****

**Процедурата се осъществява с финансовата подкрепа на**

**Европейския социален фонд**

**BG05M9OP001-2.005-0116-C01 “ Иновативни интегрирани услуги за подкрепена заетост за лица с увреждания”**

**Съвети и добри практики осведомяване на бъдещи кандидати за наличие на места, подходящи за хора с увреждане**

*Значение на информирането на общественото и перспективните кандидати за наличие на места, подходящи за хора с увреждания*

От гледна точка на потенциалните кандидати, които имат увреждания, публичната информация относно наличието на места за работа за хора с увреждания в процеса на набиране на персонал изпраща мощен сигнал, че кандидатурата им е добре дошла.

*Разрушаване на митовете за наемането на хора с увреждания*

Мит: Нарушаването на законите за правата на човека при интервю с кандидат с увреждане е лесно да се направи.

Факт: Както при всеки кандидат, въпросите за интервюто трябва да бъдат зададени насочени към работа и умения.

Мит: Служителите с увреждания могат да заемат само позиции на начално ниво.

Факт: Хората с увреждания са добре образовани. Според статистиката за 2012 г. Канада докладва, че 31 на сто от канадците без увреждане имат сертификат за търговия или диплома за колеж; в сравнение с 29,6 на сто от канадците с лека инвалидност и 33,3 на сто от канадците с тежко увреждане. Университетските степени се държат от 27 на сто от канадците без увреждане; в сравнение със 17,6 на сто от канадците с лека инвалидност и 8,8 на сто процент от канадците с тежко увреждане.

*Прегледайте длъжностните характеристики, за да се уверите, че заявените изисквания са необходими*

Освен задължителното оповестяване за наличието на места за хора с увреждания, добра практика е да се прегледат длъжностните характеристики, за да се гарантира, че заявените изисквания всъщност са необходими за завършването на работата. Има определени професии, при които наличието на конкретно увреждане може да засегне нечия способност да свърши работата. Например електротехническите компании наемат техници, чиято работа изисква функционална мобилност за достъп до всички стълбове, проводници или станции, които може да изискват ремонт. Те са известни като„добросъвестни“ изисквания за работа. Изискванията за добросъвестна работа са задължения, които са от съществено значение за завършване на работа. Работодателите трябва да знаят, че изискванията не са добросъвестни, ако:

* се отнасят до инцидентни задължения вместо основни части от работата, или
* се основават на предпочитанията на колегата или клиента.

**Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз**