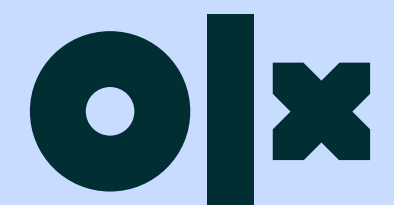


WEBINAR

NIE WYKLUCZAM

**Jak tworzyć inkluzywne ogłoszenia o pracę
dla osób z niepełnosprawnościami**

PROWADZĄCE: ANITA PÓŁTORAK I JULIA ELIKS-PRZYBYLSKA



Dzień dobry! Poznajmy się!



Anita Półtorak

Project Managerka w Partnerstwie Inclu(vi)sion i ekspertka ds. HR w Fundacji Aktywizacja.

Od ponad 10 lat działam w branży HR. Wspieram biznes w projektowaniu inkluzywnych procesów rekrutacji i onboardingu.



Julia Elik-Przybylska

Doradczyni klienta biznesowego w OLX Praca. Jestem doświadczoną specjalistką oraz przewodniczką w tematach związanych

z ogłoszeniami online i rynkiem pracy. Wspieram użytkowników biznesowych platformy OLX.



**Inkluzywność to klucz
do sukcesu w dzisiejszym
zglobalizowanym
i zróżnicowanym świecie
pracy.**

**Osoby
z niepełnosprawnościami
na rynku pracy**



Włączamy nowe spojrzenie na rynek pracy

5,4%] Rekordowo niska stopa bezrobocia w Polsce [styczeń 2025]

1,5 mln] Tyle osób może brakować na polskim rynku pracy już w 2025 [badanie PwC]

32%] Wskaźnik zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami w Polsce;
w Unii Europejskiej średnia to ~50%

>1 mln] Osoby z niepełnosprawnościami w wieku aktywności zawodowej poza rynkiem pracy

60%] Wg BAEL 60% tej grupy stanowią osoby z lekkim bądź umiarkowanym stopniem niepełnosprawności

Dlaczego warto tworzyć inkluzywne ogłoszenia o pracę?

- **Poszerzenie kręgu potencjalnych kandydatów (szeroki dostęp do talentów)**

61% pracowników stwierdziło, że różnorodność i inkluzywność są dla nich ważnymi czynnikami przy wyborze miejsca pracy. Dla młodszych pokoleń (Millenialsi i Pokolenie Z) wskaźnik ten wzrasta do 77%*.

- **Wzmacnianie pozytywnego wizerunku firmy**

- **Zwiększenie różnorodności w zespole = zwiększenie innowacyjności i kreatywności**

- **Zwiększenie zaangażowania i lojalności pracowników**

Firmy, które promują inkluzywność, notują o 2,3 razy wyższy poziom zaangażowania wśród swoich pracowników. Wysokie zaangażowanie przekłada się na lepszą jakość pracy i wzrost produktywności**.

*Źródło: Badanie Gallupa, 2020

**Źródło: Raport Deloitte, 2017

**Czego szukają osoby
z niepełnosprawnościami
poszukujące pracy?**



Czego szukają pracownicy z niepełnosprawnościami?

Otwartości na zatrudnianie osób z niepełnosprawnościami

Dostępności

Zadań i wymagań

Wynagrodzenia i warunków zatrudnienia

Możliwości rozwoju

Inkluzywnej komunikacji i EB

Polityki zatrudnienia, strategii różnorodności

Przygotowania i świadomości

Współpracy z NGO

Tworzenie inkluzywnych ogłoszeń o pracę – o czym pamiętać?

1. Neutralność językowa

Unikaj terminów wykluczających osoby z niepełnosprawnościami.

[Przykład: zamiast “Wymagana pełna sprawność fizyczna”, użyj: „Wymagana zdolność do wykonywania obowiązków wynikających z opisanego stanowiska”]

2. Przejrzystość i dostępność

Zamieszczaj informacje o dostępności stanowiska i otoczenia pracy.

