



PROJEKTI: PUNËSIMI I PERSONAVE ME AFTËSI TË KUFIZUARA - MODEL I QËNDRUESHËM  
OPERATIONAL PROGRAMME HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT 2007-2013



# PUNËSIMI DHE MENAXHIMI I PERSONAVE ME AFTËSI TË KUFIZUARA

DORACAK PRAKTIK PËR NDËRMARRJET

Projektin e zbatojnë:

**KONEKT**





# **PUNËSIMI DHE MENAXHIMI I PERSONAVE ME AFTËSI TË KUFIZUARA**

---

**DORACAK PRAKTIK PËR NDËRMARRJET**

SHKUP, 2017

**Autorë:**

Nikica Kusinikova

Viktor Mirçevski

**Bashkëpunëtorë bashkëautorë:**

Marija Velinovska

Radmilla Stajkovska Aleksova

Margarita Gulevska

**Redaktor:** Shoqata Konekt Shkup

**Botues:** Projekti: Punësimi i personave me aftësi të kufizuara – modeli i qëndrueshëm

**Për botuesin:** Shoqata Konekt Shkup, Nikica Kusinikova

**Lekturoi:** Lingva Ekspert SHPK Shkup

**Përkthimi në gjuhën shqipe:** Lingva Ekspert SHPK Shkup

**Realizimi artistik dhe grafik:** Kontura SHPKA

Shkup, maj 2017

*Ky publikim është përgatitur me mbështetjen e Bashkimit Evropian.  
Përmbajtja e këtij publikimi është përgjegjësi e vetëm e Shoqatës Konekt dhe  
autorëve të përmbajtjeve dhe në asnjë mënyrë nuk mund të konsiderohet se i  
paraqet qëndrimet e Bashkimit Evropian.*

---

CIP - Каталогизација во публикација

Национална и универзитетска библиотека "Св. Климент Охридски", Скопје

331.1-056.26/.36(036)

KUSINIKOVA, Nikica

Punësimi dhe menaxhimi i personave me aftësi të kufizuara :  
doracak praktik për ndërmarrjet / [autorë Nikica Kusinikova, Viktor  
Mirçevski ; bashkëpunëtorë bashkëautorë Marija Velinovska, Radmilla  
Stajkovska Aleksova, Margarita Gulevska]. - Shkup : Konekt, 2017. -  
64 стр. : илустр. ; 21 см

Фусноти кон текстот. - Публикацијата е во рамките на проектот:  
"Punësimi i personave me aftësi të kufizuara - model i qëndrueshëm".  
- Библиографија: стр. 58-60

ISBN 978-608-4835-01-1

а) Работни односи - Лица со посебни потреби - Водичи  
COBISS.MK-ID 103620618



PROJEKTI: PUNËSIMI I PERSONAVE ME AFTËSI  
TË KUFIZUARA -MODEL I QËNDRUESHËM

OPERATIONAL PROGRAMME HUMAN  
RESOURCES DEVELOPMENT 2007-2013



SHOQATA KONEKT SHKUP

# PUNËSIMI DHE MENAXHIMI I PERSONAVE ME AFTËSI TË KUFIZUARA

---

DORACAK PRAKTIK PËR NDËRMARRJET

PROJEKTI FINANCOHET  
NGA BASHKIMI EVROPIAN

PROJEKTIN E ZBATOJNË:

**KONEKT**





# PËRMBAJTJA

<b>HYRJA</b>	<b>5</b>
<b>KONTEKSTI</b>	<b>7</b>
<b>PËR TERMIN PERSONA ME AFTËSI TË KUFIZUAR</b>	<b>7</b>
<b>KONTEKSTI NË BOTË DHE TEK NE</b>	<b>9</b>
<b>VENDIM LIGJOR I RI NË PROCES</b>	<b>11</b>
<b>PERSONAT ME AFTËSI TË KUFIZUAR SI RESURS</b>	
<b>NJERËZOR POTENCIAL PËR KOMPANITË</b>	<b>15</b>
<b>MUNDËSI DHE PËRFITIME LIGJORE GJATË</b>	
<b>PUNËSIMIT TË PERSONAVE ME AFTËSI TË KUFIZUAR</b>	<b>21</b>
<b>ÇFARË OFRON LIGJI?</b>	<b>22</b>
<b>MASA AKTIVE PËR PUNËSIM</b>	<b>23</b>
<b>ÇFARË DUHET TË DINI PARA SE TË PUNËSONI NJË PERSON ME AFTËSI TË KUFIZUAR?</b>	<b>25</b>
<b>MITE DHE TË VËRTETA</b>	<b>26</b>
<b>PËRGATITJE PËR PUNËSIMIN E PERSONAVE ME AFTËSI TË KUFIZUAR</b>	<b>30</b>
<b>PROCESI I PUNËSIMIT TË PERSONAVE ME AFTËSI TË KUFIZUAR — HAP PAS HAPI</b>	<b>31</b>
<b>UDHËHEQJA DHE MBËSHTETJA E PERSONAVE</b>	
<b>ME AFTËSI TË KUFIZUAR TË CILËT JANË TË PUNËSUAR</b>	<b>39</b>
<b>KOMUNIKIMI PËRKATËS</b>	<b>49</b>
<b>MBËSHTETJEN TË CILËN MUND TA FITONI NGA SERVISI YNË</b>	<b>55</b>
<b>RESURSE TË SHFRYTËZUARA</b>	<b>58</b>


## HYRJE

Punëdhënësit gjithnjë e më shumë mundësojnë fuqi punëtore të ndryshme e cila i përfshin edhe personat me aftësi të kufizuara. Jo rrallë bëhet edhe obligim për kompanitë. Me përshtatje të vogla mundësohen kushte pa barriera, që të punësuarit me aftësi të kufizuara të jenë produktiv dhe ta realizojnë potencialin e tyre. Shpresojmë se këshillat të cilat mund t'i gjeni në këtë doracak do të jenë të dobishme që të përgatiteni ose t'i zhvillonit praktikën në organizatën tuaj për punësimin dhe menaxhimin e personave me aftësi të kufizuara.

Ky doracak është zhvilluar në kuadër të projektit "Punësimi i personave me aftësi të kufizuara – model i qëndrueshëm" i financuar nga Bashkimi Evropian, ndërsa i zbatuar nga "Hapni dritaret" dhe shoqata "Konekt". Qëllimi i projektit është që të stimulohet përshtirja e barabartë dhe aktive e personave me aftësi të kufizuara në tregun e hapur të punës. Target grup kryesor në projekt janë personat me aftësi të kufizuara nga rajoni më i gjerë i Shkupit, ndërsa shfrytëzues final janë sektori i biznesit, institucionet publike, organizatat e shoqërisë civile, ekspertët dhe profesionistët, si dhe opinioni më i gjerë.

**Doracaku u dedikohet punëdhënësve** (me theks të veçantë në sektorin e biznesit) të cilët dëshirojnë t'i zgjerojnë njohuritë e tyre për punësimin e personave me aftësi të kufizuara. Infomacionet e dhëna janë me qëllim që t'u ndihmojnë kompanive dhe punëdhënësve t'i zhvillojnë politikën dhe praktikën e tyre që të bëhen punëdhënës pa barriera gjegjësisht të sigurojnë sistem të udhëheqjes me burime njerëzore, mjedis pune dhe praktika që do të ofrojnë mundësi të barabarta dhe punësim të papenguar të personave me aftësi të kufizuara.

**Doracaku fokusohet në:** përfitimet nga punësimi i personave me aftësi të kufizuara dhe potenciali i tyre si resurs njerëzor për punëdhënësit; mundësitë ligjore në dispozicion dhe përfitimet gjatë punësimit të personave me aftësi të kufizuara; përgatitjen e



punëdhënësve në këtë domen; rekomandimet në praktikat për udhëheqjen e resurseve njerëzore; format e mbështetjes të cilat janë në dispozicion për kompanitë në ndërtimin e qasjes strategjike drejt punësimimit të personave me aftësi të kufizuar dhe të qenit punëdhënës pa barriera. Doracakun përmban këshilla praktike dhe informacione të cilat mund të zbatohen në punën e përditshme dhe janë të dobishme që punëdhënësit më mirë t'i kuptojnë përfitimet nga përcaktimi strategjik për mjedis pune të ndryshëm i cili i përfshin edhe personat me aftësi të kufizuar. Ky doracak është vegël ndihmëse gjatë planifikimit, përgatitjes dhe realizimit të aktiviteteve të fokusuara në krijimin e mundësive për punësimin e personave me aftësi të kufizuar në pozita pune me vlerë më të lartë që ofrojnë mundësi për progres dhe shfrytëzimin e potencialit të tyre.

