osób niepełnosprawnych na całym świecie. Państwa-strony tej konwencji zobowiązują się do podejmowania działań na rzecz jej wdrożenia i przestrzegania zawartych w niej postanowień w swoich krajach.



Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej

W Polsce istnieje wiele aktów prawnych dotyczących osób z niepełnosprawnością, które zapewniają im prawa, wsparcie i równość szans.

Konstytucja jako nadrzędny akt prawny **gwarantuje równość wszystkich obywateli wobec prawa oraz ochronę ich praw.**

Oto kilka najważniejszych artykułów Konstytucji dotyczących praw osób z niepełnosprawnością:

- **Artykuł 32 ust. 1-2:**

„Wszyscy są wobec prawa równi. Wszyscy obywatele mają równą godność i mają prawo równego traktowania przez władze publiczne”.

„Nikt nie może być dyskryminowany w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiegokolwiek przyczyny”.

- **Artykuł 65 ust. 1:**

„Każdemu zapewnia się wolność wyboru i wykonywania zawodu oraz wyboru miejsca pracy”.

- **Artykuł 69:**

„Osobom niepełnosprawnym władze publiczne udzielają, zgodnie z ustawą, pomocy w zabezpieczeniu

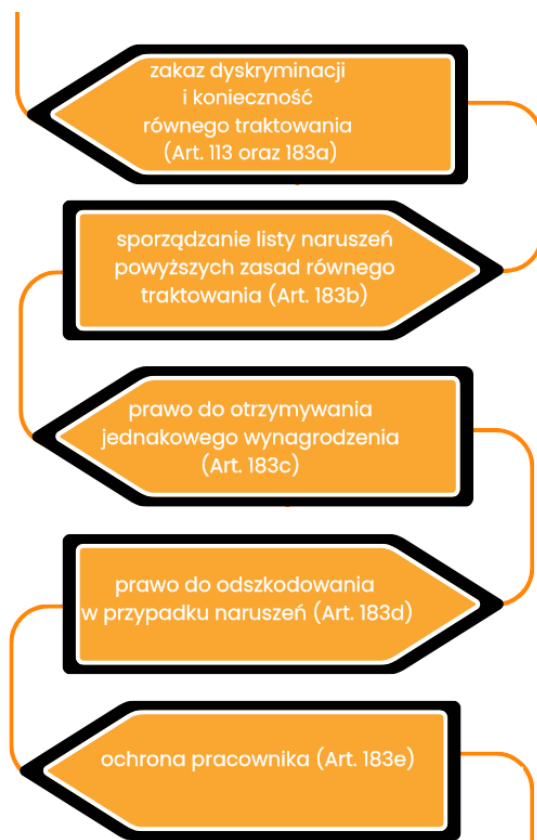
egzystencji, przysposobieniu do pracy oraz komunikacji społecznej”.

Te artykuły Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej stanowią podstawę prawną gwarantującą osobom z niepełnosprawnością równość i prawa, a władze publiczne są zobowiązane do ich ochrony i wspierania. Działania podejmowane przez rząd i instytucje publiczne mają w tym kontekście na celu poprawę jakości życia osób z niepełnosprawnością i eliminację wszelkich form dyskryminacji.

Kodeks Pracy

Dokument zawiera przepisy dotyczące zatrudnienia osób z niepełnosprawnością, które mają na celu zapewnienie tym osobom równych szans na rynku pracy. Jeden z ważniejszych przepisów Kodeksu Pracy, dotyczący osób z niepełnosprawnością, znajduje się w dziale pierwszym (rozdział II a).

POSTANOWIENIA KODEKSU PRACY (DZIAŁ PIERWSZY, ROZDZIAŁ II a):



Oczywiście **całość Kodeksu Pracy odnosi się do zatrudniania osób z niepełnosprawnością** i reguluje prawa i obowiązki pracodawcy i pracobiorcy w tym zakresie – tak samo jak osób pełnosprawnych. Istnieją jednak pewne dodatkowe aspekty i uprawnienia odnoszące się wyłącznie do opisywanej grupy.

Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 roku o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych

- Określa zasady rehabilitacji zawodowej i społecznej osób niepełnosprawnych oraz zasady zatrudniania ich przez pracodawców. Ustala zasady wspierania rehabilitacji zawodowej i społecznej osób niepełnosprawnych oraz promuje ich zatrudnianie.
- Ustawa ta jest jednym z najważniejszych aktów prawnych dla pracodawców zatrudniających osoby z niepełnosprawnością.



Wszelkie działania związane z zatrudnianiem osób z niepełnosprawnością w Polsce muszą być zgodne z Kodeksem Pracy oraz Ustawą o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych. Te przepisy mają na celu zapewnienie równych szans na rynku pracy i integrację społeczną osób z niepełnosprawnością.

2.2. PFRON – zakres działań



PFRON (Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych) jest instytucją działającą w Polsce, odpowiadającą za realizację zadań z zakresu rehabilitacji zawodowej, społecznej i terapii osób niepełnosprawnych. Fundusz ten działa na podstawie Ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych.

PFRON działa we współpracy z różnymi instytucjami, organizacjami pozarządowymi i pracodawcami w celu promowania zatrudnienia osób z niepełnosprawnością i wspierania ich w procesie integracji zawodowej i społecznej. Programy i wsparcie oferowane przez PFRON mają na celu zachęcenie pracodawców do aktywnego angażowania się w proces zatrudniania osób z tej grupy oraz budowanie zintegrowanego społeczeństwa. **Wysokość dotacji dla PFRON na miesięczne dofinansowania do wynagrodzeń pracowników wzrosła znacząco od 2023 r. i obecnie wynosi ponad miliard złotych.**



Zakres działań PFRON obejmuje szereg obszarów mających na celu poprawę jakości życia osób z niepełnosprawnością i zwiększenie ich aktywności zawodowej oraz społecznej.

Główne zakresy działań PFRON w kontekście pracy osób z niepełnosprawnością to:



Wsparcie rehabilitacji zawodowej:

PFRON zleca prowadzenie działań, a także sam prowadzi programy i projekty wspierające rehabilitację zawodową osób z niepełnosprawnością. Mają one na celu przygotowanie osób z tej grupy do podjęcia pracy lub podniesienie ich kwalifikacji zawodowych, a także poprawę jakości życia i sytuacji społecznej.



Wspieranie zatrudnienia:

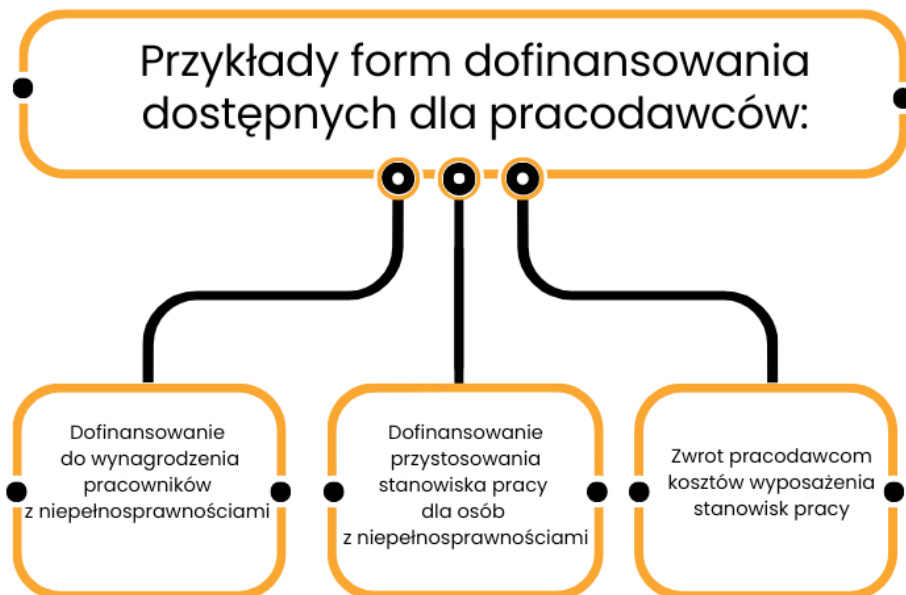
PFRON udziela wsparcia finansowego pracodawcom, którzy zatrudniają osoby z niepełnosprawnością. Są to różne formy pomocy, m.in. takie jak refundacje kosztów dostosowania stanowiska pracy czy kosztów wynagrodzenia pracowników z niepełnosprawnością.



Dostępność i integracja społeczna:

PFRON działa na rzecz poprawy dostępności środowiska dla osób z niepełnosprawnością, w tym poprzez finansowanie projektów adaptacji i dostosowania budynków, środków transportu publicznego oraz innych infrastrukturalnych udogodnień.

Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych oferuje różne formy dofinansowania dla pracodawców zatrudniających osoby z niepełnosprawnością. Dofinansowania te mają na celu zachęcanie pracodawców do zatrudniania osób z tej grupy oraz wspieranie ich integracji zawodowej.



2.3. PFRON – wysokość dofinansowania do wynagrodzeń pracowników

Dofinansowanie do wynagrodzeń pracowników z niepełnosprawnością

Wysokość dofinansowania, które może otrzymać pracodawca, zależy od stopnia niepełnosprawności pracownika, rodzaju schorzenia oraz wysokości wynagrodzenia pobieranego przez osobę posiadającą orzeczenie o stopniu niepełnosprawności.



Wyróżniamy trzy stopnie niepełnosprawności orzekane przez miejskie lub powiatowe oraz wojewódzkie zespoły ds. orzekania o stopniu niepełnosprawności:

- lekki,
- umiarkowany,
- znaczny.

RÓWNOWAŻNOŚĆ ORZECZEŃ

Podstawą do uznania osoby za osobę niepełnosprawną od 1 stycznia 1998 r. są orzeczenia wydawane przez miejskie lub powiatowe oraz wojewódzkie zespoły ds. orzekania o niepełnosprawności lub orzeczenie lekarza orzecznika Zakładu Ubezpieczeń Społecznych.

Schemat równoważnych orzeczeń o niepełnosprawności

Stopnie niepełnosprawności orzekane przez miejskie lub powiatowe oraz wojewódzkie zespoły ds. orzekania o niepełnosprawności	Orzeczenia wydawane przez lekarza orzecznika Zakładu Ubezpieczeń Społecznych
Lekki	Częściowa niezdolność do pracy
Umiarkowany	Całkowita niezdolność do pracy
Znaczny	Całkowita niezdolność do pracy i samodzielnej egzystencji

Pracodawca prowadzący działalność gospodarczą może otrzymać zwrot 75% miesięcznych kosztów płacy. Poniższe zestawienie pokazuje maksymalne możliwe kwoty dofinansowań.

MAKSYMALNA WYSOKOŚĆ DOFINANSOWANIA Z PFRON

Stopień niepełnosprawności	ZNACZNY	UMIARKOWANY	LEKKI
Ze schorzeniami specjalnymi	3600 zł	2250 zł	1100 zł
Bez schorzeń specjalnych	2400 zł	1350 zł	500 zł

Kolejna tabela zawiera przykładowe zestawienie kosztów pracodawcy według Ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych z dnia 14 grudnia 2022 r.

Dofinansowanie obliczono, zakładając wypłatę na poziomie płacy minimalnej w 2023 roku – 3600 zł brutto.