[Przykłady: „Nasze biuro jest w pełni dostępne dla osób z ograniczoną mobilnością”, „Oferujemy możliwość pracy zdalnej oraz elastyczny czas pracy”, „Zapewniamy wsparcie technologiczne dla osób z niepełnosprawnościami – w razie potrzeby dostosujemy stanowisko pracy do Twoich wymagań”]

3. Wyraźne określenie wymagań związanych z umiejętnościami

Skupiaj się na kompetencjach, a nie na fizycznych cechach.

Tworzenie inkluzywnych ogłoszeń o pracę – o czym pamiętać?

4. Jasne określanie procesu rekrutacji i dostępności

Zadbaj o to, by proces rekrutacyjny był dostępny.

[Przykłady: „Jeśli potrzebujesz wsparcia w trakcie procesu rekrutacji, skontaktuj się z nami. Jesteśmy gotowi dostosować sposób przeprowadzenia rozmowy lub udostępnić materiały w alternatywnej formie”, „Zapewniamy możliwość przeprowadzenia rozmowy kwalifikacyjnej w dogodnym dla Ciebie terminie oraz formie, np. osobiście, online”]

5. Umieszczanie informacji o wsparciu w miejscu pracy

Informuj o dostępności wsparcia w miejscu pracy już na etapie ogłoszenia.

[Przykłady: „Oferujemy dostęp do narzędzi i technologii wspomagających dla osób z niepełnosprawnościami, takich jak oprogramowanie do czytania ekranu”, „W przypadku potrzeby dostosowania stanowiska pracy oferujemy pełne wsparcie, w tym pomoc w doborze odpowiednich urządzeń i rozwiązań technologicznych”]

Przykłady dobrych praktyk w ogłoszeniach o pracę

Jesteśmy różni i chcemy być różni. Na różnorodności Pracowników budujemy naszą markę. Jesteśmy Pracodawcą równych możliwości - **niezależnie od tego kim jesteś, co robisz, ile masz lat czy posiadasz orzeczenie o niepełnosprawności** - czekamy na Ciebie. Nasza firma to przyjazne miejsce pracy: **rozwijamy** ludzi, dajemy im **samodzielność i możliwość podejmowania decyzji, doceniamy** zaangażowanie, **dzielimy się** wspólnie wypracowanymi zyskami.

Oferujemy:

- Elastyczny czas pracy oraz możliwość pracy zdalnej.
- Dostosowanie stanowiska pracy do indywidualnych potrzeb, jeśli wymaga tego Twoja niepełnosprawność.

Przykłady dobrych praktyk w ogłoszeniach o pracę

✓ Pracę w miejscu, w którym możesz być sobą niezależnie od Twojej orientacji psychoseksualnej, tożsamości płciowej, wieku, pochodzenia, koloru skóry czy rodzaju niepełnosprawności. Każda osoba jest u nas mile widziana;

Informacje na temat stanowiska

📍 Konstantynów Łódzki 📍 Łódzkie 📄 Umowa o pracę 🕒 Pełny etat 🗓️ Stacjonarna

♿ Dostępne dla osób poruszających się na wózkach

Przykłady dobrych praktyk w ogłoszeniach o pracę

Dbamy, by nasze procesy rekrutacji były dostępne

Ze względu na misję Fundacji nasze procesy są dedykowane osobom z niepełnosprawnościami. Staramy się zapewnić dostępność miejsca pracy na każdym etapie. Jeśli potrzebujesz usprawnień podczas procesu rekrutacji – daj nam o tym znać w trakcie rozmowy telefonicznej z rekruterem/ rekruterką lub uzupełniając odpowiednie pola w formularzu rekrutacyjnym lub kontaktowym.

- dostęp do szkoleń i możliwość podniesienia kwalifikacji
- doradztwo zawodowe oraz wsparcie z ramienia współpracującej z nami Fundacji

Mile widziane osoby z orzeczeniem o stopniu niepełnosprawności.

**„Różnorodność to fakt,
inkluzywność to wybór”**

– Verna Myers



Konkurs

Q&A

DZIĘKUJEMY ZA UWAGĘ