Përmbajtja e doracakut me kujdes bazohet në: 1) hulumtimin e qëndrimeve, nevojat dhe pengesat për punësimin e personave me aftësi të kufizuara me theks të veçantë tek punëdhënësit e sektorit të biznesit dhe hulumtimet dhe konstatimet ekzistuese për kontekstin, praktikat dhe qëndrimet në domenin e punësimimit të integruar; 2) konsultimet me palët e involvuara për analizën e gjendjeve dhe nevojave lokale në vend; 3) qasjet dhe praktikat e mira botërore në punësimin e personave me aftësi të kufizuar ; 4) shembuj dhe praktika vendore.

Punësimi dinjitoz është një prej treguesve kryesor se personat me aftësi të kufizuar mund të bëjnë jetë aktive dhe të pavarur. Me ndërtimin e mundësive dhe modeleve për punësim të qëndrueshëm, personat me aftësi të kufizuar do të kenë mundësi t'i shfrytëzojnë aftësitë e tyre, ndërsa kompanitë do të kenë mundësi të promovohen si faktorë të cilët nxisin llojllojshmërinë në mjediset e tyre. Bëhuni pjesë e punëdhënësve të cilët e ndryshojnë qëndrimin e zakonshëm se personat me aftësi të kufizuara janë pranues pasiv të asistencës dhe ata punësohen nga mëshira. Mundësimi i kushteve për punësimin e personave me aftësi të kufizuara në vende pune cilësore duhet të sigurojë mundësi për rritje dhe shfrytëzim maksimal të potencialit të tyre.

## KONTEKSTI


Për termin persona me aftësi të kufizuar

**Shënim terminologjik:** Ky doracak e përdor termin persona me aftësi të kufizuar duke e shfrytëzuar definicionin e gjerë të Konventës së KB-së për të drejtat e personave me aftësi të kufizuara: „ *persona me çrregullime të gjata fizike, mentale, intelektuale apo ndjesore, të cilët në interaksion me pengesa të ndryshme mund ta pengojnë përfaqësimin e tyre të plotë dhe efikas në shoqëri në bazë të njëjtë si edhe personat e tjerë.*”<sup>1</sup> Kjo Konventë është ratifikuar në vendin tonë me çka u bë pjesë e rregullave tona ligjore lidhur me aftësinë e kufizuar. Për këtë përkufizim karakteristike është ajo sepse: 1) janë përfshirë të gjitha llojet e aftësisë së kufizuar dhe gjendjet në pajtim me dokumentet ndërkombëtare; 2) pranohet modeli social i aftësisë së kufizuar i cili nënkupton se pengesat për realizimin e të gjitha të drejtave dhe lirive të njeriut ndodhen në qëndrimet dhe mjedisin e shoqërisë. Përdorimi i termit „invaliditet“ dhe termeve të tjera të ngjashme paraqiten në këtë dokument vetëm gjatë referimit të burimeve të tjera dhe për shkak të emërimeve zyrtare të cilat përdoren në akte ligjore dhe nënligjore dhe terminologjinë administrative në vend.

Klasifikimi ndërkombëtar i funksionimit, aftësisë së kufizuar dhe shëndetit (ICF<sup>2</sup>) e definon aftësinë e kufizuar si term ombrellë për dëmtimet, kufizime gjatë aktiviteteve dhe restriksion për pjesëmarrje. Aftësia e kufizuar është interaksion midis individëve me gjendje shëndetësore (për shembull, paralizë celebrale, Sindromën e Daunit

<sup>1</sup> Neni 1, paragrafi 2, Konventa e KB-së për të drejtat e personave me aftësi të kufizuar në Ligjin për ratifikimin e Konventës për të drejtat e personave me invaliditet dhe Protokollit fakultativ ndaj Konventës për të drejtat e personave me invaliditet, “Gazeta zyrtare”, nr. 172/2011.

