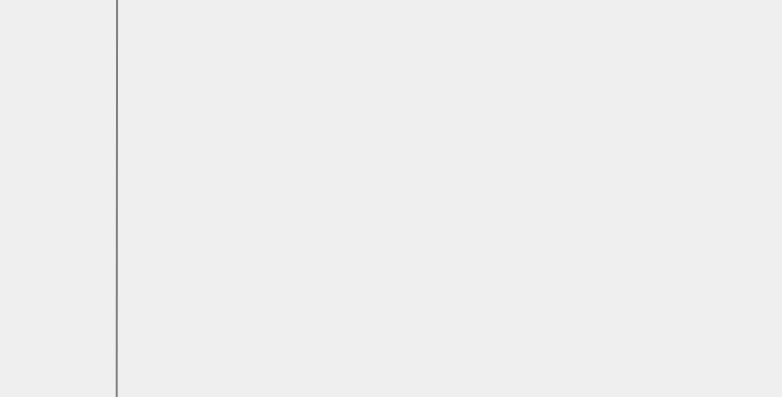
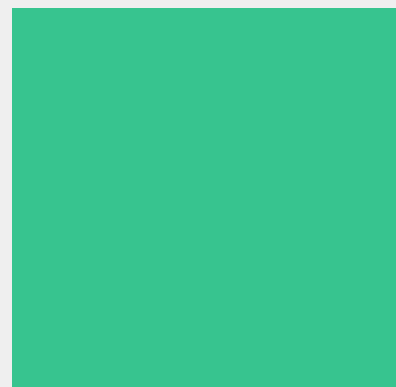


ПРОГРАММА РАЗВИТИЯ ООН В КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКЕ

Руководство по трудоустройству людей с инвалидностью



© Программа развития ООН в Кыргызской Республике, 2024

Руководство по трудоустройству людей с инвалидностью разработано ПРООН с целью реализации Стратегии ООН по инклюзии людей с инвалидностью.

Данная публикация может быть воспроизведена полностью или частично в любой форме в образовательных или некоммерческих целях без специального разрешения правообладателя при условии ссылки на источник.

Упоминание конкретных организаций, мест, услуг или продукции некоторых изготовителей не означает, что ПРООН в Кыргызской Республике поддерживает или рекомендует их, отдавая им предпочтение перед другими организациями, местами, услугами или продукцией аналогичного характера, не упомянутыми в тексте.

ПРООН в Кыргызской Республике приняла все разумные меры для проверки информации, содержащейся в настоящей публикации. Тем не менее, опубликованные материалы распространяются без какой-либо четко выраженной или подразумеваемой гарантии. Ответственность за интерпретацию и использование материалов ложится на пользователей.



Публикация подготовлена в рамках проекта «Продвижение прав людей с инвалидностью в Кыргызстане», реализуемого ПРООН, ЮНИСЕФ и ЮНФПА под общим руководством ООН в Кыргызстане, при поддержке Партнерства ООН в целях содействия правам лиц с инвалидностью (UNPRPD).

ОГЛАВЛЕНИЕ

Вступительное слово.....	5
Благодарность.....	7
Аббревиатуры и сокращения.....	8
Введение.....	9
Часть 1. Понимание инвалидности.....	10
1.1 Подходы к восприятию инвалидности.....	11
1.2 Определение инвалидности.....	12
1.3 Правозащитный подход к инвалидности.....	13
1.4 Принцип недискриминации.....	14
Резюме.....	16
Часть 2. Трудоустройство людей с инвалидностью.....	18
2.1 Привлечение людей с инвалидностью на работу.....	19
2.1.1 Политика организации или компании по трудоустройству людей с инвалидностью.....	19
2.1.2 Стратегии распространения информации (outreach strategies).....	20
2.1.3 Целевой рекрутинг.....	21
2.1.4 One Day Offer: трудоустройство на один день.....	23
2.1.5 Доступность информации о вакансиях.....	23
2.1.6 Стажировки и волонтерство.....	24
2.2 Рекрутинг.....	24
2.2.1 Обеспечение доступных условий при рекрутинге.....	24
2.2.2 Проведение тестирования.....	24
2.2.3 Проведение собеседования или интервьюирования.....	25
2.3 Найм.....	29
2.3.1 Вводный инструктаж (onboarding).....	29
2.3.2 Индивидуальная программа корректировки рабочей среды.....	29
2.4 Сохранение рабочего места.....	30
2.4.1 Супервизия.....	30
2.4.2 Наставничество (mentoring).....	31
2.4.3 Коучинг.....	32
2.4.4 Сопровождаемое трудоустройство.....	33
2.5 Профессиональное развитие сотрудников с инвалидностью.....	34
2.5.1 Переквалификация и повышение квалификации.....	34
2.5.2 Создание условий доступности профессионального развития.....	34
Резюме.....	35
Часть 3. Универсальный Дизайн, доступная среда и разумные приспособления.....	36
3.1 Универсальный Дизайн.....	37
3.1.1 Что такое «Универсальный Дизайн»?.....	37
3.1.2 Принципы Универсального Дизайна.....	37

3.2 Доступная среда.....	38
3.2.1 Рабочее пространство.....	39
3.2.2 Здание.....	39
3.2.3 Процедура реагирования в чрезвычайных ситуациях.....	41
3.2.4 Коридоры.....	42
3.2.5 Помещения для проведения конференций и переговоров.....	42
3.2.6 Лестницы.....	43
3.2.7 Лифты.....	44
3.2.8 Туалеты.....	45
3.2.9 Помещение для приема пищи на работе.....	45
3.2.10 Комнаты для сенсорной разгрузки или восстановления.....	46
3.2.11 Освещение.....	47
3.2.12 Рабочее оборудование и офисная техника.....	47
3.2.13 Транспорт.....	48
3.2.14 Парковочное место.....	49
3.2.15 Инклюзивная коммуникация.....	49
3.2.16 Цифровая доступность.....	50
3.3 Разумные приспособления.....	51
3.3.1 Что такое «разумные приспособления»?.....	51
3.3.2 Виды разумных приспособлений.....	51
3.3.3 Методы обеспечения разумными приспособлениями.....	52
Резюме.....	53
Часть 4. Инклюзивная организационная культура.....	54
4.1 Признание разнообразия и инклюзии.....	55
4.2 Повышение осведомленности сотрудников об инвалидности.....	56
4.3 Внедрение инклюзии в повседневную практику.....	57
4.4 Создание доступной среды.....	57
4.5 Использование языка, уважительного по отношению к людям с инвалидностью.....	58
Резюме.....	58
Глоссарий.....	59
Использованные ресурсы.....	61
Приложения.....	63
Приложение 1. Программа тренинга по трудоустройству людей с инвалидностью.....	63
Приложение 2. Успешные кейсы трудоустройства людей с ограниченными возможностями в Кыргызстане.....	65
Кейс 1. Выбор профессиональной деятельности – основа инклюзивного трудоустройства.....	65
Кейс 2. Доступная коммуникация на рабочем месте.....	66
Кейс 3. Влияние восприятия инвалидности на трудоустройство глухих и слабослышащих людей.....	70

ВСТУПИТЕЛЬНОЕ СЛОВО



ПРООН в Кыргызской Республике активно поддерживает реализацию Конвенции ООН о правах людей с инвалидностью, ратифицированную Кыргызстаном в 2019 году. 27-я статья Конвенции обязывает государства, присоединившиеся к Конвенции, реализовать право людей с инвалидностью на труд. Возможность людей с инвалидностью трудоустроиться позволяет интегрироваться в жизнь общества, реализовать свой личный и профессиональный потенциал, а также вносить вклад в развитие всех сфер жизнедеятельности человека.

Для реализации прав людей с инвалидностью на труд и занятость организациям или компаниям важно активно развивать инклюзивную организационную культуру и создавать доступную среду. Мы твердо уверены, что любая организация или компания, обеспечивая трудоустройство людей с инвалидностью, будет только выигрывать от этого опыта. Потому что предпринимаемые для этого меры дают возможность каждому сотруднику почувствовать свою ценность и важность, повышают мотивацию к выполнению общих корпоративных целей и задач и способствуют построению более открытого, справедливого и инклюзивного общества.

ПРООН рада представить вашему вниманию руководство по трудоустройству людей с инвалидностью, разработанное совместно с нашими постоянными партнерами в сфере продвижения прав людей с инвалидностью в Кыргызстане – Министерством труда, социального обеспечения и миграции Кыргызской Республики, Советом по делам лиц с инвалидностью при Правительстве Кыргызской Республики, местными и международными организациями людей с инвалидностью. Целью данного руководства является предоставление практической информации организациям и компаниям Кыргызстана о необходимых условиях трудоустройства людей с инвалидностью.

Мы надеемся, что данное руководство станет значимым и полезным ресурсом для многих организаций и компаний, решивших трудоустроить людей с инвалидностью. Это изменит восприятие инвалидности обществом и предотвратит дискриминацию и несправедливость по отношению к людям с инвалидностью, большая часть которых не имеет возможности реализовать свое право на труд и занятость наравне с другими членами общества. На каждом из нас лежит ответственность за изменение хода истории, в наших силах сделать так, чтобы инклюзивный опыт трудоустройства стал нормой, а не исключением.

Александра Соловьева,

Постоянный представитель ПРООН в Кыргызской Республике

ВСТУПИТЕЛЬНОЕ СЛОВО



Людам с инвалидностью часто сложно устроиться на работу из-за множества барьеров, возникающих на этом пути. Одним из основных препятствий являются стереотипы и предвзятое отношение со стороны работодателей. Работодатели могут ошибочно полагать, что люди с инвалидностью менее производительны, что им потребуется больше времени для выполнения задач, они будут часто отсутствовать на работе по медицинским причинам. Это приводит к тому, что работники с инвалидностью отклоняются уже на начальном этапе отбора.

Более того, отсутствие опыта работы с людьми с инвалидностью создает у работодателей страх перед необходимостью обеспечения специальных условий труда и адаптации рабочего места.

Другим значительным барьером является недостаточная в Кыргызстане доступность инфраструктуры и технологий, необходимых для работы людей с инвалидностью. Многие офисные здания, рабочие места и даже общественный транспорт не оборудованы надлежащим образом, что делает их недоступными для людей с инвалидностью. Кроме того, недостаток специализированного оборудования и программного обеспечения может ограничивать возможности сотрудников с инвалидностью эффективно выполнять свои обязанности, например, для незрячих или слабовидящих людей. Это подчеркивает необходимость создания инклюзивной рабочей среды, которая учитывает потребности всех сотрудников и обеспечивает равные возможности для трудоустройства.

Данное руководство по трудоустройству людей с инвалидностью разработано для искоренения негативных стереотипов об инвалидности и избавления от ложных страхов и предвзятости потенциальных работодателей по отношению к работоспособности таких людей, как мы, а также для помощи в создании условий для нашего трудоустройства.

Важно понимать, что работа для человека с инвалидностью - это не только вопрос равенства в обществе, но, в первую очередь, вопрос выживания.

Аскар Турдугулов,

Председатель общественного фонда «New Age»,
лицо с инвалидностью первой группы, пользователь коляски

БЛАГОДАРНОСТЬ

ПРООН в Кыргызской Республике выражает благодарность за содействие в разработке руководства по трудоустройству людей с инвалидностью Министерству труда, социального обеспечения и миграции Кыргызской Республики, Совету по делам лиц с инвалидностью при Правительстве Кыргызской Республики, Марии Терезе Лаго, специалисту ПРООН по разнообразию, равенству и инклюзии, и представителям сообщества людей с инвалидностью:

- Аскару Турдугулову, активисту движения за трудовые права людей с инвалидностью, руководителю общественного фонда «New Age»;
- Кундуз Касымбаевой, директору Республиканской специализированной библиотеки для слепых и глухих;
- Алие Турдиевой, эксперту по вопросам инвалидности;
- Гульмире Казакуновой, председателю общественного объединения «Союз людей с инвалидностью «Равенство»;
- Виктории Бирюковой, члену общественного объединения «Союз людей с инвалидностью «Равенство»;
- Джылдыз Садыковой, председателю общественного объединения родителей детей с аутизмом «Рука в руке»;
- Айчурек Кулмирзаевой, руководителю фонда поддержки родителей с синдромом Дауна «Санterra»;
- Анастасии Колодяжной, руководителю общественного фонда «Жаныртуу»;
- Акпару Мендебаирову, члену Бишкекской городской молодежной первичной организации слепых и глухих (КОС и КОГ);
- Янине Арсеньевой, международному эксперту по инвалидности;
- Зияту Абдыкаимову, эксперт-менеджеру по ассистивным технологиям и доступности информации библиотеки Назарбаев Университета в Казахстане;
- Мэри Бекешевой, переводчику-редактору кыргызоязычной версии руководства;
- Татьяне Орловой, редактору русскоязычной версии руководства, маме ребенка с синдромом Дауна.

АББРЕВИАТУРЫ И СОКРАЩЕНИЯ

РАС	Расстройство аутистического спектра
КПЛИ	Конвенция ООН о правах людей с инвалидностью
ИПР	Индивидуальная программа реабилитации
КОС и КОГ	Кыргызское общество слепых и глухих
КР	Кыргызская Республика
МТСОиМ	Министерство труда, социального обеспечения и миграции
МСЭК	Медико-социальная экспертная комиссия
НПО	Неправительственные организации
ООН	Организация Объединенных Наций
ПРООН	Программа развития Организации Объединенных Наций
ВОЗ	Всемирная организация здравоохранения
SMM	Social Media Marketing / Маркетинг, интегрированный на различные социальные платформы

ВВЕДЕНИЕ

В Конвенции ООН о правах людей с инвалидностью (далее КПЛИ), ратифицированной Кыргызстаном в 2019 году, отмечается, что люди с инвалидностью имеют право на труд и занятость наравне со всеми, в том числе возможность зарабатывать на жизнь, свободно выбирать профессию, сохранять рабочее место, профессионально развиваться и непрерывно обучаться.

Продвигая Конвенцию, ПРООН в Кыргызской Республике приступила к внедрению Стратегии ООН по инклюзии людей с инвалидностью, направленной на формирование инклюзивной организационной и операционной политики и культуры. Одной из ключевых задач стратегии является обеспечение доступности трудоустройства людей с инвалидностью на всех стадиях, включая привлечение, найм, сохранение рабочего места и поощрение профессионального роста и развития сотрудников, имеющих инвалидность (Индикатор 13). С этой целью ПРООН в Кыргызской Республике утвердила дорожную карту по трудоустройству людей с инвалидностью на 2024–2027 годы. Документ содержит план мероприятий, в том числе проведение тренингов и информационных сессий для сотрудников ПРООН, партнеров и организаций, работающих в сфере трудоустройства людей с инвалидностью. В связи с чем ПРООН Кыргызской Республике в сотрудничестве с Министерством труда, социального обеспечения и миграции и организациями людей с инвалидностью разработала руководство по трудоустройству людей с инвалидностью. Оно одобрено Советом по делам лиц с инвалидностью при Правительстве Кыргызской Республики.

В первой части руководства предлагается объяснение инвалидности, разрушающее существующие мифы о ней как о недееспособности, а также о правозащитном подходе и принципе недискриминации, на которых основана Конвенция ООН о правах людей с инвалидностью. Во второй части предлагаются рекомендации по привлечению, рекрутингу и найму, сохранению рабочих мест и обеспечению профессионального роста и непрерывного развития сотрудников с инвалидностью. В третьей части руководства представлены рекомендации по созданию Универсального Дизайна, формированию доступной среды, обеспечению людей с инвалидностью разумными приспособлениями. Четвертая часть руководства посвящена развитию инклюзивной организационной культуры. К руководству прилагается глоссарий терминов, список используемой литературы и программа тренинга по трудоустройству людей с инвалидностью, основанная на содержании данного руководства.

Руководство адресовано сотрудникам ПРООН, организациям, заинтересованным в трудоустройстве людей с инвалидностью, специалистам по развитию человеческих ресурсов и кадровому обеспечению, сообществу людей с инвалидностью и экспертам в области инклюзивного трудоустройства. Публикация данного руководства представлена на кыргызском, русском и английском языках, а также в аудиоверсии, на доступном языке (Easy-to-Read), в форматах электронного Брайля (BRF/BRL) и в адаптированной видеоверсии на жестовом языке и размещена на сайте ПРООН в Кыргызстане <https://www.undp.org/ru/kyrgyzstan>.

ЧАСТЬ 1

ПОНИМАНИЕ ИНВАЛИДНОСТИ



1.1 ПОДХОДЫ К ВОСПРИЯТИЮ ИНВАЛИДНОСТИ

Инвалидность является естественной частью опыта человечества; это распространенное во всех обществах явление. Согласно данным Всемирной организации здравоохранения, 16% мирового населения, или 1,3 млрд человек, имеет инвалидность. По данным Национального статистического комитета, в настоящее время в Кыргызстане проживает более 200 тысяч людей с инвалидностью, что составляет 3% населения. Люди с инвалидностью представляют разные группы, объединенные по видам инвалидности, гендеру, возрасту, сексуальной ориентации, религиозной, расовой и этнической принадлежности, социально-экономическому положению и месту проживания.

В каждой культуре есть свои представления об инвалидности, влияющие на отношение общества к людям с инвалидностью. Их называют подходами к восприятию инвалидности обществом, или моделями инвалидности. Выделяют четыре основных модели: традиционную, медикалистскую, социальную и модель культурного разнообразия. Описание этих моделей и следствия их распространения в обществе представлены в таблице «Модели инвалидности».