STOPIEN NIEPEŁNOSPRAWNOŚCI	Znaczny specjalny*	Znaczny	Umiarkowany specjalny*	Umiarkowany	Lekki specjalny*	Lekki
CAŁKOWITY KOSZT PRACODAWCY (BRUTTO BRUTTO)	4337,28 zł	4337,28 zł	4337,28 zł	4337,28 zł	4337,28 zł	4337,28 zł
WYNAGRODZENIE PRACOWNIKA BRUTTO	3600,00 zł	3600,00 zł	3600,00 zł	3600,00 zł	3600,00 zł	3600,00 zł
WYNAGRODZENIE PRACOWNIKA NETTO	2783,86 zł	2783,86 zł	2783,86 zł	2783,86 zł	2783,86 zł	2783,86 zł
DOFINANSOWANIE Z PFRON	3252,96 zł	2400,00 zł	2250,00 zł	1350,00 zł	1100,00 zł	500,00 zł
KOSZT ZATRUDNIENIA PRACOWNIKA	1084,32 zł	1937,28 zł	2087,28 zł	2987,28 zł	3237,28 zł	3837,28 zł

*Do schorzeń specjalnych zalicza się: chorobę psychiczną, upośledzenie umysłowe, całościowe zaburzenia rozwojowe, epilepsję. Do tej grupy należą również osoby niewidome.

2.4. PFRON – warunki ubiegania się o dofinansowanie do wynagrodzeń pracowników

Otrzymanie dofinansowania z PFRON-u jest uzależnione od różnych czynników i ustalonych zasad. Poniżej opisujemy wymogi, które trzeba koniecznie spełnić, aby otrzymać pomoc w postaci dofinansowania do wynagrodzeń pracowników:

1. Zatrudnienie pracownika w oparciu o umowę o pracę.

Uwaga! Dofinansowanie nie przysługuje w przypadku zatrudnienia osoby niepełnosprawnej w stopniu umiarkowanym lub lekkim, która ma ustalone prawo do emerytury. Nie dotyczy to osób niepełnosprawnych w stopniu znacznym.

2. Spełnienie wskaźnika zatrudnienia 6% osób niepełnosprawnych.

W przypadku pracodawców zatrudniających co najmniej 25 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty, pracodawca musi zatrudniać co najmniej 6% osób niepełnosprawnych. Warunek ten nie dotyczy

pracodawców zatrudniających mniej niż 25 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty. Liczone są tylko osoby zatrudnione w oparciu o umowę o pracę.

3. Udokumentowanie niepełnosprawności pracownika.

Pracodawca musi posiadać dokument potwierdzający niepełnosprawność pracownika.

4. Spełnienie efektu zachęty.

Pracodawca musi wykazać efekt zachęty w odniesieniu do każdego pracownika zatrudnionego jako osoba niepełnosprawna od 1 stycznia 2009 r.

Efekt zachęty można wykazać metodą ilościową lub jakościową:



Metoda ilościowa – efekt jest spełniony, jeżeli zatrudnienie pracownika niepełnosprawnego powoduje w miesiącu podpisania umowy o pracę wzrost zatrudnienia ogółem w stosunku do średniego zatrudnienia z 12 miesięcy poprzedzających ten miesiąc.



Metoda jakościowa – efekt jest spełniony, jeśli można wykazać, że nowo zatrudniony pracownik niepełnosprawny podjął pracę na miejsce pracownika, którego stosunek pracy ustał z któregoś z poniższych powodów:

- bez wypowiedzenia z winy pracownika,
- za wypowiedzeniem złożonym przez pracownika,
- na mocy porozumienia stron,
- wskutek przejścia pracownika na rentę z tytułu niezdolności do pracy,
- z upływem czasu, na który została zawarta umowa o pracę,
- z dniem wygaśnięcia umowy o pracę.

Efekt zachęty ustala się raz, w miesiącu zatrudnienia pracownika (nie trzeba go badać co miesiąc).



Efektu zachęty nie trzeba badać, kiedy:

- dofinansowanie dotyczy pracownika, którego niepełnosprawność powstała w trakcie zatrudnienia w firmie (dotyczy to dofinansowań za miesiące od lipca 2016 r.),
- dofinansowanie do wynagrodzenia pracownika niepełnosprawnego nie stanowi dla firmy pomocy publicznej (dotyczy podmiotów niebędących przedsiębiorcą i nieprowadzących działalności gospodarczej).

5. Wypłata wynagrodzenia w terminie lub z uchybieniem terminu nieprzekraczającym 14 dni.


Pracodawca zobowiązany jest wypłacać wszystkie elementy kosztów płacy pracownika niepełnosprawnego w terminie lub z uchybieniem terminu nieprzekraczającym 14 dni.




Wynagrodzenie pracownika musi być wypłacone na jego rachunek bankowy lub rachunek w spółdzielczej kasie oszczędnościowo-kredytowej albo przekazane na adres zamieszkania tego pracownika za pośrednictwem osób prawnych prowadzących działalność w zakresie doręczania kwot pieniężnych.



Wynagrodzenie pracownika niepełnosprawnego nie może być wypłacone ze środków publicznych. Wyjątek stanowi przypadek, gdy wynagrodzenie pracownika niepełnosprawnego zostało sfinansowane ze środków publicznych z prowadzonej działalności lub z dochodów publicznych, o których mowa w ustawie o finansach publicznych.

Pracodawca chcący uzyskać dofinansowanie nie może mieć zaległości na kwotę wyższą niż 100 zł.

 **Pracodawca prowadzący działalność gospodarczą nie otrzyma dofinansowania do wynagrodzeń pracowników niepełnosprawnych, jeżeli:**

-  znajduje się w trudnej sytuacji ekonomicznej według kryteriów określonych w przepisach prawa Unii Europejskiej dotyczących udzielania pomocy publicznej,
-  jest zobowiązany do zwrotu pomocy na podstawie wcześniejszych decyzji Komisji Europejskiej, uznających pomoc za niezgodną z prawem oraz wspólnym rynkiem,
-  udzielenie dofinansowania skutkowałoby przekroczeniem kwoty 10 mln euro rocznej pomocy przewidzianej na zatrudnienie pracowników niepełnosprawnych.

6. Złożenie wniosku o dofinansowanie.

W celu uzyskania dofinansowania pracodawca musi złożyć stosowny wniosek. Pracodawca, który nie wnioskował wcześniej o dofinansowanie, musi się zarejestrować. Składanie wniosków odbywa się wyłącznie w formie elektronicznej w **Systemie Obsługi Dofinansowań i Refundacji** na stronie: <https://sod.pfron.org.pl/> przez teletransmisję danych lub w Oddziale PFRON za pośrednictwem pracownika Funduszu.

W poniższej infografice zawarliśmy listę wymaganych dokumentów.



Wniosek WN-D.



Kopia aktualnych dokumentów potwierdzających pełną nazwę pracodawcy, jej skrót oraz numery REGON i NIP, jeśli przepisy prawa tego wymagają.



Formularz INF-D-P.



Formularz informacji potrzebny przy ubieganiu się o pomoc w rolnictwie lub rybołówstwie inną niż pomoc de minimis (INF-O-PR) lub przy ubieganiu się o pomoc inną niż pomoc de minimis (INF-O-PP) w rolnictwie lub rybołówstwie.



Oświadczenie o nieotrzymywaniu pomocy publicznej na te same koszty, na które składany jest wniosek o dofinansowanie.



Sprawozdania finansowe za ostatnie 3 lata obrotowe lub oświadczenie o braku obowiązku sporządzania sprawozdań finansowych (nie dotyczy sektora rolnictwa i rybołówstwa).



Pełnomocnictwo, jeśli inna osoba jest upoważniona do reprezentowania pracodawcy i składania dokumentów w jego imieniu.

Przydatny link:

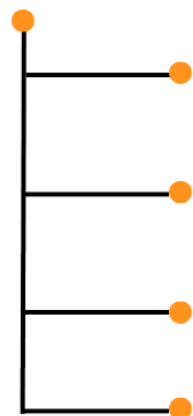
<https://www.pfron.org.pl/pracodawcy/dofinansowanie-wynagrodzen/rejestracja-pracodawcy-w-sodir/>²



INNE RODZAJE DOFINANSWAŃ

A. Adaptacja stanowisk pracy

Dofinansowanie **przystosowania stanowiska pracy do potrzeb osób z niepełnosprawnością** obejmuje zwrot następujących kosztów:



1. Adaptacji pomieszczeń zakładu pracy do potrzeb osób z niepełnosprawnością, w szczególności poniesionych w związku z przystosowaniem tworzonych lub istniejących stanowisk pracy dla tych osób, stosownie do potrzeb wynikających z ich niepełnosprawności.
2. Adaptacji lub nabycia urządzeń ułatwiających osobie z niepełnosprawnością wykonywanie pracy lub funkcjonowanie w zakładzie pracy.
3. Zakupu i autoryzacji oprogramowania na użytek pracowników z niepełnosprawnością oraz urządzeń technologii wspomagających lub przystosowanych do potrzeb wynikających z ich niepełnosprawności.
4. Rozpoznania przez służby medycyny pracy potrzeb, o których mowa w punktach powyżej.

² W przyszłości strona może nie być aktywna. Gdyby tak się stało, prosimy o samodzielne wyszukiwanie treści po kluczowych hasłach wpisywanych w przeglądarkę internetową.

Ważne jest to, że zwrot kosztów dotyczy osób z niepełnosprawnością:

- bezrobotnych lub poszukujących pracy niepozostających w zatrudnieniu,
- pozostających w zatrudnieniu u pracodawcy występującego o zwrot kosztów (z wyjątkami).

Maksymalna wysokość pomocy na przystosowanie jednego stanowiska wynosi dwudziestokrotność przeciętnego wynagrodzenia za każde przystosowane stanowisko pracy osoby z niepełnosprawnością. Zwrot kosztów dotyczy wyłącznie dodatkowych wydatków wynikających z zatrudnienia osób z niepełnosprawnością (tj. takich, których pracodawca nie poniósłby, zatrudniając osoby pełnosprawne). **Zwrotowi nie podlegają koszty poniesione przed dniem zawarcia umowy.** Warunkiem zwrotu kosztów jest uzyskanie pozytywnej opinii Państwowej Inspekcji Pracy.

Sprawę zwrotu kosztów załatwia się najczęściej w urzędzie pracy, w którym osoba z niepełnosprawnością jest zarejestrowana jako bezrobotna albo poszukująca pracy niepozostająca w zatrudnieniu (w przypadku, gdy zwrot kosztów dotyczy tej osoby).

B. Zwrot pracodawcom kosztów wyposażenia stanowisk pracy

Ten rodzaj wsparcia obejmuje refundację kosztów zakupu lub wytworzenia wyposażenia stanowiska pracy w związku z zatrudnieniem osoby z niepełnosprawnością bezrobotnej lub poszukującej pracy. W odróżnieniu od zwrotu kosztów przystosowania stanowiska pracy jest **to pomoc finansowa przeznaczona na zakup narzędzi pracy**, elementów stanowiska pracy (np. krzesła, biurka, lampki). **Maksymalna wysokość pomocy finansowej ze środków PFRON nie może przekraczać piętnastokrotności przeciętnego wynagrodzenia.**

O powyższą refundację kosztów wyposażenia stanowiska pracy może wystąpić pracodawca, który zobowiąże się do zatrudniania na umowę o pracę osoby z niepełnosprawnością przez okres co najmniej 36 miesięcy oraz otrzyma pozytywną opinię Państwowej Inspekcji Pracy.

