

ČÍSLO 8
PODZIM 2013

extra

ligové noviny



LIGA LIDSKÝCH PRÁV

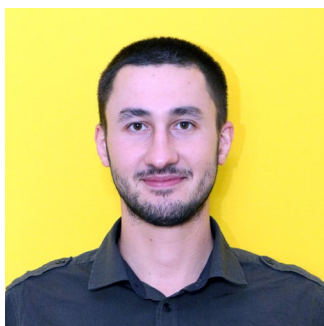
téma

zaměstnávání lidí s postižením



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz



Petr Hanslian,
právník Ligy lidských práv

práce na férovku

Transformace sociálních služeb. Zaměstnávání lidí s postižením. Život v komunitě. Témata, se kterými se v dnešní době v České republice setkáváme stále častěji. Právě zmíněná transformace a rušení ústavů, které jí provází, je v naší zemi stále pro mnoho lidí a odborníků velmi kontroverzní záležitostí. Nejen teorie, ale zejména zkušenosti ze zahraničí však ukazují pozitivní přínosy sociálního začleňování lidí s postižením a to nejen pro ně samotné, ale pro celou společnost.

Přestože jsou změny v institucionální péči vyžadovány odborníky již dlouhá léta, má tento proces stále řadu odpůrců. Možná i proto je v těchto dnech situace v jednotlivých krajích Česka velmi rozdílná a úspěchy transformace tak často leží spíše na pokrokovosti jednotlivých poskytovatelů sociálních služeb a lidech, kteří zde pracují.

Zahraniční zkušenosti však ukazují, že podpora lidí s postižením směrem k větší samostatnosti a idea inkluzivní společnosti přináší v praxi řadu pozitivních výsledků a kvalita života člověka, který se dostane z ústavu, se zvyšuje.

Problematika transformace však nezahrnuje pouze zrušení velkokapacitních pobytových zařízení. Nezbytná je také kvalitní síť služeb pro lidi s postižením, podpora ze strany komunity, volnočasové aktivity a řada dalších věcí. V neposlední řadě pak také možnost pracovat a vydělávat si vlastní peníze a nebýt pouze pasivním příjemcem důchodu.

Naším cílem je v tomto ohledu přispět ke zrovnoprávnění lidí s postižením při hledání zaměstnání na otevřeném trhu práce. Je to úkol jistě nesnadný, zvláště proto, že pro českou veřejnost je představa kolegů s postižením stále poněkud neznámá.

I z toho důvodu se Liga lidských práv před téměř třemi lety pustila do problematiky zaměstnávání lidí se zdravotním postižením a to zejména v souvislosti s již zmíněnou transformací ústavů. Navázala tak na svoji dlouhodobou činnost v oblasti práv lidí s postižením.

Vydání EXTRA ligových novin, které máte v rukou, je celé věnováno právě tomuto tématu. Osobně věřím, že přispěje svým dílem k větší osvětě a zájmu o problematiku práce lidí s postižením, která je jedním z důležitých aspektů rovnoprávné a férové společnosti.

employment of people with disabilities in the uk

Legal Background

The UK has seen many changes over the past 15-20 years both in legislation and people's perception and attitudes towards the disability community. The Disability Discrimination Act came into force in 1995, this was the first real piece of legislation that provided protection to people with disabilities in the UK. Previous to this there was little in place that truly provided legal protection to disabled people.

In 2010 the Equality Act came into force and replaced the Disability Discrimination Act 1995. The aim of the Equality Act was to bring together all discrimination legislation into one place e.g. disability, sex, age, gender, race, religion and belief. For the purpose of this article, when referring to the Equality Act 2010 it will be in reference to disability discrimination only. The Act provides much clearer guidance as to what is expected of service providers and employers when serving or employing disabled people. In addition there is also a best practice guide which supports the legislation from a practical perspective.

A fundamental difference between the Disability Discrimination Act 1995 and the

Equality Act 2010 is that new groups are now provided the same levels of protection from discrimination across all the protected characteristics and all sectors. The definition of protected characteristics on disability is:

A person has a disability if s/he has a physical or mental impairment which has a substantial and long-term adverse effect on that person's ability to carry out normal day-to-day activities.