Таблица 1. «Модели инвалидности»

Модели инвалидности	Традиционная модель	Медикалистская модель	Социальная модель	Модель культурного разнообразия
Объяснение модели	Инвалидность воспринимается как жизненное испытание: трагедия, жертвенность, дар божий, наказание или грех.	Инвалидность рассматривается как проблема, требующая исправления, коррекции, а люди с инвалидностью подвергаются изоляции и сегрегации.	Инвалидность является не личной проблемой человека, а возникает из-за барьеров, создаваемых обществом и окружающей средой, ограничивающих деятельность и активность человека.	Все люди с инвалидностью разные, каждый человек с инвалидностью имеет свой уникальный опыт, в зависимости от вида инвалидности, гендера, возраста, сексуальной ориентации, этнической, расовой, религиозной и языковой принадлежности.
Отношение общества к инвалидности	Люди с инвалидностью воспринимаются как имеющие недостатки или дефекты. Общество стигматизирует и порицает, либо героизирует и романтизирует людей с инвалидностью. Окружающие жалеют людей с инвалидностью и оказывают им благотворительную помощь, которая не покрывает все потребности людей с инвалидностью и делает их зависимыми от общества. Этот подход ограничивает людей с инвалидностью в возможности вести независимую жизнь и иметь равные со всеми права.	В обществе люди с инвалидностью воспринимаются как больные, неспособные к обучению, труду, созданию семьи, взаимодействию с другими членами общества и участию в жизни местных сообществ. Люди с инвалидностью помещаются в специализированные учреждения (интернатного типа), изолируются от семьи и сверстников, не имеют право выбора и принятия самостоятельного решения.	Для людей с инвалидностью создаются условия с целью участия в жизни общества, реализации своего потенциала и возможности самим принимать решения, касающиеся их жизни. Они имеют такие же права и свободы, как и все граждане, в том числе право на образование, здравоохранение, социальную и правовую защиту, мобильность, занятость и труд, участие в политической, экономической, социальной, культурной и спортивной жизни, доступное жилье и проживание в семье.	Общество признает разнообразие субкультур людей с инвалидностью, формирует инклюзивную культуру и Универсальный Дизайн, учитывает потребности и интересы всех групп людей с инвалидностью, в том числе мало представленных групп, женщин и детей. В медийном пространстве показан реальный и достоверный образ людей с психосоциальной, интеллектуальной, физической, сенсорной и множественной инвалидностью. Осведомленность общества об инвалидности предотвращает негативное отношение и дискриминацию людей по признаку инвалидности.

В каждом обществе есть признаки распространения всех моделей, но какие-то из них могут доминировать или пересекаться друг с другом. Традиционная и медикалистская модели основаны на негативных стереотипах и влекут за собой ограничение жизнедеятельности, изоляцию и дискриминацию людей с инвалидностью. Тогда как социальная модель и модель культурного разнообразия способствуют включению людей с инвалидностью в жизнь общества и реализации их прав и свобод наравне со всеми.

Социальная модель и модель культурного разнообразия легли в основу определения инвалидности, представленного в Конвенции ООН о правах людей с инвалидностью. Поэтому в области трудоустройства людей с инвалидностью важно придерживаться именно этих двух моделей – социальной и культурной.

1.2 ОПРЕДЕЛЕНИЕ ИНВАЛИДНОСТИ

Согласно Конвенции ООН о правах людей с инвалидностью, к этой группе относятся «лица с устойчивыми физическими, психосоциальными, интеллектуальными или сенсорными нарушениями, которые при взаимодействии с различными барьерами могут препятствовать их полному и эффективному участию в жизни общества наравне с другими».

Инвалидность определяется как результат взаимодействия между людьми с инвалидностью и средой, в которой есть физические, поведенческие, институциональные, коммуникативные и социальные барьеры.

В Кыргызстане, согласно положению Правительства КР от 14 декабря 2016 года № 675, инвалидность присваивается гражданам, имеющим нарушение здоровья со стойким расстройством функций органов и систем, обусловленное заболеванием, последствиями травм или дефектами, повлекшими ограничения жизнедеятельности (полную или частичную утрату гражданином способности или возможности осуществлять самообслуживание, самостоятельно передвигаться, ориентироваться, общаться, контролировать свое поведение, обучаться или заниматься трудовой деятельностью). Основанием для присвоения этого статуса является комплексная оценка состояния здоровья и степени ограничений жизнедеятельности человека, а также оценка клинико-функциональных, социально-бытовых, профессионально-трудовых и психологических данных. В зависимости от степени ограничения жизнедеятельности, обусловленного стойким расстройством функций органов и систем, возникшим в результате заболеваний, последствий травм или дефектов, гражданину старше 18 лет устанавливается I, II или III группа инвалидности. Справка об инвалидности выдается медико-социальной экспертной комиссией (МСЭК).

1.3 ПРАВООЗАЩИТНЫЙ ПОДХОД К ИНВАЛИДНОСТИ

Люди с инвалидностью обладают теми же правами, что и все члены общества. Однако они сталкиваются с многочисленными барьерами, препятствующими реализации своих прав. Поэтому в 2006 году Генеральная Ассамблея ООН приняла Конвенцию ООН о правах людей с инвалидностью, которая продвигает правозащитный подход к инвалидности. Этот подход означает, что государства-участники должны относиться к людям с инвалидностью не с позиций традиционного и медикалистского подходов, оказывая лишь благотворительную помощь, а обеспечивать полную реализацию всех прав и расширение возможностей на основе социальной модели и модели культурного разнообразия.

«Государства-участники признают право людей с инвалидностью на труд наравне с другими; право на получение возможности зарабатывать себе на жизнь трудом, который человек с инвалидностью свободно выбрал или на который согласился, в условиях, когда рынок труда и производственная среда являются открытыми, инклюзивными и доступными для людей с инвалидностью».

27-я статья Конвенции ООН о правах людей с инвалидностью

В этой статье Конвенции также указывается, что государство обязано:

предотвращать дискриминацию по признаку инвалидности в отношении всех вопросов, касающихся всех форм трудоустройства, включая условия приема на работу, найма и занятости, сохранения работы, продвижения по службе, безопасных и благоприятных условий труда;

защищать права людей с инвалидностью наравне с другими на справедливые и благоприятные условия труда, включая равные возможности и вознаграждение за труд равной ценности, защиту от домогательств и удовлетворение жалоб;

обеспечивать то, чтобы люди с инвалидностью могли осуществлять свои трудовые и профсоюзные права наравне с другими;

наделять людей с инвалидностью возможностью эффективного доступа к общим программам технической и профессиональной ориентации, службам трудоустройства и профессиональному и непрерывному обучению;

расширять на рынке труда возможности для трудоустройства людей с инвалидностью и их продвижения по службе, а также оказания помощи в поиске, получении, сохранении и возобновлении работы;

расширять возможности для индивидуальной трудовой деятельности, предпринимательства, развития кооперативов и организации собственного дела;

обеспечивать найм людей с инвалидностью в государственном секторе;

стимулировать найм людей с инвалидностью в частном секторе с помощью надлежащих стратегий и мер, которые могут включать программы позитивных действий, стимулы и другие меры;

обеспечивать людей с инвалидностью разумными приспособлениями на рабочем месте;

способствовать приобретению людьми с инвалидностью опыта работы в условиях открытого рынка труда;

реализовывать программы профессиональной и трудовой реабилитации, сохранения рабочих мест и возвращения на работу людей с инвалидностью.

Кыргызстан ратифицировал КПЛИ в 2019 году, взяв на себя обязательства по обеспечению этих прав и свобод, в том числе права на труд и занятость.

1.4 ПРИНЦИП НЕДИСКРИМИНАЦИИ

Основополагающим принципом Конвенции ООН о правах людей с инвалидностью является предотвращение дискриминации по признаку инвалидности. Дискриминация по признаку инвалидности означает любое различие, исключение или ограничение по причине инвалидности, целью или результатом которого является умаление или отрицание признания, реализации или осуществления наравне с другими всех прав человека и основных свобод в политической, экономической, социальной, культурной, гражданской или любой иной области.

В сфере трудоустройства люди с инвалидностью сталкиваются с разными видами дискриминации. Выделяют следующие виды дискриминации по признаку инвалидности:

Прямая дискриминация - обращение к людям с инвалидностью менее уважительно, чем к другим группам, принижающее человеческое достоинство. Пример: компания придерживается политики не нанимать человека, имеющего церебральный паралич, независимо от того, справится или нет этот человек с должностными обязанностями.

Косвенная дискриминация - законодательство, политика или практика, оказывающие негативное воздействие на людей с инвалидностью. Пример: здание, в котором функционирует компания, недоступно для людей, передвигающихся на коляске, поэтому компания не нанимает людей этой группы.

Дискриминация, связанная с ассоциацией с инвалидностью : дискриминация лиц на основании их связи с инвалидностью. Пример: родитель/ница ребенка с инвалидностью может подвергнуться дискриминации со стороны потенциального работодателя, потому что ей или ему требуется гибкий график для ухода за своим ребенком, из-за чего он или она считается менее надежным работником.

Системная (структурная) дискриминация : правила, нормы, порядок, модель отношения и поведения в учреждениях и обществе, которые представляют собой препятствия для некоторых групп или отдельных лиц в достижении равных прав и возможностей. Пример: руководство организации не принимает жалобу женщины с психосоциальной инвалидностью на харрасмент со стороны менеджера, потому что не доверяет ей вследствие распространенного стереотипа о том, что эта группа людей не может контролировать свое поведение.

Множественная и перекрестная (интерсекциональная) дискриминация - дискриминация по нескольким характеристикам, например, инвалидности и гендеру, возрасту, этнической принадлежности, миграционному статусу, сексуальной ориентации и др. Множественная дискриминация относится к ситуации, когда лицо подвергается дискриминации по двум или более признакам, что приводит к усугубленной или отягчающей дискриминации. Перекрестная дискриминация относится к ситуации, когда несколько признаков взаимодействуют друг с другом одновременно таким образом, что они неразделимы. Сочетание этих переживаний создает уникальный опыт для человека. Например, лица с инвалидностью из этнического меньшинства, ищущие работу, могут подвергаться дискриминации одновременно из-за этнического происхождения и наличия инвалидности.

Дискриминация по отношению к мало представленным группам - это горизонтальная дискриминация между различными группами людей с инвалидностью. В зависимости от контекста некоторые группы подвергаются определенным видам дискриминации и стигматизации, часто основанным на предположениях, сделанных в отношении этой группы. Из-за этого дискриминация по-разному воспринимается разными группами. Пример: у работодателя может существовать стереотип, что у людей с нарушением слуха низкий интеллект, что является негативным предрассудком по отношению к этой группе людей.

Отказ в разумных приспособлениях - дискриминация, которая имеет место, когда необходимые и надлежащие модификации и корректировки (не создающие несоразмерного или неоправданного бремени) отклоняются. Пример: женщина с нарушением слуха просит на совещании обеспечить ей переводчика жестового языка, но ей отказывают, потому что «это слишком дорого и нет бюджета».

Домогательства или харрасмент - нежелательное, необоснованное и враждебное поведение или действие человека, причиняющее вред, неудобство и дискомфорт другому человеку, оскорбляющее и/или ущемляющее человеческое достоинство.

Для предотвращения дискриминации людей с инвалидностью при трудоустройстве рекомендуется в каждой организации принимать меры для повышения осведомленности сотрудников, партнеров и клиентов об инвалидности, уважения прав и достоинств людей с инвалидностью, бороться с негативными стереотипами, мифами и предрассудками в отношении людей с инвалидностью и показывать потенциал и вклад этих людей в развитие общества.

РЕЗЮМЕ

В каждом обществе инвалидность воспринимают по-разному, в зависимости от множества факторов. Разные подходы к восприятию инвалидности называют моделями инвалидности. Среди них выделяют четыре основные модели инвалидности: традиционную, медикалистскую, социальную модель и модель культурного разнообразия. Традиционная модель рассматривает инвалидность как жизненное испытание, а человека с инвалидностью – как объект благотворительной помощи. Согласно медикалистской модели, инвалидность считается несоответствием норме или дефектом, вследствие чего такие люди подвергаются лечению, коррекции, исправлению или изоляции. Социальная модель объясняет инвалидность как результат взаимодействия между людьми с инвалидностью и средой, в которой барьеры ограничивают деятельность человека. Модель культурного разнообразия способствует восприятию людей с инвалидностью как многообразной группы людей с учетом разного опыта инвалидности, гендера, возраста, сексуальной ориентации, этнической, расовой, религиозной и языковой принадлежности.

Традиционная и медикалистская модели инвалидности считаются дискриминационными из-за негативного отношения к людям с инвалидностью. В современном обществе должны распространяться социальная модель и модель культурного разнообразия, так как они основаны на признании людей с инвалидностью равноправными членами общества и способствуют их включению в его жизнь.

Люди с инвалидностью сталкиваются с многочисленными нарушениями их прав. Одной из основных причин является наличие барьеров, препятствующих доступу людей с инвалидностью к инфраструктуре, услугам, продуктам и объектам, информации и связи. Для устранения этих барьеров внедряется правозащитный подход к инвалидности. Он направлен на защиту и продвижение всех прав и свобод этой категории людей наравне со всеми членами общества. Государства, ратифицировавшие Конвенцию ООН о правах людей с инвалидностью, в том числе Кыргызстан, обязаны внедрять правозащитный подход к инвалидности и обеспечивать все права и свободы этих людей наравне со всеми.

Право на труд и занятость является фундаментальным правом, которым обладают люди с инвалидностью. Это значит, что люди с инвалидностью могут зарабатывать средства на жизнь, выбирать профессию, сохранять свое рабочее место, профессионально расти и непрерывно развиваться.

Основополагающим принципом КПЛИ является предотвращение дискриминации, которая может быть прямой, косвенной, связанной с ассоциациями, системной, множественной и перекрестной, имеющей отношение к мало представленным группам и представлять собой отказ в разумных приспособлениях, домогательство или харрасмент. В сфере трудоустройства люди с инвалидностью сталкиваются со всеми видами дискриминации.

Для предотвращения их дискриминации при трудоустройстве в каждой организации или компании важно повышать осведомленность сотрудников, партнеров и клиентов об инвалидности и принимать меры по устранению негативных стереотипов о людях с инвалидностью.

ЧАСТЬ 2

ТРУДОУСТРОЙСТВО ЛЮДЕЙ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ



2.1 ПРИВЛЕЧЕНИЕ ЛЮДЕЙ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ НА РАБОТУ

Согласно проведенным в Кыргызстане исследованиям, большая часть людей с инвалидностью не имеет работы: 86% женщин и 74% мужчин. Результаты этих исследований указывают на то, что люди с инвалидностью часто сталкиваются с препятствиями уже на этапе поиска работы. Основной проблемой является предвзятое или негативное отношение работодателей по отношению к приему людей с инвалидностью на работу, так как они считают это сложным, затратным и рискованным. К тому же многие работодатели не могут обеспечить доступность рабочего места, поэтому сразу исключают эту категорию людей из потенциальных претендентов на рабочее место. Такое отношение снижает мотивацию людей с инвалидностью трудоустроиться. Из-за негативных стереотипов, преобладающих в обществе, они беспокоятся о том, как сообщить о своей инвалидности при трудоустройстве. Для предотвращения этих трудностей организации или компании, заинтересованной в трудоустройстве людей с инвалидностью, предлагается реализовать следующие стратегии.

2.1.1 Политика организации или компании по трудоустройству людей с инвалидностью

В целях более эффективного привлечения людей с инвалидностью на работу, организациям рекомендуется разработать и внедрить политику трудоустройства людей с инвалидностью. Данная политика является основой для реализации инициатив и обеспечения доступности рабочих мест для таких людей. Она должна продвигать ценности, основанные на признании разнообразия, равенства, справедливости, недискриминации и инклюзии, и отражать приверженность руководства организации трудоустраивать людей с инвалидностью. Продвигая политику их трудоустройства, организация признает, что у нее есть четкие обязательства перед всеми сотрудниками и обществом в целом по обеспечению людей с инвалидностью равными возможностями трудоустройства и развитию инклюзивной организационной культуры.

ПРООН в Кыргызской Республике внедряет Дорожную карту по трудоустройству людей с инвалидностью на 2024–2027 г. с целью привлечения и найма людей с инвалидностью, обеспечения доступности рабочей среды и развития их карьеры, а также сохранения рабочих мест для людей, получивших инвалидность. Дорожная карта включает план мероприятий, которые будут способствовать формированию инклюзивной организационной культуры.

Какую выгоду получают организации, трудоустраивающие людей с инвалидностью? Она в следующем:

инклюзивная и разнообразная культура на рабочем месте способствует мотивации и вовлеченности каждого сотрудника;

у всех сотрудников повышается осведомленность об инвалидности, инклюзии и разнообразии, разрушаются стереотипы об инвалидности, препятствующие трудоустройству людей с инвалидностью;

в коллективе формируется сплоченность, чувство общности и уверенность в своих силах и компетенциях;

у организации и компании повышается привлекательность среди клиентов и партнеров из-за приверженности ценностям справедливости и равенства.

2.1.2 Стратегии распространения информации (outreach strategies)

Партнерство с организациями людей с инвалидностью

Организации или компании рекомендуется установить тесное партнерство с объединениями людей с инвалидностью, так как они часто занимаются распространением информации о трудоустройстве среди разных сообществ людей с инвалидностью, способствуют развитию их профессиональных и трудовых навыков, консультируют по вопросам доступной среды и разумных приспособлений, помогают найти соответствующих кандидатов на рабочие места, поддерживают предпринимательскую деятельность людей с инвалидностью, обучают их навыкам независимой и самостоятельной жизни. Практические рекомендации по взаимодействию с организациями людей с инвалидностью можно найти в руководстве [«Консультирование с людьми с инвалидностью»](#), разработанном ООН в рамках реализации Стратегии ООН по инклюзии людей с инвалидностью.

Центры независимой жизни или реабилитационные центры, функционирующие в стране, могут помочь определить квалифицированных кандидатов на рабочие места.

В г. Бишкек инклюзивный центр «Камкор» при Республиканской детско-юношеской библиотеке им. К.Баялинова, общественное объединение «Феномен» и Кыргызское объединение глухих и слепых проводят курсы компьютерной грамотности, графического дизайна, SMM и английского языка для людей с разной инвалидностью. Выпускники этих курсов могут стать потенциальными кандидатами на рабочие места в разных организациях и компаниях.

За информацией об организациях людей с инвалидностью, (ре)абилитационных и обучающих центрах, центрах независимой жизни и компаниях, специализирующихся на трудоустройстве людей с инвалидностью, можно обратиться в Министерство труда, социального обеспечения и миграции Кыргызской Республики, сеть НПО в сфере инвалидности «Жанырык» или Совет по делам лиц с инвалидностью при Правительстве Кыргызской Республики.

Ярмарки вакансий

Компании, заинтересованные в трудоустройстве этой категории людей, могут участвовать в ярмарках вакансий, организованных для людей с инвалидностью. Такие ярмарки проводятся с двумя целями. Первая заключается в более широком привлечении работодателей к предоставлению ими вакантных рабочих мест. Вторая цель – привлечение потенциальных работников к поиску работы через непосредственный контакт с работодателем. Ярмарка вакансий включает презентацию организаций или компаний, встречи со специалистами трудоустройства, круглые столы и обсуждения, мастер-классы по развитию определенных навыков (например, составлению резюме, прохождению собеседования), консультации юристов, психологов и других специалистов.

Ярмарки вакансий, специализирующиеся на трудоустройстве людей с инвалидностью, проводятся в городах Бишкек и Ош на протяжении последних десяти лет. Они позволяют людям с инвалидностью не только найти работу, но и получить консультации по профессиональному ориентированию, обучению или переквалификации. Ярмарки являются эффективным способом привлечения внимания работодателей и активизации с их стороны найма людей с инвалидностью.

Репрезентация инвалидности в медиа

Политика приверженности ценностям разнообразия и инклюзии должна отражаться в репрезентации организации и компании в медиа. Так, например, на веб-сайте организации рекомендуется использовать изображения, представляющие разнообразие инвалидности, в том числе по гендеру, возрасту, этносу и расе, которое продвигается в организации. Это будет сигналом для кандидатов, имеющих инвалидность, о том, что в этой организации и компании работодатели предоставляют равные возможности для всех. Более подробную информацию о корректной и уважительной репрезентации инвалидности в медиа можно узнать из руководства [«Инвалидность в медиа»](#), разработанного ПРООН в Кыргызстане в 2023 году.

2.1.3 Целевой рекрутинг

Для расширения разнообразия персонала организация или компания может целенаправленно привлекать на работу конкретные группы людей, обладающих определенными характеристиками. Целевой рекрутинг может означать, что при объявлении вакансии приоритет отдается кандидатам, имеющим инвалидность. Для этого устанавливается цель рекрутинга, проводится сбор информации о численности сотрудников, имеющих инвалидность, и отслеживается прогресс достижения этой цели. Чтобы избежать позитивной дискриминации, в вакансии должно быть указано, что кандидатам с

инвалидностью будет отдаваться приоритет, что им настоятельно рекомендуется подать заявку или что их жизненный опыт в условиях инвалидности является преимуществом.

Для целевого рекрутинга в объявлениях вакансий упоминаются требования или предпочтения к кандидатам, например:

Мы призываем людей с инвалидностью подавать заявки. Мы не дискриминируем по признаку инвалидности.

Мы обеспечиваем доступность рабочих мест для людей с инвалидностью.

Наша организация продвигает инклюзию и разнообразие.

Люди с инвалидностью приглашаются к участию в конкурсе на вакансию.

Мы стремимся к разнообразию и инклюзии и ценим уникальность и вклад всех наших сотрудников. Мы особенно поощряем людей с инвалидностью подать заявку на вакансии в нашей компании и будем стараться обеспечить всеми разумными приспособлениями, чтобы поддержать карьерный рост каждого сотрудника нашей компании.

Вакансия открыта только для людей с инвалидностью.

С помощью целевого рекрутинга нанимаются сотрудники, консультанты или волонтеры с инвалидностью для реализации программ, проектов или инициатив, направленных на решение вопросов, касающихся людей с инвалидностью. Однако, важно, чтобы люди с инвалидностью могли участвовать во всех сферах жизнедеятельности общества, не ограничиваясь вопросами инвалидности.

В США в г. Паркланд создана автомойка Rising Tide, в которой 80% сотрудников имеют расстройство аутистического спектра (РАС). Ее основал предприниматель Джон Д'Эри в 2013 году. После долгих и безуспешных поисков работы для своего сына Тома, имеющего аутизм, Джон решил, что самостоятельно создаст рабочие места для него и других людей с РАС, что обеспечит их финансовую безопасность и позволит развить уверенность в себе. Компания не только целенаправленно привлекает людей с РАС к трудоустройству, но стремится изменить общественное восприятие аутизма как инвалидности, требующей сочувствия. Rising Tide демонстрирует уникальные способности и возможности людей с аутизмом, такие как повышенное внимание к деталям, интерес к структурированным задачам и процессам. В 2015 году в компании работали 125 человек с РАС и другими психическими расстройствами, в 2017 году было открыто второе заведение.

2.1.4 One Day Offer: трудоустройство на один день

One Day Offer, в переводе с английского, означает «предложение на один день». Это экспресс-форма быстрого найма сотрудников, в процессе которого все процедуры рекрутинга занимают всего один рабочий день, в результате которого сотруднику предлагается постоянная работа или ему/ей в ней отказывают.

Процедура One Day Offer включает следующие этапы:

компания объявляет о вакансии и предлагает подробное описание, поместив его на своем сайте или платформах трудоустройства;

откликнувшимся кандидатам предлагается краткое тестовое задание для оценки необходимых навыков;

справившимся с заданием кандидатам организуется презентация деятельности компании или организации, знакомство с членами команды и ожидаемыми функциональными обязанностями;

затем кандидату предоставляется возможность поработать в компании в течение нескольких часов;

в конце рабочего дня принимается решение о найме сотрудника на работу или отказе в ней.

Другим примером внедрения этого формата трудоустройства может быть сотрудничество с агентствами по трудоустройству людей с инвалидностью для определения подходящего кандидата на работу в компании и организации. Определив кандидата, организация проводит адаптацию рабочего места и решает предварительные логистические вопросы для однодневной трудовой стажировки потенциальных кандидатов с инвалидностью. Затем кандидат приглашается в компанию или организацию, где при поддержке сотрудников (или ответственного лица по трудоустройству людей с инвалидностью) в течение одного полного рабочего дня работает на предложенном рабочем месте. В результате чего обоюдно (кандидатом с инвалидностью и компанией/организацией) принимается решение о трудовом контракте. В рамках такого опыта работодатель понимает, что конкретно надо еще предпринять и учесть для обеспечения доступных условий при трудоустройстве людей с инвалидностью (адаптированные инструменты, мобильность, документация).

2.1.5 Доступность информации о вакансиях

Вся информация о вакансиях должна быть представлена в доступном формате, включая легкий/ясный язык (Easy-to-Read), мультимодальный формат (текст, аудио, видео, визуальный формат), гиперссылки (избегая строки URL-адресов), доступные шрифты, альтернативный текст и описание изображения. Все материалы по запросу должны быть доступны в альтернативных форматах (шрифт Брайля, в том числе электронный, крупный шрифт и т. д.). Более подробную информацию о доступном формате можно узнать, обратившись к Атласу доступности, разрабатываемому в настоящее время ПРООН.

2.1.6 Стажировки и волонтерство

Для выпускников специальных и общих профессиональных образовательных учреждений могут быть организованы стажировки в организациях или компаниях, по результатам которых люди с инвалидностью могут трудоустроиться.

Предварительный опыт работы для людей с инвалидностью может быть организован за счет волонтерской деятельности. Волонтерство позволяет повысить профессиональные навыки, приобрести знания о компании, тогда как сама компания может оценить квалификацию человека с инвалидностью и предложить ему/ей трудоустройство.

В системе ПРООН есть волонтерская программа поддержки талантов из специалистов, имеющих инвалидность. Молодые люди с инвалидностью приглашаются на оплачиваемую работу в страновой офис, региональный центр или штаб-квартиру ПРООН в качестве волонтера. Волонтеры приобретают практический опыт и знакомятся с миссией ПРООН. Далее они включаются в кадровый резерв высококвалифицированных специалистов, которые смогут внести вклад в сектор развития и достижения. Целей устойчивого развития на национальном и глобальном уровнях.

2.2 РЕКРУТИНГ

Рекрутинг – это процесс поиска и подбора кандидата на определенные позиции. Чаще всего именно на этапе рекрутинга люди с инвалидностью сталкиваются с дискриминацией по признаку инвалидности. Для того, чтобы ее предотвратить, рекомендуется применять следующие стратегии.

2.2.1 Обеспечение доступных условий при рекрутинге

У многих из таких людей инвалидность внешне не заметна или не очевидна. Кандидат может не решиться поделиться информацией о своей инвалидности, может чувствовать неуверенность и отсутствие безопасности. Поэтому рекомендуется всех кандидатов заранее оповещать о возможности обеспечения разумными приспособлениями или создания необходимых условий доступности, которые могут понадобиться человеку в отборочном процессе. Более подробная информация о доступной среде и разумных приспособлениях представлена в третьей части данного руководства.

2.2.2 Проведение тестирования

Модификация и адаптация тестовых заданий требуется только для кандидатов, имеющих трудности с восприятием информации. Такая необходимость предварительно обсуждается с кандидатом, при этом рассматривается его или ее потребность в обеспечении разумными приспособлениями. При выполнении тестовых заданий людям с инвалидностью может потребоваться больше времени, чем запланировано, поэтому важно это учитывать и быть гибкими с предоставлением времени для кандидата.

Тестовые задания должны быть разработаны так, чтобы отражать навыки, знания и способности кандидатов, а также факторы, которые могут влиять на выполнение своих функций и обязанностей. Не рекомендуется включать в тесты вопросы об инвалидности.

Тесты должны быть доступны в альтернативном формате с учетом потребностей человека с инвалидностью: крупный шрифт, возможность масштабирования текста, шрифт Брайля, аудиозапись, жестовый язык, альтернативный «замещающий» и описательный текст, если есть иллюстрации, подходящий цветовой контраст, доступная навигация. Следует предварительно протестировать свои материалы на доступность.

При необходимости рекомендуется предусмотреть помощь другого человека, который будет читать вопросы вслух и фиксировать ответы. Также кандидаты должны иметь возможность использовать свои собственные вспомогательные технологии или настроить их по своему усмотрению (например, скринридер – программу экранного чтения для незрячих людей).

2.2.3 Проведение собеседования или интервьюирования

Кандидаты с инвалидностью, как и другие претенденты, должны соответствовать требованиям работодателя, предъявляемым к конкретной вакансии, включая образование, профессиональную подготовку, опыт работы и необходимые навыки. Они должны быть готовы выполнять свои основные должностные функции. Поэтому интервью или собеседования кандидатов, имеющих инвалидность, обычно проводятся так же, как с другими кандидатами. Однако, при этом важно учитывать особенности состояния человека с инвалидностью или оказать помощь, в которой он или она могут нуждаться. Главный принцип, который должен соблюдаться во время собеседования и интервьюирования, — это обращение внимания не на инвалидность человека и ее причину (как человек приобрел инвалидность), а на способности, достижения и индивидуальные качества.

Важно помнить, что у каждого человека с инвалидностью могут быть определенные потребности. Существует ряд универсальных рекомендаций по проведению собеседования или интервьюирования людей, представляющих разные субкультуры инвалидности.

Рекомендации по проведению собеседования людей с разной инвалидностью

Люди с психосоциальной и интеллектуальной инвалидностью:

- кандидату на трудоустройство необходимо предоставить как можно больше информации о том, как будет проходить интервью, чтобы снизить тревожность;
- подготовка плана интервью и предоставление его кандидату может помочь сориентироваться в том, что ожидается от человека. Желательно проинформировать кандидата заранее о предстоящих вопросах собеседования или интервью;
- перед собеседованием или интервьюированием человека также предоставляется информация, включающая имена интервьюеров, фотографии места, где будет проходить собеседование, и любые другие сведения, которые позволят подготовиться к предстоящему опыту;

- если человек нуждается в сопровождении помощника, то при проведении собеседования или интервьюирования это приветствуется, так как значительно повышает способность претендента справляться со стрессовой ситуацией. При этом все вопросы должны адресоваться кандидату, а не помощнику;
- проводиться интервью или собеседование должно в тихом и спокойном месте, где ничего не будет отвлекать от общения. Если предвидятся какие-то изменения, то о них нужно сообщить заранее, чтобы человек не испытывал беспокойство и был готов к ним;
- во время проведения интервью не рекомендуются внезапные звуки (телефонный звонок, гудение люминесцентных ламп, кондиционера), вспышки света, сильные запахи (парфюмерии, сигарет, еды), которые могут вызвать сенсорную перегрузку;
- важно предусмотреть при необходимости сокращение объема вопросов и времени интервью или собеседования;
- рекомендуется, при необходимости, использовать альтернативные способы проведения оценки кандидата, например, презентацию, портфолио, пробную демонстрацию практических навыков;
- не рекомендуется прикасаться к человеку без его/ее разрешения (при этом важно не обижаться, если человек избегает рукопожатия), смотреть прямо в глаза;
- вопросы следует задавать четко и прямо, избегая сложных оборотов;
- рекомендуется избегать переносов или отмены интервью в последнюю минуту.

Глухие и слабослышащие люди:

- перед каждым участником процесса интервьюирования или собеседования рекомендуется установить куверт с именем и должностью;
- говорить с глухим или слабослышащим человеком нужно спокойно, не повышая голоса (не кричать), четко и выразительно, с обычной скоростью, глядя прямо в глаза. Желательно убрать руки от лица, потому что человек полагается на мимику, жесты и зрительный контакт с собеседником;
- если кандидат пользуется услугами переводчика жестового языка, не нужно обращаться к переводчику. Обычно он или она сидит рядом с интервьюером, напротив интервьюируемого. Переводчики лишь помогают в коммуникации, с ними не следует консультироваться. Важно помнить, что кандидат может пользоваться услугами переводчика, однако это не значит, что ему или ей во время работы переводчик нужен будет постоянно;
- при необходимости можно распечатать перечень вопросов собеседования и передать кандидату до начала интервью, а в процессе интервью использовать записи для диалога. Для общения с глухими и слабослышащими людьми также можно использовать онлайн-приложения, которые автоматически переводят голосовую информацию в текстовую, выводя ее на экран;
- если кандидат пользуется слуховым аппаратом, то во время собеседования нужно свести к минимуму шум (закрывать окна, проводить интервью в помещении, отдаленном от автомобильной трассы или строительных работ), так как слуховые аппараты усиливают любой звук, создавая его избыток;
- если собеседование или интервьюирование проводится в онлайн-формате, необходимо предусмотреть функцию автоматических субтитров и переводчиков жестового языка, которые должны меняться каждые 15 минут и быть прикреплены в галерее.

Все участники интервьюирования или собеседования должны быть видны в галерее на экране, обязательно хорошо освещены, чтобы не затруднить возможность чтения по губам.

Незрячие и слабовидящие люди:

- собеседование или интервьюирование начинается с представления всех участников и описания места собеседования (например: мы будем сидеть за круглым столом, ваш стул стоит перед вами, мы сядем напротив вас). Затем важно спросить у кандидата, нуждается ли он или она в помощи в ориентировании в пространстве. Можно помочь человеку, взяв его или ее руку, положить на спинку стула или подлокотник сиденья, предварительно спросив, есть ли потребность в такой подсказке. Некоторые люди могут предпочесть устные указания;
- степень зрения у людей может быть разной: полная или частичная слепота, дальнозоркость или близорукость, дальтонизм, туннельное зрение, астигматизм и другие виды. У большинства людей есть остаточное зрение. Поэтому интервьюеры должны расположиться в хорошо освещенном месте, чтобы интервьюируемый имел представление о ситуации;
- каждый интервьюер, задавая вопрос, должен называть себя, чтобы кандидат не запутался;
- во время собеседования интервьюеры должны описывать свои действия, например: я протягиваю вам руку для приветствия, сейчас я держу в руках ваше распечатанное резюме, в комнату вошла наша сотрудница Асель;
- если человек пользуется собакой-проводником, то она должна быть допущена в помещение, где проводится интервью или собеседование. При этом важно помнить, что собака выполняет свою работу, поэтому к ней нельзя притрагиваться, гладить, привлекать ее внимание или общаться с ней;
- категорически не рекомендуется задавать человеку личные вопросы о нарушении зрения, например, как и когда он или она лишился зрения и какие испытывает, в связи с этим, проблемы. Важно сконцентрироваться на том, какими способностями и возможностями человек обладает.

Люди, использующие коляску, трость, костыли, ходунки и другие вспомогательные средства передвижения:

- перед интервью необходимо проверить, доступно ли место, где оно будет проходить. Рекомендуется связаться с кандидатом, чтобы уточнить необходимые условия доступности. При этом важно обратить внимание на вход, пандус, лифт, бордюры, лестницы, дверные проемы, коридоры, пространство в помещении для интервью и туалет;
- при необходимости человеку организуется транспорт, поэтому до проведения собеседования важно узнать, нуждается ли он или она в нем, принимая во внимание доступность парковочного места и маршрута от транспорта до входа в здание. В некоторых случаях может понадобиться помощь, чтобы достать коляску из багажника и передвинуть ее к выходу из машины;
- некоторые пользователи колясок могут перебраться из уличных в комнатную (офисную) коляску на время собеседования, поэтому им может потребоваться помощь в перемещении;

- не рекомендуется притрагиваться к коляске без разрешения человека, толкать или передвигать ее. Человек сам обратиться за помощью, если будет нуждаться в ней, и подскажет, как это сделать. Неопытные люди могут повредить коляску или создать неудобство самому человеку;
- расположиться нужно так, чтобы находиться на одном уровне с человеком, пользующимся коляской. Желательно сесть напротив кандидата на уровне его или ее глаз, чтобы он или она смогли хорошо вас видеть;
- люди, использующие трости или костыли, обычно располагают их в пределах легкой досягаемости, поэтому нежелательно их трогать или убирать в другое место.