Wniosek o refundację kosztów wyposażenia stanowisk pracy składa się do starosty właściwego ze względu na miejsce zarejestrowania osoby z niepełnosprawnością. W zdecydowanej większości powiatów zadanie to realizuje powiatowy urząd pracy.

Przydatne linki:

<https://www.pfron.org.pl/pracodawcy/>

<https://www.pfron.org.pl/pracodawcy/adaptacja-stanowisk-pracy/>

<https://www.pfron.org.pl/pracodawcy/wyposazenie-stanowisk-pracy/>³



Wzory wszystkich dokumentów, adresy właściwych terytorialnie oddziałów PFRON oraz informacje o zmianach w prawie dotyczących dofinansowań dostępne są na stronie internetowej Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych:

www.pfron.org.pl

³ W przyszłości strony mogą nie być aktywne. Gdyby tak się stało, prosimy o samodzielne wyszukiwanie treści po kluczowych hasłach, wpisywanych w przeglądarkę internetową.

2.5. Uprawnienia pracowników posiadających orzeczenie o niepełnosprawności

Osoba z niepełnosprawnością zatrudniona w oparciu o umowę o pracę ma możliwość skorzystania z dodatkowych uprawnień, zgodnie z **Ustawą z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych**. Zgodnie z tymi uprawnieniami:

1. Czas pracy osoby niepełnosprawnej nie może przekraczać 8 godzin na dobę i 40 godzin tygodniowo.
2. Czas pracy osoby niepełnosprawnej zaliczonej do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności nie może przekraczać 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo.

Stosowanie skróconych norm czasu pracy jest odpowiednikiem zatrudnienia na pełnym etacie i nie powoduje obniżenia wysokości wynagrodzenia wypłacanego w stałej miesięcznej wysokości.

3. Osoba niepełnosprawna nie może być zatrudniona w porze nocnej i w godzinach nadliczbowych.
4. Osoba niepełnosprawna ma prawo do dodatkowej przerwy na gimnastykę usprawniającą lub wypoczynek w wymiarze 15 minut (łącznie 30 minut).
5. Urlop w podstawowym wymiarze jest zależny od stażu pracy i wynosi:
 - 20 dni – jeżeli pracownik jest zatrudniony krócej niż 10 lat,
 - 26 dni – jeżeli pracownik jest zatrudniony co najmniej 10 lat.



Pracownikowi zaliczonemu do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności przysługuje urlop dodatkowy w wymiarze 10 dni roboczych w roku. Prawo do urlopu dodatkowego przysługuje po przepracowaniu roku po dniu wydania orzeczenia o niepełnosprawności.

Osoba zaliczona do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności ma prawo do zwolnienia od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia:

- w wymiarze do 21 dni roboczych w celu uczestniczenia w turnusie rehabilitacyjnym, nie częściej niż raz w roku;
- w celu wykonania badań specjalistycznych, zabiegów leczniczych lub usprawniających, a także w celu uzyskania zaopatrzenia ortopedycznego lub jego naprawy, jeżeli czynności te nie mogą być wykonane poza godzinami pracy.



Zgodnie z obowiązującymi przepisami nie może dojść do kumulacji nieobecności w pracy z powodu korzystania z dodatkowego urlopu oraz zwolnienia od pracy w celu uczestniczenia w turnusie rehabilitacyjnym. Łączny wymiar urlopu dodatkowego i zwolnienia od pracy w celu uczestniczenia w turnusie rehabilitacyjnym nie może przekroczyć 21 dni roboczych w roku kalendarzowym.

Szczegółowe informacje dostępne są we wspomnianej Ustawie i/lub w przystępniejszej formie np. na stronie Państwowej Inspekcji Pracy pod hasłem „Zatrudnianie osób niepełnosprawnych”.

Przydatny link:

<https://www.pip.gov.pl/dla-sluzb-bhp/porady-prawne/zatrudnianie-osob-niepelnosprawnych>⁴

⁴ W przyszłości strona może nie być aktywna. Gdyby tak się stało, prosimy o samodzielne wyszukiwanie treści po kluczowych hasłach, wpisywanych w przeglądarkę internetową.

3. Przystosowanie środowiska pracy do potrzeb osób z niepełnosprawnością

W dzisiejszym społeczeństwie, dążącym coraz częściej i coraz bardziej do pełnej równości, istotnym aspektem wydaje się przede wszystkim zapewnienie równości wobec grup najbardziej narażonych na wykluczenie społeczne i ostracyzm. Taką grupą, pomimo zachodzenia wielu pozytywnych przemian w sferze społeczno-zawodowej, pozostają niewątpliwie osoby z niepełnosprawnością. W tej części informatora skupimy się na węższym aspekcie omawianego zagadnienia, jakim jest nie tylko **odpowiednie i adekwatne zapewnienie samego dostępu do zatrudnienia dla osób z niepełnosprawnością, ale także przystosowanie środowiska pracy i otoczenia do potrzeb tej grupy docelowej**. Dostępność miejsc pracy to sprawa niezwykle ważna, ale nie możemy zapominać o dalszych kwestiach, a mianowicie o tym, z czym spotyka się osoba z niepełnosprawnością na otrzymanym stanowisku. Wprowadzając świadome zmiany w organizacjach i miejscach pracy, **możemy stworzyć środowisko, które umożliwi pełne wykorzystanie potencjału każdego pracownika, niezależnie od jego stanu zdrowia**.

W niniejszym rozdziale spróbujemy podejść do tematu w sposób uproszczony, ale jak najbardziej praktyczny z punktu widzenia pracodawców i firm zainteresowanych tematem zatrudniania osób z niepełnosprawnością. Postaramy się pokazać przykładowe sytuacje i obszary, które mogą wymagać zmian przy zatrudnianiu i przystosowaniu stanowiska. Nierzadko te działania nie wymagają ani dużego nakładu finansowego, ani żadnych skomplikowanych procesów. Chcemy, by przedstawione informacje pomogły pracodawcy zorganizować pracę tak, aby osoba z niepełnosprawnością mogła w pełni realizować swój potencjał i postawione przed nią zadania, a miejsce pracy było w pełni dostępne dla każdego.

Poniższe wskazówki zostały opracowane na podstawie publikacji powstałych w ramach projektu *Model wsparcia osób niepełnosprawnych w środowisku pracy*. Projekt realizowany był przez Centralny Instytut Ochrony Pracy w ramach działań partnerskich z: Państwowym Instytutem Badawczym, PFRON-em, Stowarzyszeniem Przyjaciół Integracji oraz Krajowym Związkiem Rewizyjnym Spółdzielni Inwalidów i Spółdzielni Niewidomych. Wykorzystano także materiały przygotowane w związku z kampanią informacyjną „Przełam lody obojętności”: Vademecum zatrudniania osób niepełnosprawnych oraz Przystosowanie stanowiska pracy osoby niepełnosprawnej.

3.1. Niepełnosprawność układu ruchu

Grupa niepełnosprawności związanych z układem ruchu jest bardzo szeroka. Z perspektywy aktywności zawodowej możemy w tej grupie wyodrębnić:



osoby z dysfunkcją kończyn dolnych:

Przy zachowanej sprawności kończyn górnych taki pracownik może wykonywać szereg prac o charakterze zarówno umysłowym, jak i fizycznym – pod warunkiem możliwości ich wykonywania w pozycji siedzącej. Wsparcie może być potrzebne przy przemieszczaniu się i czynnościach wymagających zmiany pozycji.

↳ osoby z dysfunkcją kończyn górnych:

Bardzo ważne jest określenie rodzaju i rozległości uszkodzeń narządu ruchu, a w szczególności stwierdzenie, czy osoba ma możliwość wykonywania czynności manualnych oraz czy dysfunkcja dotyczy jednej, czy obu kończyn. Niezależnie od tego należy postarać się o zmniejszenie ograniczeń poprzez właściwe dostosowania stanowiska pracy. Najprościej będzie w tym wypadku dobrać pracę o charakterze umysłowym, aczkolwiek prace fizyczne nie są wykluczone.

Bardzo indywidualny charakter powyższych dysfunkcji określa różne zalecenia związane z koniecznością przystosowania stanowiska pracy. Będą one dotyczyć przede wszystkim warunków technicznych, a w mniejszym stopniu innych czynników.

Poniższa infografika zawiera listę najważniejszych zaleceń w przypadku zatrudnienia osób z niepełnosprawnością układu ruchu.

Zatrudnienie:	<ul style="list-style-type: none"> • brak ograniczeń (o ile stanowisko zostanie dostosowane do ewentualnych potrzeb);
Wymagania techniczne (osoby z dysfunkcją kończyn dolnych):	<ul style="list-style-type: none"> • narzędzia pracy w zasięgu rąk, • dojście do budynku i stanowiska utwardzone, szerokość drzwi min. 90 cm, podjazd min. 120 cm, drogi 150 cm, • brak progów w drzwiach i przejściach (ew. o maks. wysokości 20 mm), • dostępność windy, o ile pracownik wykonuje pracę na innym piętrze niż parter, • pomieszczenia sanitarne o wymiarach min. 1,5 m × 1,5 m, wyposażone w uchwyty, • parking z miejscem postojowym o wymiarach min. 3,6 m × 3,6 m ze stosownymi oznaczeniami;
Wymagania techniczne (osoby z dysfunkcją kończyn górnych):	<ul style="list-style-type: none"> • dobry dostęp do narzędzi pracy, • udogodnienia wspierające brak obciążania sprawnych części ciała;
Wymagania techniczne (osoby z dysfunkcjami kręgosłupa):	<ul style="list-style-type: none"> • miejsce siedzące wyposażone w podłokietniki, zagłówek i regulację elementu, który wspiera odcinek lędźwiowy, • dobry dostęp do narzędzi pracy, • udogodnienia wspierające brak obciążania sprawnych części ciała;
Wymagania środowiskowe:	<ul style="list-style-type: none"> • brak konkretnych wymagań;
Organizacja pracy:	<ul style="list-style-type: none"> • eliminowanie wysiłku fizycznego (chyba że indywidualne wskazania mówią inaczej), • eliminowanie zbędnego obciążania części ciała obciążonych niepełnosprawnością, • eliminowanie długotrwałego przebywania w wymuszonej pozycji ciała (dotyczy schorzeń kończyn górnych i kręgosłupa) lub pokonywania schodów i dźwigania (dotyczy schorzeń kończyn dolnych i kręgosłupa);
Wymagania medyczne:	<ul style="list-style-type: none"> • opinia lekarza medycyny pracy na podstawie wywiadu i znajomości orzeczenia o niepełnosprawności.

3.2. Niepełnosprawność narządu wzroku

Pracownicy, których niepełnosprawność związana jest z narządem wzroku, mogą napotykać wiele problemów w pracy i szerszej pojętym środowisku zawodowym.