Below is a summary of key changes between the two Acts:

- Protecting people from discrimination in the recruitment process. The Act makes it unlawful for employers to ask job applicants questions about disability or health before making a job offer, except in specified circumstances.
- Protecting people discriminated against because they are perceived to have, or are associated with someone who has, a protected characteristic. For example protecting carers from discrimination. The Equality Act will protect people who are, for example, caring for a disabled child or relative. They will be protected by virtue of their association to that person.
- Extending the equality duty to require the public sector to take into account the needs of all protected groups (except marital and civil partnership status). The new Equality Duty requires public authorities to consider the needs of all the protected groups in, for example, employment and when designing and delivering services.
- Harmonising the thresholds for the duty to make reasonable adjustments for disabled people at work. For example, providing a support worker; a sign language interpreter; assistive technology such as speech to text and text to speech software; a vibrating fire alarm system for people that are hearing impaired; a chair to support someone with back problems.

So, how does this really work in practice?

We are now almost 3 years into the Equality Act 2010 being implemented. Case law sets a precedent in how employers treat their disabled employees. One of the largest cases in terms of publicity was the case of R. Dean V's Abercrombie and Fitch, an American retailer operating in the UK.

The employer told Ms Dean that she must stay in the back room because their customers did not want to see someone with a prosthetic arm. **pokračování na str. 4.**

férově zaměstnávat lidi s postižením

Mít možnost pracovat a být zaměstnán je bezesporu právem každého člověka a pro řadu z nás i součástí plnohodnotného života. I proto se Liga lidských práv začala před téměř třemi lety zabývat otázkou zaměstnávání lidí s postižením, jako ohrožené skupiny na trhu práce. Navázala tak na svoji dlouhodobou činnost v oblasti práv lidí s postižením a duševním onemocněním a to realizací projektu *Nástroje pro zaměstnávání lidí s postižením v době transformace ústavů*. V Lize mu zkráceně říkáme *Férové zaměstnávání*.

Cílem projektu bylo především přenést dobrou praxi ze zahraničí, konkrétně ze zemí s delší zkušeností s transformací sociálních služeb, do České republiky a o nabitých zkušenostech diskutovat s tuzemskými odborníky. To posloužilo k vydefinování vhodných nástrojů pro zaměstnávání lidí s postižením, které se jsou popsány v metodice s trefným názvem *JDE TO!* Její recenzi najdete na následující dvoustraně a stáhnout si ji můžete z našeho webu www.llp.cz. Na projektu spolupracujeme také se zástupkyněmi sociálních služeb a krajských úřadů z Moravskoslezského kraje a kraje Vysočina.

Co na to legislativa a zkušenosti ze zahraničí?

Vydání metodiky však předcházela celá řada aktivit. První z nich bylo srovnání české a zahraniční legislativy v této oblasti, které jsme popsali v analýze s názvem *Zaměstnávání lidí s postižením a transformace sociálních služeb*. Publikace mapuje rychle se měnící vnitrostátní právní úpravu, poukazuje na příklady zákonů v zahraničí a věnuje se mezinárodním úmluvám a doporučením. Analýzu jsme vydali v dubnu 2012 a je opět k dispozici na našem webu. Kvůli rychle se měnící legislativě byla bohužel analýza již krátce po svém vydání neaktuální. Přestože už nezohledňuje některá aktuální znění zákonů, její hlavní část rozhodně stojí za přečtení.

Po zanalyzování situace v České republice jsme se začali věnovat hledání dobré praxe v zahraničí. Zorganizovali jsme tři studijní cesty do Velké Británie, Nizozemska a Finska. Těch se vedle členů našeho rea-

lizačního týmu zúčastnil také kameraman a režisér Roman Zmrzlý, který měl cestu zdokumentovat. Z natočeného materiálu nakonec vznikl celovečerní dokumentární film *Ploty*. Snímek sleduje příběh paní Heleny, její cestu z ústavu do komunitního bydlení a získání první práce. Film srovnává její cestu a situaci v České republice se zahraničím. Také film je zdarma dostupný na našem webu www.llp.cz.

Studijní cesty přinesly řadu poznatků, nových kontaktů se zajímavými lidmi a odborníky. Ukázaly nám, že se máme stále co učit, protože tyto země začaly s transformací mnohem dříve, než my. Zejména je znát velmi odlišné vnímání lidí s postižením majoritní společností, které se projevuje na všech úrovních - od větší ochoty zaměstnavatelů poskytovat práci, po vysoké zapojení komunity do poskytování podpory člověku s postižením.

Na druhou stranu jsme ale zjistili, že řada věcí u nás existuje a funguje také a rozhodně není třeba vše „ze západu“ nekriticky přejímat. Příkladem jsou stále existující velkokapacitní pobytová zařízení v Nizozemsku nebo nedostatek návazných volnočasových aktivit pro Angličany s postižením v komunitním prostředí.

Bude to fungovat i u nás?