Люди с нарушением речи:

- большинство людей с нарушением речи отлично слышат и понимают, поэтому говорить с ними нужно нормальным, обычным тоном;
- при общении надо проявлять терпение и дожидаться полного ответа, не договаривать за человека, не перебивать;
- не стоит притворяться, что вы все понимаете. Если ответ оказался непонятным, надо переспросить, перефразировать или уточнить свой вопрос;
- у некоторых людей во время стрессовой ситуации (к чему может относиться интервью) усиливается заикание, человек чувствует тревогу, смущение или беспокойство. Это объясняется тем, что из-за трудностей, связанных с речью, у человека повышается социальная тревожность и ограничиваются контакты с окружающими;
- интервьюерам рекомендуется сосредоточиться на том, что человек говорит, а не как он или она это делает;
- кандидату с нарушением речи рекомендуется выделить больше времени на собеседование или интервьюирование;
- интервьюер может говорить больше, чем обычно. Это позволяет человеку с нарушением речи немного расслабиться во время интервью, сформулировать ответ;
- в некоторых случаях собеседование или интервью рекомендуется проводить в письменном виде, предоставив возможность кандидату ответить на вопросы, воспользовавшись бумагой и ручкой или приложением в телефоне.

В 2015 году Microsoft запустил программу найма людей с расстройством аутистического спектра. Партнерами компании стали две организации – PROVAIL и Specialisterne, помогающие людям с расстройствами аутистического спектра в профессиональном обучении. В течение нескольких недель Microsoft получил тысячи электронных писем, более 700 резюме и многочисленное количество телефонных звонков, а также простые сообщения с благодарностью за создание такой инициативы. Год спустя компания наняла 11 новых сотрудников на полный рабочий день. Важным элементом рекрутинга был уникальный процесс собеседования, на котором потенциальным кандидатам вместо ответов на вопросы предлагалось продемонстрировать свои навыки.

2.3 НАЙМ

2.3.1 Вводный инструктаж (onboarding)

При приеме человека с инвалидностью на работу рекомендуется провести вводный инструктаж, или онбординг, означающий адаптацию нового сотрудника к рабочему месту и корпоративной культуре. Для этого необходимо представить сотрудника всем коллегам, проинструктировать его или ее об использовании рабочего места, пространства всего здания и оборудования, познакомить с организационной культурой, с техникой безопасности, рассказать о правилах перерыва, обеда, дресс-кода, приема пищи и напитков на рабочем месте, обучить используемой терминологии и процедуре рассмотрения жалоб. Сотрудника также знакомят с этическими стандартами (если они имеются в организации), разъясняются условия контракта (медицинская страховка, декретные отпуска для женщин и мужчин), проводится медицинский осмотр. Вся вводная информация представляется в доступном формате.

2.3.2 Индивидуальная программа корректировки рабочей среды

При необходимости отдел кадров совместно с человеком с инвалидностью должен разработать индивидуальную программу корректировки рабочей среды в соответствии с потребностями нанимаемого сотрудника и с учетом его или ее мнения. Эта программа представляет собой модификацию или адаптацию рабочего процесса, практики, процедур или условий, позволяющих человеку с инвалидностью выполнять свою работу таким образом, чтобы свести к минимуму воздействие барьеров, с которыми он или она сталкивается на рабочем месте. Внесенные корректировки или изменения сделают рабочее место более инклюзивным и безбарьерным. Такая программа может основываться на индивидуальной программе реабилитации (ИПР), которую предоставляет медико-социальная экспертная комиссия при освидетельствовании граждан на наличие инвалидности. В ИПР должны быть включены рекомендации по обеспечению условий для трудоустройства людей с инвалидностью.

Программа корректировки рабочей среды может включать:

адаптацию рабочих помещений, здания и оборудования;

изменение способов коммуникации, связанной с работой, включая представление информации в доступном формате;

изменение методов и условий работы;

адаптацию правил, существующих в организации, в соответствии с потребностями человека с инвалидностью;

перераспределение второстепенных обязанностей (не являющихся неотъемлемыми требованиями работы), которые человеку с инвалидностью трудно выполнять;

предоставление гибкого графика рабочего времени, например, неполного рабочего дня или сдвинутых часов начала и окончания рабочего дня, удаленной работы или работы в альтернативном офисе;

оснащение человека с инвалидностью адаптивным программным обеспечением и технологиями, включая программное обеспечение экранного чтения для людей с нарушениями зрения, телефон с усилителем для людей с нарушениями слуха или цифровой диктофон для тех, кому трудно делать письменные заметки;

возможность дополнительного обучения, наставничества, контроля и поддержки.

Пересмотр программы корректировки или запрос на изменение рабочего места могут быть сделаны в любой момент процесса найма или во время работы. Любые существенные изменения, внесенные или запланированные с учетом индивидуальных потребностей человека с инвалидностью, должны также обсуждаться с сотрудниками организации, чтобы они были в курсе изменений.

Согласно трудовому законодательству Кыргызстана, люди с инвалидностью не подлежат испытательному сроку при приеме на работу.

2.4 СОХРАНЕНИЕ РАБОЧЕГО МЕСТА

При трудоустройстве человека с инвалидностью перед организацией и компанией стоит важная задача удержания сотрудника. Для того, чтобы человек смог сохранить свое рабочее место, необходимо обеспечить ему или ей всестороннюю поддержку, адаптацию среды, улучшение организационной культуры, организацию супервизии, коучинга или наставничества и внедрение разных моделей сопровождаемого трудоустройства.

Далее представлены некоторые рекомендуемые стратегии по сохранению трудоустройства сотрудников с инвалидностью: супервизия, наставничество, коучинг и сопровождаемое трудоустройство.

2.4.1 Супервизия

Супервизия – это надзор за тем, как сотрудник с инвалидностью выполняет работу, с предоставлением регулярной конструктивной обратной связи, которая позволяет оценить работу, признать ее ценность и, при необходимости, скорректировать. Супервайзером обычно является руководящее лицо сотрудника с инвалидностью, но в некоторых случаях эту функцию могут выполнять назначенные руководством (или отделом кадров) лица или человек, который несет в организации или компании ответственность за трудоустройство людей с инвалидностью. Супервизия – это часть должностных обязанностей сотрудников организаций или компаний.

Супервизия может включать:

регулярные встречи супервайзера и сотрудника с инвалидностью для обсуждения его или ее работы, любых проблем или успехов;

оценивание прогресса, успехов и достижений человека с инвалидностью на рабочем месте;

решение проблем или вопросов, которые могут возникнуть у человека с инвалидностью на рабочем месте;

определение потребности в обучении и профессиональном развитии человека с инвалидностью;

регулярные встречи всей команды организации или компании для обсуждения вопросов, возникающих в процессе работы сотрудника с инвалидностью.

В австралийском отеле HotelAus из 400 сотрудников 10 имеют инвалидность. С начала трудоустройства они в течение одной недели проходят начальную профессиональную подготовку по уборке жилых помещений. Когда обучающиеся почувствуют уверенность в выполнении повседневных задач, к каждому из них приставляется сотрудник, так называемый buddy (друг), который должен помочь справиться с работой. Buddy - это опытный коллега, который прошел обучение по супервизии. Такая система позволяет сотрудникам, имеющим инвалидность, непрерывно обучаться под пристальным вниманием руководства и контролем коллег. Наличие супервайзера способствует социальной интеграции, поскольку напарники проводят время в обеденный перерыв вместе, супервайзер знакомит коллегу с инвалидностью с другими сотрудниками. Их совместная работа регулярно оценивается менеджерами. После оценки решается вопрос о возможности сотрудника с инвалидностью далее работать самостоятельно.

В международной практике существует профессиональная супервизия, оказываемая обученными специалистами по надзору за трудовой деятельностью людей с инвалидностью, работающих в разных организациях.

2.4.2 Наставничество (mentoring)

Организация может назначить человеку с инвалидностью наставника. Наставник – это сотрудник, имеющий большой опыт работы и понимающий проблемы, с которыми человек с инвалидностью может столкнуться на рабочем месте. Его цель направлять и помогать человеку научиться исполнять свои функции. Наставник может давать подопечным советы и рекомендации, позволяющие преодолеть проблемы и добиться успеха в карьере.

Наставниками могут стать:

менеджер или руководитель сотрудника с инвалидностью (для предоставления профессиональных консультаций, оказания помощи в развитии навыков, профессиональной ориентации, взаимодействии с другими сотрудниками, партнерами или клиентами);

сотрудник с инвалидностью (для обмена опытом, поиска решений, оценки доступности рабочего места);

другой сотрудник (для разъяснения должностных обязанностей, использования техники и других ресурсов, знакомства с корпоративной культурой, правилами и инструкциями).

Наставники и подопечные должны иметь четкие цели и задачи совместной работы, оставаться на связи друг с другом на протяжении всего процесса сотрудничества. Общение должно быть открытым и честным, позволяющим людям с инвалидностью высказывать свои опасения или проблемы, задавать вопросы и получать обратную связь. Между наставником и подопечным с инвалидностью обычно заключается договор, определяющий период наставничества, роли и ответственности каждого, цели и стратегии их достижения, график сессий совместного обсуждения, оценку мониторинга прогресса и обратную связь.

2.4.3 Коучинг

Коучингом называют оказание профессиональной помощи, предоставляемой специально обученным специалистом по трудоустройству людей с инвалидностью. Коучеров также называют инструкторами, консультантами, тренерами по трудоустройству людей с инвалидностью.

В задачи коучера входят:

оценка возможностей человека с инвалидностью в трудоустройстве (определение навыков, умений, компетенций и личных интересов, способствующих выбору вида работы);

определение потребностей организации или компании в сотрудниках с инвалидностью;

оказание поддержки трудоустройства людей с инвалидностью в компании или организации.

Коучер, изучив возможности и способности сотрудника с инвалидностью, определяет, какая поддержка на рабочем месте ему или ей необходима. Например, какие социальные навыки нужно развивать, как распределять рабочее время, какой транспорт использовать для поездки на работу (личный или общественный), как лучше одеваться для работы, как и где принимать пищу, пользоваться туалетом, оплачивать необходимые услуги и взаимодействовать с другими сотрудниками. Коучер способствует адаптации человека с инвалидностью на рабочем месте «здесь и сейчас», вместо того, чтобы тратить долгое время на подготовку человека с инвалидностью к трудоустройству. С другой стороны, коучер занимается также обеспечением доступности рабочего места для сотрудника с инвалидностью. Например, сотруднику с расстройством аутистического спектра важно использовать определенные сигналы или адаптированные инструменты (карточки-инструкции), которые определяет и разрабатывает коучер. Коучер должен добиться меньшей зависимости человека с инвалидностью от помощи окружающих и возможности работать самостоятельно.

Коучер также может вести переговоры с организацией или компанией по привлечению человека с инвалидностью для индивидуальной занятости. Например, если в организации или компании есть потребность в выполнении работы, которая еще не ведется.

Коучер может обеспечивать поддержку человеку с инвалидностью как на работе, так и вне ее, чтобы помочь увеличить шансы на успех в процессе трудоустройства.

2.4.4 Сопровождаемое трудоустройство

Для поддержки человека с инвалидностью на рабочем месте может быть организовано сопровождаемое трудоустройство. В основе этой модели лежит идея о том, что такому сотруднику на рабочем месте оказывается индивидуальная поддержка с помощью ассистента, направленная на обучение, развитие необходимых навыков или адаптацию окружающей среды. В организациях, где практикуется сопровождаемое трудоустройство, человеку с инвалидностью следует предварительно подать заявку на ассистента, указав его/ее задачи.

На практике используются два способа сопровождаемого трудоустройства. Первый способ организуется не на постоянной основе, а на стадии адаптации к рабочему месту. Во многих странах он обеспечивается государственными органами трудоустройства. Целевой группой такого сопровождаемого трудоустройства являются люди с интеллектуальной и психосоциальной инвалидностью, так как в процессе адаптации они чаще всего нуждаются в специально обученных помощниках или наставниках.

Второй способ сопровождаемого трудоустройства представляет собой найм постоянного ассистента, который помогает сотруднику с инвалидностью выполнять свои функции в том случае, когда он или она не могут работать самостоятельно, но их профессиональные навыки соответствуют требованиям работы или человек обладает уникальными профессиональными навыками. При этом ассистент и работник с инвалидностью вместе выполняют одну общую работу.

Омурбек Исмаилов имеет расстройство аутистического спектра. Он несколько лет обучался в реабилитационном центре «Рука в руке» и приобретал навыки приготовления пищи. В 2022 году они с матерью Замирой создали частное мини-производство свежавыжатых овощных и фруктовых соков. Мать Омурбека на практике реализует сопровождаемое трудоустройство, адаптируя для него рабочие условия, предоставляя инструкции по закупке продуктов на общественном рынке, куда она его сопровождает, и помогая разобраться с кухонной техникой. Благодаря совместным усилиям и созданию безопасных условий для работы Омурбека, им удастся успешно развивать свой бизнес.

2.5. ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ СОТРУДНИКОВ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ

2.5.1 Переквалификация и повышение квалификации

Профессиональное развитие сотрудников с инвалидностью может заключаться в переквалификации или повышении квалификации.

Переквалификация означает приобретение новых навыков, которые приносят пользу организации и способствуют карьерному росту сотрудника. Например, социальный работник проходит курс оказания профессиональной психологической помощи, позволяющий осуществлять эту деятельность параллельно своим основным обязанностям. После переквалификации выдается диплом о профессиональной переподготовке.

Повышение квалификации – это приобретение дополнительных навыков для улучшения существующих навыков и продвижения по службе. Например, сотрудник, осуществляющий педагогическую деятельность в образовательном учреждении, проходит краткосрочные курсы по усовершенствованию работы с обучающимися. В результате повышения квалификации обычно выдается сертификат или удостоверение.

2.5.2 Создание условий доступности профессионального развития

Организация или компания должна обеспечить сотрудникам с инвалидностью равные возможности участия в мероприятиях, направленных на профессиональное развитие. Для этого сотрудники с инвалидностью должны быть осведомлены о такой возможности.

С целью обеспечения условий для профессионального развития рекомендуется проводить систематический мониторинг потребностей в нем у сотрудников с инвалидностью через анкетирование, опросы, обсуждения или консультирование.

Любое обучение в организации должно иметь условия доступности для таких сотрудников, включая наличие альтернативных форматов (например, видео со скрытыми субтитрами, шрифт Брайля).

Сьюзен Медоуз имеет нарушение слуха, она трудоустроилась в канадское отделение компании Amazon в 2021 году. Сначала Сьюзен занимала должность упаковщика, затем специалиста по контролю качества и решению проблем. Благодаря программе предоставления услуги перевода жестового языка, которую Amazon внедрил в свою деятельность для сотрудников с нарушениями слуха, Сьюзен удалось повысить свою квалификацию и получить лицензию на управление промышленным грузовиком с электроприводом. Такая программа позволяет обеспечить ей не только карьерный рост и получение новых профессий, но и почувствовать себя частью команды.

РЕЗЮМЕ

С целью более эффективного привлечения людей с инвалидностью на работу организации или компании рекомендуется разработать и внедрить политику трудоустройства этой категории людей, которая станет основой для обеспечения условий и организации доступной среды для их работы. Также можно использовать целевой рекрутинг, означающий целенаправленное привлечение на работу людей с инвалидностью, или однодневное трудоустройство, позволяющее сократить сроки найма до одного рабочего дня.

Одной из ключевых стратегий привлечения является доступное информирование людей с разной инвалидностью о вакансиях.

Партнерство с организациями людей с инвалидностью должно стать систематической и постоянной практикой, позволяющей этой категории людей иметь доступ к информации о вакансиях, а организации или компании – создавать доступную среду с учетом рекомендаций самих людей с инвалидностью.

Распространенным и эффективным способом рекрутинга людей с инвалидностью является организация стажировок и волонтерства в организации или компании. После приобретения опыта и навыков они могут трудоустроиться на месте прохождения стажировки.

Во время рекрутинга особое внимание необходимо уделить адаптации и модификации процесса интервьюирования, собеседования и тестирования с учетом потребностей, особенностей и возможностей людей, представляющих разные группы инвалидности.

Найм людей с инвалидностью должен предусматривать разработку программы корректировки рабочего места и четкий и понятный инструктаж о рабочих функциях и деятельности организации и компании.

С целью сохранения рабочего места рекомендуется организовать для сотрудника с инвалидностью помощь в виде супервизии, наставничества, коучинга или сопровождающего трудоустройства, обеспечивая необходимую поддержку на рабочем месте, а также равные возможности участия в мероприятиях, направленных на профессиональное развитие и непрерывное обучение.

ЧАСТЬ 3

УНИВЕРСАЛЬНЫЙ ДИЗАЙН, ДОСТУПНАЯ СРЕДА И РАЗУМНЫЕ ПРИСПОСОБЛЕНИЯ



3.1 УНИВЕРСАЛЬНЫЙ ДИЗАЙН

3.1.1 Что такое Универсальный Дизайн?

В Конвенции ООН о правах людей с инвалидностью отмечается важность создания Универсального Дизайна, доступной среды и разумных приспособлений для реализации прав людей с инвалидностью, в том числе на труд и занятость.

Термин «Универсальный Дизайн» придуман архитектором Рональдом Мейсом для описания концепции проектирования зданий и создания среды, максимально пригодной для каждого человека, независимо от возраста, способностей и ситуации. Такой дизайн еще называют инклюзивным, или безбарьерным. В Конвенции ООН о правах людей с инвалидностью отмечается, что при Универсальном Дизайне нет необходимости в адаптации или создании специальных условий, так как важно включать людей с инвалидностью в жизнь общества, а не изолировать их.

3.1.2 Принципы Универсального Дизайна

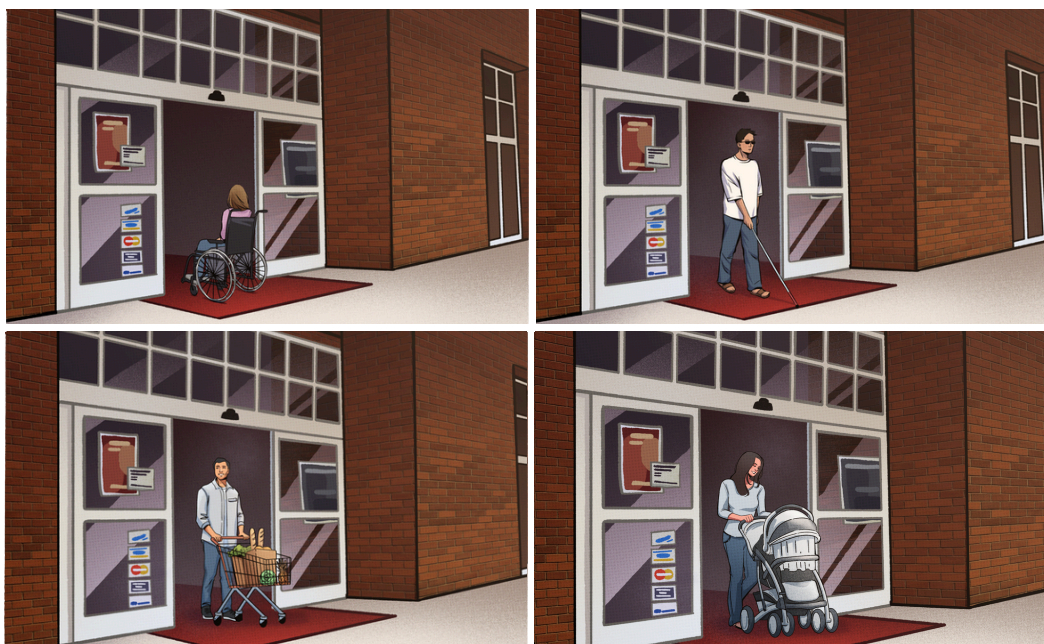
Создание Универсального Дизайна основывается на следующих принципах:

- 1** Равенство в использовании: все люди должны иметь возможность самостоятельно пользоваться необходимыми объектами, технологиями, средствами и услугами;
- 2** Гибкость в использовании: дизайн должен отвечать потребностям разных людей, не заставляя их подстраиваться, чтобы пользоваться необходимыми объектами, технологиями, средствами и услугами;
- 3** Простое и интуитивно понятное использование: дизайн должен быть такой, чтобы любой человек мог понять, как использовать пространство или предмет, независимо от своего опыта, знаний, культуры, уровня владения языком или концентрации внимания;
- 4** Легкодоступность информации: информация должна быть доступна людям с разным сенсорным восприятием, при этом передаваться разными способами (видео, аудио, текстом, в тактильном формате);
- 5** Допустимость ошибки: важно помнить, что человек может совершать ошибки при использовании, поэтому дизайн должен быть максимально безопасным и предусматривать последствия случайных действий;
- 6** Минимальность физических усилий: любой человек, независимо от физических возможностей, может пользоваться необходимыми объектами, технологиями, средствами и услугами;
- 7** Доступность размера и пространства для использования: предметы, средства, технологии и услуги должны быть доступны для людей, независимо от их размера, роста и степени мобильности.

Элементами Универсального Дизайна являются широкие коридоры и дверные проемы, беспрепятственный вход в помещение (без ступенек, с автоматически открывающимися дверями), сдача оценочного теста без ограничения во времени, субтитры (звуковое сопровождение видео), помогающие воспринимать видео людям с нарушениями слуха или изучающим язык. Эти условия облегчают доступ к инфраструктуре или информации широкому кругу людей, включая людей с разной инвалидностью, пожилых людей или родителей, использующих коляску для передвижения детей.

Отсутствие ступеней и порогов при входе в здание и автоматически открывающиеся двери позволяют беспрепятственно войти человеку, использующему коляску, трость или собаку-проводника, родителю с ребенком в коляске, людям, имеющим затруднения с координацией и моторикой движений, или людям, несущим сумки большого размера. Для всех этих категорий нужен широкий дверной проем и возможность не использовать дверную ручку. На рисунке 1 показан пример такого безбарьерного входа.

Рисунок 1. Безбарьерный вход в здание



3.2 ДОСТУПНАЯ СРЕДА

Доступность означает, что человеку с инвалидностью обеспечивается доступ к физической среде (зданиям, помещениям, рабочему месту, туалету, транспорту, остановкам и дорогам), информации и коммуникации, а также объектам и услугам, предоставляемым населению в городских и сельских районах, наравне со всеми.

Доступность на рабочем месте заключается в устранении барьеров для того, чтобы люди с инвалидностью могли принимать активное участие в трудовой жизни, общаться

с окружающими, пользоваться рабочим оборудованием, помещениями, транспортом, рекреационными и санитарно-гигиеническими объектами, цифровыми, коммуникационными и информационными ресурсами организации, сохранять безопасность во время чрезвычайных ситуаций.

Работодатели должны позаботиться о доступности всех условий работы, учитывая мнение самих сотрудников с инвалидностью, так как каждый индивидуальный опыт инвалидности является уникальным. Люди с одной и той же инвалидностью могут иметь разные потребности. Ниже представлены некоторые области доступной среды, на которые важно обратить внимание при трудоустройстве таких людей.

3.2.1 Рабочее пространство

Доступность означает, что человеку с инвалидностью обеспечивается доступ к физической среде (зданиям, помещениям, рабочему месту, туалету, транспорту, остановкам и дорогам), информации и коммуникации, а также объектам и услугам, предоставляемым населению в городских и сельских районах, наравне со всеми.

Доступность на рабочем месте заключается в устранении барьеров для того, чтобы люди с инвалидностью могли принимать активное участие в трудовой жизни, общаться с окружающими, пользоваться рабочим оборудованием, помещениями, транспортом, рекреационными и санитарно-гигиеническими объектами, цифровыми, коммуникационными и информационными ресурсами организации, сохранять безопасность во время чрезвычайных ситуаций.

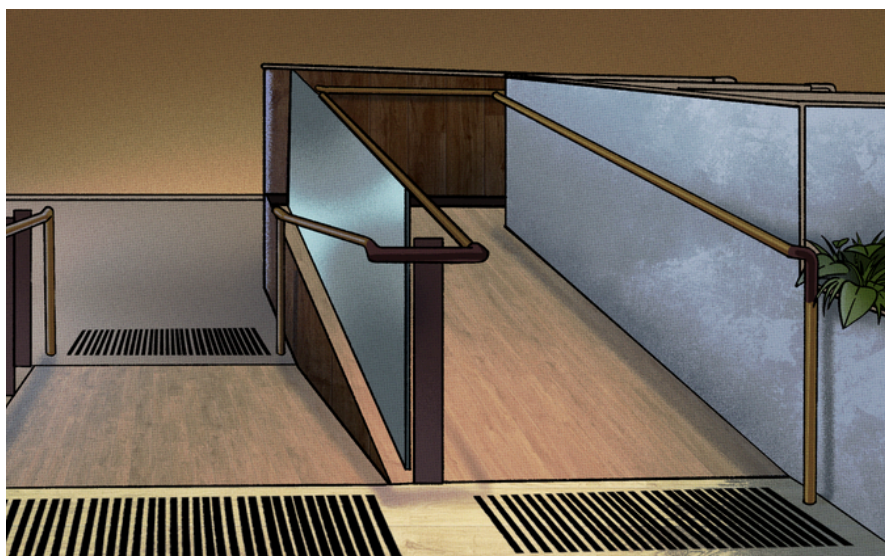
Работодатели должны позаботиться о доступности всех условий работы, учитывая мнение самих сотрудников с инвалидностью, так как каждый индивидуальный опыт инвалидности является уникальным. Люди с одной и той же инвалидностью могут иметь разные потребности. Ниже представлены некоторые области доступной среды, на которые важно обратить внимание при трудоустройстве таких людей.

3.2.2 Здание

Рекомендуется предоставлять людям с инвалидностью подробный план здания с доступными обозначениями. План здания может быть представлен в виде сенсорной карты, на которой обозначаются места возможной сенсорной перегрузки, туалеты, комнаты для принятия пищи, освещенные и шумоизолирующие места. Для людей с психосоциальной и интеллектуальной инвалидностью рекомендуется разработать сценарий посещения, в котором пошагово описывается посещение объекта. Для людей с нарушением зрения карта может быть разработана с использованием шрифта Брайля (тактильной графики).

В каждом здании должны быть предусмотрены доступные входы и выходы. Входная зона должна быть оснащена удобным пандусом, перилами, аппарелью (платформой или площадкой) для осуществления подъема по лестнице, системой автоматического открывания дверей, позволяющая людям с разной инвалидностью беспрепятственно попасть внутрь здания, тактильными табличками, вывесками, выполненными шрифтом Брайля, указывающими информацию о работе организации или компании. На рисунке 2 изображен вход в здание с доступным пандусом для людей, использующих коляски, трости, ходунки, людей с нарушением зрения и других категорий. На рисунке справа изображен турникет с широким входом.

Рисунок 2. Доступная входная зона офисного здания



Здание должно быть оснащено понятной и доступной навигацией, с указанием названий офисов, назначений объектов (доступный вход, туалет мужской и женский, раздевалка мужская и женская, комната грудного вскармливания, столовая или комната отдыха), направления движения, запасного выхода и др. Навигация может быть также адаптирована: например, для людей с нарушением зрения схему здания рекомендуется сделать в тактильном формате с использованием шрифта Брайля (рисунок 3). Также рекомендуется использовать универсальные символы доступности, указывающие на специально созданные условия, например, место расположения входа с пандусом или комнаты с индукционной слуховой петлей.

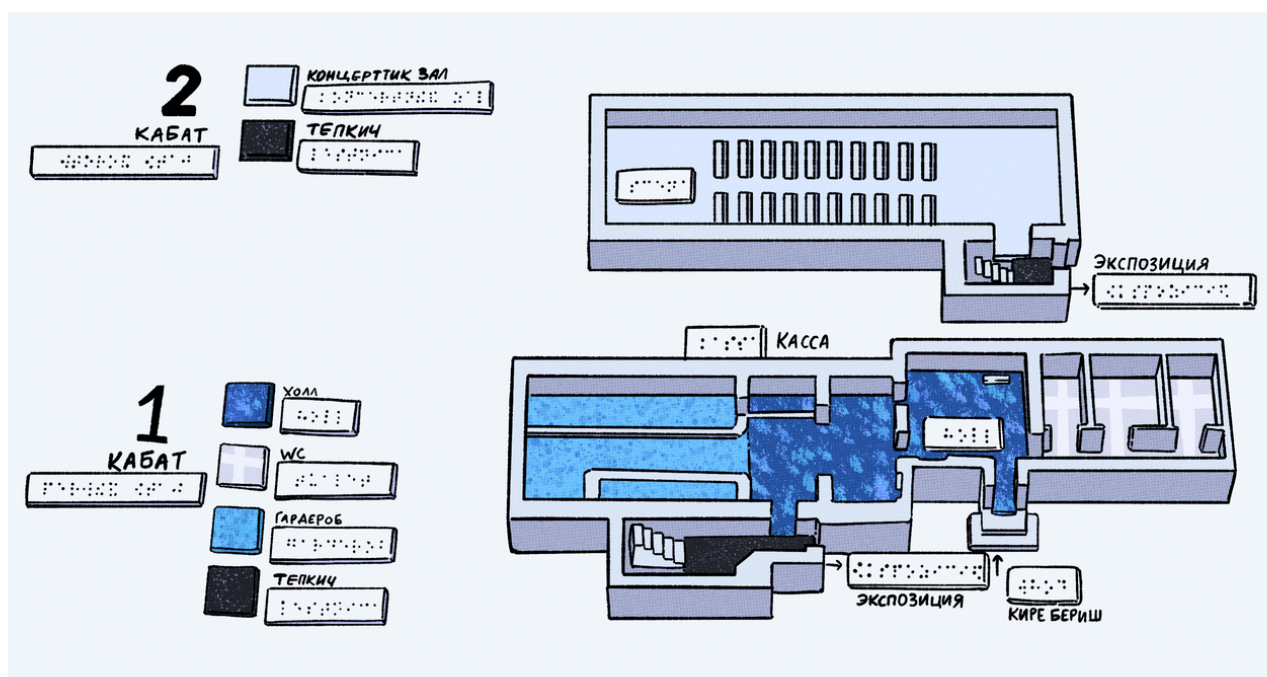
Рисунок 3. Визуальные символы доступности среды у входа в здание.

1 - кабат		2 - кабат	
← ?	Маалымат столу	→ +	Өзгөчө кырдаалдар бөлүмү
← ↑↓	Коомдук лифт	→ +	Амбулаториялык жардам көрсөтүү
← 📺	Оорукана белек дүкөнү	→ PC	Баштапкы жардам көрсөтүү практикасы
← P	Коноктор үчүн унаа токто-туучу жай	→ +	Пациент мамилелери
← 👤	Коомдук дааратканалар	→ ↑↓	Коомдук лифт

3.2.3 Процедура реагирования в чрезвычайных ситуациях

Люди с разной инвалидностью могут нуждаться в разных формах получения информации об экстренных ситуациях, в связи с чем работодателю следует разработать для сотрудника с инвалидностью индивидуальный план эвакуации, отвечающий его или ее потребностям и возможностям. Такой план должен включать доступный маршрут эвакуации и человека, ответственного за эвакуацию сотрудника с инвалидностью. В плане предусматриваются доступные выходы в случае экстренной эвакуации, куда входят пандусы и широкие дверные проемы (рисунок 4).

Рисунок 4. Адаптированный план здания для людей с нарушением зрения с использованием кинестетического формата и шрифта Брайля



В организации и компании устанавливается доступная система оповещения, особенно необходимая для людей с нарушениями слуха и зрения. Это могут быть визуальные сигналы для глухих и слабослышащих людей или вибрационные сигналы для незрячих и слабовидящих людей.

3.2.4 Коридоры

Коридоры должны быть достаточно широкими, не иметь препятствий для передвижения, включать навигационные указатели, обозначения помещений (в мультимодальной форме), хорошо освещенными и проветриваемыми (рисунок 5).

Рисунок 5. Офисный коридор с широким проходом



3.2.5 Помещения для проведения конференций и переговоров

Конференц-зал должен располагаться на этаже, где есть доступный туалет. Экран устанавливается в нем так, чтобы презентации можно было рассматривать из любого места. Минимум на одном из экранов должны быть субтитры, сопровождающие аудиовизуальную презентацию. В зале должны быть предусмотрены места для сидения людей, использующих коляски или другие средства передвижения.

Люди, нуждающиеся в жестовом языке, располагаются напротив или рядом с переводчиком жестового языка, поэтому в конфигурации рассадки в зале это нужно также предусматривать.

Ширина проходов между мебелью должна быть достаточной для того, чтобы люди, использующие коляску и другие средства передвижения, могли свободно перемещаться по залу. Для расширения доступа должны быть предусмотрены как вертикальные, так и горизонтальные проходы, которые рекомендуется визуально отметить, чтобы участники не загромождали их сумками и личными вещами.

В задней части зоны проведения мероприятия обеспечивается место, где участники смогут растянуться или встать.

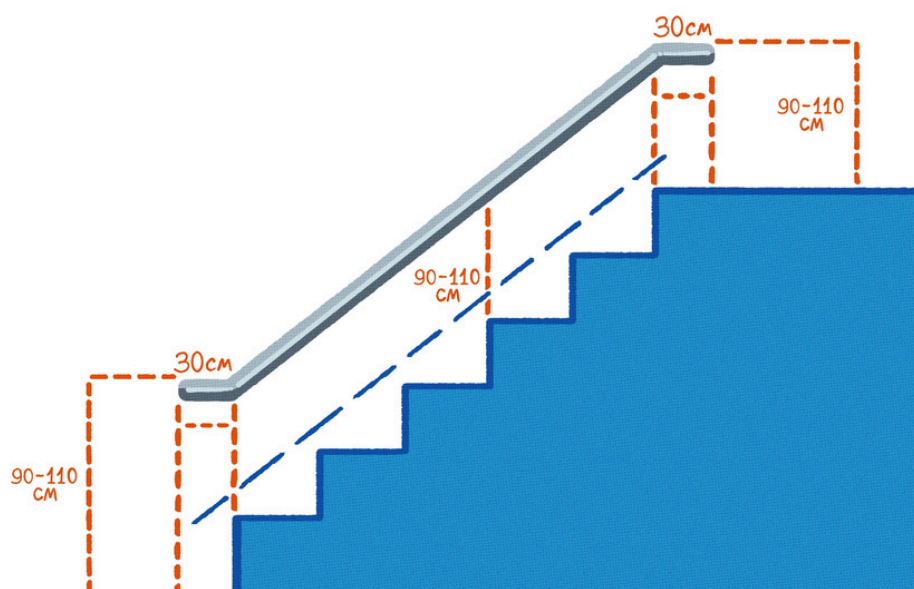
Конференц-залы также важно оборудовать индукционными слуховыми петлями, чтобы люди, использующие слуховые аппараты, имели доступ к вербальной информации.