Osoby takie mają trudności głównie z:

- dostępem do informacji, ponieważ nie widzą przedmiotów i nie orientują się w otoczeniu; komunikację z innymi ludźmi utrudnia im dodatkowo to, że nie mogą czytać tekstu ani rozpoznawać mimiki i gestów;
- samodzielnym poruszaniem się; pociąga to za sobą konieczność otrzymania wsparcia poprzez zapewnienie stosownych udogodnień: białej laski, pomocnej osoby lub psa przewodnika.

To wszystko wpływa niewątpliwie negatywnie na samopoczucie psychiczne osób niewidomych. Jest ono wynikiem większej trudności w zaakceptowaniu ograniczeń wynikających z niepełnosprawności i konieczności podjęcia wysiłków zmierzających do ich przezwyciężenia. Dodatkowo dobremu samopoczuciu nie sprzyjają społeczne uprzedzenia, które utrudniają funkcjonowanie, także w miejscu pracy. Dlatego tak ważne jest, by dostarczać odpowiedniej wiedzy i informacji na temat warunków zatrudnienia osób niewidomych, zwiększając w ten sposób poziom wiedzy w społeczeństwie i w miejscu pracy.

Oto lista najważniejszych zaleceń w przypadku zatrudnienia osób z niepełnosprawnością narządu wzroku.

Zatrudnienie – występują ograniczenia:	<ul style="list-style-type: none"> • brak możliwości prowadzenia pojazdów i urzędzeń, • wykluczone zawody, w przypadku których ważna jest dobra sprawność, • zakaz pracy na wysokości;
Wymagania techniczne (podstawowe informacje):	<ul style="list-style-type: none"> • zagwarantowanie na stanowiskach biurowych: dużego monitora (min. 19-calowy), klawiatury brajlowskiej, oprogramowania czytającego, lupy, • w przypadku innych stanowisk - opisy obsługiwanych urządzeń w języku brajlowskim lub możliwość ich głosowego odczytania;
Wymagania środowiskowe:	<ul style="list-style-type: none"> • wyznaczenie stałych ciągów komunikacyjnych do przemieszczania się i dobre ich oznaczenie oraz brak przeszkód na całej ich długości;
Organizacja pracy:	<ul style="list-style-type: none"> • możliwość przywołania osoby, która będzie pomocna np. w sytuacjach wymagających ostrożności lub dokładniejszego dostrzeżenia jakiś elementów, • ustalone, stałe miejsca dla materiałów używanych podczas pracy, • ustabilizowane i niezmiennie stanowisko pracy (im większe problemy z narządem wzroku tym bardziej niezmienna praca i stanowisko);
Wymagania medyczne:	<ul style="list-style-type: none"> • opinia lekarza medycyny pracy na podstawie wywiadu i znajomości orzeczenia o niepełnosprawności.

Warto dodać, że osoby ze schorzeniami wzroku mogą mieć lepiej rozwinięte inne zmysły, co może być przydatne przy wykonywaniu niektórych zawodów, np. wymagających częstych rozmów telefonicznych (pracownik call center), stałego używania rąk (masażysta).

3.3. Niepełnosprawność narządu słuchu

Pracownik z niepełnosprawnością narządu słuchu to osoba, która ma trudności lub ograniczenia w słyszeniu dźwięków. Może to wynikać z całkowitej lub częściowej utraty słuchu. Pracownicy, których niepełnosprawność związana jest z ograniczeniami słuchu, często mają również problemy z mówieniem (szczególnie osoby głuchonieme). Taka osoba może potrzebować wsparcia w komunikacji, na przykład przy pomocy języka migowego lub urządzeń wspomagających, pozwalających jej odczytać i zrozumieć komunikaty. Pracownik z niepełnosprawnością narządu słuchu może być bardzo zdolny i kompetentny w swojej dziedzinie, jednak nierzadko potrzebuje dostosowań w środowisku pracy. Tworzone dla niego stanowisko musi gwarantować przede wszystkim bezpieczeństwo resztek słuchu, które posiada. Powinno ono również zabezpieczać przed utratą innych zmysłów, które taka osoba może mieć dobrze wykształcone i które wspomagają ją w komunikacji.

Poniżej przedstawiamy listę najważniejszych zaleceń w przypadku zatrudnienia osób z niepełnosprawnością narządu słuchu.

Zatrudnienie:	<ul style="list-style-type: none"> • brak ograniczeń (o ile stanowisko zostanie dostosowane do ewentualnych potrzeb);
Wymagania techniczne (podstawowe informacje):	<ul style="list-style-type: none"> • wyposażenie w aparat słuchowy (zgodnie z zaleceniami lekarza), • korzystanie ze stoperów lub nauszników w celu ochrony słuchu (nawet jeśli normy hałasu nie są przekraczane), • komunikaty zastępujące ewentualną komunikację dźwiękową (światło, wibracje itp.);
Wymagania środowiskowe:	<ul style="list-style-type: none"> • w przypadku jednostronnych uszkodzeń narządu słuchu stanowisko skierowane sprawnym uchem w stronę klientów/współpracowników/komunikatów, • wszelkie dokumenty, prezentacje czy komunikaty udostępniane w formie pisemnej lub wizualnej (umożliwienie osobie głuchej równego dostępu do informacji);
Organizacja pracy:	<ul style="list-style-type: none"> • udostępnienie możliwości przekazywania informacji w alternatywnych formach (komunikator, sygnalizacja świetlna), • możliwość przywołania osoby, która będzie pomocna np. w procesie komunikacji, • wyposażenie stanowiska w czytelne sygnały świetlne i wizualne, jeśli praca na tym stanowisku wiąże się z ryzykiem dla życia lub zdrowia osoby zatrudnionej, • odpowiednio wcześniejsze przeszkolenie współpracowników w zakresie komunikowania się z osobami głuchoniemymi;
Wymagania medyczne:	<ul style="list-style-type: none"> • opinia lekarza medycyny pracy na podstawie wywiadu i znajomości orzeczenia o niepełnosprawności.

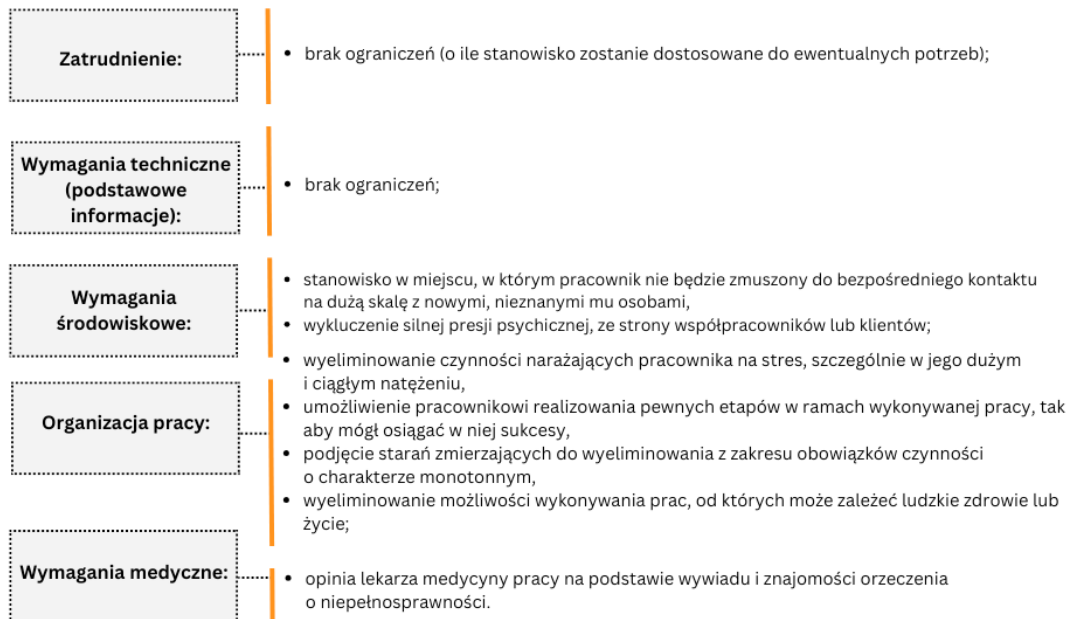
3.4. Niepełnosprawność psychiczna

Pracownik z niepełnosprawnością psychiczną to osoba, która staje przed wyzwaniami związanymi z kondycją mentalną lub emocjonalną. Niepełnosprawność taka może przybierać różne formy, takie jak depresja, lęki, zaburzenia nastroju czy schizofrenia. Pracownik z niepełnosprawnością psychiczną może mieć okresy, gdy jego funkcjonowanie w pracy jest utrudnione ze względu na symptomy choroby lub potrzebę leczenia. Trudności w miejscu zatrudnienia mogą ujawniać się przy ocenie sytuacji występujących w przebiegu pracy, podejmowaniu decyzji, a nawet w normalnym funkcjonowaniu i zachowaniu się w sytuacjach zawodowych. Osoby z omawianymi schorzeniami często nie wymagają prac lekkich, wręcz przeciwnie – **zaleca się im dużo ruchu i wykonywanie czynności bardziej**

skomplikowanych. W takim doborze stanowiska zatrudnienia chodzi o pojawienie się poczucia zainteresowania pracą, wykonywanymi obowiązkami i pewną dozą odpowiedzialności. Praca lekka będzie bardziej monotonna, pozwoli na rozmyślenia i analizowanie własnych stanów.

Ważne jest, aby pracodawcy tworzyli środowisko, w którym osoba z niepełnosprawnością psychiczną może czuć się objęta wsparciem i zrozumieniem. Może to przyjąć postać np. elastycznych godzin pracy, dostosowania w obowiązkach czy swobodnego dostępu do pomocy psychologicznej w razie potrzeby.

Lista wymogów w przypadku zatrudnienia osoby z niepełnosprawnością psychiczną znajduje się poniżej.



Warto dodać, że ze względu na różnorodność schorzeń psychicznych pracownikowi dotkniętemu tego rodzaju niepełnosprawnością mogą towarzyszyć różne problemy i zachowania – od wycofania, po obsesje. Kolejny aspekt to zanikanie i powracanie stanów chorobowych. Stany te mogą być na tyle rzadkie, że niepełnosprawność pracownika nie zostanie przez nikogo dostrzeżona. Nie oznacza to jednak zwolnienia z obowiązku zapewnienia takiej osobie odpowiednich warunków pracy (oczywiście pod warunkiem, że pracodawca dysponuje wiedzą na temat schorzenia pracownika).

3.5. Niepełnosprawność intelektualna

Osoby z takimi schorzeniami cechują się niższym poziomem funkcjonowania intelektualnego (często znacznie poniżej przeciętnej). Takiemu stanowi towarzyszą w związku z tym pewne ograniczenia w funkcjonowaniu. Do najważniejszych z nich w kontekście środowiska pracy możemy zaliczyć:

- problemy w porozumiewaniu się,
- ograniczoną zdolność uczenia się, rozwiązywania problemów, planowania i wykonywania zadań,
- ograniczoną zdolność przetwarzania informacji i podejmowania decyzji,

- braki w rozumieniu pojęć abstrakcyjnych,
- trudności w radzeniu sobie z czynnościami życia codziennego.

Te same problemy mogą pojawiać się poza miejscem pracy, będą jednak dotyczyć przede wszystkim aspektów życia społecznego. W związku z tym do powyższych możemy dołączyć jeszcze trudności związane z:

- kierowaniem swoją osobą, dbaniem o siebie, troską o własne zdrowie i bezpieczeństwo,
- prowadzeniem unormowanego trybu życia,
- utrzymywaniem relacji społecznych,
- organizacją czasu wolnego,
- korzystaniem z różnorodnych form życia publicznego.

Możliwości zatrudnienia i wymagania stawiane pracodawcy, który chciałby zatrudnić osobę ze schorzeniem intelektualnym, kształtują się następująco:

Zatrudnienie:	<ul style="list-style-type: none"> • ograniczone do pewnych konkretnych zawodów; oto kilka rodzajów stanowisk, na których mogą być zatrudnione ww. osoby: pomocnik w biurze (pakowanie, układanie, sortowanie, składanie, itp.), pomoc kuchenna, asystent osoby starszej (jako towarzysz, nie jako bezpośredni opiekun), szatniarz, osoba sprząająca (bez obsługi specjalistycznego sprzętu), pomocnik magazyniera (bez obsługi m.in. wózków widłowych), pakowacz, pracownik porządkowy/gospodarczy, opiekun zwierząt, rolnik/ogrodnik (w zakresie podstawowych czynności);
Wymagania techniczne (podstawowe informacje):	<ul style="list-style-type: none"> • stanowisko (o ile tego wymaga) wyposażone w proste narzędzia, nie wymagające wysokich kwalifikacji, kompetencji oraz podejmowania decyzji w określonym czasie;
Wymagania środowiskowe:	<ul style="list-style-type: none"> • stanowisko w miejscu, w którym pracownik nie będzie zmuszony do bezpośredniego kontaktu na dużą skalę z nowymi, nieznanymi mu osobami, • wykluczenie silnej presji psychicznej, ze strony współpracowników lub klientów;
Organizacja pracy:	<ul style="list-style-type: none"> • wyeliminowanie czynności narażających pracownika na duży poziom stresu, • ograniczona ilość czynności koniecznych do wykonywania, ich zakres nie powinien ulegać zbyt częstym zmianom, • praca możliwie prosta do wykonania (naklejanie, klejenie, składanie, montaż, cięcie itp.), • wyeliminowanie z zakresu obowiązków zadań, wymagających pełnej samodzielności, sprawności umysłowej, decyzyjności, • dobre wykonanie pracy niezależne od właściwej komunikacji z klientem bądź współpracownikami, • wyeliminowanie możliwości wykonywania prac, od których może zależeć ludzkie zdrowie lub życie, • zalecane zapewnienie wsparcia asystenta pracy lub trenera pracy – osoba ta (np. współpracownik) powinna mieć stały nadzór nad osobą z niepełnosprawnością intelektualną;
Wymagania medyczne:	<ul style="list-style-type: none"> • opinia lekarza medycyny pracy na podstawie wywiadu i znajomości orzeczenia o niepełnosprawności.

W powyższym wypunktowaniu skupiliśmy się przede wszystkim na ograniczeniach, **należy jednak pamiętać, że osoby z niepełnosprawnością intelektualną mają także swoje mocne strony**. Cechują się one dużą emocjonalnością i znaczącymi możliwościami w zakresie funkcjonowania społecznego. Uczą się łatwiej, gdy otrzymują konkretne instrukcje, praktyczne przykłady i powtarzalne zadania. Bardzo ważne jest, aby osoby ze schorzeniem intelektualnym miały w miejscu pracy zagwarantowane poczucie bezpieczeństwa, dobrą atmosferę, wzajemny szacunek, akceptację, cierpliwość i możliwość osiągnięcia sukcesów.

4. Pracodawca przyjazny osobom z niepełnosprawnością – dobre praktyki

Poniżej prezentujemy fragmenty rozmów z pracodawcami, którzy wspierają osoby z niepełnosprawnością i zatrudniają je w swoich firmach na różnych stanowiskach. Zadaliśmy pracodawcom kilka pytań, a udzielone przez nich odpowiedzi przybliżyły poruszoną w niniejszym poradniku tematykę od strony praktycznej i pokazały żywy i prawdziwy obraz relacji pracodawca – pracownik z niepełnosprawnością. **Naszym celem jest zaprezentowanie prawdziwego obrazu**, choć w okrojonej formie (publikujemy tylko wybrane odpowiedzi ze względu na konieczność skrócenia i uporządkowania tych bogatych treści). Pokazujemy nie tylko pozytywne strony zatrudniania osób z niepełnosprawnością, ale również wyzwania i problemy, jakie mogą towarzyszyć tym działaniom.

4.1. Rynek pracy otwarty na potrzeby osób z dysfunkcją ruchu

UnitApartments.pl to firma oferująca wynajem atrakcyjnych apartamentów położonych głównie w Warszawie, a skupiająca się na najmie krótko- i średnioterminowym (w typie apartamentowym). Firmą zarządza Pani **Monika Janicka-Gutenberg**. To osoba bardzo dynamiczna i pracowita. Jak sama mówi, praca w jej branży wymaga przede wszystkim właśnie takich cech.



Zacznijmy rozmowę od Waszych doświadczeń jako firmy. Jak to się zaczęło, na jakim stanowisku pojawiły się u Was osoby z niepełnosprawnością?

» *Z myślą o osobach z niepełnosprawnością ruchową stworzyliśmy stanowisko wirtualnego recepcjonisty (kobiety lub mężczyzny). Forma pracy recepcji jest zdalna, tak więc wszelkie problemy związane z barierami architektonicznymi czy też z dostosowaniem miejsca pracy zostały rozwiązane. Wirtualny recepcjonista pracuje w swoim domu. Ma elastyczne godziny pracy, a jednocześnie stały kontakt z klientami, w związku z czym nie jest odizolowany. Nowe technologie umożliwiają pracę każdemu, kto chce ją podjąć – a przecież i wśród osób z niepełnosprawnością na pewno istnieją stereotypy, że się nie*

nadają czy nie mogą pracować, bo nie są wystarczająco samodzielne ruchowo. Tymczasem cyfryzacja sprawiła, że pracować można prawie z każdego miejsca na świecie, wystarczy jedynie dostęp do Internetu oraz chęć do pracy. To też moim zdaniem wielka szansa dla osób niepełnosprawnych, które wcześniej miały jednak bardziej ograniczone możliwości na rynku pracy.

Jakie Pani zdaniem osoba z niepełnosprawnością ruchową może mieć ograniczenia na rynku pracy?

» *W kontekście pracy osoba z niepełnosprawnością ruchową (szczególnie w stopniu znacznym) ma moim zdaniem jednak mniejsze szanse na zdobycie zatrudnienia. Szczególnie taka, która ma najwyższy stopień niepełnosprawności – znaczny, gdyż wskazuje to na jednak stosunkowo duże ograniczenia; oczywiście nie odbierając tym osobom ich często wielkiej zaradności i samodzielności. Jednak rynek pracy może być brutalny i mimo starań i różnych przedsięwzięć, takich jak kampanie medialne czy budżetowe wsparcie dla uruchamianych miejsc pracy, nadal wielu pracodawców postrzega takie osoby jako niezdolne do podjęcia zatrudnienia. Wiele firm zatrzymuje się też na barierach architektonicznych, które ich zdaniem są nie do przebrnięcia bez wielkich nakładów.*

Może Pani to jakoś rozwinąć, ale z perspektywy pracodawcy takiego jak Pani? Co może utrudnić dostęp do rynku pracy osobie z niepełnosprawnością ruchową? Może istnieją jakieś stereotypy w myśleniu pracodawców?

» *To są osoby, które tworzą moim zdaniem bardzo zróżnicowaną grupę, wymagającą indywidualnego podejścia do zatrudnienia i przygotowania zarówno miejsca, jak i stanowiska pracy. Nie każdy pracodawca ma niestety czas i chęć na zgłębianie takich kwestii. Ograniczenia w zatrudnianiu osób z niepełnosprawnością ruchową to bariery architektoniczne w połączeniu z barierami o charakterze finansowym, np. nie najlepsza kondycja finansowa firmy uniemożliwiająca nawet najmniejsze inwestycje. Inną sprawą są kwestie społeczne – np. negatywne postrzeganie pracownika z niepełnosprawnością jako mniej efektywnego, bez odpowiednich kwalifikacji, «ryzykownego», bo chodzącego często na zwolnienia. Nie należy tu jednak generalizować i poddawać się. Większość pracowników niepełnosprawnych chce i będzie pracowała normalnie.*

A w jaki sposób firma może wspierać lub wspiera osoby z niepełnosprawnością w miejscu pracy? Może to wsparcie wychodzi też poza miejsce zatrudnienia?

» *Jako pracodawca staram się wspierać i motywować swoich pracowników z niepełnosprawnością. Dzięki temu, że jesteśmy małą firmą i mamy niewielkie zatrudnienie, możemy lepiej zaopiekować się naszymi pracownikami. Wszyscy się znamy; jesteśmy jedną drużyną. Dziękujemy wszystkim i pokazujemy nasze zadowolenie z tego, że nasi pracownicy, mimo że są niepełnosprawni, pracując u nas, pomagają nam i naszym klientom – zawsze to podkreślamy. Pracownicy raz na jakiś czas mają też szansę zregenerowania się i skorzystania z weekendowego pobytu w jednym z naszych apartamentów jako benefit pracowniczy. Mamy też apartamenty specjalnie przystosowane do potrzeb osób z niepełnosprawnością ruchową (to jest nasza nowa usługa dla klientów, ale zainspirowana głównie chęcią zaspokojenia potrzeb naszych pracowników).*

Z bardziej nietypowych rzeczy czasem wysyłamy pracownikom puzzle 3D jako wyzwanie lub gramy wspólnie w gry komputerowe, gdzie dochodzi do współpracy i rywalizacji między pracownikami, ale na zupełnie innym poziomie niż rywalizacja zawodowa. Rzeczy z pozoru nieistotne, a jednak mają niesamowity wpływ na integrację między nami. Mamy też regularne spotkania na platformach i jesteśmy w ciągłym kontakcie. Dzięki temu mamy przyjazną atmosferę i fajnie nam się razem pracuje.

Chciałbym w takim razie zapytać, co z wdrożeniem, przeszkoleniem? Różni się jakoś w przypadku osób z dysfunkcjami ruchowymi?

» *Osoba, która do nas przychodzi, zostaje oczywiście przeszkolona. Jeżeli jest z innego miasta niż Warszawa, zapraszam ją, aby zapoznała się ze specyfiką apartamentów, z rozmieszczeniem*

wszystkiego, tak aby mogła jak najlepiej obsługiwać zdalnie klienta. Nie oczekuję, iż w ciągu kilku dni nowy pracownik będzie gotowy – wdrożenie to proces, wszyscy to rozumiemy. Dlatego inwestujemy nasz czas, przekazujemy wiedzę i wierzymy, iż to zaprocentuje u tego pracownika m.in. fachową wiedzą o nas i pewnością siebie w kontaktach z klientami.

W firmie zatrudniamy również osoby pełnosprawne, lecz jest to fizyczna obsługa apartamentów. Wirtualny recepcjonista jest w stałym kontakcie z tymi współpracownikami, którzy są na miejscu. Współpraca jest bardzo dobra, staramy się, aby nie było wzajemnych uprzedzeń ani dyskryminacji. Zależy nam na pełnym profesjonalizmie w naszym zespole, ale wydaje mi się to naturalne.