Po návštěvách v zahraničí a zkušenostech získaných při práci na analýze jsme byli připraveni začít diskutovat s českými odborníky a všemi lidmi, kterých se daná proble-

matika dotýká. Uskutečnili jsme sérii čtrnácti workshopů s názvem *Férové zaměstnávání* v každém z krajů.

Zvali jsme na ně zejména poskytovatele sociálních služeb, úředníky z krajských úřadů, úřadů práce, ministerské úředníky, zaměstnavatele, lidi s postižením a všechny další, kteří se zabývají zaměstnáváním lidí s postižením. Chtěli jsme jim prezentovat naše zkušenosti ze zahraničí a prodiskutovat s nimi, čím by bylo vhodné se nechat inspirovat v Česku.

Účastníci workshopů nám předali řadu poznatků, které bychom jinak nemohli získat. Velkým přínosem pro naši práci je také množství nových kontaktů.

Všechny aktivity směřovaly především k tomu, abychom našli vhodné nástroje, které by podpořily zaměstnávání lidí s postižením v České republice. Ty najdete v naší metodice. Lze je využívat bez nutnosti rozsáhlých legislativních změn, jiného financování a dalších obtížných překážek, které jsou bohužel často využívány, jako argument, proč člověka s postižením nezaměstnat. Naše návrhy jsou samozřejmě inspirovány především dobrou zahraniční praxí.

Tříletý projekt zakončíme celorepublikovou konferencí - nebo lépe netradičním setkáním, plným workshopů, zahraničních a českých hostů, burzy práce a doufejme, že i příjemné a motivující atmosféry. ■



Ms Dean made a claim to the Employment Tribunal on the grounds of disability discrimination and won. This case was brought forward in 2009, however the judge ruled that it was unacceptable behaviour by the employer; that with the Equality Act 2010 due to come into force it was cases exactly like this had to be made an example of as to how not to treat a disabled person at work.

Recruitment process's have seen some changes in that many companies now don't ask any questions about long term health conditions or disabilities until the applicant has been successful and the job is being offered. The reason for this is that under the Equality Act 2010 a person can make a claim to an Employment Tribunal on the grounds of disability discrimination if they feel that they were refused a job because of their disability.

It is also worth remembering that if a job requires a certain capability, for example, a bus driver and the applicant is completely blind, it would be lawful to turn down the applicant based on their visual impairment. The Equality Act 2010 provides for what is reasonable, it is designed to offer protection to disabled people at the same time as understanding that companies still have to be able to carry out their work.



Statistics

According to the Labour Force Survey, disabled people are now more likely to be employed than they were in 2002, but disabled people remain significantly less likely to be in employment than non-disabled people. In 2012, 46.3% of working-age disabled people are in employment compared to 76.4% of working-age non-disabled people. There is therefore a 30.1% point gap between disabled and non-disabled people, representing over 2 million people. The gap has reduced by 10% over the last 14 years and has remained stable over the last two years despite the economic climate. Whether this is a sign that the Equality Act 2010 is effective or a change in attitudes in our society is difficult to measure.

What is more evident now than ever before is that disabled people are being provided much more opportunity for work experience. Work experience is normally unpaid work for up to a period of 12 weeks, however it provides an opportunity to build skills, build relationships, independence and experience in the work place.

I think another big impact on the UK was the Paralympics. It gave the opportunity for disabled people to shine based on their capability, not their disability! It highlighted that certain disabilities bring attributes that non disabled people may not have, offering a new source of talent for companies to employ. For example, someone with Aspergers Syndrome may struggle in some work but if you give them work that is repetitive they love it and they are very good at it where most people will get bored and move on.

What are the benefits of employing someone with a disability?

When talking to companies, some automatically think employing a disabled person is expensive, its time consuming, it's risky legally if you make a mistake; they take too much time off work sick. In practice this is a real misconception of the reality of employing a disabled person. Studies in the UK prove that disabled people are likely to be more loyal and hard working than someone without a disability. The majority of disabled people would rather ask for no support than cause problems legally or otherwise. With some disabilities it may take longer for the individual to learn but once they have learnt the job you will never have to show them how to do the same thing again.

One of the main benefits that is easy to overlook is the cost of recruitment and training. Not everyone is born with a disability; most will acquire a disability at some point in their life due to an accident or ill health. It's a proven fact that disability prevails with age, we are an ageing population and therefore we are all more likely to experience or know someone that has a disability. This means that every employer is likely, at some point to have disabled people working for them. If companies ensure the right reasonable adjustment is provided once a disability has been diagnosed there is a huge saving to be had on recruitment and training. For example, in the UK it is estimated that the cost of recruiting for a standard low to middle level job is £4,000. It then takes anywhere between weeks and months for someone to be fully trained reducing productivity for the company. Doesn't it make more sense to provide the right reasonable adjustment for existing employees that need the support instead of having to recruit and re-train new employees?

