

Standard

zatrudniania przez NGO osób z niepełnosprawnościami

– Wojciech Dec

Projekt wersji do testowania z dnia 1 lipca 2023 r



Sfinansowano przez Narodowy Instytut Wolności – Centrum Rozwoju Społeczeństwa Obywatelskiego ze środków Programu Fundusz Inicjatyw Obywatelskich NOWEFIO na lata 2021–2030

Standard zatrudniania przez NGO osób z niepełnosprawnościami



5.1 Cele standardu

Celem standardu jest przybliżenie ogólnych zasad zapewniania dostępności przez NGO, które zatrudniają w organizacji osoby z niepełnosprawnościami. Standard określa, w jaki sposób NGO powinny się zachowywać wobec potencjalnych pracowników z niepełnosprawnościami - na etapie ich rekrutacji, czy organizacji pracy i zatrudnienia. Dla osób z niepełnosprawnościami praca w organizacjach pozarządowych stanowi szansę nie tylko na włączenie się w życie zawodowe na równych zasadach, ale stwarza również możliwość pełnego uczestnictwa w życiu społecznym. Standard powstał w oparciu o spostrzeżenia podnoszone przez lubelskie środowisko osób z niepełnosprawnościami oraz organizacje pozarządowe działające na rzecz osób z niepełnosprawnościami.

5.2 Analiza stosowanych regulacji prawnych

Konwencja ONZ o prawach osób niepełnosprawnych z 2006 r. jest pierwszym międzynarodowym aktem prawnym zmieniającym podejście do niepełnosprawności poprzez przesunięcie punktu ciężkości na prawa człowieka. Konwencja przyjmuje społeczny model niepełnosprawności – w przeciwieństwie do dominującego poprzednio modelu medycznego. Polska ratyfikując w 2012 r. Konwencję zobowiązała się do zwalczania dyskryminacji osób z niepełnosprawnościami na rynku pracy. Jedną z nadrzędnych zasad określonych w Konwencji ONZ o prawach osób niepełnosprawnych stanowi dostępność, która oznacza zapewnianie

tych samych możliwości wszystkim ludziom - bez względu na ich ograniczenia wewnętrzne, zewnętrzne i zmieniające się okoliczności. Tym samym dostępność jest jednym z najważniejszych osiągnięć w zmianie jakości życia osób z niepełnosprawnościami.

Osoby z niepełnosprawnościami stanowią szczególną kategorię pracowników. Dyskryminacja osób z niepełnosprawnościami to częste zjawisko na rynku pracy. Stąd zapewnienie dostępności to również usuwanie barier mentalnych i panujących stereotypów wokół zatrudniania osób z niepełnosprawnościami. Dlatego stworzono odmienną regulację w przepisach prawnych, które mają ułatwić im zapewnienie równych szans poprzez aktywne uczestnictwo w życiu zawodowym i społecznym. W tym zakresie art. 24 Konwencji gwarantuje każdej osobie z niepełnosprawnością wsparcie w podjęciu i utrzymaniu zatrudnienia. Do tych zagadnień odnosi się art. 27 Konwencji, który wskazuje na prawo osób z niepełnosprawnościami do zatrudnienia na równych zasadach. Konwencja nie wskazuje na jedną formę zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami – wymienia zarówno otwarty, jak i integracyjny charakter pracy. Dokument ten podkreśla dostępność środowiska pracy i zwraca uwagę na zakaz dyskryminacji.

Zgodnie z art. 32 ust. 2 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r., nikt nie może być dyskryminowany w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiegokolwiek przyczyny. W podobnym tonie uchwalona przez Sejm Rzeczypospolitej Polskiej Karta Praw Osób Niepełnosprawnych z 1 sierpnia 1997 r. uznaje, że osoby z niepełnosprawnościami mają prawo do niezależnego, samodzielnego i aktywnego życia oraz nie mogą podlegać dyskryminacji. Oznacza to w szczególności prawo osób z niepełnosprawnościami do m.in. pracy na otwartym rynku pracy zgodnie z kwalifikacjami, wykształceniem i możliwościami oraz korzystania z doradztwa zawodowego i pośrednictwa, a gdy niepełnosprawność i stan zdrowia tego wymaga - prawo do pracy w warunkach dostosowanych do potrzeb osób z niepełnosprawnościami.

W polskim ustawodawstwie najbardziej szczegółowe uregulowania prawne w zakresie organizacji rynku pracy dla osób z niepełnosprawnościami zostały określone w ustawie z 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych. Pracownik z niepełnosprawnością posiada uprawnienia, takie jak pozostały personel oraz dodatkowe – wynikające z jego niepełnosprawności. Ustawa zawiera dodatkowe przepisy wobec Kodeksu pracy dotyczące m.in. uprawnienia pracowników z niepełnosprawnościami oraz obowiązki i prawa pracodawców. W tym zakresie pracodawcy mają obowiązek przeciwdziałania dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność w procesie rekrutacji i zatrudnienia pracowników. Oznacza to, że nie można odmówić zatrudnienia osoby z powodu jej niepełnosprawności. Ponadto w celu zwiększenia udziału osób z niepełnosprawnościami na rynku pracy, pracodawcy zostali zobligowani do ich zatrudniania.

Przykład:

Zgodnie z art. 21 ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, pracodawcy zatrudniający, co najmniej 25 pracowników w przeliczeniu

na pełny wymiar czasu pracy mają obowiązek dokonywania określonych miesięcznych wpłat na Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (PFRON). Z wpłat zwolnieni są pracodawcy, u których wskaźnik zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami wynosi, co najmniej 6%.

Z kolei regulacje prawne dotyczące czasu pracy osób z niepełnosprawnościami nie powinny być dla pracodawcy barierą, a jedynie specyficznym uprawnieniem pracowników z niepełnosprawnościami, które traci na znaczeniu przy odpowiedniej organizacji pracy i wykorzystaniu pomocy publicznej.

Przykład:

Zgodnie z art. 15 ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, wymiar czasu pracy osoby o lekkim stopniu niepełnosprawności nie może przekraczać - 8 godzin (40 godzin tygodniowo), a osoby o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności – 7 godzin (35 godzin tygodniowo). Osoba z niepełnosprawnością nie może być zatrudniona w porze nocnej i w godzinach nadliczbowych.

Krótszy wymiar czasu pracy osoby zaliczanej do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności nie powoduje obniżenia przysługującego jej wynagrodzenia. Osobie ze znacznym lub umiarkowanym stopniem niepełnosprawności przysługuje też dodatkowy urlop wypoczynkowy w wymiarze 10 dni roboczych w roku kalendarzowym.

Zatrudnienie pracowników z niepełnosprawnościami, będzie się wiązało z poniesieniem dodatkowych kosztów wynikających z ich uprawnień. Jednak utrudnienia te mogą być w dużej części zrekompensowane pracodawcy. Z refundacji może skorzystać każdy pracodawca, który zobowiąże się do zatrudniania osoby z niepełnosprawnością przez okres, co najmniej 36 miesięcy. Przy czym zatrudnienie oznacza tu umowę o pracę, a nie umowę cywilnoprawną.

Przykład:

Zgodnie z art. 26.1 ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, pracodawca może otrzymać zwrot kosztów dotyczących m.in.:

- adaptacji pomieszczeń zakładu pracy do potrzeb osób z niepełnosprawnościami, w szczególności poniesionych w związku z przystosowaniem tworzonych lub istniejących stanowisk pracy dla tych osób, stosownie do potrzeb wynikających z ich niepełnosprawności (w tym: zakupu materiałów oraz wykonania robót budowlanych, zakupu środków trwałych),
- adaptacji lub nabycia urządzeń ułatwiających osobom z niepełnosprawnościami wykonywanie pracy lub funkcjonowanie w zakładzie pracy,
- zakupu i autoryzacji oprogramowania na użytek pracowników z niepełnosprawnościami oraz urządzeń technologii wspomagających lub przystosowanych do potrzeb wynikających z ich niepełnosprawności.

Poza tym pracodawca zatrudniający osoby z niepełnosprawnością ma obowiązek zgodnie § 48 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy oraz w zakresie wynikającym z Załącznika nr 3 do tego rozporządzenia - dostosować zgodnie z przepisami techniczno-budowlanymi stanowiska pracy, urządzenia higieniczno-sanitarne oraz prowadzące do nich dojścia - do potrzeb i możliwości osób niepełnosprawnych wynikających z ich zmniejszonej sprawności. Obowiązki te dotyczą wszystkich pracodawców zatrudniających osoby z niepełnosprawnościami niezależnie od ogólnej liczby zatrudnionych i typu pracodawcy.

Z kolei wejście w życie rządowego Programu Dostępność Plus 2018-2025 oraz uchwalenie ustawy z dnia 19 lipca 2019 r. o zapewnianiu dostępności osobom ze szczególnymi potrzebami (UZD) i ustawy z dnia 4 kwietnia 2019 r. o dostępności cyfrowej stron internetowych i aplikacji mobilnych podmiotów publicznych (UDC) – znacząco poprawiły sytuację osób z niepełnosprawnościami w zakresie zapewnienia dostępności miejsca pracy. Przepisy opisujące zapewnienie dostępności wskazują na podmioty publiczne, ale w szczególnych przypadkach dotyczą one również NGO. Tym bardziej, że zgodnie z art. 5 ust. 1 UZD, organizacje pozarządowe niezależnie od zakresu prowadzonych działań, są zobowiązane do dążenia w prowadzonej działalności do zapewniania dostępności osobom ze szczególnymi potrzebami.

Wraz z rozwojem nowych technologii informacyjno-komunikacyjnych (ICT) i narastającymi zmianami na rynku pracy, tradycyjne modele zatrudnienia stopniowo ewoluują w kierunku elastycznych form zatrudniania. Wyrazem tego jest ostatnia istotna nowelizacja przepisów Kodeksu pracy dotycząca pracy zdalnej, która zastąpiła telepracę. Nowe przepisy wprowadzają od 7 kwietnia 2023 r. pracę zdalną okazjonalną tzw. pracę zdalną na żądanie. Jest ona dostępna na wniosek pracownika w wymiarze nieprzekraczającym 24 dni w roku kalendarzowym. Okazjonalna praca zdalna może sprawdzić się w szczególnych okolicznościach, które wcześniej nierzadko skutkowały braniem urlopu na żądanie. Nowe przepisy dotyczące pracy zdalnej, wskazują, że może być wykonywana w szczególności z wykorzystaniem środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość. Przepisy nie nakładają obowiązku korzystania z konkretnych narzędzi. Pracownicy nie będą też mieli pełnej dowolności wyboru miejsca pracy (do tej pory wiele z tych kwestii było umawiane pomiędzy pracownikiem a pracodawcą jedynie ustnie). Nowe przepisy Kodeksu pracy dają pracodawcy prawo do przeprowadzania kontroli pracownika zdalnego w zakresie: wykonywania przez niego pracy zdalnej, przestrzegania bezpieczeństwa i higieny pracy (BHP) oraz wymogów w zakresie bezpieczeństwa i ochrony danych osobowych (RODO). Ponadto pracodawca decydując się na taką formę zatrudnienia, zobowiązuje się dostarczyć pracownikowi sprzęt niezbędny do wykonywania pracy. Zobowiązuje się ubezpieczyć sprzęt, oraz pokryć wszelkie koszty związane z jego eksploatacją. Jeżeli praca zdalna zostanie uzgodniona w trakcie zatrudnienia, przepisy dają obu stronom umowy o pracę prawo do złożenia wiążącego wniosku o powrót do poprzednich warunków pracy i zaprzestanie wykonywania pracy zdalnej.

5.3 Identyfikacja potrzeb i analiza danych zastanych (desk research)

Zatrudnienie osób z niepełnosprawnościami na otwartym rynku pracy jest wypadkową wielu czynników, w tym ogromnej determinacji samych zainteresowanych oraz wiedzy pracodawców. Osoby z niepełnosprawnościami powinny podejmować pracę zarobkową w oparciu o swoje kompetencje, a nie na podstawie orzeczenia o niepełnosprawności. Mają oni prawo do pracy na otwartym rynku pracy zgodnie ze swoimi kwalifikacjami i wykształceniem. W praktyce praca dla osób z niepełnosprawnościami jest nie tylko drogą do usamodzielnienia się i poprawy warunków bytowych, ale także stanowi zasadniczą formę integracji z otoczeniem pozwalającą na zapobieganie wykluczeniu społecznemu. Praca jest także formą terapii, która poprawia stan zdrowia i daje osobom z niepełnosprawnościami poczucie stania się pełnoprawnymi obywatelami.

W tym zakresie niepełnosprawność i niezdolność do pracy to dwa różne pojęcia. Orzeczenie o niepełnosprawności nie ma wpływu na orzeczenie o niezdolności do pracy. Ponadto orzeczenie o niezdolności do pracy nie oznacza zakazu jej podejmowania. Zgodnie z obowiązującymi przepisami osoby z niepełnosprawnościami wyrażające gotowość do podjęcia pracy, mogą pracować bez względu na zapisy w orzeczeniu. Przy czym orzeczenie o całkowitej niezdolności do pracy osoby z niepełnosprawnością nie oznacza, że nie może ona pracować. Jest to wyłącznie określenie oznaczające, że występuje przesłanka do przyznania renty. Poza tym na tyle pogorszył się jej stan zdrowia, że ma to wpływ na ograniczoną zdolność do wykonywania pracy.

Organizacja pozarządowa może zostać pracodawcą w rozumieniu Kodeksu pracy oraz stać się podmiotem praw i obowiązków z tym związanych. Stąd NGO zatrudniające osoby z niepełnosprawnościami, mają obowiązek przestrzegania dosyć rygorystycznych przepisów mających na celu ochronę praw pracowników z niepełnosprawnościami. NGO mogą stosować różne formy zatrudniania osób z niepełnosprawnościami, które zależą od indywidualnych potrzeb i charakteru pracy. W przypadku NGO mamy do czynienia z trzema typami pracowników zatrudnianych w organizacji. Pierwszą grupę stanowią pracownicy etatowi zatrudnieni na stałe na umowy o pracę. Drugą grupę stanowią osoby zatrudniane czasowo do realizacji projektów społecznych na podstawie umów o prace lub umowy cywilnoprawne. Trzecią grupę stanowią osoby pracujące w NGO na zasadzie wolontariatu. W przypadku osób z niepełnosprawnościami najliczniejszą grupę stanowią pracownicy zatrudniani na umowy o pracę. W dużej mierze wynika to, z możliwości uzyskania refundacji do ich wynagrodzenia.

Jednak w praktyce NGO nie zawsze wiedzą, jak zachowywać się wobec potencjalnych pracowników z niepełnosprawnościami na etapie rekrutacji, czy zatrudniania. Unikają niekonwencjonalnych metod poszukiwania do pracy osób z niepełnosprawnościami i utrzymania ich w organizacji. Wiele NGO nie chce zerwać z założeniem, że wystarczy samo działanie na rzecz osób z niepełnosprawnościami - ale bez potrzeby zatrudniania ich w swojej organizacji. Często obawa NGO przed ich zatrudnieniem wynika po prostu z niewystarczającej wiedzy na temat obowiązujących przepisów prawnych. Wiele NGO ma niewystarczającą

wiedzę na temat zapewnienia dostępności osobom ze szczególnymi potrzebami, w tym osobom z niepełnosprawnościami. Inne, z powodu licznych obowiązków po stronie pracodawcy, obawiają się uczynić kolejny krok związany z zatrudnieniem pracowników z niepełnosprawnościami. Ponadto nadal część NGO traktuje osoby z niepełnosprawnościami w sposób stereotypy, mając niewielką wiedzę o zasadach savoir-vivre. Dochodzą do tego problemy z przystosowaniem stanowiska pracy, czy integracji z zespołem pracowniczym.