Zapytam jeszcze, jakie korzyści ma Pani firma z zatrudniania osób z niepełnosprawnością? Chyba że korzyścią jest sam pracownik...

» Oczywiście, że jest, ale nie ukrywajmy – w biznesie liczą się też pieniądze. W związku z tym wyróżniłabym zarówno korzyści finansowe, czyli różne dofinansowania z PFRON, oraz korzyści niefinansowe, takie jak wzmacnianie dobrych opinii o firmie wśród klientów, ale też zmiana kultury wewnątrzorganizacyjnej, a dzięki zróżnicowaniu pracowników – zwiększenie ich innowacyjności.

Krótką radą na koniec dla innych pracodawców...

» Mimo że jesteśmy małą firmą, chcemy pomagać, dając szansę zawodową osobom z niepełnosprawnością. Dzięki takiej postawie możemy zmienić los wielu zdolnych, kompetentnych ludzi, którzy całymi latami pozostają bez pracy. Wierzę, że nasz przykład zainspiruje kolejne firmy.

4.2. Brak wzroku – widzieć szansę tam, gdzie inni jej nie widzą

Firma Mediator z siedzibą w Kraśniku funkcjonuje na rynku już od 2003 r. Głównym obszarem jej działań są usługi prawne, zwłaszcza pomoc osobom poszkodowanym (m.in. w wypadkach, w wyniku błędów medycznych, zaniedbań) w uzyskaniu odszkodowań. Od kilku lat firma zajmuje się również usługami konsultingowymi oraz audytorskimi z zakresu bezpieczeństwa informacji, ochrony danych osobowych i cyberbezpieczeństwa. Zespół składa się z wykwalifikowanych pracowników, z czego blisko połowa to osoby z niepełnosprawnością. Wszyscy na równi tworzą wartość firmy, wnosząc do jej działania niezbędne doświadczenie i unikalne umiejętności. Ta krótka charakterystyka pozwoliła nam pokrótce poznać firmę, jednak bardziej cenna jest bezpośrednia rozmowa, która może nam powiedzieć znacznie więcej niż przygotowane opisy. Przejdźmy więc do naszego wywiadu z Panem Mateuszem.



Od kiedy zatrudniają Państwo osoby niewidome? Skąd wziął się ten pomysł w firmie?

» Pierwsze osoby z orzeczeniem o niepełnosprawności zostały zatrudnione już ok. 2008 r., a ich liczba stale się zwiększała. W sierpniu 2019 r. zatrudniona została u nas osoba niewidoma (posiadała jedynie 5% wzroku w jednym oku). Przyjęcie do pracy poprzedziła oczywiście rozmowa kwalifikacyjna z kandydatką, która wypadła bardzo dobrze. W związku z faktem, iż zadania mogły być wykonywane przez Panią w sposób zdalny (bezpośrednio z miejsca zamieszkania), rozpoczęliśmy współpracę od trzymiesięcznego stażu, a następnie została zawarta umowa o pracę. Nowa pracownica posiadała szerokie spektrum umiejętności, które pomogły firmie w rozwoju i zdobyciu nowych klientów.

Pani Karolina wykazywała się dużą samodzielnością, sumiennością w wykonywaniu prac i komunikatywnością. Naszym zdaniem te pozytywne cechy wynikały z konieczności dostosowania się do trudniejszych warunków życia z niepełnosprawnością wzrokową. Przed zatrudnieniem obawialiśmy się wprawdzie trochę, czy osoba niewidoma może w sposób efektywny prowadzić rozmowy i wypełniać dokumenty raportowe na komputerze. Rzeczywistość pokazała, że obawy w przypadku Państwa klientki, a naszej nowej pracownicy, były bezpodstawne. Wszystkie zadania były wykonywane nawet niekiedy szybciej niż w przypadku osób bez niepełnosprawności. Dodatkowo warto podkreślić, że każdy pracownik starał się pomóc nowej koleżance, która odwdzięczała się dużym zaangażowaniem.

A jak wyglądało tworzenie miejsca pracy dla osoby z niepełnosprawnością wzrokową?

» W celu rozpoczęcia pracy konieczne było przygotowanie miejsca pracy. Wykonane zostało spersonalizowane szkolenie z zakresu BHP. Nowa pracownica otrzymała też służbowy telefon oraz zwrot kosztów użytkowania własnego laptopa (amortyzacja oraz energia elektryczna). Osoba z niepełnosprawnością preferowała korzystanie ze swojego sprzętu, ponieważ posiadała zainstalowane oprogramowanie przystosowane dla osoby niewidomej, które ułatwiało jej czytanie, pisanie i korzystanie z poczty firmowej. Niewątpliwą pomocą dla naszej firmy było dofinansowanie ze środków PFRON, z którego korzystaliśmy i dalej planujemy korzystać.

Czy wprowadzili Państwo jakieś zmiany w środowisku pracy, aby umożliwić pełne zaangażowanie i rozwój osób z niepełnosprawnością wzrokową?

» Dzięki temu, iż nowo zatrudniona osoba pracowała w sposób zdalny, nie potrzebowała dużo czasu na rozpoczęcie pracy każdego dnia. Wystarczyło, że zasiadła przy stanowisku komputerowym, uruchomiła specjalne oprogramowanie i była już gotowa do pracy. Oczywiście w pierwszych dniach wielokrotnie odbywane były pomocnicze rozmowy, które służyły szybszemu wdrażaniu się do wykonywania nowych zadań. Niewątpliwie zdarzały się sytuacje, w których część prac była wykonywana nieco wolniej, ale zdarzało się to jedynie w pierwszym miesiącu współpracy, czyli zupełnie podobnie, jak

w przypadku zatrudniania każdej nowej osoby. Już po kilku dniach od rozpoczęcia wykonywania nowego zajęcia byliśmy pod wrażeniem tempa, w jakim działała nasza nowa koleżanka. Z pewnością fakt pracy z domu wpływał w naszej ocenie pozytywnie na jakość jej pracy.

Jakie bariery Państwa zdaniem przełamują osoby z niepełnosprawnością w miejscu pracy?

- » Nasza koleżanka z początku była nieco wycofana, zapewne z obawy o ocenę jej początkowych działań. Z każdym dniem staraliśmy się podbudowywać ją, pomagać jak najwięcej, co szybko przyniosło efekty, a pewność siebie znacząco wzrosła. Po kilku tygodniach sama przekazywała odpowiednie wnioski z pracy i potrafiła zaproponować nowe rozwiązania przy obsłudze klienta.

Czy zatrudnienie osoby niewidomej wpłynęło na reputację Państwa firmy lub jej wizerunek?

- » Po kilku miesiącach współpracy osoba z niepełnosprawnością, o której rozmawiamy, niestety musiała zrezygnować z pracy z powodów rodzinnych. Mimo to jest w naszym biurze bardzo dobrze wspominana. Uważam, że jeśli dana osoba wykazuje odpowiednie cechy dopasowane do konkretnego stanowiska pracy, niepełnosprawność wzrokowa nie jest przeszkodą w wykonywaniu zadań. Może jedynie nieznacznie wydłużyć okres początkowej adaptacji (np. z uwagi na przygotowanie odpowiedniego stanowiska), ale nie stanowi to żadnej bariery uniemożliwiającej jej podjęcie pracy zawodowej. Ostatecznie zatrudnienie tej Pani oraz wielu innych osób z niepełnosprawnością było dla nas w zdecydowanej większości pozytywnym bodźcem, a w konsekwencji powodowało również znaczący wzrost zaufania do firmy Mediator jako otwartej na różnorodność i dostrzegającej w ludziach wiele skrywanych talentów i umiejętności.

4.3. Pokonując ciszę. Osoby niesłyszące w firmie produkcyjnej

Studio Raster działa od ponad 20 lat na rynku lubelskim. To jednoosobowa działalność gospodarcza, której założycielką jest Pani Anna. Firma jest producentem flag państwowych, samorządowych, religijnych, reklamowych i innych, a także różnego rodzaju masztów, uchwytych, chorągiewek. Poznajmy historię tej firmy i jej pozytywny wkład w zwiększanie szans osób z niepełnosprawnością – w tym niesłyszących i niedosłyszących – na rynku pracy. Poniżej zamieszczamy rozmowę z założycielką i właścicielką przedsiębiorstwa.



Jaka jest Wasza historia zatrudniania osób z niepełnosprawnością, w tym z dysfunkcjami słuchu?

„Zatrudniamy osoby z niepełnosprawnością słuchu od 17 lat. Początkowo oczywiście pojawiały się obiekcje co do zatrudniania osób z niepełnosprawnością. Wynikało to przede wszystkim z braku doświadczenia w tym temacie. Natomiast chciałam pomóc, ponieważ osobiście uważam, że niepełnosprawność nie przesądza o rzetelnym i sumiennym wykonywaniu obowiązków na stanowisku pracy. Nie jest też przeszkodą w wykonywaniu pracy, jeżeli stanowisko jest odpowiednio dobrane do danej niepełnosprawności.

Chciała Pani po prostu pomóc czy coś innego miało wpływ na decyzję o współpracy z osobami z niepełnosprawnością słuchową?

„Przyjmując do pracy osoby niesłyszące, nie brałam pod uwagę rodzaju niepełnosprawności. Jestem otwarta również na osoby posiadające inne rodzaje schorzeń. Był to przypadek, ale całkiem trafiony, bo o osobach niesłyszących pracujących w mojej firmie mogę powiedzieć, że nie mam żadnych zastrzeżeń co do wykonywanych przez nich obowiązków. Osoby te pracują na samodzielnych stanowiskach pracy jako graficy i jestem bardzo zadowolona z wykonywanej przez nich pracy. W niczym nie odbiegają od pracowników pełnosprawnych, sumiennie wykonują swoje obowiązki.

Jak wyglądało tworzenie miejsca pracy dla osoby z niepełnosprawnością słuchową? Czy odbywało się inaczej niż w przypadku osoby bez orzeczenia?

„Nie było potrzeby dostosowania stanowisk pracy dla moich pracowników niesłyszących. Wykonują oni swoją pracę przy komputerze. Nie ma np. głośnych maszyn czy urządzeń w ruchu, które mogłyby stanowić zagrożenie dla pracowników. Tak więc – odpowiadając na pytanie – proces jest dokładnie taki sam, jak w przypadku osób pełnosprawnych.

To może napotkała Pani w związku z zatrudnieniem osób niesłyszących jakieś inne trudności? A jeśli tak, to jak sobie Pani z nimi poradziła?

„Szczepnie mówiąc, w przypadku mojej firmy nie było specjalnie żadnych większych wyzwań. Jedyne były obawy co do komunikacji w pracy, w zespole. Natomiast okazało się, że bez problemu możemy nawiązać porozumienie. Jedna osoba porozumiewa się za pomocą odczytywania mowy z ruchu warg, druga w formie pisemnej – na papierze lub na komputerze. Wszyscy się rozumiemy i nie ma większego problemu z komunikacją wśród współpracowników, co było dla mnie kolejnym pozytywnym zaskoczeniem. Oczywiście niewielka bariera w komunikacji początkowo była, ale po pewnym czasie nabywa się umiejętności w porozumiewaniu się. Pracownicy potrafią się przystosować, zarówno osoby z niepełnosprawnością, jak i bez.