Reasonable adjustment

The key to long term sustainability of paid employment of disabled people is ensuring that reasonable adjustments are identified and implemented quickly. In many case a reasonable adjustment will ensure that the disabled employee can do a job to the same level as someone without a disability. It can prevent time off work for sickness for example; someone that has suffered with a bad back for many years may have taken significant time off work sick. If the reasonable adjustment of an ergonomic chair prevents pain and discomfort it would prevent someone from taking time off work sick.

In the UK the government provide fun-

ding to support disabled people at work called Access to Work. This funding is used to purchase reasonable adjustments for disabled people at interview and at work. It is because of this scheme that employers in the UK are not as concerned about the cost of reasonable adjustments. In most cases Access to Work will fund up to 100% of the cost of the reasonable adjustment. In one case study, one of the UK's largest employers saved a substantial amount of money (over £200,000 in year one) by claiming back cost on reasonable adjustments from Access to Work. This saving was made through reclaiming costs from Access to Work as well as reducing Employment Tribunal claims and compensation paid. This figure does not account for resources in managing an Employment Tribunal case or legal fees.

Bright future

Over the past 10 years we have seen a number of new organisations form to support employers in employing disabled people. Companies such as Diversity Jobs is a job board where employers advertise their vacancies to the disability community. Clear Company provide a comprehensive process to ensure that organisations are inclusive of disabled people throughout the application stage. Business Forum on Disability provide support to employers on statistical data, understanding the law, how to get the most out of your workforce. Microlink have become the leading supplier of assistive technology. And of course my own company Diverse HR Solutions who works with small and large corporations to set up or analyse existing processes to ensure a robust reasonable adjustment process is in place. Although all of these organisations are independent they all know each other and work together for the common goal – ensuring an equal platform for disabled people in our society and into long term sustainable employment.

Tobi Manikin-Collett

je zakladatelkou společnosti Diverse HR Solutions. Více než 10 let pracovala na různých pozicích pro královskou poštu - od správce pracovního práva, až po poradce pro rozvoj diverzity s odpovědností za podporu 180.000 zaměstnanců. Nyní pracuje nezávisle v rámci své organizace ve Velké Británii, EU a USA, aby pomohla zlepšit procesy v podpoře zdravotně postižených osob směrem k placenému zaměstnání a zajištění dlouhodobé udržitelnosti zaměstnanosti.

jde to! jak na zaměstnávání lidí se zdravotním postižením

Autoři: Zuzana Durajová, Petr Hanslian, Denisa Slašťanová

Liga lidských práv se dlouhodobě věnuje ochraně práv osob se zdravotním postižením. Proto také aktivně vystupuje proti jejich diskriminaci nejen na pracovním trhu.

V rámci projektu Ligy lidských práv *Férové zaměstnání* vydala v srpnu 2013 metodiku s názvem *Jde to! Jak na zaměstnávání lidí se zdravotním postižením*, která zpracovává možné postupy, jak zlepšit stávající „neutěšenou situaci“ v oblasti zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

Tato metodika obsahuje několik návrhů řešení pro podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na volném pracovním trhu v ČR. Autoři vychází ze zahraničních zkušeností, které lze využít i v našem prostředí. Jednotlivé návrhy řešení tvoří vždy samostatnou kapitolu. Každá kapitola je členěna stejným způsobem – zahrnuje vždy představení problému, který se objevuje v praxi v ČR, dále pak vysvětluje, k čemu by sloužily navrhované změny, a konečně i to, jak jich docílit. Velmi názorné ilustrace, které doplňují text, jsou někdy výmluvnější než samotná slova. Autoři nezapomínají ani na možná rizika, která mohou nastat v souvislosti se zaváděním navrhovaných změn.

Především se však v metodice setkáváme s důrazem na podporu osob se zdravotním postižením v jejich začleňování na volný

recenze

trh práce, a s důrazem na osobní přístup ke každému uchazeči o zaměstnání. Stejnou měrou je ale myšleno i na zaměstnavatele a na problémy, se kterými se mohou potýkat.

Metodika se částečně věnuje i představení *systému zaměstnávání* v ČR jako celku. Čtenář se tedy dozví i něco z „kuchyně“ fungování jednotlivých složek systému zaměstnanosti v ČR jako jsou Krajské pobočky Úřadu práce nebo obecní úřady obcí s rozšířenou působností. Také zde jsou navrhována možná zlepšení, zvláště co se týče užší spolupráce těchto institucí navzájem, a v poskytnutí většího prostoru pro účast na „vaření výsledku“ i těm, o které jde především – lidem se zdravotním postižením.