W wielu przypadkach NGO decydują się na zatrudnienie osób z niepełnosprawnościami głównie z powodu zachęty finansowej związanej z refundacją części kosztów pracy. Dlatego NGO powinny zerwać z patrzeniem na zatrudnianie osób z niepełnosprawnościami przede wszystkim pod kątem oszczędności na kosztach pracy. Zatrudnienie osób z niepełnosprawnościami może przynieść NGO korzyści nie tylko w postaci refundacji części wynagrodzenia lub kosztów związanych z przystosowaniem stanowiska pracy. Osoby z niepełnosprawnościami posiadają cechy, które wyróżniają je w sposób pozytywny spośród innych pracowników. Wynika to stąd, że często napotykają na trudności w znalezieniu pracy. Dlatego też mogą być bardziej lojalne wobec NGO, które zaoferują im zatrudnienie. Zatrudnienie kompetentnego, zdolnego i sumiennego pracownika będzie stanowić wzmocnienie personelu zatrudnionego w organizacji. Może też przyczynić się do zwiększenia różnorodności w zespole pracowniczym, co może przynieść korzyści w postaci nowych pomysłów. Ich doświadczenie życiowe i zdolności mogą być cenne w takich dziedzinach, jak - kreatywność, adaptacyjność i empatia. Pracownicy z niepełnosprawnościami często wykazują dużą motywację i zaangażowanie w swoją pracę. Ponadto są zdeterminowani, by udowodnić swoje umiejętności i osiągnięcia. Rzadko też zmieniają miejsce pracy. Organizacje prospołeczne powinny być przykładem włączającego miejsca pracy. Mogą dawać przykład innym pracodawcom, że zatrudnienie osób z niepełnosprawnościami jest możliwe i korzystne dla obu stron.

5.4 Opis standardu zatrudniania przez NGO osób z niepełnosprawnościami

Zgodnie z przyjętym standardem wyróżniamy cztery etapy, które należy uwzględnić w procesie zatrudniania przez NGO osób z niepełnosprawnościami:

Krok 1 – Przeprowadzenie procesu rekrutacji pracowników z niepełnosprawnościami

- **Przygotowanie ogłoszenia o pracę w sposób dostępny dla osób z niepełnosprawnościami**

Proces rekrutacji pracowników z niepełnosprawnościami, niewiele różni się od standardowego poszukiwania kandydatów do pracy. Podobnie konieczne będzie opublikowanie ogłoszenia, zapoznanie się z przesłanymi aplikacjami o pracę oraz przeprowadzenie rozmowy kwalifikacyjnej. W niektórych przypadkach proces rekrutacyjny

osób z niepełnosprawnościami może trwać dłużej, np. z powodu potrzeby zapewnienia dostępności osobom ze szczególnymi potrzebami.

Pierwszym etapem rekrutacji pracowników z niepełnosprawnościami jest przygotowanie ogłoszenia i promocji stanowiska pracy w sposób dostępny dla osób z niepełnosprawnościami. Zazwyczaj osoby z niepełnosprawnościami podejmują decyzję o poszukiwaniu pracy w oparciu o dostępne informacje. Jeżeli informacja o poszukiwaniu kandydatów do pracy będzie opracowana w sposób niedostępny, to mogą do niej nie dotrzeć. Często zdarza się, że osoby z niepełnosprawnościami szukają ogłoszeń w sprawie pracy bezpośrednio do nich skierowanych. W tym zakresie mogą zrezygnować, jeżeli nie będą mieć pewności, że będą w stanie wykonywać pracę na danym stanowisku. Ponadto osoby z niepełnosprawnościami powinny mieć możliwość wnioskowania o każdą formę komunikacji z potencjalnym pracodawcą. W tym zakresie zapewnienie dostępnych kanałów komunikacji stanowi ważny aspekt umożliwiający osobom z niepełnosprawnościami na pełne uczestnictwo w procesie rekrutacyjnym.

Przygotowanie ogłoszenia o pracę w sposób dostępny dla osób z niepełnosprawnościami	
Minimalny	Rekomendowany
Przeprowadzić kompleksową analizę dotychczasowej działalności organizacji pod kątem możliwości zatrudniania osób z niepełnosprawnościami. Ustalić, z jakim rodzajem niepełnosprawności możliwe jest wykonywanie pracy na oferowanym stanowisku pracy? Praca powinna być dostosowana do umiejętności i możliwości osoby z niepełnosprawnościami.	Organizacja nie powinna nastawiać się na szukanie kandydata do pracy - od razu z myślą o osobie z niepełnosprawnością. W trakcie naboru na wolne stanowisko pracy stosować pierwszeństwo w zatrudnieniu osoby z niepełnosprawnością, jeżeli znajdzie się wśród najlepszych kandydatów (można zamieścić taką informację w ogłoszeniu w sprawie pracy).
Stosować przejrzyste kryteria rekrutacji personelu, w tym zatrudniania osób z niepełnosprawnościami. Upewnić się, że proces rekrutacji osób z niepełnosprawnościami jest zgodny z zasadami równego traktowania, niedyskryminacji i zapewniania dostępności.	Opracować politykę zatrudniania w organizacji, która powinna zawierać procedury rekrutacji osób z niepełnosprawnościami (regulamin pracy jest obowiązkowy, jeśli zatrudnia się co najmniej 20 pracowników etatowych).
W ogłoszeniu w sprawie pracy nie stosować przekazu dyskryminującego lub utrwalającego stereotypy ze względu na niepełnosprawność lub inne przesłanki (np. płeć, rasę, wyznanie, wiek).	Zamieścić w ogłoszeniu informację, że oferta kierowana jest również do osób z niepełnosprawnościami - to przykują uwagę i zachęci do aplikowania. Jeśli organizacja zatrudnia już pracowników z niepełnosprawnością, warto taką informację zamieścić w ogłoszeniu. Ponadto poinformować, że dane osobowe będą

	traktowane poufnie oraz wykorzystywane jedynie w celach rekrutacyjnych (zgodnie z polityką o ochronie danych osobowych).
Przygotować ogłoszenie o poszukiwaniu kandydatów do pracy w organizacji w sposób dostępny dla osób z niepełnosprawnościami. Należy też zadbać o przejrzystość i czytelność opracowywanych komunikatów.	Poinformować w ogłoszeniu o gotowości dostosowania procedur rekrutacyjnych do indywidualnych potrzeb kandydatów, tak aby zapewnić im równy dostęp i uczestnictwo.
Zwrócić uwagę, aby w ogłoszeniu dotyczących poszukiwania kandydata do pracy na danym stanowisku w organizacji, były łatwo dostępne i czytelne takie treści jak: <ul style="list-style-type: none"> • nazwa pracodawcy i dane teleadresowe, • nazwa stanowiska, • miejsce pracy • zakres obowiązków, • wymagane wykształcenie i kwalifikacje, • rodzaj umowy i wymiar czasu pracy, • wymagane dodatkowe dokumenty aplikacyjne od kandydatów na dane stanowisko (np. CV, list motywacyjny, referencje). 	W ogłoszeniu przedstawić ofertę skierowaną do osób z niepełnosprawnościami zawierającą takie informacje jak, np.: <ul style="list-style-type: none"> • otwarte i przyjazne środowisko pracy, • możliwość dostosowania stanowiska pracy do indywidualnych potrzeb, • elastyczne godziny pracy lub możliwość pracy zdalnej, • możliwość rozwoju zawodowego i awansu.
Rozpoznać, jakie są preferowane sposoby kontaktowania się osób z niepełnosprawnościami z potencjalnymi pracodawcami? Zastosować, co najmniej dwa kanały komunikacji z potencjalnymi kandydatami do pracy (np. oprócz telefonu kontaktowego, zapewnić możliwość przekazywania informacji za pomocą środków komunikacji elektronicznej).	Zastosować różne kanały komunikacji z kandydatami do pracy w organizacji, np.: <ul style="list-style-type: none"> • telefon, • poczta elektroniczna (e-mail), • dokumenty w wersji elektronicznej (np. w dostępnej wersji Word lub PDF), • rozmowy indywidualne „twarzą w twarz”, • media społecznościowe (np. Facebook, YouTube, Twitter, Instagram), • platforma internetowa (np. ZOOM, Google Meet, Microsoft Teams, ClickMeeting), • wiadomości tekstowe (np. SMS, MMS), • komunikator tekstowy (np. Chat), • tekst w alfabecie Braille'a, • tekst łatwy do czytania i rozumienia (ETR).

<p>Kandydaci z niepełnosprawnościami do pracy w organizacji mogą być poszukiwani za pośrednictwem, np.:</p> <ul style="list-style-type: none"> • „poczty pantoflowej”, • ogłoszeń prasowych, • informacji na stronie internetowej i w mediach społecznościowych (np. Facebook, YouTube, Twitter, Instagram), • portali internetowych odwiedzanych przez środowisko osób z niepełnosprawnościami, • lokalnych organizacji pozarządowych działających na rzecz osób z niepełnosprawnościami, • agencji zatrudnienia, • organizowanych targów pracy, • Biur Karier, • urzędów pośrednictwa pracy. 	
<p>Informacje o dostępności miejsca pracy w organizacji powinny być znane potencjalnym kandydatom do pracy, np.:</p> <ul style="list-style-type: none"> • w treści ogłoszenia powinna znaleźć się informacja o przystosowaniu miejsca pracy do potrzeb osób z niepełnosprawnościami (lub planowanych działaniach w tym zakresie), • na stronie internetowej organizacji powinna być zamieszczona Deklaracja dostępności, która będzie zawierać informację o przystosowaniu miejsca pracy do potrzeb pracowników z niepełnosprawnościami (jeżeli dotyczy). 	<p>Zamieścić dodatkowe informacje o zapewnianiu dostępności dla osób z niepełnosprawnościami w ogólnodostępnej bazie NGO (np. na portalu www.spis.ngo.pl – stanowiącym najpopularniejsze źródło informacji o organizacjach działających w Polsce).</p>

- **Rozmowa kwalifikacyjna z kandydatami na wolne stanowisko pracy w NGO**

Rozmowa kwalifikacyjna jest najczęściej stosowanym narzędziem przy wyborze pracowników przez organizację. W wielu przypadkach stanowi ona też pierwszy bezpośredni kontakt pracodawcy z potencjalnym pracownikiem z niepełnosprawnością. W tym zakresie jest ważne, aby rozmowa kwalifikacyjna odbywała się w warunkach zapewniających dostępność osobom ze szczególnymi potrzebami.

Dla NGO pytania o motywację pracy w organizacji są szczególnie ważnym elementem w procesie rekrutacji nowych pracowników. O przyjęciu do pracy powinny decydować posiadane - kwalifikacje i wykształcenie, a nie sam fakt bycia osobą z niepełnosprawnością. W przypadku odmowy przyjęcia do pracy w organizacji, ważne jest aby nie była to tylko sucha informacja. Należy otwarcie poinformować osobę z niepełnosprawnością o powodach takiej decyzji. Inaczej może to mieć negatywne skutki na przyszłość np. przyjmowanie przez nią biernej postawy w dalszym poszukiwaniu zatrudnienia na otwartym rynku pracy.

Rozmowa kwalifikacyjna z kandydatami na wolne stanowisko pracy w NGO	
Minimalny	Rekomendowany
Kandydat do pracy w organizacji powinien być oceniany na podstawie swoich umiejętności, kwalifikacji i doświadczenia, a nie ze względu na swoją niepełnosprawność.	Skorzystać z pomocy trenera pracy, który ma odpowiednie kompetencje, aby określić mocne i słabe strony kandydata do pracy.
Rozmowy kwalifikacyjne przeprowadzić z wybranymi wcześniej kandydatami - na podstawie przedłożonych dokumentów aplikacyjnych (np. CV, list motywacyjny, referencje).	Zadbać o dostępność dokumentów rekrutacyjnych, np.: <ul style="list-style-type: none"> • tekst łatwy do czytania i rozumienia (ETR), • powiększony druk, • czcionka bezszeryfowa (np. Arial, Calibri), • możliwość wypełnienia formularza w wersji elektronicznej, • w przypadku oferty internetowej wskazana jest rezygnacja z mechanizmu weryfikacji CAPTCHA w wersji obrazkowej. Zamiast tego zastosować wersję numeryczną lub tekstową, czy też system weryfikacji poprzez e-mail.
Otwarte spotkania rekrutacyjne powinny odbywać się w przestrzeniach dostępnych architektonicznie, w tym: <ul style="list-style-type: none"> • z odpowiednio szerokimi drożnymi ciągami komunikacyjnymi, • w budynkach wyposażonych w podjazdy i windy, • z toaletami dostosowanymi dla osób z niepełnosprawnościami. 	Zadbać, aby rozmowa kwalifikacyjna z osobami z niepełnosprawnościami miała różnorodne formy i uwzględniała różne kanały komunikacji, np.: <ul style="list-style-type: none"> • indywidualne spotkanie, • platforma internetowa (np. ZOOM, Google Meet, Microsoft Teams, ClickMeeting), • możliwość udzielenia informacji lub wypełnienia dokumentu przez telefon,

	<ul style="list-style-type: none"> w miarę potrzeby na miejscu dostęp do tłumacza polskiego języka migowego (PJM), w tym online.
Lokalizacja miejsca spotkania dotycząca rozmowy kwalifikacyjnej powinna być dobrze skomunikowana. Preferować miejsca w pobliżu przystanków komunikacji publicznej.	W informacji o miejscu spotkania rekrutacyjnego zaznaczyć, w jakim zakresie miejsce spotkania jest dostępne dla osób z niepełnosprawnościami? Przekazać właściwą informację nawet, jeśli takiej dostępności nie ma zapewnionej.
Na początku rozmowy kwalifikacyjnej zapytać kandydata, czy ma szczególne potrzeby związane z procesem rekrutacji? Podczas rozmowy kwalifikacyjnej nie należy zadawać pytań zbyt osobistych, zwłaszcza dotyczących niepełnosprawności (pytania o niepełnosprawność są ewentualnie dopuszczalne, jeśli jest ona widoczna lub kandydat sam udzielił takiej informacji).	
Szczegółowo przedstawić obowiązki jakie będzie pełnił osoba zatrudniona na oferowanym stanowisku. Szczerze porozmawiać z kandydatem o tym, czy będzie w stanie wykonywać powierzone obowiązki służbowe. Stawiać dodatkowe pytania, aby uzyskać pełniejszy obraz kompetencji i doświadczenia kandydata. Każdy pracownik zatrudniony na umowę o pracę przed rozpoczęciem zatrudnienia jest przez pracodawcę kierowany na badania lekarskie mające na celu ustalenie braku przeciwwskazań do wykonywania pracy na danym stanowisku.	Podczas omawiania warunków zatrudnienia, zapytać potencjalnych pracowników z niepełnosprawnościami, czy nie będą potrzebować pomocy w transporcie do miejsca pracy?
Nie każda rozmowa kwalifikacyjna musi zakończyć się zatrudnieniem osoby z niepełnosprawnością, ale zawsze trzeba pamiętać o przekazaniu zainteresowanemu kandydatowi informacji zwrotnej. Osoba z niepełnosprawnością musi być po spotkaniu pewna, że nie dostała pracy z obiektywnych przyczyn merytorycznych - a nie z powodu swojej niepełnosprawności.	

Krok 2 – Wprowadzenie elastycznych form zatrudniania osób z niepełnosprawnościami

W przypadku NGO stosowanie elastycznych form pozwala na dopasowanie rodzaju pracy do bieżących potrzeb organizacji lub wymogów np. realizowanych projektów społecznych. Tego typu podejście pozwala m.in. na dostosowanie czasu pracy, wynagrodzenia i innych warunków pracy do indywidualnych potrzeb i umiejętności pracowników. W tym zakresie elastyczne formy zatrudniania mogą być korzystne zarówno dla organizacji, jak i dla pracowników z niepełnosprawnościami. Jednak będzie się to wiązało z koniecznością dostosowania organizacji pracy w NGO do nowych form zatrudniania.

Wprowadzenie elastycznych form zatrudniania może być sposobem na pogodzenie pracy osób z ograniczeniami, jakie niesie ze sobą niepełnosprawność. Należy stosować rozwiązania w organizacji pracy tak, aby była ona nie tylko wykonana, ale przynosiła NGO dodatkową korzyść, zaś pracownikowi z niepełnosprawnościami motywację do dalszej pracy. Może to dotyczyć skrócenia godzin pracy, wprowadzenia elastycznego harmonogramu czasu pracy, czy też umożliwienie wykonywania pracy na odległość (online). W praktyce bowiem nie zawsze praca na pełny etat w stałych godzinach, będzie korzystna lub w ogóle możliwa w przypadku osób z niepełnosprawnościami. W wielu przypadkach można rozważyć zatrudnienie w ramach umowy o pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy (praca na część etatu).

Wprowadzenie elastycznych form zatrudniania osób z niepełnosprawnościami nie powinno stanowić dla NGO większych utrudnień. Powinno ono tracić na znaczeniu przy odpowiedniej zmianie organizacji pracy i wykorzystaniu pomocy publicznej na wsparcie zatrudniania pracowników z niepełnosprawnościami. W tym zakresie NGO mogą zmienić organizację pracy poprzez wprowadzenie elastycznej formy zarządzania czasem pracy. Zastosowanie zadaniowego czasu pracy może zwiększyć zainteresowanie podjęcia pracy przez osoby z niepełnosprawnościami, ponieważ stawia nacisk na osiągnięcia i wyniki. Pracownicy mają większą samodzielność i odpowiedzialność za wykonywanie zadań. Posiadają też większą swobodę w organizacji pracy i podejmowania decyzji. Pracownik może dostosować swoje godziny pracy do własnych preferencji i potrzeb, o ile zadania są realizowane terminowo. Jednak zadaniowy czas pracy, może być zastosowany jedynie w przypadku pracowników, którzy wykonują swoją pracę samodzielnie, tj. bez udziału innych pracowników i ścisłego nadzoru. Zadaniowy czas pracy reguluje Kodeks pracy (art. 140).

W ostatnich latach na popularności zyskuje praca na odległość (e-praca), która może być alternatywnym sposobem na zatrudnianie osób z niepełnosprawnościami. Zjawisko wprowadzania elastycznej formy organizacji czasu pracy znacznie rozpowszechniło się podczas ostatniej pandemii COVID-19, gdy ze względów bezpieczeństwa kontakty „twarzą w twarz” w miejscu pracy zostały praktycznie ograniczone do minimum. Obecnie, po ustaniu epidemii, system pracy zdalnej w wielu sektorach gospodarki stale się utrzymuje, a nawet rozwija. Z kolei dzięki wykorzystaniu pracy zdalnej i zmniejszeniu liczby pracowników przebywających w miejscu pracy, organizacja może bardziej elastycznie wykorzystywać lokal.

Pozwala to na zmniejszenie powierzchni biurowej, ponieważ nie wszyscy pracownicy muszą być obecni w nim codziennie. Mogą korzystać z przestrzeni biurowej tylko wtedy, gdy mają np. spotkania wymagają fizycznej obecności. Dzięki temu organizacja może zaoszczędzić na kosztach związanych z wynajmem powierzchni biurowej.

Jednak praca zdalna nie zaspokaja istotnych potrzeb osób z niepełnosprawnościami, jakimi są kontakty międzyludzkie. W tym zakresie osłabia osobiste relacje między pracodawcą a pracownikiem, grozi utratą więzi z organizacją. Ponadto nie wszystkie osoby z niepełnosprawnościami będą mogły w pełni korzystać z pracy zdalnej w równym stopniu. Indywidualne potrzeby i możliwości mogą się różnić w zależności od niepełnosprawności oraz stopnia znajomości wykorzystania nowoczesnych technologii informacyjnych (IT).

Jeżeli NGO nie są przekonane do zatrudniania osób z niepełnosprawnościami, aby przełamać swoje wątpliwości wobec nowej sytuacji, mogą na początku rozważyć możliwość umowy o pracę na czas określony lub umowę na okres próbny. Takie rozwiązanie może przyczynić się do weryfikacji przez NGO umiejętności kandydatów poszukujących zatrudnienia, zaś osobom z niepełnosprawnościami pozwoli zapoznać się z warunkami pracy w organizacji.

Innym rozwiązaniem może stanowić odbycie przez osobę z niepełnosprawnością, stażu lub praktyki zawodowej w organizacji. Staż zawodowy oznacza nabywanie przez stażystę umiejętności praktycznych do wykonywania pracy poprzez wykonywanie zadań w miejscu pracy bez nawiązania stosunku pracy. Jeżeli nie ma możliwości zapewnienia stażu lub praktyki zawodowej, to można zachęcić osoby z niepełnosprawnościami do podjęcia pracy w organizacji najpierw na zasadzie wolontariatu. Zasady pracy wolontarystycznej reguluje ustawa z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie (UDPP).

Można też rozważyć inne formy zatrudnienia, takie jak: umowa zlecenie lub umowa o dzieło (tzw. umowa rezultatu). Jednak nie gwarantują one takich samych praw pracowniczych, jak w przypadku umowy o pracę. Z kolei pracodawcy nie będzie przysługiwać dofinansowanie do wynagrodzenia lub refundacja kosztów przystosowania miejsca pracy do potrzeb osób z niepełnosprawnościami.

Kolejnym rozwiązaniem jest zatrudnienie wspomagane przeznaczone dla osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, w tym osób z niepełnosprawnościami (bez względu na charakter i stopień posiadanej niepełnosprawności). Wsparcie w procesie zatrudnienia wspomaganego ma charakter ciągły – czyli jest możliwe zawsze wtedy, gdy potrzebuje go pracodawca lub pracownik. Zakres wsparcia zależy od indywidualnych potrzeb zarówno osoby z niepełnosprawnością, jak i pracodawcy, czy zespołu pracowniczego. Jednak usługa zatrudnienia wspomaganego nie jest usługą publiczną. Dotychczas usługa ta nie została w pełni uregulowana ustawowo. Pewne informacje o możliwości uzyskania przez pracodawcę zwrotu kosztów zatrudnienia pracowników pomagających pracownikowi z niepełnosprawnościami w pracy, można znaleźć art. 26d ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych. Dlatego usługa zatrudniania

wspomagane w organizacji najczęściej odbywa się w ramach realizowanych projektów społecznych dofinansowanych ze środków publicznych.

Minimalny	Rekomendowany
<p>Wspólnie z pracownikiem z niepełnosprawnościami przeanalizować, w jaki sposób odpowiedni dobór elastycznej formy zatrudnienia ułatwi mu codzienne funkcjonowanie oraz usprawni wykonywanie obowiązków służbowych?</p>	<p>Czas pracy powinien być dostosowany do możliwości pracownika z niepełnosprawnością, a na wykonywanie poszczególnych czynności zawodowych powinna być przeznaczona odpowiednia ilość czasu.</p>
<p>Wprowadzić zatrudnienie w ramach umowy o pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy (praca na część etatu), która pozwoli na elastyczne dostosowanie czasu pracy. Umowa o pracę gwarantuje podstawowe prawa pracownicze (w tym urlopy, świadczenia socjalne). Pracodawca może uzyskać dofinansowanie do wynagrodzenia oraz dostosowania miejsca pracy do potrzeb osoby z niepełnosprawnością.</p>	<p>Wprowadzić zadaniowy czas pracy w przypadkach uzasadnionych rodzajem pracy lub miejscem wykonywania pracy. Organizacja w porozumieniu z osobą z niepełnosprawnością ustali czas niezbędny do wykonania powierzonych zadań, uwzględniając wymiar czasu pracy. Takie podejście pozbawia pracodawcę obowiązku ewidencjonowania godzin pracy i nadzoru nad pracownikiem. W przypadku zatrudniania na część etatu, ilość zadań i skala ich trudności musi być dostosowana do wymiaru czasu pracy osoby z niepełnosprawnością.</p>
<p>Wprowadzić formę pracy zdalnej, która umożliwi pracownikowi z niepełnosprawnością większą autonomię w podejmowaniu decyzji i zarządzaniu swoją pracą. Sprzyja też większej wydajności, ponieważ umożliwia pracownikom z niepełnosprawnościami pracę w środowisku najlepiej odpowiadającym ich stylowi pracy. Eliminuje też konieczność codziennych dojazdów do miejsca pracy, co prowadzi do oszczędności czasu i kosztów związanych z dojazdami. Pozwala zatrudnionej osobie z niepełnosprawnością dostosować godziny pracy do indywidualnych potrzeb, uwzględniając opiekę zdrowotną i rehabilitację, czy też inne ograniczenia związane z niepełnosprawnością. Na wzrost efektywności pracy w środowisku</p>	<p>Wprowadzić pracę w formie hybrydowej, która łączy elementy pracy zdalnej i pracy stacjonarnej. Model hybrydowy umożliwia pracownikom korzystanie z zalet tradycyjnego miejsca pracy w biurze (takich jak bezpośrednia interakcja zespołowa i dostęp do infrastruktury), jednocześnie dając im elastyczność i oszczędność czasu, pozwalając pracować zdalnie w pozostałe dni. Praca hybrydowa umożliwia pracownikowi z niepełnosprawnością spotkanie „twarzą w twarz” w biurze w celu lepszej komunikacji i budowania relacji i współpracy zespołowej w ramach organizacji. Spotkania te mogą być bardziej intensywne i skoncentrowane na konkretnej pracy. Dzięki temu pracownik z niepełnosprawnością będzie w większym</p>

<p>domowym duży wpływ ma również możliwość jej wykonywania w porze największej aktywności, która u każdego pracownika z niepełnosprawnością może być inna. Dzięki temu pracownikowi łatwiej będzie pogodzić wyzwania jakie niosą ze sobą ograniczenia związane z niepełnosprawnością.</p>	<p>stopniu czuł się integralną częścią organizacji.</p>
<p>Pracownik z niepełnosprawnością wykonujący pracę zdalną nie może być traktowany gorzej od pozostałych pracowników zatrudnionych przy tej samej lub podobnej pracy. Dotyczy to w szczególności:</p> <ul style="list-style-type: none"> • warunków zatrudnienia, • awansowania, • dostępu do szkoleń podnoszących kwalifikacje zawodowe, • nawiązania i rozwiązania stosunku pracy. 	
<p>Organizacja ma obowiązek zapewnienia pracownikowi zdalnemu:</p> <ul style="list-style-type: none"> • materiały i narzędzia pracy niezbędne do wykonywania pracy zdalnej, • instalację, serwis i konserwację narzędzi pracy niezbędnych do pracy lub pokrycie związanych z tym kosztów, • pokrycie kosztów energii elektrycznej i usług telekomunikacyjnych niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej, • pokrycie innych kosztów związanych z wykonywaniem pracy zdalnej, jeżeli zwrot takich kosztów został określony w porozumieniu lub regulaminie dotyczącym pracy zdalnej. 	

Krok 3 – Dostosowanie środowiska pracy do potrzeb osób z niepełnosprawnościami

- **Stosowanie zasad savoir-vivre w miejscu pracy wobec osób z niepełnosprawnościami**

Stosowanie zasad savoir-vivre w miejscu pracy wobec osób z niepełnosprawnościami, to ważny element tworzenia włączającego środowiska pracy opartego na wzajemnym szacunku, tolerancji i równości. Savoir-vivre wobec osób z niepełnosprawnościami odnosi się

do zasad, które powinny być przestrzegane w miejscu pracy. Obejmuje on szereg zachowań i postaw, które zostały wypracowane z udziałem środowiska osób z niepełnosprawnościami, pracodawców i organizacji pozarządowych.

Stosowanie zasad savoir-vivre w miejscu pracy wobec osób z niepełnosprawnościami	
Minimalny	Rekomendowany
Zapoznać pracowników organizacji z podstawowymi zasadami savoir-vivre wobec osób z niepełnosprawnościami. Zapobiegnie to sytuacji, w której pracownik z niepełnosprawnościami już na początku zrazi się do organizacji, ponieważ nie będzie czuł się dobrze w miejscu pracy.	Nawiązać współpracę z NGO działającymi na rzecz osób z niepełnosprawnościami. Tego typu współpraca przyczyni się do lepszego zrozumienia potrzeb osób z niepełnosprawnościami oraz umożliwi organizacji wdrożenie odpowiednich rozwiązań.
Stosować niedyskryminujące nazwy stanowisk pracy.	Organizacja posiada wdrożone procedury antydyskryminacyjne.
Nie każdy rodzaj niepełnosprawności jest widoczny. Pracodawca ma obowiązek chronić prywatność osób z niepełnosprawnościami i nie może bez zgody ujawniać informacji o niepełnosprawności.	
Niewskazane w stosunku do pracowników z niepełnosprawnościami są w szczególności: nadmierna troskliwość, pobłażliwość lub szczególna uwaga. Takie traktowanie wynika z powszechnych stereotypów i często prowadzi do stygmatyzacji osób z niepełnosprawnościami.	Osoby z niepełnosprawnościami mają swoje unikalne potrzeby i umiejętności. Ważne jest, aby podejść indywidualnie do każdej pracownika z niepełnosprawnością.
Każda osoba z niepełnosprawnością może mieć inne potrzeby, dlatego należy starać się być w stosunku do niej elastyczny i otwarty.	Należy być cierpliwym i wyrozumiałym – osoby z niepełnosprawnościami niekiedy potrzebują więcej czasu, aby wykonać daną czynność.
Nie należy od razu zakładać, że pracownicy z niepełnosprawnościami są mniej kompetentni w wykonywaniu swoich obowiązków. Zatrudnienie powinno zależeć od indywidualnych umiejętności i potrzeb pracownika oraz od specyfiki wykonywanej pracy.	Nie zapominać o pracownikach z niepełnosprawnościami przy organizowaniu i planowaniu pracy. Z góry obawiając się, że mogą sobie nie poradzić. Nie podejmować za nich decyzji.
Należy być uprzejmym i empatycznym w kontaktach z osobami z niepełnosprawnościami. W rozmowie	Jeśli komunikacja werbalna (porozumiewania się za pomocą języka mówionego) jest utrudniona to konieczne

zwracać się bezpośrednio do pracownika z niepełnosprawnością, a nie do osoby mu towarzyszącej (np. opiekuna, asystenta, tłumacza polskiego języka migowego). Osoby towarzyszące mogą, co najwyżej pomóc w tej rozmowie - ale nie mogą być stroną dialogu.	będzie zastosowanie innych form komunikacji, takich jak język migowy, komunikatory lub technologie wspomagające.
Szanować prywatność i przestrzeń osobistą pracownika z niepełnosprawnością. Przykładowo nie należy dotykać bez pozwolenia właściciela - wózka, kul czy laski.	
Nie wyręczać osób z niepełnosprawnością w wykonywanych czynnościach bez zapytania ich, czy tego potrzebują lub bez wyraźnej prośby z ich strony. Nigdy nie zakładać z góry, jakiego rodzaju wsparcia potrzebuje pracownik z niepełnosprawnością?	Osoby z niepełnosprawnościami mają prawo do samodzielności i nie zawsze potrzebują pomocy. Nie powinno się podejmować za nie decyzji. Osoby z niepełnosprawnościami same najlepiej wiedzą, co mogą zrobić a czego nie?

- **Wymagania dotyczące kształtowania społecznych (niematerialnych) warunków środowiska pracy dostosowanych do potrzeb osób z niepełnosprawnościami**

Środowisko pracy stanowi otoczenie utworzone przez czynniki społeczne, z którymi pracownik styka się podczas pełnienia obowiązków służbowych. Do społecznych czynników tworzących środowisko pracy dla osób z niepełnosprawnościami można zaliczyć w szczególności: organizację pracy, psychologiczne warunki pracy, czy też ścieżkę kariery i politykę płacową.

W tym zakresie NGO mogą zastosować usprawnienia w organizacji pracy osób z niepełnosprawnościami poprzez m.in.: zastosowanie alternatywnych form komunikacji, elastyczne godziny pracy oraz dopasowanie obowiązków służbowych do możliwości ze względu na rodzaj niepełnosprawności. Istotną rolę może odegrać wsparcie osoby towarzyszącej, aby pracownik z niepełnosprawnością mógł sprawnie funkcjonować w miejscu zatrudnienia. Jednak osoba asystująca pracownikowi z niepełnosprawnością nie jest od tego, aby wykonywać za niego obowiązki służbowe. Jego zadaniem jest pomaganie w komunikowaniu się z otoczeniem oraz w czynnościach, w których osoba z niepełnosprawnością na pewno nie jest w stanie wykonać samodzielnie.

Podobnie jednym z istotnych elementów, wpływających na zmniejszenie obciążenia psychicznego pracą osób z niepełnosprawnościami, stanowi wsparcie psychospołeczne. W wielu przypadkach osoby z niepełnosprawnościami potrzebują rehabilitacji społecznej mającej na celu umożliwienie im aktywnego uczestnictwa w życiu zawodowym i społecznym. Dla osób z niepełnosprawnościami szczególnie ważne w pracy są związki z otoczeniem. Część z nich, z powodu dotychczasowego izolacyjnego trybu życia, musi przystosować się do

funkcjonowania w zespole pracowniczym. Praca może im w tym znacząco pomóc, ponieważ pozwoli na nawiązanie relacji z otoczeniem oraz uczestniczyć w działaniach podejmowanych przez organizację.

Dla osób z niepełnosprawnościami często sukcesem jest samo znalezienie zatrudnienia. Pracodawcy nie powinni wykorzystywać tego, że mają oni często niskie oczekiwania płacowe. Mimo, że niepełnosprawny pracownik ma obniżoną normę czasu pracy, to nie może mieć to wpływu na wysokość przysługującego mu wynagrodzenia. Jednak w praktyce często przy ustalaniu wynagrodzenia bierze się pod uwagę górny limit wynagrodzenia, który nie będzie miał wpływu na dalsze otrzymywanie renty. Nie jest to jednak regułą. Część osób z niepełnosprawnościami nie pobiera rent lub są gotowe ją zawiesić, ponieważ ich kwalifikacje zawodowe pozwalają wykonywać wysoko płatną pracę.

W praktyce pracownicy dobrze dopasowani do organizacji (tj. znający misję, cele statutowe i wizję rozwoju oraz angażujący się jej bieżące działania na zasadzie wolontariatu), szybciej potrafią zaadaptować się do warunków panujących w miejscu pracy. Korzyści z takiego podejścia odniosą nie tylko osoby z niepełnosprawnością, ale również NGO. Z jednej strony osoba z niepełnosprawnością może stać się pełnoprawnym pracownikiem w organizacji, zaś z drugiej strony zyskać otwartego i elastycznego pracodawcę w dodatku działającego prospołecznie.

Wymagania dotyczące kształtowania społecznych (niematerialnych) warunków środowiska pracy dostosowanych do potrzeb osób z niepełnosprawnościami	
Minimalny	Rekomendowany
Przygotować zespół pracowniczy w organizacji na pojawienie się w organizacji nowego pracownika z niepełnosprawnością. Personel organizacji powinien być świadomy różnych rodzajów niepełnosprawności oraz potrzeb i wyzwań z tym związanych. Organizacja powinna zadbać o to, aby zespół pracowniczy udzielał pomocy i wsparcia oraz chętnie współpracował z osobą z niepełnosprawnością.	Organizacja powinna prowadzić cykliczne wewnętrzne szkolenia podnoszące świadomość personelu w zakresie m.in.: <ul style="list-style-type: none"> • zapewnienia dostępności w miejscu pracy, • eliminacji uprzedzeń i dyskryminacji, • tworzenia bezpiecznego i przyjaznego środowiska pracy.
Należy podchodzić do wszystkich pracowników z niepełnosprawnością w sposób indywidualny oraz z szacunkiem i empatią. Każda osoba z niepełnosprawnością może mieć inne potrzeby i preferencje dotyczące miejsca pracy.	Oceniać każdą osobę zatrudnioną w organizacji na podstawie jego umiejętności i osiągnięciach, a nie na podstawie jego niepełnosprawności.

<p>Pracownik z niepełnosprawnością powinien być dokładnie poinformowany, jak wygląda droga służbowa w organizacji, np.:</p> <ul style="list-style-type: none"> • komu ma prawo zgłaszać swoje uwagi, propozycje lub skargi? • kto i za co odpowiada w organizacji? • w jaki sposób można zasłużyć na nagrodę i uznanie? • jaki jest system kar i nagród w organizacji? 	
<p>Wyznaczyć osobę w organizacji do roli przewodnika, który w pierwszych dniach pomoże nowemu pracownikowi z niepełnosprawnością, np.:</p> <ul style="list-style-type: none"> • przystosować się do nowego miejsca pracy, • zapoznać się z pozostałymi pracownikami i osobami związanymi z organizacją, • wprowadzić w obowiązki służbowe. 	<p>Wyznaczyć na stałe osobę w organizacji, która będzie zajmowała się sprawami pracowników z niepełnosprawnościami. Z kolei asystentem osoby z niepełnosprawnością może być przeszkolony pracownik w tej samej organizacji lub osoba z zewnątrz przygotowana do tej roli. Organizacja powinna wziąć pod uwagę też, w jakich sytuacjach pracownik z niepełnosprawnością wymaga pomocy? Następnie pod tym kątem dobrać opiekuna.</p>
<p>Zapewnić odpowiednie wsparcie pracownikowi z niepełnosprawnością na etapie adaptacji w nowym miejscu pracy oraz współpracy z zespołem pracowniczym. Zmiana otoczenia lub ustalonego porządku pracy może wymagać pewnej uwagi i czasu na dostosowanie się.</p>	<p>Skorzystać z usługi trenera pracy, który pomorze osobie z niepełnosprawnością, np.:</p> <ul style="list-style-type: none"> • zaadaptować się do nowego miejsca pracy, • nawiązać pozytywne relacje ze współpracownikami i pracodawcą, • rozwiązywać problemy związane z wykonywaną pracą.
<p>Przekonać pracowników z niepełnosprawnościami, aby z własnej inicjatywy zgłaszali pomysły dotyczące usprawnień w organizacji pracy. Organizacja powinna być otwarta na wszelkie sugestie i propozycje, które pomogą jeszcze bardziej poprawić dostępność miejsca pracy.</p>	<p>Organizacja prowadzi cykliczne spotkania, podczas których pracownicy z niepełnosprawnościami mogą zgłaszać problemy i swoje potrzeby.</p>
<p>W sytuacjach nieprzewidzianych (np. wystąpienia awarii, ewakuacji) pracownik z niepełnosprawnością powinien mieć zapewnioną możliwość wezwania osoby wspierającej, która udzieli mu niezbędnego wsparcia i pomocy.</p>	<p>Opracować w organizacji procedury postępowania na wypadek wystąpienia sytuacji nieprzewidzianych związanych z pracą, w tym postępowaniu w przypadku osób z niepełnosprawnościami.</p>

<p>Zapewnić pracownikom z niepełnosprawnościami dodatkowe szkolenia, aby mogli doskonalić swoje umiejętności zawodowe:</p> <ul style="list-style-type: none"> • szkolenia ogólne - gdzie pracownik nabywa kwalifikacje, które może wykorzystać u obecnego lub innego pracodawcy, • szkolenia specjalistyczne - dotyczące bezpośrednio obecnego lub przyszłego stanowiska pracy. 	<p>Organizacja ma stworzone plany szkoleniowe oraz indywidualne plany rozwoju pracowników, w tym osób z niepełnosprawnościami.</p>
<p>Pracownicy z niepełnosprawnościami powinni mieć zapewnioną ścieżkę awansu, taką samą jak pozostałe osoby w organizacji. Wynagrodzenia pracowników z niepełnosprawnościami nie powinny odbiegać od zarobków innych pracowników zatrudnianych na takich samych stanowiskach w organizacji.</p>	<p>Procedury dotyczące awansu i wynagrodzenia powinny być jednakowe dla wszystkich osób zatrudnionych w organizacji oraz opierać się przede wszystkim na: kompetencjach, umiejętnościach i wynikach pracowników. Pracodawca powinien budować w pracowniku z niepełnosprawnością przeświadczenie, że jego awans jest uzależniony od niego samego.</p>
<p>Stosować jednakowe obiektywne i sprawiedliwe kryteria oceny wszystkich pracowników oraz wyników ich pracy, np. pracownik nie może być zwolniony z pracy wyłącznie z powodu bycia osobą z niepełnosprawnością.</p>	<p>Pracownik z niepełnosprawnością powinien otrzymywać informacje zwrotne na temat swojej pracy, aby mógł się rozwijać i doskonalić. Polecenia wydawane pracownikowi powinny być przekazywane w sposób jasny i zrozumiały.</p>
<p>Zapewnić odpowiednią organizację pracy dostosowaną do pracowników o różnych stopniach niepełnosprawności, np.:</p> <ul style="list-style-type: none"> • niepełnosprawność intelektualna lub zaburzenia psychiczne – skrócony czas pracy, elastyczne rozłożenie godzin pracy, ograniczony kontakt z nieznanymi osobami, unikanie presji ze strony współpracowników, • niepełnosprawność narządu wzroku – indywidualnie dostosowane tempo wykonywania pracy, • niepełnosprawność wynikająca ze spektrum autyzmu - dokładnie określone obowiązki i zależności służbowe, praca w małych zespołach, brak uciążliwego hałasu. 	<p>W przypadku przystosowywania środowiska pracy dla osób z niepełnosprawnością sprzężoną należy uwzględnić wytyczne i zalecenia dla odpowiednich rodzajów niepełnosprawności łącznie. Niepełnosprawność sprzężona to, co najmniej dwa współwystępujące rodzaje niepełnosprawności wywołane jednym czynnikiem.</p>

Organizacja pracy powinna być zorganizowana w taki sposób, aby w miarę potrzeby pracownik z niepełnosprawnościami miał możliwość przyjmowania leków lub wziąć udział w zajęciach rehabilitacyjnych.	Jeśli tylko sytuacja finansowa w organizacji na to pozwala – objąć pracownika z niepełnosprawnością dodatkowym ubezpieczeniem medycznym.
---	--

- **Dostosowanie warunków w miejscu pracy (materialnych) do potrzeb osób z niepełnosprawnościami**

Osoby z niepełnosprawnościami mają prawo do pracy w miejscu dostosowanym do potrzeb wynikających ze stopnia niepełnosprawności. Często pełne wykorzystanie zdolności pracowników z niepełnosprawnościami uniemożliwiają ograniczenia natury technicznej. Dostęp do nowych technologii wspomagających (asystujących), stwarza szansę podjęcie zatrudnienia przez osoby z niepełnosprawnościami, które w przeszłości były praktycznie wykluczone z rynku pracy. W tym zakresie NGO mogą skorzystać z refundacji kosztów dotyczących przystosowania stanowiska pracy do potrzeb wynikających z niepełnosprawności pracownika. Przy czym zwrot kosztów może dotyczyć wyłącznie dodatkowych kosztów wynikających z zatrudniania osób z niepełnosprawnościami. Warunkiem refundacji przystosowania stanowiska pracy jest uzyskanie pozytywnej opinii Państwowej Inspekcji Pracy (PIP) o przystosowaniu do potrzeb wynikających z niepełnosprawności osoby zatrudnionej na wyposażonym stanowisku pracy lub o spełnieniu warunków BHP na tym stanowisku.

Natomiast refundacja kosztów wyposażenia stanowisk pracy jest formą pomocy finansowej w zakupie narzędzi pracy lub elementów stanowiska pracy. Ten rodzaj wsparcia obejmuje refundację kosztów zakupu lub wytworzenia wyposażenia stanowiska pracy w związku z zatrudnieniem niepełnosprawnej osoby bezrobotnej lub poszukującej pracy. Jednak refundacja kosztów nie będzie przysługiwać, jeżeli niepełnosprawność powstała wskutek naruszenia przez pracodawcę lub pracownika przepisów prawa pracy. Ponadto refundacja nie obejmuje kosztów poniesionych przed przyznaniem środków finansowych i zawarciem umowy o dofinansowanie ze środków PFRON.

Dostosowanie warunków w miejscu pracy (materialnych) do potrzeb osób z niepełnosprawnościami	
Minimalny	Rekomendowany
Pracownik z niepełnosprawnością powinien mieć możliwość współdecydowania o różnych aspektach swojej pracy, w tym o warunkach w miejscu pracy. Podczas przystosowywania stanowiska pracy należy wziąć pod uwagę jego sugestie w celu	Skorzystać z pomocy trenera pracy, który pomoże organizacji w przystosowaniu stanowiska pracy do potrzeb osoby z niepełnosprawnością. Trener pracy może doradzać zarówno pracodawcy, jaki i pracownikowi z niepełnosprawnością.

lepszego zrozumienia indywidualnych potrzeb.	
Zapewnić przystosowanie miejsca pracy oraz dostosować wyposażenie stanowiska pracy do potrzeb osób z niepełnosprawnościami.	Upewnić się, że miejsce pracy jest dostępne i dostosowane do indywidualnych potrzeb osób z niepełnosprawnościami (np. windy, kontrastowe oznakowania, odpowiednie oświetlenie, dostęp do budynków i pomieszczeń, toalet, lokali socjalnych i innych udogodnień).
Zapewnić pracownikom z niepełnosprawnościami dostęp do odpowiednich narzędzi lub technologii wspomagających, które będą dostosowane do ich indywidualnych potrzeb, w tym: <ul style="list-style-type: none"> • oprogramowanie i urządzenia asystujące (np. sprzęt komputerowy wyposażony w dodatkowe oprogramowanie i specjalistyczne urządzenia peryferyjne ułatwiające ich obsługę), • urządzenia mobilne (np. smartfony, tablety i smartwatche zawierające specjalistyczne aplikacje i dodatkowe funkcje), • urządzenia wspierające słyszenie (np. pętla indukcyjna, tłumacz polskiego języka migowego online), • pomoce służące orientacji przestrzennej. 	
Zapewnić bezpieczne i higieniczne warunki pracy oraz prowadzić systematyczne szkolenie pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy (BHP).	

Krok 4 – Monitorowanie postępu procesu rekrutacji i zatrudniania w NGO pracowników z niepełnosprawnościami

Rekrutacja i zatrudnianie osób z niepełnosprawnościami w organizacji to dynamiczny proces, który wymaga stałego monitorowania i dostosowywania działań do zmieniających się potrzeb. Bieżące monitorowanie stanowi ważny element weryfikacji zapewnienia odpowiedniego wsparcia oraz tworzenia środowiska pracy przyjaznego dla osób z niepełnosprawnościami. Prowadzenie systematycznego monitorowania postępu procesu rekrutacji i zatrudniania w organizacji pracowników z niepełnosprawnościami pozwoli na

lepsze dostosowanie warunków pracy. Monitorowanie tego aspektu pomoże zidentyfikować obszary, w których można zoptymalizować i usprawnić proces. Dzięki informacjom zwrotnym NGO będą mniej podatne na pojawiające się błędy związane z zatrudnianiem osób z niepełnosprawnościami.

Minimalny	Rekomendowany
<p>Opracować narzędzia i metody monitorowania postępów w procesie rekrutacji i zatrudniania osób z niepełnosprawnościami, które w zależności od analizy wyników pozwolą wprowadzać potrzebne zmiany.</p>	<p>Skorzystać z pomocy trenera pracy, który pomoże w monitorowaniu pracy osób z niepełnosprawnościami zatrudnionych w organizacji. Przy czym trenerem pracy może być osoba zaliczana do personelu organizacji.</p>
<p>Na bieżąco śledzić zmiany w przepisach prawnych, które w szczególności dotyczą zatrudniania osób z niepełnosprawnościami na rynku pracy.</p>	<p>Utrzymywać kontakt z NGO, które specjalizują się w obszarze niepełnosprawności. Korzystać z ich wiedzy i doświadczenia, aby doskonalić procedury rekrutacyjne i zatrudnianie osób z niepełnosprawnościami.</p>
<p>Systematycznie monitorować czynniki mające wpływ na proces rekrutacji i zatrudniania w organizacji, np.:</p> <ul style="list-style-type: none"> • liczbę osób z niepełnosprawnościami, które aplikowały o pracę, w stosunku do tych które uzyskały zatrudnienie w organizacji, • zgłaszane propozycje zmian systemu organizacji pracy (w tym wprowadzenie elastycznego czasu pracy), • zgłaszane potrzeby w zakresie zapewnienia dostępności w miejscu pracy, • wprowadzone zmiany w zakresie przystosowania stanowiska pracy do potrzeb osób z niepełnosprawnościami, • wprowadzone zmiany w zakresie dostosowania wyposażenia stanowiska pracy do potrzeb osób z niepełnosprawnościami, • zgłaszane zapotrzebowanie na skorzystanie z pomocy trenera pracy lub asystenta. 	<p>Przygotowywać regularne raporty z badań dotyczące postępu w zakresie rekrutacji i zatrudniania osób z niepełnosprawnościami, które będą udostępniane zarządowi organizacji.</p>

<p>Regularnie prowadzić rozmowy z zatrudnionymi w organizacji pracownikami z niepełnosprawnościami, aby dowiedzieć się o ich potrzebach, wyzwaniach i sugestiach dotyczących bieżących warunków pracy.</p>	<p>Zastosować różne narzędzia do bieżącego monitorowania warunków pracy osób z niepełnosprawnościami, np.:</p> <ul style="list-style-type: none">• listy kontrolne,• kwestionariusze,• ankiety,• spotkania indywidualne lub grupowe,• wywiady.
<p>Uwzględnić opinie osób z niepełnosprawnościami, które już są zatrudnione w organizacji - na temat doświadczeń związanych z zapewnieniem dostępności oraz dostosowaniem miejsca pracy do ich potrzeb. W przypadku zatrudnienia nowego pracownika z niepełnosprawnością, np. po miesiącu sprawdzić, czy współpraca z resztą zespołu pracowniczego przebiega prawidłowo?</p>	
<p>Przy wprowadzaniu zmian dotyczących procedury rekrutacji i zatrudniania, uwzględnić analizę danych oraz wyniki konsultacji przeprowadzonych z osobami z niepełnosprawnościami zatrudnionymi w organizacji.</p>	<p>Na podstawie analizy danych zidentyfikować obszary, w których organizacja może poprawić swoje działania, np. dostosowanie procedur rekrutacyjnych i organizacji pracy.</p>