3.2.6 Лестницы

Недоступные лестницы для людей с инвалидностью могут стать основным барьером их трудоустройства. Поэтому важно предусмотреть возможность их адаптации к потребностям людей с разной инвалидностью таким образом, чтобы они могли самостоятельно передвигаться по лестнице либо иметь возможность перемещаться между этажами внутри здания с помощью доступного лифта.

Доступная лестница включает покрытие с хорошим скольжением, выделение краев каждой ступени для людей с нарушением зрения, поручни достаточной длины, проходящие вдоль всей длины ступенек, чтобы человек мог сохранять устойчивость (рисунок 6).

Рисунок 6. Схема доступной лестницы с учетом потребностей людей с ограниченной мобильностью



В небольших помещениях можно установить подъемник по лестнице (рисунок 7). Это компактное мобильное передвижное оборудование с электрическим приводом, с помощью которого человек, использующий коляску, сможет самостоятельно подниматься и спускаться по лестнице.

Рисунок 7. Специальный подъемник, установленный на лестнице, для передвижения людей, пользующихся коляской



3.2.7 Лифты

Доступные лифты предполагают наличие звуковой и визуальной информации, позволяющей узнавать о движении лифта; они должны быть достаточно большого размера для вмещения человека, использующего коляску, ходунки, костыли и другие средства передвижения; в них на расстоянии досягаемости всех пользователей находятся элементы управления, с помощью которого лифт передвигается в точку назначения (включая аудио, кинестетические формы, контрастные распознавательные цвета и шрифт Брайля), а также поручни и система экстренного реагирования (рисунок 8).

Рисунок 8. Лифт с элементами доступности для людей с разной инвалидностью



В лифте должно быть минимизировано визуальное и акустическое отражение поверхностей стен для предотвращения дискомфорта людей с нарушениями зрения и слуха.

3.2.8 Туалеты

В каждом здании важно предусмотреть наличие туалетной комнаты, доступной для людей с разной инвалидностью. Они должны иметь возможность легко войти в нее, максимально просто добраться до всех удобств: унитаза, моющих средств, туалетной бумаги, полотенца или сушилки для рук, раковины и крана, зеркала и других объектов. Минимальные размеры доступного туалета должны быть не менее 2200 мм в длину и 1500 мм в ширину.

Пространство внутри туалетной комнаты должно быть достаточным для перемещения, поворотов, движения, в том числе на коляске, ходунках или костылях. Опорные поручни и кнопка для смыва в унитазе должны быть контрастного цвета для удобства слабовидящих людей. Смыв в унитазе должен быть лопастного типа для простоты использования. Высота унитаза может варьироваться от 390 мм до 500 мм, это напрямую зависит от потребностей сотрудников с инвалидностью.

Рекомендуется иметь систему экстренной помощи в виде аварийного шнура, автоматическое освещение с датчиком движения, вывески в доступных форматах, нескользкий пол, тактильную плитку и тактильные индикаторы поверхности пола. Входная дверь должна открываться наружу и иметь горизонтальный поручень на внутренней стороне (900 мм от пола), минимальная ширина двери должна быть 900 мм, дверная ручка – на высоте 1000 мм над полом. Пример доступных туалетов изображен на рисунке 9.

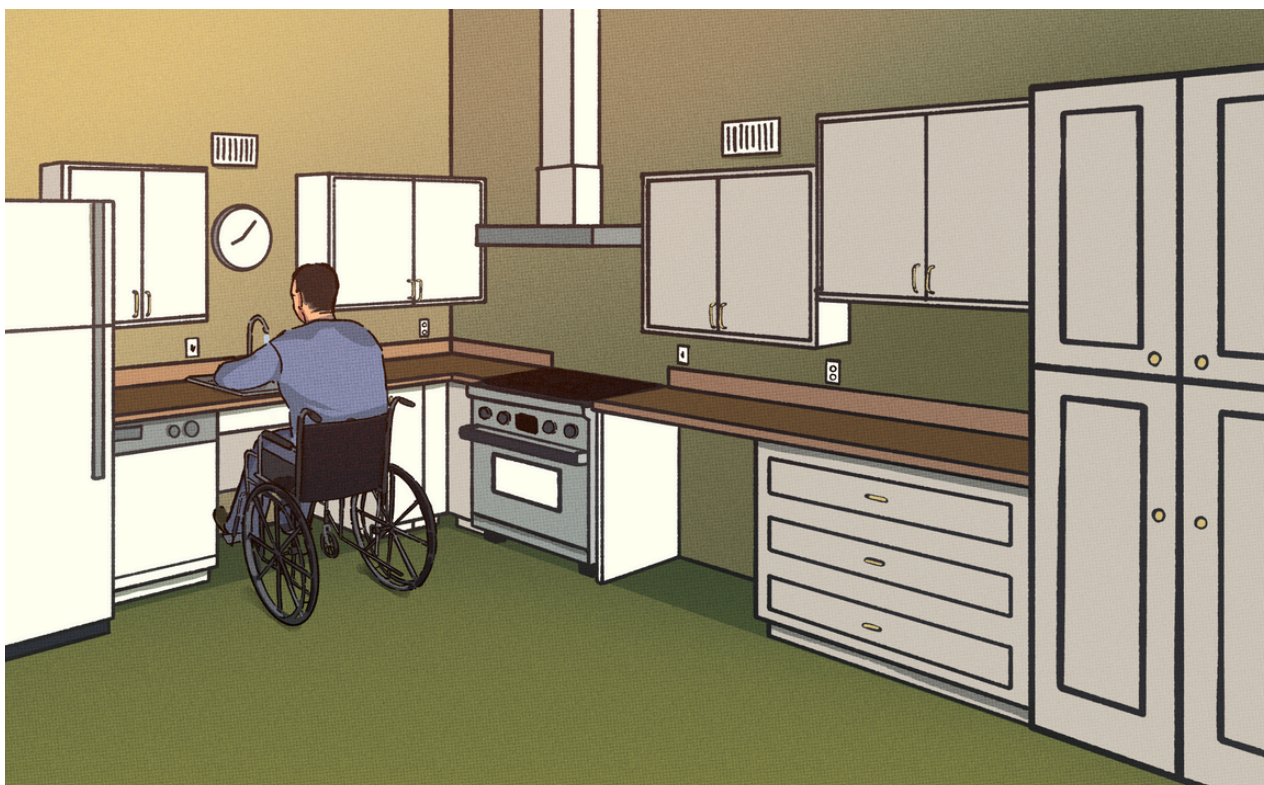
Рисунок 9. Туалетная комната с элементами доступности для людей с разной инвалидностью



3.2.9 Помещение для приема пищи на работе

Сотрудники с инвалидностью должны иметь возможность пользоваться помещением для приема пищи на рабочем месте наравне с другими сотрудниками. В этой комнате должны быть предусмотрены доступные кухонные шкафы, более широкие двери и коридоры, достаточно места для свободного передвижения людей, использующих инвалидные коляски, ходунки или костыли, рабочее пространство (столешница), раковина и кран, кухонная техника, освещение и электрические розетки (рисунок 10).

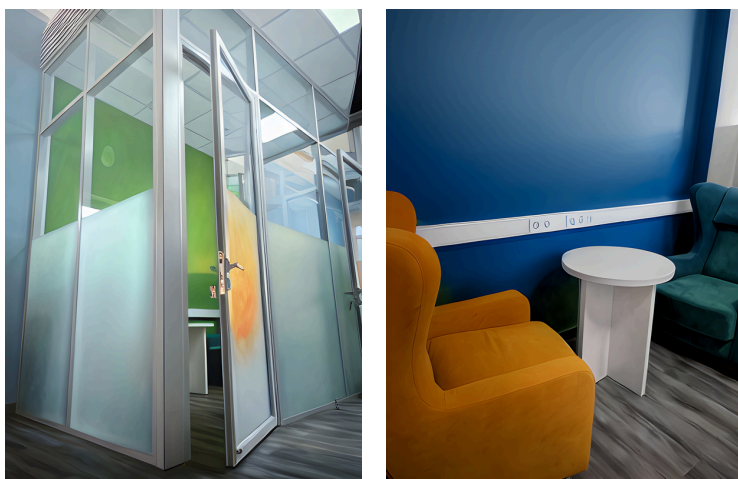
Рисунок 10. Туалетная комната с элементами доступности для людей с разной инвалидностью



3.2.10 Комнаты для сенсорной разгрузки или восстановления

Сотрудникам с инвалидностью может потребоваться место для отдыха, приема лекарственных препаратов или выполнения гигиенических процедур. Некоторые люди могут нуждаться в периодическом перерыве от внешних воздействий для снижения стресса, связанного с работой. Например, в результате эпилептического припадка или панической атаки человеку может потребоваться время для восстановления. Для этого в офисах рекомендуется создавать рекреационные зоны: это может быть отдельное помещение или изолированная часть общего рабочего пространства с комфортной мебелью и приглушенным светом.

Рисунок 11. Комната для медитации в страновом офисе ПРООН в Кыргызстане



3.2.11 Освещение

С учетом потребностей сотрудников с инвалидностью должны создаваться условия правильного освещения рабочего места. Для людей с сенсорными нарушениями или расстройством аутистического спектра яркий и интенсивный свет, специальная подсветка или мерцающие лампы могут стать причиной сенсорной перегрузки. И, наоборот, плохое освещение может повлечь травмоопасность, падения и трудности с выполнением задач сотрудников с нарушением слуха.

Правильное освещение — это не только создание комфортной и функциональной среды для людей с инвалидностью и всех сотрудников в целом, но и обеспечение безопасности и приятной атмосферы.

При организации правильного освещения важно учитывать тип освещения, интенсивность света и расположение источников света. Рекомендуется использовать сочетание разных источников света: естественного, рассеянного, рабочего и акцентного света. Естественный свет создает ощущение связи с внешней средой. Круговой свет освещает все пространство и позволяет выделять нужные элементы. Рабочий свет необходим для определенных действий: работы с компьютером, приготовления пищи, шитья. Акцентный свет визуально выделяет определенные особенности или объекты в пространстве.

Источники света должны быть легко доступны, их можно включать и выключать. Например, выключатели света должны легко идентифицироваться и быть расположены на высоте, до которой могут дотянуться люди, пользующиеся колясками.

3.2.12 Рабочее оборудование и офисная техника

С учетом конкретных потребностей сотрудников с инвалидностью важно определить, какое офисное оборудование или техника должны быть адаптированы. Например, пользователи могут управлять различными рабочими устройствами (компьютерами, телефонами, принтерами, лампами или кондиционерами) с помощью адаптивных переключателей или дистанционного пульта.

Сотрудников с сенсорной инвалидностью рекомендуется обеспечить программными средствами, имеющими различные вспомогательные функции, такие как программы чтения с экрана, распознавание голоса, преобразование текста в речь, увеличение масштаба или средства проверки орфографии и грамматики.

Для сотрудников с психосоциальной и интеллектуальной инвалидностью рекомендуется разрабатывать пошаговые инструкции по использованию офисного оборудования, включающие текстовый, визуальный и слуховой форматы презентации информации.

3.2.13 Транспорт

Для работников с инвалидностью должен быть предусмотрен адаптированный транспорт, в соответствии с его или ее потребностями. Если сотрудник пользуется общественным транспортом, то последний необходимо оснастить рампами или складным пандусом, подъемным устройством, поручнями для комфортного передвижения, специальным местом для людей, использующих коляски, ремнями безопасности, кнопкой вызова водителя, звуковым сопровождением, тактильными вспомогательными знаками, ориентировочной информацией со шрифтом Брайля, адаптированным информационным текстом (Easy-to-Read) (рисунок 12).

Рисунок 12. Общественный транспорт с элементами доступности для людей с разной инвалидностью



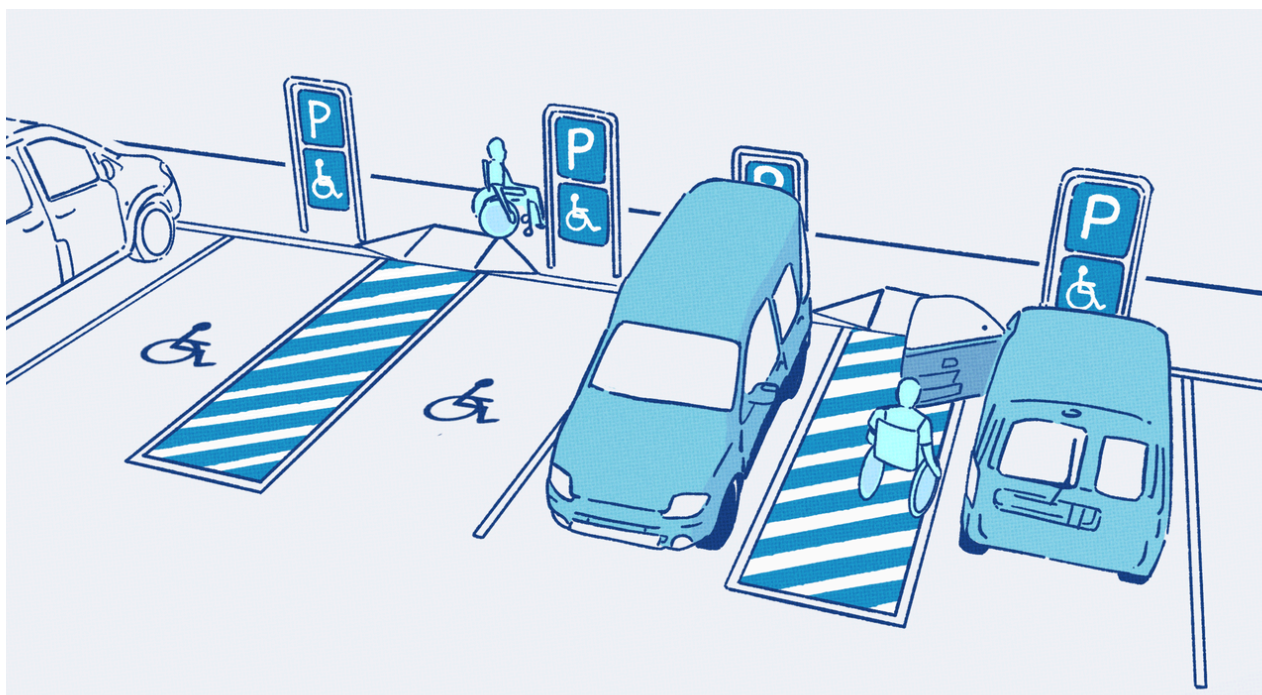
Доступный транспорт обеспечивается во время рабочих поездок, командировок или выездных семинаров и конференций. Также организации или компании важно предусмотреть резервный транспорт на случай эвакуации людей с ограниченной мобильностью во время чрезвычайных ситуаций.

Доступные транспортные услуги включают также наличие оснащенных остановок, кинестетических дорожек, мультимодальных информационных технологий на перекрестках, повышение осведомленности об инвалидности среди водителей транспортных средств (автобусов, маршруток, такси), план и график передвижения общественного транспорта, доступные мобильные приложения по использованию транспорта.

3.2.14 Парковочное место

Организация или компания должна предусмотреть наличие парковочных мест для сотрудников с инвалидностью. Они располагаются у доступного входа или выхода, имеют широкий проход, чтобы человек, использующий вспомогательные средства (коляску, ходунки, трость, костыли) смог свободно выйти и войти в транспорт. Парковочные места и проходы обозначаются или маркируются, имеют символ доступности, указывающий место парковки для людей с инвалидностью (рисунок 13).

Рисунок 13. Парковочное место с элементами доступности с учетом потребностей людей с разной инвалидностью



3.2.15 Инклюзивная коммуникация

Доступная коммуникация является ключом к построению инклюзивной культуры. Для организации такой коммуникации рекомендуется обеспечить доступность каналов связи, как внутренних, так и внешних, для всех сотрудников, использовать простой язык, предоставлять субтитры или расшифровки видео, рассмотреть возможность использования нескольких форматов для распространения информации.

Важно также распространять опыт открытых дискуссий об инвалидности, поскольку некоторые сотрудники могут не иметь представлений о той или иной инвалидности. Такое обсуждение способствует разрушению барьеров и формированию взаимопонимания.

Все сотрудники должны проявлять уважительное отношение к коллегам с инвалидностью, включающее:

непосредственное обращение к человеку с инвалидностью, а не к ассистенту или переводчику жестового языка;

оказание помощи человеку с инвалидностью только в тех случаях, когда он или она попросит об этом;

предоставление заранее информации о повестке совещания или мероприятий, проводимых на рабочем месте, причем в доступных форматах;

устное озвучивание своего присутствия, вхождения в помещение или действий при встрече сотрудника с нарушением зрения (например, «я протягиваю вам руку»); при этом не уходить, ничего не сказав, во время разговора с ним или с ней;

без разрешения не притрагиваться к вспомогательным средствам, которые используют сотрудники с инвалидностью (коляске, костылям, собаке-проводнику);

отсутствие уничижительных слов и выражений по отношению к человеку с инвалидностью, носящих негативный оттенок или обидный характер.

3.2.16 Цифровая доступность

Цифровая доступность – это обеспечение доступности цифровых технологий для всех пользователей, включая людей с инвалидностью и людей, имеющих различные особенности восприятия информации. В Международном руководстве цифровой доступности отмечается, что цифровая доступность – это равный доступ к контенту и равные возможности людей с инвалидностью воспринимать, понимать, управлять, ориентироваться и взаимодействовать с функциональностью и контентом интернет-ресурса или иного цифрового продукта.

Цифровая доступность включает использование гаджетов, смартфонов, интернета, сайтов, облачных сервисов и других ресурсов в коммуникациях и работе.

Основополагающей стратегией цифровой доступности является привлечение сотрудников с инвалидностью на этапе проектирования продуктов и услуг, в соответствии с потребностями людей с разной инвалидностью и требованиями к стандартам доступности. Традиционно требования к цифровой доступности учитывают особенности пользователей по зрению, слуху, моторным и когнитивным функциям. Практические рекомендации по внедрению цифровой доступности на рабочем месте можно найти в Руководстве по инклюзивной коммуникации на тему инвалидности, разработанном ООН в рамках реализации Стратегии по инклюзии людей с инвалидностью.