Velmi přínosná jsou „zahraniční okénka“, ve kterých autoři pracují s výsledky pracovních cest do Finska, Nizozemska a Velké Británie, a to proto, že vychází z osobního setkání autorů s poradenstvím a podporou v oblasti zaměstnanosti. Nabízí tak vhled do praxe zaměstnávání osob se zdravotním postižením v těchto státech. Tyto praktické poznatky pak ukazují na fakt, že navrhované změny jsou funkční.

Cílem metodiky tedy je, aby se čtenář dozvěděl, s jakými problémy se setkávají lidé se zdravotním postižením při hledání zaměstnání a v samotném pracovním procesu, a jaké překážky mohou trápit zaměstnavatele, a aby si také utvořil představu, jakým způsobem by tyto problémy mohly být řešeny.

Předkládaná metodika není zaměřena jednostranně. Proto také může být přínosem pro všechny, kteří jsou do procesu zaměstnávání lidí se zdravotním postižením zapojeni. Je volně dostupná na webu Ligy lidských práv www.llp.cz.

Kristina Kubačková, studentka PrF MU



helenka mi říkali, když jsem byla malá holka

Paní Helena je okouzující osobnost plná elánu a dobré nálady. Vlivem okolností však strávila většinu svého života v různých institucích a domovech. Její příběh sledujeme od roku 2012, kdy se přestěhovala z ústavu do komunitního bydlení a začala si hledat práci. O tom, že to není až tak jednoduché, svědčí i fakt, že v poměrně krátkém čase musela vystřídat několik zaměstnání.

V den rozhovoru se nám paní Helenu podařilo zastihnout jen chvíli před odchodem do nové práce. Neodradilo ji to však odpovídat na naše všetečné dotazy a ještě jsme dostali výtečnou buchtu.

Téměř celý život jste strávila v různých institucích, v čem je teď život v komunitním bydlení lepší?

Ted' je to takový ..., já si to pořád neumím představit ... jsem svobodná, mám svůj život.

A jste teď spokojená se svým životem?

Jsem spokojená, ale někdy mám samozřejmě problémy. S Ondrou se hádáme, protože on na mě pořád Helenko, Helenko ...

A to vám vadí?

Vadí, protože já nejsem Helenka, já jsem Helena. Mně říkali Helenko, když jsem byla malá holka a teď když jsem dospělá, tak jsem Helena.

Když jste byla malá holka, co jste chtěla dělat? Čím jste chtěla být?

Chtěla jsem prodávat, být mezi lidma.

Co jste chtěla prodávat?

Maso, protože já jsem masová. A taky jsem chtěla být zdravotní sestra mezi dětma. To mě lákalo hodně, ale nesplnilo se mi to.

A pak jsem si říkala, když mi bylo patnáct roků, že chci být zpěvačka jako Hana Zagorová. Protože já jsem Hanu Zagorovou měla ráda.

Měla jste už v minulosti možnost pracovat?

Ano, kdysi dávno v mlíkárně, pak v technických službách a teď nově uklízím v kiosku.

Jaké to je vrátit se po delší době do práce?

No je to radost. Já to mám ráda, a když už něco dělám, tak pořádně.

Na práci jsem se těšila, baví mě to. Chci být mezi lidma, můžu se s nima pobavit ... Ale taky chodím do práce, protože si chci vydělat peníze na Vánoce na dárky pro ségru a malou neteř.

Na co jste se v práci nejvíce těšila?

Na lidi jsem se těšila. Na to, že si třeba najdu i nějakou kamarádku.

Jaké byly prvních dny v práci? Nové prostředí, noví lidé, nervozita...

No při první práci jsem byla nervózní. Bála jsem se, že to nezvládnu. Dneska, první den v další práci už nejsem nervózní.

Kdo vám pomohl práci najít?

Sociální pracovnice, pan ředitel z Hájů a paní Lucie z Fokusu.

Vydělávat peníze je jistě dobrý pocit. Co si koupíte z nejbližší výplaty?

Už jsem si říkala, že budu kupovat dárky na Vánoce. A moje ségra bude mít v listopadu svátek, tak bych jí chtěla koupit něco hezkýho. Jmenuje se Alžběta. A pudu na „pito“, protože nemám ráda pivo.

Na co se v práci každý den nejvíce těšíte?

Na lidi.