Czy korzystacie Państwo ze wsparcia finansowego lub organizacyjnego ze strony instytucji, np. takich jak Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych? Jeśli tak, to na co możecie liczyć?

„Tak, korzystamy. Przede wszystkim otrzymujemy dofinansowanie do zatrudnienia ze strony PFRON-u, o którym Pani wspomniała. Jest to – nie ukrywam – bardzo ważny aspekt, który pomaga podjąć decyzję o daniu szansy osobie z niepełnosprawnością i przełamaniu również swoich barier.

Patrząc z perspektywy szefowej – co należy zrobić, żeby współpraca z osobą niesłyszącą układała się w firmie dobrze?

„Najważniejsza jest chyba dobra komunikacja i przekazanie informacji. Pracownik niesłyszący powinien otrzymać jasny zakres obowiązków przekazanych w przystępny sposób, aby mógł komfortowo wykonywać swoje zadania. Należy też upewnić się, że wszystko zostało zrozumiane przez pracownika. Informacje muszą być zrozumiałe, żeby nie czuł się on zagubiony i dezorientowany na swoim stanowisku pracy.

Jakich rad mogłaby Pani udzielić innym pracodawcom, którzy zastanawiają się nad zatrudnieniem osób z niepełnosprawnością dotyczącą zwłaszcza narządu słuchu?

Na pewno warto dać szansę i przekonać się, że zatrudnienie osoby z niepełnosprawnością może przynieść korzyści zarówno samemu pracodawcy, jak i firmie. Osoby niesłyszące potrafią wykonywać swoje obowiązki jak osoby pełnosprawne, nie widzę tutaj różnicy. Dodatkowo posiadają wiele innych zalet: są sumienne, dokładne, zaangażowane i pracowite. Szybko się uczą poprzez obserwację, są bardzo spostrzegawcze, precyzyjne i sprawne manualnie. Zatrudnianie osób z niepełnosprawnością to też zwiększenie różnorodności w firmie. Mamy możliwość wzajemnego poznania, wzbogacenia doświadczeń i przede wszystkim przełamania stereotypów dotyczących osób z niepełnosprawnością. Możemy w ten sposób pokazać, że dbamy o integrację, równość szans dla wszystkich i nie wykluczamy nikogo.

4.4. Niepełnosprawność psychiczna nie musi być barierą

Kiedy stoimy w progu przychodni psychiatrycznej, moment oczekiwania na wizytę nabiera nowego wymiaru. Po wejściu do środka naszym oczom ukazuje się delikatnie oświetlone pomieszczenie w spokojnej kolorystyce, które tworzy atmosferę komfortu i empatii. Już na samym wejściu widzimy serdeczny uśmiech rejestratorki medycznej, Pani Anety, który zdaje się być nieodłącznym elementem jej twarzy. Pani Aneta rejestruje pacjentów, udziela im informacji i pomaga rozluźnić się tym, którzy zdają się być niespokojni. Jej cierpliwość i empatia sprawiają, że klienci przychodni czują się mile widziani i zrozumiani, pomimo że przeżywają obecnie trudny okres w życiu.



Pracodawcą Pani Anety jest Pani Marzena, dyrektor placówki, z zawodu psychiatra i psychoterapeuta poznawczo-behavioralny dysponujący sporym doświadczeniem w kontaktach z osobami z niepełnosprawnością. Jest ono oparte na posiadanym wykształceniu oraz specjalizacji z dziedziny psychiatrii, a także praktyce zawodowej jako specjalista terapii środowiskowej. Pani Marzena przez lata pracy zdobywała wiedzę na temat różnych rodzajów niepełnosprawności, w tym chorób psychicznych, a także ich wpływu na funkcjonowanie, a praktyka kliniczna pozwoliła jej lepiej zrozumieć potrzeby i potencjał osób z takimi wyzwaniami.

Jak mówi dyrektor przychodni, współpracę z osobami z niepełnosprawnością psychiczną placówka rozpoczęła kilka lat temu. Sam pomysł był związany z zaangażowaniem psychiatrów i psychoterapeutów w proces rehabilitacji osób z chorobami psychicznymi i chęcią wspierania ich reintegracji społecznej. Zatrudnienie Pani Anety na stanowisku rejestratorki medycznej miało na celu nie tylko wykorzystanie posiadanych przez nią umiejętności, ale także walkę z uprzedzeniami i stygmatyzacją, co w efekcie przyczyniło się do budowania bardziej otwartej atmosfery, pełnej wyrozumiałości.

Dlaczego przychodnia zdecydowała się na zatrudnienie osoby z niepełnosprawnością psychiczną? Pani Marzena zauważa, że często są to utalentowani ludzie, którzy mierzą się z wyzwaniami zdrowotnymi, ale równocześnie posiadają zdolności i wiedzę potrzebną do wykonywania różnych zadań. Dyrektor przychodni zwraca w tym miejscu uwagę na różnorodność umiejętności, które mogą wzbogacić praktykę medyczną i przyczynić się do bardziej wszechstronnego podejścia do pacjentów. Co więcej, zaangażowanie osób, które na podstawie własnego bagażu doświadczeń wiedzą, jak ważna jest komunikacja w obszarze zdrowia psychicznego, wspiera otwartość klientów, zwiększa ich samoświadomość i usuwa tabu, budując relacje oparte na zaufaniu. Tym samym zatrudnienie chorującego psychicznie jako rejestratora medycznego stawia go niejako w roli ambasadora, będącego przykładem odwagi i determinacji i inspirującego innych do otwartej rozmowy o zdrowiu psychicznym.



Istotne wydaje się także pytanie, **czy osoby chorujące psychicznie posiadają jakieś unikalne cechy**. Pani Marzena, na podstawie doświadczeń związanych z zatrudnieniem Pani Anety, potwierdza, że jest to **rozwinięta wrażliwość na potrzeby innych oraz wyrozumiałość wobec trudności związanych z chorobami psychicznymi**. Istotna jest także wewnętrzna refleksja i zrozumienie własnych uczuć i myśli, co może prowadzić do głębszej samoświadomości. Ponadto **walka z wyzwaniami zdrowotnymi wymaga wytrwałości i determinacji**, a to z kolei może przekładać się na silną wolę działania. **Osoby z niepełnosprawnością psychiczną często są bardziej świadome swojego stanu zdrowia i potencjalnie lepiej wyposażone w narzędzia samopomocy**, a właściwie leczone wypracowują umiejętność radzenia sobie ze zmianami nastroju i kondycji psychicznej, co może wpływać na kształtowanie zdolności adaptacji do zmieniających się warunków. Wszystkie te cechy, w połączeniu z odpowiednim wsparciem i środowiskiem pracy, mogą przyczynić się do sukcesu zawodowego osoby z niepełnosprawnością psychiczną oraz tworzyć wartość w miejscu zatrudnienia.

Z drugiej strony Pani Marzena potwierdza także, że pracownik z niepełnosprawnością psychiczną może doświadczać pewnych ograniczeń, które wpływają na jego codzienne funkcjonowanie w miejscu zatrudnienia. W tym kontekście odnosi się ona do wyjątkowego charakteru niepełnosprawności

psychicznej, która może wiązać się z okresami remisji i nasilenia objawów, co z kolei wpływa na relacje interpersonalne i wydajność w pracy. Ponadto zdarzają się problemy z koncentracją i skupieniem uwagi. Może to utrudniać wykonywanie zadań wymagających szybkiego wdrażania nowych informacji oraz koncentracji na szczegółach. Bywa też tak, że zdolności w radzeniu sobie ze stresem i lękiem są obniżone i mogą utrudniać podejmowanie decyzji. Pani dyrektor podkreśla jednak, że odpowiednie wsparcie, dostosowanie środowiska i zadań w miejscu pracy mogą istotnie łagodzić opisane utrudnienia i wspierać pełniejszy udział w życiu zawodowym.

Samo tworzenie miejsca pracy dla rejestratorki medycznej z niepełnosprawnością psychiczną – jak mówi dalej Pani Marzena – było zbliżone do standardowego procesu wdrażania nowego pracownika, jednak obejmowało pewne dodatkowe kroki. Dotyczyły one opracowania strategii dostosowujących miejsce pracy do specyficznych potrzeb osoby zatrudnionej, takich jak elastyczne godziny pracy oraz możliwość robienia krótkich przerw, które pomagają w radzeniu sobie z wyzwaniami związanymi z chorobą. Zdaniem dyrektora placówki istotne jest także wspieranie osoby zatrudnionej poprzez dostęp do psychoterapii czy coachingu, co pomaga jej radzić sobie z wyzwaniami związanymi z pracą i zdrowiem psychicznym.

Jakie rady dla pracodawców zastanawiających się nad zatrudnieniem osoby chorującej psychicznie ma Centrum Psychiatrii i Psychoterapii Poznawczo-Behawioralnej? Przede wszystkim **powinno się zadbać o to, aby pracownik miał możliwość zachowania równowagi między pracą a życiem osobistym**. To sprzyja dobremu zdrowiu psychicznemu. W tym kontekście można także przeanalizować, jak dostosować lub przekształcić niektóre zadania, by lepiej odpowiadały umiejętnościom i potrzebom osoby zatrudnionej. Warto również rozważyć możliwość stworzenia specjalnej przestrzeni, w której pracownicy będą mogli się zrelaksować i zregenerować siły.

Wizyta w Centrum Psychiatrii i Psychoterapii Poznawczo-Behawioralnej utwierdza w przekonaniu, że przy odpowiednim podejściu i wsparciu osoby z niepełnosprawnością psychiczną mogą skutecznie pełnić ważne role w ramach zatrudnienia w środowisku medycznym.

4.5. Otwartość na różnorodność w przedszkolu – niepełnosprawność intelektualna

Wchodząc do przedszkola „Oleńka”, od razu czuje się przyjazną, życzliwą atmosferę miejsca, w którym aż chce się przebywać. W otoczeniu widać jasne, kolorowe pomieszczenia wypełnione kreatywnymi pracami dzieci. Na korytarzu odwiedzających placówkę wita uśmiechnięta Pani Małgorzata, która właśnie pomaga roześmianemu przedszkolakowi zawiązać buty. Widok ten potwierdza, że miejsce to stawia na otwartość i równość. Dzieci wychodzą ze swoich sal z radosnymi twarzami, na których widać ciekawość i energię. Ich stosunek do pani Małgorzaty jest wypełniony akceptacją i swobodną relacją. Przedszkolaki podchodzą do niej, ciesząc się i dzieląc swoimi małymi radościami. To wyraźnie pokazuje, że osoba z niepełnosprawnością intelektualną jest tu pełnoprawnym członkiem zespołu.



Dyrektor przedszkola, Pani Iwona, jest obecna w holu i wita dzieci i rodziców. Oderwana na chwilę od natłoku codziennych obowiązków, zgodziła się udzielić odpowiedzi na kilka pytań dotyczących zatrudnienia osób z niepełnosprawnością intelektualną.

Swoje pierwsze doświadczenia w tego typu kontaktach nabyła w pracy z różnorodnymi grupami uczniów. W ramach tych działań brała udział w specjalistycznych szkoleniach i warsztatach dotyczących wsparcia osób z orzeczeniem o niepełnosprawności. Jak mówi, jako dyrektor przedszkola stara się na bieżąco poszerzać i aktualizować wiedzę całego zespołu, aby tworzyć środowisko dostępne i przyjazne dla wszystkich dzieci oraz zatrudnionych pracowników.

Pytanie o to, jak długo placówka współpracuje z osobami z niepełnosprawnością, wywołuje uśmiech na twarzy Pani Iwony. Dyrektor wyjaśnia, że jest to spowodowane wspomnieniem pierwszych dni współpracy z Panią Małgorzatą – woźną pełniącą również funkcje pomocy nauczyciela. Dzisiaj w osobie Pani Małgorzaty widzimy pewnego siebie pracownika, jednak w pierwszych dniach pracy próby radzenia sobie w nowym otoczeniu były dość nieporadne i pełne obaw. Teraz, po dwóch latach współpracy, obserwowanie jej w działaniu pozwala dostrzec prawdziwą zmianę. Z łatwością przemieszcza się po przedszkolu, wita się z dziećmi z uśmiechem na twarzy. Przedszkolaki również szybko ją polubiły – widać to wyraźnie w ich podejściu, pełnym zaufania i radości. Pani Małgorzata wnosi duży wkład w utrzymanie porządku i tworzenie przyjaznego środowiska. Jej cierpliwość i umiejętność nawiązywania kontaktu z dziećmi są nieocenione. Z niepewnej nowicjuszki stała się pewną siebie i cenioną członkinią zespołu.

Sam pomysł zatrudnienia osoby z niepełnosprawnością pojawił się w przedszkolu w wyniku refleksji nad celem organizacji, który pani dyrektor definiuje jako tworzenie otwartego i różnorodnego środowiska. Wyjaśnia, że placówka chciałaby dać osobom z niepełnosprawnością szansę na pełnoprawny udział w swojej społeczności oraz pokazać, że różnorodność jest jej siłą. Pomysł był również rezultatem deklarowanego przekonania, że każdy ma coś wartościowego do zaoferowania, niezależnie od swoich indywidualnych możliwości i wyzwań, przed którymi stoi.

Pani Iwona zaznacza w dalszym toku rozmowy, że podjęła decyzję o zatrudnieniu osoby z niepełnosprawnością intelektualną ze względu na wykazywaną przez Panią Małgorzatę naturalną empatię i ciepło wobec innych ludzi, co jest szczególnie ważne w pracy z małymi dziećmi. Ponadto, jak dodaje, zatrudnienie Pani Małgorzaty wniosło wyjątkową perspektywę do zespołu, inspirując do spojrzenia na zadania w nowy, twórczy sposób. Co więcej, objęcie przez nią stanowiska pomocy nauczyciela, a szczególnie jej determinacja i pozytywne podejście, są dla innych pracowników przykładem, który wzmacnia ducha zespołu i podnosi jego morale.

Pani dyrektor wyjaśnia, iż miała świadomość, że **u osób z niepełnosprawnością intelektualną procesy myślowe mogą trwać dłużej**, a rutyna i przewidywalność zazwyczaj pomagają w lepszym funkcjonowaniu, dlatego też postanowiła wdrażać styl zarządzania oparty na zrozumieniu i cierpliwości. Jak przyznaje, organizacja złożonych zadań jest niekiedy wyzwaniem, wymaga towarzyszenia przy wdrażaniu nowych informacji oraz wsparcia w adaptacji do zmian. Dodaje, że **kluczowa jest powtarzalność obowiązków oraz jasne komunikaty, które z czasem prowadzą do pełnej samodzielności i niezależności w realizacji zadań**.

Samo doświadczenie zatrudnienia pracownika z niepełnosprawnością intelektualną przyczyniło się zdaniem pani dyrektor do pewnych istotnych zmian związanych ze sposobem postrzegania kandydatów do pracy z orzeczeniem o niepełnosprawności. Zespół, zamiast koncentrować się na ograniczeniach, zaczął bardziej doceniać i wykorzystywać mocne strony pracownika, co wpłynęło pozytywnie na wydajność i jakość pracy. Co więcej, zostało obalonych wiele negatywnych stereotypów, a przekonania stały się bardziej zrównoważone i pozytywne.

Interesujący wydaje się być także sam proces tworzenia stanowiska pracy. Jak wyjaśnia Pani Iwona, został on rozpoczęty od dokładnego poznania umiejętności, zainteresowań i potrzeb osoby z niepełnosprawnością, tak aby stworzyć środowisko pracy, które będzie wolne od nadmiernego obciążenia, a jednocześnie umożliwi rozwijanie nowych kompetencji. W następnym kroku cyklicznie oceniano postępy pracownika na stanowisku pomocy nauczyciela oraz dostosowywano zadania, aby zapewnić odpowiednie wyzwania, a także zachęcano innych pracowników do wspierania i integracji.

Jakie rady dla pracodawców zastanawiających się nad zatrudnieniem osoby z niepełnosprawnością ma dyrektor przedszkola? Przede wszystkim **warto rozpoznać talenty i potencjał, zamiast koncentrować się na ograniczeniach**. Trzeba także zachęcać innych pracowników do wspierania kolegów/koleżanek z niepełnosprawnością, aby tworzyć integracyjne i przyjazne środowisko, ponieważ daje to szansę na zbudowanie zrównoważonego, twórczego i innowacyjnego zespołu.



Zatrudnienie pracownika z niepełnosprawnością może dostarczyć cennych lekcji i inspiracji dla całej firmy i jej personelu. Umożliwia również budowanie bardziej otwartej kultury pracy, co przekłada się na pozytywną atmosferę i harmonię w zespole. Na podstawie przytoczonych rozmów z całą pewnością można stwierdzić, że **pomimo pojawiających się trudności w niektórych aspektach zatrudnianie osób z niepełnosprawnością przyczynia się do kształtowania włączającej kultury, uczy akceptacji i otwartości na różnorodność**. To ważna nauka i inspiracja dla nas wszystkich.

Informacje o Agencji Zatrudnienia Fundacji Fuga Mundi



**MIERZ WYŻEJ,
SIĘGAJ PO
WIĘCEJ!**

Fundacja Fuga Mundi jest organizacją pozarządową posiadającą statut organizacji pożytku publicznego. Została powołana w 1996 r. w Lublinie. Od samego początku jej misją było niesienie pomocy osobom z niepełnosprawnością oraz ich rodzinom i wspieranie ich w uczestniczeniu w głównym nurcie życia społecznego i gospodarczego.

Od 2004 r. **prowadzimy agencję zatrudnienia, która jest wyspecjalizowana w świadczeniu usług rynku pracy dla osób z niepełnosprawnością.**

Agencja działa na terenie czterech województw:

- lubelskiego,
- podkarpackiego,
- świętokrzyskiego,
- mazowieckiego.

OFERUJEMY WSPARCIE SPECJALISTÓW, TAKICH

JAK:



Doradca
zawodowy



Psycholog



Pośrednik
pracy



Prawnik



Trener
pracy

Osoby korzystające z pomocy naszej agencji mogą zostać objęte wsparciem w czasie poszukiwania i późniejszego utrzymania zatrudnienia dostosowanego do posiadanej niepełnosprawności. Przy doborze stanowiska pracy bierzemy pod uwagę już posiadane umiejętności, kwalifikacje zawodowe oraz dotychczasowe doświadczenie pracownicze. **W swojej pracy wykorzystujemy Międzynarodową Klasyfikację Niepełnosprawności i Funkcjonowania ICF.** Oferujemy również możliwość zdobycia nowych kwalifikacji zawodowych na drodze kształcenia ustawicznego. W tym celu powołaliśmy własny ośrodek kształcenia ustawicznego. **W ramach organizowanych przez naszą fundację kursów zawodowych corocznie zostaje przeszkolonych około 200 osób.** Wszystkie kursy kończą się zewnętrznym egzaminem, który sprawdza i potwierdza umiejętności nabyte podczas procesu kształcenia ustawicznego.

Fundacja organizuje również staże zawodowe, podczas których nasi klienci mają możliwość nabycia umiejętności zawodowych w miejscu pracy. W trakcie stażu oraz w czasie pierwszych miesięcy zatrudnienia stażyści mogą korzystać ze wsparcia fundacji w celu efektywnego wykorzystania okresu stażu oraz pomocy w utrzymaniu zatrudnienia.

FUNDACJA FUGA MUNDI W LICZBACH



Z usług agencji zatrudnienia korzysta rocznie ok. **500 osób.**



W roku 2022 z pomocą naszych specjalistów zatrudnienie podjęły **283 osoby.**



Zatrudnienie naszych klientów było możliwe dzięki współpracy ze **162 pracodawcami.**



Rocznie w realizowanych przez nas szkoleniach zawodowych bierze udział **200 osób.**

Fundacja prowadzi również szereg innych działań związanych ze wsparciem osób z niepełnosprawnością, ich rodzin i najbliższego otoczenia. Należą do nich:

- indywidualna i grupowa pomoc w rehabilitacji medycznej,
- projekty osobistej asystencji,
- zmiany wizerunku osób z niepełnosprawnością,
- organizacja wolontariatu.

Dla osób, które wymagają większego wsparcia w uzyskaniu samodzielności społecznej, prowadzony **jest Klub Integracji Społecznej.**

Fundacja Fuga Mundi to przede wszystkim ludzie dla ludzi.

Kierujemy się zasadą: „Mierz wyżej, sięgaj po więcej!”, bo rozwój to pokonywanie własnych ograniczeń.

Adresy przydatnych stron internetowych

- **Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych:**
<https://www.pfron.org.pl/>
- **Biuro Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych:**
<https://niepelnosprawni.gov.pl/>
- **Centralny Instytut Ochrony Pracy:**
<https://www.ciop.pl/>
- **Urzędy pracy w Polsce:**
<https://psz.praca.gov.pl/wybor-urzedu>
- **Portal dla oraz o osobach z niepełnosprawnością:**
www.niepelnosprawni.pl/
- **Organizacje dla pracodawców zatrudniających osoby z niepełnosprawnością:**
 - ✓ Polska Organizacja Pracodawców Osób Niepełnosprawnych
ul. Marszałkowska 55/73, I. 61, 00-676 Warszawa
tel.: +48 22 620 32 02, w. 120
Strona internetowa: <https://popon.pl/>
 - ✓ Ogólnopolska Baza Pracodawców Osób Niepełnosprawnych
Infolinia OBPON: 801 003 031
tel.: +48 16 679 04 76
Strona internetowa: <https://www.obpon.pl/>
- **Szukasz pracownika z niepełnosprawnością? Zjrzyj tutaj:**
 - ✓ Serwis pośrednictwa pracy: <https://eures.praca.gov.pl/>
 - ✓ <https://www.pracuj.pl/>
 - ✓ <https://www.lento.pl/praca/dam-prace.html>
 - ✓ <https://www.olx.pl/praca>
 - ✓ <https://www.gowork.pl/pracodawca-oferta>
 - ✓ <https://www.pracazarogiem.pl/szukam-pracownikow>
 - ✓ <https://www.aplikuj.pl/dla-pracodawcow>
 - ✓ <https://pl.jooble.org/>