3.3 РАЗУМНЫЕ ПРИСПОСОБЛЕНИЯ

3.3.1 Что такое «разумные приспособления»?

В КПЛИ понятие «разумное приспособление» объясняется как необходимость в каждом конкретном случае внесения модификаций и корректив в среду для того, чтобы человек с инвалидностью мог реализовать свои права наравне с другими людьми. При этом вносимые изменения не должны становиться несоразмерным или неоправданным бременем.

Разумные приспособления – это удовлетворение индивидуальных потребностей конкретного человека. Они чаще всего касаются не инфраструктуры, а связаны с услугами, программами или политикой. Например, гибкий график работы, дополнительный отпуск или обеспечение незрячего сотрудника компьютерным дисплеем Брайля. Отказ оснащения человека с инвалидностью разумными приспособлениями является дискриминацией.

Разумные приспособления способствуют равному доступу, возможностям людей с инвалидностью функционировать и участвовать в жизни общества, поэтому в законодательстве государств, ратифицировавших Конвенцию ООН о правах людей с инвалидностью, должно быть включено понятие «разумного приспособления».

3.3.2 Виды разумных приспособлений

Разумные приспособления могут быть трех видов: так называемые No-Tech, Low-Tech и High-Tech.

Виды разумных приспособлений

No-Tech

Приспособления без использования технологий. Это простые изменения, не требующие использования технологичных ресурсов. Пример: родитель/-ница, имеющий/-ая ребенка с инвалидностью, может начать работу в 10.30 утра (тогда как офис приступает к работе в 9.00), поскольку реабилитационный центр, куда ходит его/ее ребенок, начинает работать в 10.00 утра.

Low-Tech

Низкотехнологичные приспособления. Это любое приспособление, которое является технологически простым или легкодоступным. Например, установка доступной ручки в ванной комнате.

Hi-Tech

Высокотехнологичные приспособления. Это любое приспособление, в котором используются передовые или сложные устройства, например, компьютерный дисплей Брайля для незрячих пользователей.

3.3.3 Методы обеспечения разумными приспособлениями

В Руководстве по обеспечению разумными приспособлениями людей с инвалидностью на рабочем месте, разработанном Европейской комиссией в 2024 году, предлагается рассматривать пять методов внедрения разумных приспособлений.

Предоставление вспомогательных технологий

Разумными приспособлениями являются вспомогательные технологии. Например, компьютерная программа для увеличения текста, специальный большой экран, вспомогательное устройство для прослушивания телефонных разговоров. Сотруднику с инвалидностью может потребоваться адаптация рабочего места для использования ассистивных технологий, к примеру, установка принтера, печатающего на шрифте Брайля.

Корректировка рабочего пространства

В корректировку рабочего пространства может входить ряд мер, включая перестановку мебели, оборудования или приспособлений в офисе, преобразование речи в текст во время виртуальных совещаний, а также удаленную работу. Удаленная работа является крайней мерой, поскольку она усиливает чувство изоляции и отчужденности от рабочего коллектива.

Гибкая организация работы

Разумным приспособлением может быть перераспределение рабочих задач на рабочем месте, изменение должностных обязанностей или специальных заданий, чтобы максимально использовать индивидуальные навыки человека с инвалидностью, которыми человек обладает.

Персональная помощь

Сотруднику с инвалидностью может понадобиться персональная помощь для организации рабочего процесса и выполнения задач. Например, человек с физической инвалидностью может выполнять свою работу при наличии ассистента, который помогает передвигаться, пользоваться офисным оборудованием или вести записи.

Гибкий график работы

Сотруднику с инвалидностью может потребоваться гибкий график работы, например, более длительный перерыв на обед, чем большинству коллег; более раннее начало работы и задержка на работе вечером, чтобы воспользоваться меньшей сенсорной нагрузкой.

РЕЗЮМЕ

Для реализации прав людей с инвалидностью на труд и занятость важно внедрять концепцию Универсального Дизайна, означающего проектирование зданий и создание среды, максимально пригодной для каждого человека, независимо от возраста, способностей и ситуации. Универсальный Дизайн основан на следующих семи принципах: равенстве в использовании, гибкости в использовании, простом и интуитивно понятном использовании, легкодоступности информации, допустимости ошибки, минимальности физических усилий, доступности размера пространства для использования.

Также работодатели обязаны обеспечить доступность рабочего места, участие людей с инвалидностью в трудовой жизни, общении с окружающими, возможность использования рабочего оборудования и техники, помещений, транспорта, рекреационных и санитарно-гигиенических объектов, цифровых, коммуникационных и информационных ресурсов организации, сохранение безопасности во время чрезвычайных ситуаций.

В индивидуальных случаях сотрудник с инвалидностью может нуждаться в разумных приспособлениях. Разумными приспособлениями считается внесение модификаций и корректив в рабочую среду, которые чаще всего касаются услуг, программ или политики организации. Например, гибкий график работы, дополнительный отпуск или обеспечение незрячего сотрудника компьютерным дисплеем Брайля. Отказ оснащения человека с инвалидностью разумными приспособлениями является дискриминацией.

ЧАСТЬ 4

ИНКЛЮЗИВНАЯ ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА



Инклюзивная организационная культура – это создание таких условий в организации, где все сотрудники чувствуют себя включенными и ценными, где признается многообразие с учетом инвалидности, гендера, возраста, религиозной, этнической, расовой и языковой принадлежности. В организации, продвигающей инклюзивную организационную культуру, приоритетом является уважение личности, многообразие рассматривается как ценный ресурс, все сотрудники обладают одинаковыми правами, ценится вклад каждого, создаются комфортные условия для работы всех сотрудников и предотвращается любого рода дискриминация. При этом мероприятия по формированию инклюзивной культуры не должны ограничиваться лишь привлечением людей с инвалидностью на работу. Инклюзивная культура означает изменение всей организационной политики и практики, учитывающих инвалидность, на всех уровнях и во всех сферах деятельности, включая управление организацией, человеческими ресурсами, обеспечение финансирования, доступности офиса, коммуникации и информации, а также взаимодействие с организациями людей с инвалидностью.

4.1 ПРИЗНАНИЕ РАЗНООБРАЗИЯ И ИНКЛЮЗИИ

Разнообразие – это представленность разных групп людей в составе организации или компании. Инклюзия заключается в ценности их вклада и участия, а также интеграции в деятельность организации или компании. Признание разнообразия и инклюзии означает, что каждый человек, независимо от способностей, чувствует себя ценным, имеет равный доступ к возможностям и перспективам и реализует свой трудовой и личный потенциал.

Первым шагом является признание разнообразия и инклюзии в стратегии или политике развития организации, с обозначением, почему организация хочет интегрировать людей с инвалидностью и как это связано с основной деятельностью, как организация будет это делать и каким образом будет устранять барьеры доступности среды.

Исследования показывают, что признание разнообразия и инклюзивность увеличивают круг клиентов и партнеров, следовательно, и продуктивность бизнеса, повышает производительность и конкурентоспособность компании.

Поощрение расширения коллектива за счет представителей разных культур и их участие в деятельности организации или компании помогает ей развиваться, внедрять инновации и креативность на рабочем месте. Проведение мероприятий по повышению осведомленности о разных культурах дает возможность сотрудникам почувствовать, что их культуру ценят и помогают всем принимать ее.

При этом важно, чтобы политика инвалидности организации не осталась просто красивой символической картинкой, за которой нет реальных действий и решений.

4.2 ПОВЫШЕНИЕ ОСВЕДОМЛЕННОСТИ СОТРУДНИКОВ ОБ ИНВАЛИДНОСТИ

Рекомендуется проводить внутри организации и компании просветительскую деятельность, представляя достоверную информацию о разных видах инвалидности, достижениях и возможностях людей с инвалидностью, приглашая активистов движения людей с инвалидностью или представителей соответствующих организаций с публичными выступлениями, организовывая мероприятия по освещению инвалидности среди сотрудников и общества в целом.

В декабре 2023 года ПРООН в Кыргызстане представила в социальных сетях новогоднее поздравление в виде песни, исполненной коллективом на жестовом языке. Сотрудники специально изучали жестовый язык в течение нескольких недель с помощью членов Бишкекской первичной молодежной организации глухих. Этот опыт позволил коллективу ПРООН познакомиться с элементами жестового языка, состоящего из жестовой речи, дактилирования, мимики, движения головы, тела и немануальных способов.

В сотрудничестве с общественным фондом родителей детей с синдромом Дауна к 21 марта (в Международный день повышения осведомленности о синдроме Дауна) ПРООН в Кыргызстане представила видеоролик «Lot of Socks», в котором сотрудники вместе с людьми с синдромом Дауна поддержали кампанию, информирующую о синдроме Дауна через разноцветные носки (рисунок 14).

Рисунок 14. Фотографии акции Lot of Socks в ПРООН в Кыргызской Республике, проведенной 21 марта 2024 года



Для формирования инклюзивной культуры в организации важную роль играет обучение и подготовка сотрудников к взаимодействию с людьми, представляющими разные группы инвалидности. Это можно осуществить через семинары, тренинги, вебинары, обсуждения, поощряя сотрудников участвовать в подобных мероприятиях, чтобы улучшить понимание и создать более инклюзивную рабочую среду.

Обязательным условием для всех сотрудников системы ООН является прохождение курса «Стратегия ООН по инклюзии людей с инвалидностью: воплощение слов в действия». Этот курс разработан группой по вопросам инвалидности административной канцелярии Генерального секретаря в тесном сотрудничестве с Колледжем персонала системы ООН. Он рассчитан на самостоятельное обучение с целью развития мышления, учитывающего вопросы людей с инвалидностью, и содействия их включению в повседневную деятельность компании и коллектива.

4.3 ВНЕДРЕНИЕ ИНКЛЮЗИИ В ПОВСЕДНЕВНУЮ ПРАКТИКУ

Внедрение инклюзии в повседневную деятельность организации требует оценивания точной картины инклюзивности на рабочем месте. Поэтому организациям и компаниям рекомендуется продумать систему оценки восприятия инклюзивности сотрудниками. Для этого можно включить вопросы об инклюзивности в существующие организационные опросники, использовать уже имеющуюся информацию для внесения изменений, проводить фокус-групповые обсуждения или получать обратную связь от сотрудников, чтобы узнать их мнение о развитии инклюзивной организационной культуры и устранении барьеров, препятствующих трудовой деятельности людей с инвалидностью в этой организации или компании.

В 2001 году социологи Эми Вжесневски и Джейн Даттон разработали концепцию дизайна рабочих мест, исходя из способностей, возможностей или предпочтений самих работников. Эту концепцию стали использовать в трудоустройстве людей с инвалидностью, привлекая их к тем функциям, которые они могут выполнять. Чаще всего такой опыт используется в частном или ремесленном бизнесе. Агентства, специализирующиеся на трудоустройстве людей с инвалидностью, оценивают деятельность организации и идентифицируют ниши, в которых могут быть задействованы такие люди. А затем предлагают организации соответствующих кандидатов.

4.4 СОЗДАНИЕ ДОСТУПНОЙ СРЕДЫ

Формирование инклюзивной культуры включает создание доступной среды, удобной для всех сотрудников, включая людей с инвалидностью. Для этого необходимо провести оценку доступности среды, выявив физические, коммуникационные, цифровые, социальные и другие барьеры. На основе оценки разработать план мер для создания доступной среды.

Рекомендуется создание в организации ресурсных групп по инвалидности из сотрудников, ориентированных на инклюзию людей с инвалидностью, с целью обсуждения, общения, обмена опытом и совместной работы над инициативами по созданию инклюзивной организационной культуры. Эти группы могут организовывать информационно-просветительские и образовательные мероприятия, способствующие позитивным изменениям в организации или компании.

4.5 ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ЯЗЫКА, УВАЖИТЕЛЬНОГО ПО ОТНОШЕНИЮ К ЛЮДЯМ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ

Уважительный и корректный язык по отношению к людям с инвалидностью, используемый в повседневном общении, является основой инклюзивной культуры и влияет на формирование отношения к людям с инвалидностью, разрушая барьеры, с которыми они сталкиваются. Тогда как «неосведомленный» язык, основанный на негативных стереотипах, может нанести вред и продемонстрировать неуважение к личности. Сотрудники с инвалидностью заслуживают уважения и признания, они так же, как и все члены общества, обладают ценными способностями, и по отношению к ним следует использовать слова, признающие человеческое достоинство, которым каждый обладает с самого рождения.

В 2023 году ПРООН совместно с сообществом людей с инвалидностью разработала Глоссарий ключевых терминов в области инвалидности, в котором представлены рекомендации по использованию корректного языка и раскрывается ряд концепций, связанных с инвалидностью. Глоссарий утвержден Министерством труда, социального обеспечения и миграции Кыргызской Республики и Советом по делам лиц с инвалидностью при Правительстве Кыргызской Республики.

РЕЗЮМЕ

Формирование инклюзивной организационной культуры требует целенаправленных усилий, приверженности ценностям инклюзии и разнообразия и готовности адаптироваться. Она включает признание разнообразия и инклюзии в стратегиях и политике организации, что означает внедрение вопросов инвалидности во все сферы деятельности организации, повышение осведомленности сотрудников и партнеров об инвалидности, внедрение инклюзивной политики в практику и создание доступной среды в организации или компании.

Инклюзивность означает ценность и признание вклада каждого сотрудника в успех и продуктивность организации и компании. Однако курс на инклюзивность требует долгосрочных усилий, направленных не только на привлечение представителей разных культур, но и на изменение деятельности всей организации.

Формирование инклюзивной культуры включает использование уважительного и корректного языка, не дискриминирующего людей с инвалидностью.

ГЛОССАРИЙ

Ассистивные технологии

это технологии, устройства, приспособления, программы или услуги, разработанные, созданные или адаптированные для оказания помощи человеку в выполнении определенной задачи. Люди с инвалидностью используют их для лучшего функционирования, ведения независимого образа жизни, получения образования, занятости и участия в общественной жизни.

Дискриминация по инвалидности

это любое различие, исключение или ограничение по причине инвалидности, целью или результатом которого является умаление или отрицание признания, реализации или осуществления наравне с другими всех прав человека и основных свобод в политической, экономической, социальной, культурной, гражданской или любой иной области (КПЛИ).

Доступная среда

это среда, где все группы людей включены в общественную жизнь, имеют равные права и возможности. Физическая среда, транспорт, информация и связь, а также другие объекты и услуги доступны всем членам общества, включая лиц с инвалидностью.

Инвалидность

это термин, который обозначает результат взаимодействия между человеком (здоровье, способность функционировать, активность и участие) и контекстуальными факторами, присущими ситуации, в которой он/а находится (факторы окружающей среды и личностные факторы).

Индивидуальная программа реабилитации

это юридический документ, который разрабатывается районными и городскими медико-социальными экспертными комиссиями Республиканского центра медико-социальной экспертизы Министерства труда, социального обеспечения и миграции Кыргызской Республики при процедуре освидетельствования граждан на инвалидность. ИПР содержит перечень реабилитационных мероприятий для людей с инвалидностью, включая виды, формы, объем, сроки проведения и исполнителей. ИПР является обязательной для исполнения органами государственной власти, местного самоуправления, а также нанимателями, независимо от организационно-правовых форм и форм собственности, в том числе негосударственными реабилитационными и образовательными учреждениями. Координация реализации ИПР и оказание необходимого содействия людям с инвалидностью осуществляются органом социальной защиты и реабилитационным центром, учреждениями здравоохранения и профсоюзными комитетами.

Конвенция ООН о правах людей с инвалидностью

это международное соглашение между странами-участниками о поощрении, защите и обеспечении полного и равного осуществления всеми людьми с инвалидностью всех прав человека и основных свобод, а также уважение их достоинства.

Коучинг

это обучение сотрудника на рабочем месте с целью достижения профессиональной цели, решения проблем, раскрытия трудового потенциала.

Люди с инвалидностью

это лица с устойчивыми физическими, психическими, интеллектуальными или сенсорными нарушениями, способными при взаимодействии с различными барьерами помешать их полному и эффективному участию в жизни общества наравне с другими.

Онбординг

это действия организации или компании с целью адаптации нового сотрудника к рабочему месту и обязанностям, подготовка к трудовой деятельности и знакомство с корпоративной культурой организации или компании.

Разумные приспособления

это необходимые и подходящие модификации и коррективы, вносимые, когда это нужно в конкретном случае, в целях обеспечения реализации или осуществления людьми с инвалидностью прав и свобод наравне с другими людьми (КПЛИ).

Рекрутинг

это целенаправленные мероприятия по привлечению персонала для работы в организации или компании.

Стратегия ООН по инклюзии людей с инвалидностью

это концепция ООН в отношении инклюзии людей с инвалидностью. Она играет ключевую роль в обеспечении системы ООН возможностями по оказанию государствам-членам поддержки в достижении ими целей устойчивого развития и осуществлении КПЛИ, Повестки дня в интересах человечества, Сендайской рамочной программы по снижению риска бедствий на 2015–2030 годы.

Универсальный Дизайн

дизайн предметов, обстановки, программ и услуг, делающий их максимально пригодными для использования всеми людьми без необходимости адаптации или специального дизайна (КПЛИ).

ИСПОЛЬЗОВАННЫЕ РЕСУРСЫ

- Конвенция ООН о правах людей с инвалидностью, 2006 г.
https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/disability.shtml
- Стратегия ООН по инклюзии людей с инвалидностью, 2019 г.
<https://www.un.org/en/content/disabilitystrategy/>
- Всемирная Организация Здравоохранения. Всемирный доклад об инвалидности, 2011 г.
<https://www.who.int/ru/news-room/fact-sheets/detail/disability-and-health>
- Закон Кыргызской Республики «О ратификации Конвенции ООН о правах инвалидов, принятой Генеральной Ассамблеей Организации Объединенных Наций 13 декабря 2006 года и подписанной 21 сентября 2011 года», от 13 марта 2019 года № 34.
<https://cbd.minjust.gov.kg/111885/edition/938270/ru>
- Постановление Правительства КР №675 от 14 декабря 2016 года «О внесении изменений в некоторые решения Правительства Кыргызской Республики».
<https://www.gov.kg/ru/npa/s/933>
- Организация Объединенных Наций. Руководство по инклюзивной коммуникации на тему инвалидности, 2022 г.
https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/2204195_r_undis_communication_guidelines.pdf
- Организация Объединенных Наций. Цели в области устойчивого развития.
<https://www.un.org/sustainabledevelopment/ru/sustainable-development-goals/>
- ПРООН в Кыргызской Республике. Отчет исследования «О выявлении негативных стереотипов в отношении женщин и мужчин с инвалидностью и сельских женщин», 2018 г.
https://mlsp.gov.kg/wp-content/uploads/2020/05/otchet_issledovaniya_rus.pdf
- ПРООН в Кыргызской Республике. Руководство по освещению инвалидности в медиа «Инвалидность в медиа», 2023 г.
https://mlsp.gov.kg/wp-content/uploads/2020/05/otchet_issledovaniya_rus.pdf
- ПРООН в Кыргызской Республике/ Глоссарий ключевых терминов в области инвалидности, 2023 г. https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/2023-12/glossarii_na_russkom_s_giperssytkami_compressed.pdf
- ПРООН в Кыргызской Республике. Дорожная карта по трудоустройству людей с инвалидностью на 2024–2027 г., 2024 г.
- ПРООН в Кыргызской Республике. Новогоднее поздравление на жестовом языке.
<https://www.youtube.com/watch?v=spWK54Y2mbl>
- ПРООН в Кыргызской Республике, 21 марта - Всемирный день повышения осведомленности о синдроме Дауна.
<https://www.facebook.com/watch/?v=1109067560147883>
- ПРООН в Кыргызской Республике, Омурбек Исмаилов жөнүндө чыгарылышты бирге көрүңүздөр!, 2023 г.
<https://www.youtube.com/watch?v=aBV25dA8DPE>
- An Amazon employee shares how the company's sign language program has helped her career, 2023. <https://www.aboutamazon.com/news/workplace/an-amazon-employee-shares-how-the-companys-sign-language-program-has-helped-her-career>
- Center of Excellence in Universal Design, The 7 Principles. URL// <https://universaldesign.ie/about-universal-design/the-7-principles>

- Great place to work, Why Is Diversity and Inclusion in the Workplace Important?, 2023.
<https://www.greatplacetowork.com/resources/blog/why-is-diversity-inclusion-in-the-workplace-important>
- Kristen Felicetti, These major tech companies are making autism hiring a priority.
<https://www.monster.com/career-advice/article/autism-hiring-initiatives-tech>
- Medium, The Importance of Lighting in Accessible Interior Design, 2023. URL/
<https://academythinkinteriordesign.medium.com/the-importance-of-lighting-in-accessible-interior-design-a7d9301e5820#:~:text=For%20example%2C%20light%20switches%20should,disabilities%20to%20control%20the%20lighting.>
- Reasonable accommodation at work. Guidelines and good practice. European Union, 2024.
<https://www.edf-feph.org/european-commission-offers-clarification-on-reasonable-accommodation-at-work/>
- Rising Tide Car Wash. <https://www.risingtidecarwash.com/our-story>
- The Palgrave Handbook of Disability at Work, 2020.
<https://link.springer.com/book/10.1007/978-3-030-42966-9>
- The Universal Design Project, what is Universal Design? <https://universaldesign.org/definition>
- UNDP-UNV Talent Programme for Young Professionals with Disabilities.
<https://diversity-and-inclusion.undp.org/disability-inclusion/disability-talent/#/>
- United Nations Disability Inclusion Guidelines on Consulting People with Disabilities, Indicator 4., 2021.
https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/un_disability-inclusive_consultation_guidelines.pdf
- United Nations Disability Inclusion Strategy, Entity Accountability Framework Technical Notes, 2019 г.
https://www.un.org/en/content/disabilitystrategy/assets/documentation/UN_Disability_Inclusion_Strategy_Entity_Technical_Notes.pdf
- Web Accessibility Initiatives, Strategies, standards, resources to make the Web accessible to people with disabilities
<https://www.w3.org/WAI/standards-guidelines/wcag/>
- Wrzesniewski, A., Dutton, J., Crafting a Job: Revisioning Employees as Active Crafters of Their Work.
https://www.researchgate.net/publication/211396297_Crafting_a_Job_Revisioning_Employees_as_Active_Crafters_of_Their_Work

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1. Программа тренинга по трудоустройству людей с инвалидностью

Цель тренинга: создание условий для трудоустройства людей с инвалидностью.

Задачи тренинга:



повысить осведомленность участников об инвалидности и правах людей с инвалидностью на труд;



дать представления о создании доступной рабочей среды для людей с инвалидностью;



развить навыки коммуникации с людьми с разным опытом инвалидности;



способствовать формированию инклюзивной организационной культуры;



познакомить участников тренинга с успешным опытом трудоустройства людей с инвалидностью в Кыргызстане.

Ожидаемые результаты:

- участники тренинга будут иметь представления об инвалидности и необходимых условиях для трудоустройства людей с инвалидностью;
- участники тренинга будут способствовать формированию доступной среды, инклюзивной культуры в организации и реализации прав людей с инвалидностью на труд наравне со всеми.



Участники: партнеры проекта UNPRPD «Усиление прав людей с инвалидностью»



Место проведения: будет определено позднее



Тренеры:

- Динара Турабекова, руководитель отдела кадров ПРООН;
- Рахат Орозова, аналитик ПРООН по инвалидности;
- Аскар Турдугулов, руководитель общественного фонда «New Age».



Дата тренинга: будет определено позднее

План проведения тренинга

9.00 – 9.15	Приветствие и знакомство
9.15–10.15	Сессия 1. Инвалидность и ее разнообразие, право людей с инвалидностью на труд
10.15–10.30	Кофе-брейк
10.30–12.00	Сессия 2. Трудоустройство людей с инвалидностью
12.00–13.00	Обед
13.00–15.00	Сессия 3. Универсальный Дизайн, доступная среда и разумные приспособления
15.00–15.15	Кофе-брейк
15.15–17.00	Сессия 4. Инклюзивная организационная культура
17.00–18.00	Подведение итогов, обратная связь

Приложение 2. Успешные кейсы трудоустройства людей с ограниченными возможностями в Кыргызстане

Кейс 1. Выбор профессиональной деятельности – основа инклюзивного трудоустройства



Айбек Джандралиев работает звукооператором в коворкинг-центре «Технопарка». В его обязанности входит расстановка, настройка и тестирование оборудования для проведения публичных мероприятий. По словам Айбека, работа со звуком - прямая противоположность деятельности, рекомендованной для человека, имеющего нарушение слуха и пользующегося кохлеарным имплантом.

Однако именно эта деятельность позволяет Айбеку усиленно развивать слух, активно коммуницировать с окружающими, повышать свою самооценку и раскрывать творческий и профессиональный потенциал.

Айбек пользуется кохлеарным имплантом с 2017 года из-за нейросенсорной тугоухости 4-й степени. По его словам, долгое время он жил в тишине, потому что не мог использовать слуховой аппарат из-за головных болей, которые возникали из-за него. После того, как кохлеарный имплант установили, Айбек занимался развитием своей речи с сурдологом и логопедом.

После окончания школы Айбек поступил в техникум экономики и права, а затем окончил медицинский колледж. Но из-за предвзятого отношения потенциальных работодателей к нарушению слуха его не брали на работу по специальности. Поэтому Айбеку пришлось пройти курсы массажиста и парикмахера и приобрести необходимое для этого оборудование. Некоторое время Айбек работал в парикмахерской, но из-за пандемии COVID-19 ему пришлось искать другой источник заработка. Айбек начал работать на «Дордое» (крупнейшем вещевом рынке в Центральной Азии), исполняя разные функции, включая уборщика, парковщика, грузчика и байера.

Весной 2024 года Айбека пригласили участвовать в акции One Day Offer, что означает «трудоустройство на один день». Это мероприятие было организовано для людей с разной инвалидностью. Его попросили заполнить анкету, указав все навыки, которыми он владеет. На основе этой информации ему было предложено несколько вакансий. Айбек выбрал позицию техника в коворкинг-центре «Технопарка». После собеседования с исполнительным директором центра Айбек приступил к работе. За нескольких дней IT-менеджер объяснил Айбеку его функциональные обязанности, связанные с организацией публичных и обучающих мероприятий в коворкинг-центре «Технопарка»: это установка света, звука, экрана, компьютера, интернета и т. д.

Айбек утверждает, что интенсивная работа со звуком позволяет ему развивать свой слух, его восприятие. Из-за частого напряжения слух обостряется, формируется слуховая память. Если раньше он смотрел фильмы только с субтитрами, то после нескольких месяцев работы звуковым техником субтитры ему уже были не нужны.

Кроме того, на этой работе Айбек общается с большим количеством разных людей, имеет доступ к книгам в корпоративной библиотеке и возможность профессионального роста, знакомясь с новейшими информационными технологиями. В последующем Айбек собирается освоить программирование.

Кейс 2. Доступная коммуникация на рабочем месте



Айдар Шамкеев работает помощником повара в одной из кофеен города Бишкек. У него синдром Дауна. Его родители с детских лет развивали в нем самостоятельность и считали, что «к Айдару необходимо относиться как к обычному человеку, а не видеть в нем проблему». Айдар разносторонне развит: он занимается баскетболом, плаванием, пением, игрой на скрипке.

Эти занятия способствуют не только физическому и творческому развитию, но и формируют умение общаться и взаимодействовать с окружающими.

Трудоустройству Айдара в кофейне помог его отец, который считает, что сыну необходимо в течение дня заниматься полезным трудом и стараться активнее интегрироваться в общество. Для этого отец каждое утро сам отвозит Айдара в кофейню, а вечером привозит домой. Айдар отмечает, что трудоустройство позволяет не только зарабатывать деньги, но и общаться с окружающими и чувствовать себя частью общества.

Руководство и коллектив кофейни отмечают аккуратность, дисциплинированность и трудолюбие Айдара. Опираясь на опыт работы с ним, менеджер кофейни рекомендует при трудоустройстве людей с интеллектуальной инвалидностью обеспечивать три условия:

- способствовать большей самостоятельности сотрудника;
- использовать в коммуникации с ним простой и ясный язык;
- применять визуальные подсказки, помогающие успешно справляться с заданиями.
-

Самое главное, по мнению менеджера кофейни, это использование естественной поддержки сотрудника с инвалидностью на рабочем месте. Это означает предоставление сотруднику с инвалидностью рекомендаций, которые придадут ему уверенности в том, что он сможет выполнить задание, помощь, подсказка и другие естественные опоры.

Австралийская ассоциация синдрома Дауна рекомендует использование следующих стратегий для успешного трудоустройства людей с интеллектуальной инвалидностью:

Стратегии обучения

- 1 Развитие внимания:** разделение задач на более мелкие шаги, сведение к минимуму отвлекающих факторов, регулярное предоставление конкретного отзыва о производительности сотрудника с инвалидностью.
- 2 Развитие памяти:** предоставление человеку достаточного времени для изучения новой информации и приобретения навыков, и возможности регулярно практиковать новые навыки, использование наглядных пособий.
- 3 Обработка информации:** предоставление кратких и четких инструкций, достаточного времени для их обработки, использование наглядных руководств, прямых инструкций, моделирование ситуации и подсказки.
- 4 Повышение мотивации:** предоставление информации и инструкции таким способом, которым человек понимает, предоставление незамедлительных отзывов и позитивного отклика, обучение навыкам способом, соответствующим стилю обучения данного сотрудника, предоставление человеку возможности постоянно учиться и приобретать новые навыки.
- 5 Планирование рабочего дня:** сотрудникам с синдромом Дауна может быть полезным визуальное представление рабочего дня, к которому они могут обращаться по мере выполнения запланированных задач. Визуальное представление помогает им увидеть, какие задачи необходимо выполнить и когда их делать, а также напоминает сделать перерыв. Такой график составляется совместно с сотрудником с синдромом Дауна в удобном для него формате (письменный перечень, график с изображениями, расписание на телефоне или рабочем iPad).

Ниже предлагается три примера планирования рабочего дня в разных вариантах.

Пример 1. Распорядок рабочего дня

Здесь приведен пример работника кофейни, выполняющего роль помощника по кухне.

Время	Задание	Отметка о выполнении
8:45–9:00	Прибытие на работу Размещение личных вещей Приготовление чашки чая или кофе, при необходимости	✓
9:00–10:00	Начало работы Проверка расписания Утренний разговор с менеджером о задачах на сегодняшний день	✓
10.00–11.00	Протирание столов Сбор мусора Загрузка посуды в посудомоечную машину	✓
11.00–11.15	Перерыв: чашка чая или кофе	✓
11.15–12.00	Выгрузка посуды из посудомоечной машины и раскладывание ее по местам	✓
12.00–12.30	Обед	✓
12.30–13.00	Полив всех растений в кофейне	✓
13.00–13.30	Раскладывание салфеток, соли и сахара в приборы	✓
13.30–14.00	Вытирание стеклянной посуды	✓
14.00–14.30	Протирание витрины влажной тряпкой	✓
14.30–15.00	Завершение рабочего дня, упаковка личных вещей, поездка домой	✓

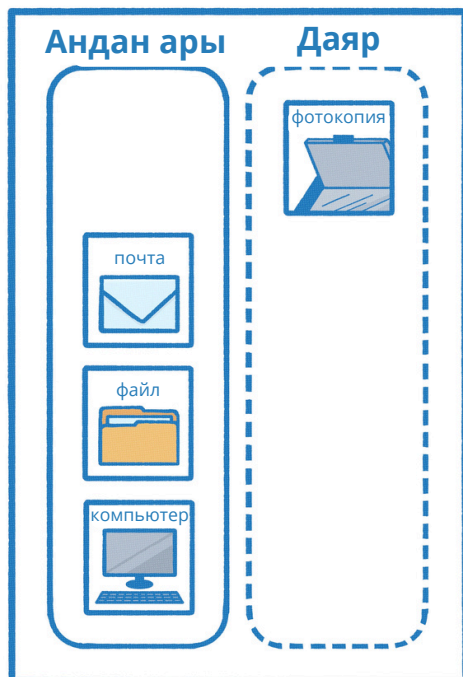
Пример 2.

Здесь приводится пример работника продуктового магазина, которому требуется визуальная подсказка.

Задача	Подсказка	Отметка о выполнении
Подмести снаружи магазина		
Вынести мусор в мусорные контейнеры		
Утренний перерыв		
Поместить молочные продукты в холодильник		
Собрать продуктовые корзины и тележки и поместить их у входа в магазин		
Работа выполнена! Пора идти домой		

Пример 3.

Этот пример демонстрирует перечень необходимых задач в виде коммуникативных карточек (слева) и перенос их в другую часть графика по мере их выполнения.



Для каждого сотрудника с синдромом Дауна подбирается наиболее удобный для него или нее вариант визуализации плана рабочего дня.

Кейс 3. Влияние восприятия инвалидности на трудоустройство глухих и слабослышащих людей



Долгое время Айзада Кылычбек кызы не могла найти работу, потому что многие работодатели предполагали, что глухой человек нетрудоспособен. Усугублялась ситуация тем, что Айзада не смогла получить качественное образование: с раннего возраста она содержалась в интернате для слабослышащих детей, вдали от родителей, проживавших в Оше, тогда как само учреждение было в Бишкеке.

Многие люди, по словам Айзады, воспринимают глухих и слабослышащих людей как «умственно отсталых», не предлагая возможности получить профессию, к которой человек имеет интерес и предрасположенность. После окончания школы ее, как и многих ее одноклассниц, определили в профессионально-техническое училище обучаться швейному делу. Тогда как Айзада мечтала профессионально заниматься спортом.

После окончания училища она обратилась в Кыргызское общество слепых и глухих (КОС и КОГ). Сотрудники организации посодействовали трудоустройству Айзады в KFC в качестве технического работника. По словам девушки, в начале ее работы некоторые коллеги предвзято относились к ней, открыто выражая недоумение по поводу принятия глухого человека на работу. Они не знали, как с ней общаться, что она может. В работе Айзада проявляла усердие, трудолюбие и ответственность. Руководство отмечало ее высокую скорость выполнения заданий, поэтому постепенно девушка стала профессионально расти. Если вначале она выполняла функции уборщика, то в настоящее время она занимает более престижную позицию упаковщика. Конечно, большая часть людей не владеет жестовым языком, поэтому Айзада приспособляется и читает речь по губам. Однако иногда посетители кафе при общении с ней используют жестовый язык, что ее очень радует.

Успешный опыт работы Айзады меняет отношение людей (коллег и клиентов) к глухим и слабослышащим людям, разрушая негативные стереотипы о них, а значит, способствует развитию не только инклюзивного трудоустройства, но и открытого, доступного и справедливого общества.



В случае опыта работы глухого человека в качестве курьера службы доставки Владимира Вергунова отношение к нему окружающих оценивается как позитивное, без признаков дискриминации по инвалидности. Владимир отмечает, что с клиентами он общается через приложение, а в случае необходимости устного общения объясняет им, что не слышит.

В большинстве случаев клиенты выражают понимание особенностей коммуникации глухих и слабослышащих людей. Адаптация рабочей среды для людей этой группы, включая коммуникацию, является неотъемлемым условием инклюзивного трудоустройства.