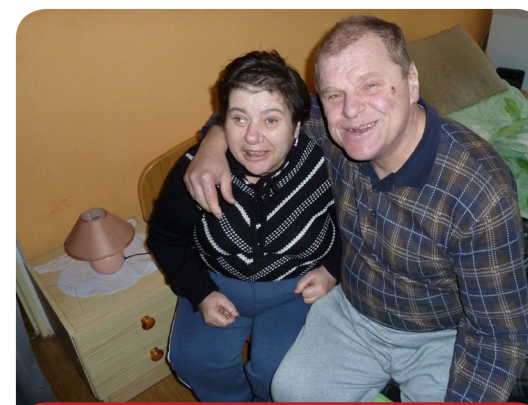


KDO JSME?

LLP Vision je **sociální podnik Ligy lidských práv** zaměřený na vzdělávání, přípravu odborných metodik, analýz a studií.

Naše práce je určena odborníkům z daných oblastí, každému, kdo se našich témat při své profesi nebo osobním životě dotkne, nebo prostě každému, koho naše témata zajímají.

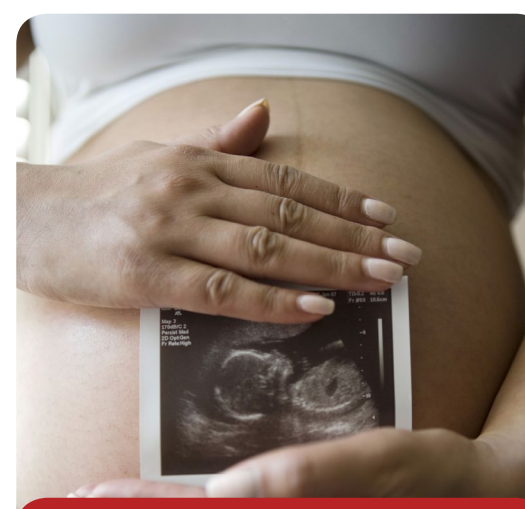
NAŠE KURZY



ROZHODUJI ZA SEBE ANEB PROBLEMATIKA ZPŮSOBILOSTI K PRÁVNÍM ÚKONŮM V NOVÉM OBČANSKÉM ZÁKONÍKU



ÚVOD DO ROLE KURÁTORA V ŘÍZENÍ VE VĚCÍCH DĚTÍ MLADŠÍCH PATNÁCTI LET ANEB „KDYŽ DĚTI ZLOBÍ ...“



PRÁVNÍ ASPEKTY PRÁCE PORODNÍCH ASISTENTEK

hledáte práci?



Autoři „easy to read“ článku jsou:

Barbora Uhlířová, Marek Richter a Radek Střecha

V tomto článku se dozvíte informace o práci pro lidi se zdravotním postižením. Vysvětlíme vám, co je to chráněné pracovní místo, podporované zaměstnávání a kdo vám může pomoci práci najít.

Práce pro lidi se zdravotním postižením

Lidé se zdravotním postižením mohou dostat speciální pomoc, když chtějí pracovat.

Pomoc mohou dostat, když se potřebují naučit nové věci, aby si našli práci. Například naučit se pracovat na počítači.

Lidé se zdravotním postižením mohou dostat pomoc i při hledání práce.

Lidé se zdravotním postižením mohou dostat pomoc, když začnou chodit do práce. Mohou dostat asistenta nebo asistentku, který s nimi půjde do práce a pomůže jim naučit se všechno, co potřebují, seznámit se s kolegy a podobně.

Lidé se zdravotním postižením mohou dělat různou práci. Například na zahradě nebo v kanceláři. Lidé se zdravotním postižením by měli dělat práci, která je baví.

V práci

Za práci, kterou uděláte, musíte dostávat peníze. Pracovat za peníze můžete, i když máte invalidní důchod. Invalidní důchod vám nemůžou vzít, protože pracujete a vyděláváte peníze. Příspěvek na péči vám také nemohou vzít, jen proto, že chodíte do práce a vyděláváte peníze.

Jestliže máte zdravotní postižení, musí vám firma, pro kterou pracujete, přizpůsobit pracovní místo. Když jste na vozíku, musí například upravit vstup do budovy.

Když nemůžete pracovat dlouho, musí vám dát kratší pracovní dobu. Když se potřebujete něco nového naučit, musí vám zajistit školení. Na to je zákon.

V práci vás nikdo nesmí šikanovat. Nikdo vám nesmí nadávat a chovat se k vám zle. Pokud vás šikanuje šéf, můžete si stěžovat na inspektorátu práce. Pokud vás šikanuje kolega, řekněte to šéfovi.

Kde můžete najít pomoc, když hledáte práci a máte zdravotní postižení:

- V poradně
- V podporovaném zaměstnávání
- Na úřadě práce

Pokud nevíte, kam jít a kde hledat pomoc, poraďte se s někým. Můžete se zeptat známých, rodičů, svého učitele nebo asistenta.

Když se mluví o práci pro lidi se zdravotním postižením, můžete slyšet tato složitá slova:

Chráněné pracovní místo – to je práce, která je speciálně pro lidi se zdravotním postižením. Lidé bez zdravotního postižení nemohou pracovat na chráněném pracovním místě. Práce na chráněném pracovním místě je placená.

Chráněná dílna – ty už dnes vlastně neexistují. Stále se ale říká chráněná dílna dílnám, kde je více chráněných pracovních míst a kde pracuje hodně lidí se zdravotním postižením.

Podporované zaměstnávání
Podporované zaměstnávání je sociální služba, která pomáhá lidem se zdravotním postižením najít práci v běžné firmě. V podporovaném zaměstnávání dostávají lidé se zdravotním postižením speciální pomoc. Například dostanou asistenta, který jim pomůže se novou prací naučit. Více se o podporovaném zaměstnávání dozvíte v tomto článku o něco dále.

Úřad práce

Úřad práce je státní úřad, který pomáhá lidem najít práci.
Úřad práce je i pro lidi se zdravotním postižením
i pro lidi bez zdravotního postižení.
O úřadu práce se dozvíte více v tomto článku o něco dále.

Jak můžete práci hledat?

Práci si můžete hledat sami.
Můžete se zeptat známých, kteří pracují, jestli o něčem neví.
Práce se dá hledat i na internetu.
Pokud nevíte jak, poproste někoho, ať vám poradí.
Když si nevíte sami rady, můžete jít na úřad práce
nebo najít, která organizace dělá podporované zaměstnávání.

Úřad práce

Na úřadu práce vám pomůžou najít si práci.
Na úřadu práce vám taky mohou pomoci naučit se nové věci.
Mohou vám doporučit, abyste chodili do rekvalifikačního kurzu.
To je jako byste začali znovu chodit do školy.
V rekvalifikačním kurzu, se například můžete naučit:

Pracovat na počítači
Pomáhat na stavbě
Vařit

Na úřadu práce vám taky mohou nabídnout pracovní rehabilitaci.
Pracovní rehabilitace je pomoc při hledání práce.
Není to práce, za kterou dostanete zapláceno.

Podporované zaměstnávání

V podporovaném zaměstnávání vám mohou pomoci najít práci.
Pomohou vám najít práci v normální firmě.

Pomohou vám tam také naučit se nové věci,
které můžete potřebovat při hledání práce.
Například telefonování, hledání na internetu.

Když půjdete do práce, podporované zaměstnávání vám dá asistenta.
Ten vám pomůže se naučit novou práci,
seznámit se s kolegy, se šéfem a další věci.
Asistent s vámi bude chodit do práce tak dlouho,
až se naučíte všechno, co potřebujete.

užitečné odkazy

Portál Ministerstva práce a sociálních věcí ČR

<http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zamestnani-osob>

Úřad práce České republiky

<http://portal.mpsv.cz/upcr>

Česká unie pro podporované zaměstnávání

<http://www.unie-pz.cz/>

Nadační fond pro podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením (NFOZP)

<http://www.nfozp.cz/>

Práce postižených

<http://www.pracepostizenych.cz/>

Rytmus, o.s.

http://www.rytmus.org/podporovane_zamestnavani

Práce pro ZP. Národní rada osob se zdravotním postižením ČR

<http://www.praceprozp.cz/homepage>

Národní centrum podpory transformace sociálních služeb

<http://www.trass.cz/>

publikace

Jak začlenit OZP na trh práce

Kvalifikační a personální agentura. 2013
<http://uloz.to/xaGaS7Tk/jak-zaclenit-ozp-na-trh-prace-pdf>

Tiráž

EXTRA Ligové noviny
Číslo 8, vyšlo v září 2013

Vydává

Liga lidských práv
Burešova 6, 602 00
Brno, IČ: 266 00 315
Evidence MK ČR E 19103

Zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Byznys pro společnost. 2012
<http://www.byznysprospolecnost.cz/workplace/odborne-publikace-wp.html>

Zaměstnávání lidí s postižením a transformace sociálních služeb

Liga lidských práv. 2012
<http://llp.cz/publikace/zamestnavani-lidi-s-postizenim-a-transformace-socialnich-sluzeb/>