<sup>2</sup> International Classification of Functioning, Disability and Health (ICF)



dhe depresion) dhe faktorëve të personalitetit dhe mjedisit (për shembull, qëndrimeve negative, transportit dhe objekteve publike si dhe serviseve sociale të kufizuara).<sup>3</sup>

Në Kushtetutën tonë përdoret termi „persona me invaliditet“ ose „persona invalid“, ndërsa në ligje mund të hasen terme të ndryshme për këtë çështje. Në vend, në sektorin i cili merret me çështjen e aftësisë së kufizuar, gjithashtu, nuk ka terminologji të unifikuar dhe përdoren më shumë terme të cilat e përshkruajnë gjendjen e personave të cilët kanë ndonjë lloj pengese. Por, të gjithë pajtohen me një gjë, se së pari duhet të potencohet personi, ndërsa më pas aftësia e kufizuar e tij. Pasonjë interpretimet të cilat janë përdorur më shpesh për termin aftësi e kufizuar:

Rekomandojmë që ta përdorni termin „person me aftësi të kufizuar“.

Gjithmonë fokusin vëreni tek personi dhe jo tek aftësia e kufizuar.

- Disability – Handikap/ invaliditet/ aftësi e kufizuar/ pengesa
- People with disabilities – Persona me handikap/invaliditet/me aftësi të kufizuar/me pengesa

Më poshtë mund t’i lexoni llojet e aftësisë së kufizuar me të cilat mund të ballafaqohet një persona, sipas terminologjisë që e përdor shoqata “Hapni dritaret”. Nëse dëshironi të flisni për aftësi të kufizuar pa shkaktuar ofendim përdorni këto terme:

- Person with physical disability – person me pengesa fizike/ trupore;
- Person with intellectual disability (mild, moderate, severe) – person me pengesa intelektuale (të lehtë, mesatare, të rëndë);
- Person with visual impairment – person me shikim të dëmtuar;
- Person with complete visual impairment/blind people – person me dëmtim të plotë të shikimit/persona të verbër;

<sup>3</sup> Burimi: World Health Organization, Disability and health, Fact sheet, Reviewed November 2016, <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs352/en/>

- Person with hearing impairment – person me dëgjim të dëmtuar;
- Person with complete hearing impairment/deaf people – person me dëmtim të plotë të dëgjimit/persona të shurdhër;
- Person with autism and autistic spectrum disorders – person me autizëm dhe spektër artistik të çrregullimeve;
- Person with combined impairments – person me vështirësi të kombinuara;
- Person with learning disability (dysgraphia, dyscalculia) – person me vështirësi në mësim (disgrafia, diskalkulim);
- Person with speech impairment – person me vështirësi në të folur;


## ► KONTEKSTI NË BOTË DHE TEK NE

Sipas Organizatës Botërore të Shëndetësisë 15% e popullatës botërore ballafaqohet me njëfarë forme të aftësisë së kufizuar.<sup>4</sup> Numri tregon për rëndësinë që personat me aftësi të kufizuar të involvohen në të gjitha rrjedhat shoqërore. Involvimi i tyre i dobët në tregun e punës krijon shpenzime të larta për shoqërinë si: 1) shpenzime për mbrojtje sociale; 2) nevojën për përkujdes prej një personi tjetër (zakonisht anëtarët e familjes) që edhe ata i lë jashtë tregut të punës. Përveç si punëdhënë, kompanitë kanë rol të rëndësishëm në sigurimin e qasjes në të mira dhe shërbime dhe krijimin e produkeve të përshtatshme për nevojat e personave me aftësi të kufizuar.

Hulumtimet në nivel botëror tregojnë se ky grup është i ndjeshëm në krahasim me popullatën tjetër, ka mundësi më të madhe që të ballafaqohet me efekte të pavolitshme socio-ekonomike si më pak arsimim, shërbime shëndetësore të kufizuara dhe jopërkatese, nivele

---

<sup>4</sup> Një e pesta e popullatës së përgjithshme në nivel global ose midis 110 milionë dhe 190 milionë persona jetojnë me aftësi fizike të rëndësishme – Sipas të dhënave të Bankës Botërore, 2017, <http://www.worldbank.org/en/topic/disability/overview>,



më të ulëta të punësimit dhe shkallë më të lartë të varfërisë. Mjedi-si ekonomik, juridik, fizik dhe social mund të krijojnë ose të mbajnë barriera për involvimin e personave me aftësi të kufizuara në jetën ekonomike dhe qytetare në bashkësitë. Këto barriera në botë dhe tek ne përfshijnë: mungesë qasjeje fizike në infrastrukturë dhe transport, mundësi të kufizuara për arsimim përkatës, standarde jopërkatëse, qasje të zvogëluar në teknologjitë informatike, nivel më të ulët të serviseve sociale dhe qëndrueshmërisë së tyre si dhe të dhëna dhe analiza të kufizuara. Prandaj në kuadër të Bashkimit Evropian kujdes i veçantë i kushtohet largimit të barrierave për personat me aftësi të kufizuara dhe përfshirjen e tyre në të gjitha sferat e jetës. Qasja proaktive në një trajtim dhe mundësi të barabartë, veçanërisht në kuadër të tregut të punës krijon shembuj jo të rrallë ku personat me aftësi të kufizuara furnizojnë edhe funksione të larta shtetërore.