Jak na zaměstnávání lidí s postižením

Liga lidských práv. 2013
<http://llp.cz/publikace/jde-to-jak-na-zamestnavani-lidi-s-postizenim/>

zajímavé tipy

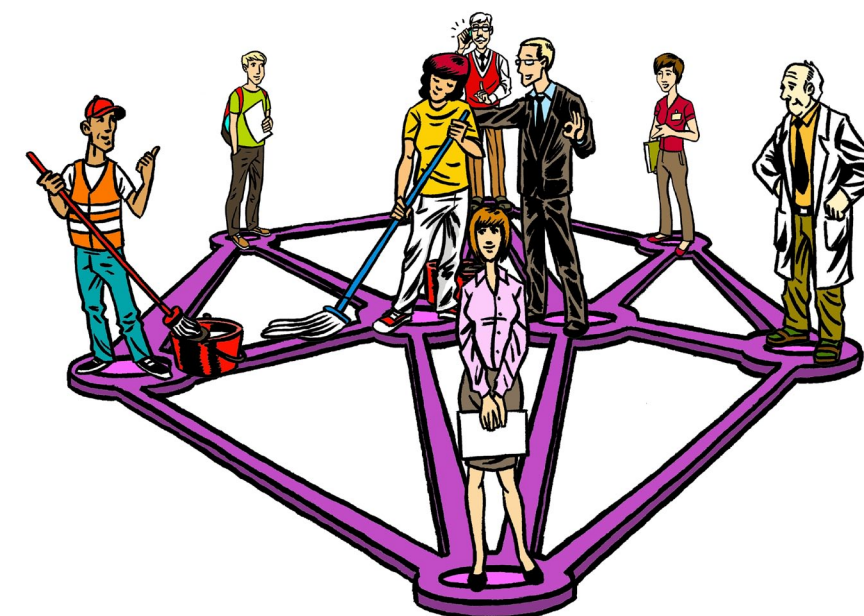
videa

„Ploty“

Liga lidských práv a Cinetik studio. 2012
<http://www.youtube.com/user/LigaLidskychPrav9>

„Blbá dovolená“

Národní centrum podpory transformace sociálních služeb a Domov Pístina. 2012
<http://www.youtube.com/watch?v=x9dxJmgoYGs>



Kontakt

Liga lidských práv
Burešova 6, 602 00 Brno
tel.: +420 545 210 446
fax: +420 545 240 012
e-mail: brno@llp.cz
www.llp.cz

Editoři

Denisa Slašťanová, Petr Hanslian,
Dan Petrucha

Grafika a sazba

Dan Petrucha
www.ngo-grafika.cz

Autor kresby na titulní straně:

Dalibor Krch

EXTRA ligové noviny finančně podporuje
Open Society Foundations



Ligu lidských práv podpořili:



lidi ligy

Vaše **kampaň** na podporu **Ligy lidských práv**



1.

VYMYSLTE ORIGINÁLNÍ
OSOBNÍ ČI TÝMOVOU
VÝZVU

2.

ZALOŽTE VLASTNÍ KAMPAŇ
NA **LIDILIGY.CZ**

3.

VYZVĚTE SVÉ ZNÁMÉ, ABY
VAŠI SNAHU PODPOŘILI

UKAŽTE CO VE VÁS JE A PODPOŘTE DOBROU VĚC

ČEKÁ VÁS BĚŽECKÝ ZÁVOD NEBO JINÁ **SPORTOVNÍ VÝZVA**?
RÁDI BYSTE **PŘESTALI KOUŘIT**, NEBO **ZHUBLI PÁR KILOGRAMŮ**,
ALE CHYBÍ VÁM TA SPRÁVNÁ **MOTIVACE**?



STAŇTE SE PRŮKOPNÍKEM CROWDFUNDINGU
V ČESKU A POMOZTE PROSTŘEDNICTVÍM
LIGY LIDSKÝCH PRÁV TĚM, KTEŘÍ TO
NEJVÍC POTŘEBUJÍ.*

ZALOŽTE SI **VLASTNÍ KAMPAŇ** NA

www.lidiligy.cz



* **LIGA LIDSKÝCH PRÁV** JE NEZISKOVÁ ORGANIZACE, KTERÁ JIŽ DESET LET PROSAZUJE V ČESKÉ REPUBLICE SYSTÉMOVÉ ZMĚNY PRO LEPŠÍ ŽIVOT **LIDÍ S POSTIŽENÍM, ZNEVÝHODNĚNÝCH DĚTÍ, PACIENTŮ ČI OBĚTÍ BEZPRÁVÍ**. NAŠÍ PRÁCI MŮŽETE PODPOŘIT ZALOŽENÍM VLASTNÍ KAMPAŇE, PRAVIDELNÝM ČI JEDNORÁZOVÝM FINANČNÍM DAREM. DĚKUJEME!