Involvimi aktiv i personave me aftësi të kufizuara në tregun e hapur të punës është me rëndësi të madhe për inkluzionin ose përfshirjen e tyre. Mënjanimi i barrierave të cilat ekzistojnë në qëndrimet dhe në mjedis mundësojnë që ato në mënyrë aktive të kontribuojnë në pajtim me aftësitë e tyre. Punësimi cilësor është një prej treguesve kryesor se personat me aftësi të kufizuara mund të jenë jeta aktive dhe e pavarur duke fituar mundësi që t'i shfrytëzojnë aftësitë e tyre. Tek ne personat me aftësi të kufizuara në mënyrë dominuese janë të punësuar në shoqata mbrojtëse në pajtim me rregullativën ligjore. Ekziston pasivitet në tregun e hapur të punës, por edhe hendek midis nevojave të punëdhënësve dhe aftësive të personave. Mundësimi i kushteve për punësimin e personave me aftësi të kufizuara për vende pune me kualifikime të lara duhet të sigurojë mundësi për rritje dhe shfrytëzim maksimal të potencialit të tyre dhe të ndërtojë shembuj pozitiv të cilat do të ndiqen.

Numri zyrtar i personave me aftësi të kufizuara të cilët janë kërkuar aktiv të punës në pajtim me kriteret e Agjencisë për punësim është mjaft i vogël (1.490 në vitin 2016<sup>5</sup>). Kjo nuk do të thotë se personave

---

<sup>5</sup> Të dhëna APRM, dhjetor 2016, [www.avrm.org.mk](http://www.avrm.org.mk)

me aftësi të kufizuar u nevojitet pun, por tregon për mosaktivizimin e tyre në tregun e punës që i referohet mjedisit që nuk i nxit.

Punësimi i personave me aftësi të kufizuar është rregulluar me Ligjin për punësimin e personave me invaliditet<sup>6</sup> i cili mundëson benificione për punëdhënësit dhe personat me aftësi të kufizuar të cilët në pjesë të madhe janë drejtuar nga krijimi i shoqatave mbrojtëse të cilat ka benificione të veçanta pasi që në pjesë të madhe punësojnë persona me aftësi të kufizuar. Megjithatë, një pjesë e madhe e përfitimeve janë në dispozicion edhe për punëdhënësit e tjerë. (shiko kapitullin 4: Mundësi dhe përfitime ligjore gjatë punësimit të personave me aftësi të kufizuar, fq. 21) Analizat tregojnë se „Punësimi i personave me pengesa trupore dhe mentale në shoqatat mbrojtëse duhet të jetë zgjidhje kalimtare drejt punësimit të tyre të plotë në tregun e hapur të punës dhe më pas nuk duhet ta anashkalojë këtë të dytën si edhe punësimin në sektorin publik.”<sup>7</sup>

## ► VENDIM I RI LIGJOR NË PROCES

Duke i ndjekur vendimet në disa vende evropiane propozimet për vendim të ri ligjor përfshinin sistem me kuotë gjegjësisht punësimin e obligueshëm të personave me aftësi të kufizuar varësisht prej numrit të përgjithshëm të të punësuarve në kompani. Kompanitë që nuk punësojnë persona me aftësi të kufizuar paguajnë mjete në fondin e detyruar për inkluzionin e personave me aftësi të kufizuar. Vendimi është në fazë të konsultimeve dhe ekzistojnë qëndrime dhe mendime të ndara. Kompanitë të cilat punësojnë persona me aftësi të kufizuara janë më të gatshme t'i presin edhe ndryshimet e tilla të mundshme.

---

<sup>6</sup> Ligji për punësimin e personave me aftësi të kufizuar, Gazeta zyrtare nr.44/2000, 16/2004, 62/2005, 113/2005, 29/2007, 88/2008, 161/2008, 99/2009 dhe 136/2011.

<sup>7</sup> Dr. Zhaneta Poposka, dr. Bekim Kadriu, Lençe Kocevskaja, Elena Koçoska, Analiza e praktikave diskriminuuese në sferën e punësimit dhe marrëdhënieve të punës, Polio Plus, Shkup: 2014, fq.74.



## ► PREJ HULUMTIMEVE

Hulumtimin të cilin e zbatuam në vitin 2014<sup>8</sup> tregoi se tek kompanitë tona ekziston nivel i ulët i njohurive për temën dhe informim për mundësitë ligjore. Nga ky hulumtim i cili u bë në 128 ekzemplarë në ndërmarrje veçojmë:

- Në 70% të ndërmarrjeve të anketuara nuk ka pasur/nuk ka të punësuar persona me aftësi të kufizuara. 24% kanë punësuar person/persona me aftësi të kufizuar/a. Më pas, në kuadër të ekzemplarit sa më e madhe është ndërmarrja aq më e madhe është mundësia për të punësuar persona me aftësi të kufizuar.
- Bizneset të cilat kanë punësuar person me aftësi të kufizuar kanë theksuar se procesi i punësimit dhe integrimin në vendin e punës nuk është i rëndë dhe zakonisht është pa sfida. Personat me aftësi të kufizuara e kryejnë mirë punën e tyre në krahasim me kolegët e tjerë.
- Pothuajse 70% e ndërmarrje të anketuara nuk kanë ndërmarrë aktivitete dhe masa që të punësohen persona me aftësi të kufizuara. 18,8% kanë pasur qasje proaktive, ndërsa masa më të shfrytëzuara janë shfrytëzimi i mbështetjes dhe shërbimeve për gjetjen e personave me aftësi të kufizuara me kualifikim përkatës.
- Rreth 60% e personave të anketuar kanë theksuar se nuk janë të informuar se cilat beneficione i ofron Ligji për punësimin e personave me invaliditet.
- 38% e të anketuarve do të mendonin nëse vitin e ardhshëm do të punësonin person/persona me aftësi të kufizuara, ndërsa 9% vetëm se janë duke ndërmarrë masa konkrete në këtë drejtim.

---

<sup>8</sup> Hulumtim për punësimin e personave me aftësi të kufizuar në sektorin privat i zbatuar në kuadër të Projektit të USAID-it për punën praktike dhe punësimin e personave me aftësi të kufizuar, Shoqata Konekt, Shkup, 2014.


Në kuadër të projektit i hulumtojmë qëndrimet, nevojat dhe pengesat për punësimin e personave me aftësi të kufizuar në sektorin tonë të biznesit<sup>9</sup> me ç'rast u definuan konstatimet vijuese<sup>10</sup>:

- Punësimi i personave me aftësi të kufizuar nuk është pjesë e prioriteteve të kompanive për hulumtim për shkak të gjendjeve të përgjithshme me situatën ekonomike, fokusit të konkurrencës dhe gjendjeve në tregun e punës me shkallë të lartë të papunësisë, traditave në qasje dhe qëndrimet ndaj angazhimit në punë të personave me aftësi të kufizuar, mosgatishmërisë për t'u bërë ndryshime dhe adaptime etj.
- Nevoja për inkluzionin e personave me aftësi të kufizuar si pjesëmarrës në tregun punës njihet.
- Procedurat dhe praktikat interne në domenin e resurseve njerëzore (rekrutimi, sigurimi i kushteve të punës, ruajtja e punës), në mënyrë formale sigurojnë trajtim dhe mbrojtje të barabartë nga diskriminimi. Nevojitet sigurimi i zbatimit të tyre konsekuent në praktikë dhe/apo vendosjen e aspektit të aftësisë së kufizuar tek ata.
- Ekziston mungesë e njohurive për njohjen e aftësive për punë të personave me aftësi të kufizuar dhe aftësive të nevojshme që paraqet barrierë dhe rezulton me mbylljen e sektorit të biznesit për punësimin e personave me aftësi të kufizuar dhe ndërtimin e ndryshimeve në mjedisin e punës ose punësim nga mëshira.

---

<sup>9</sup> Raport prej hulumtimit të zbatuar të qëndrimeve, nevojave dhe pengesave për punësimin e personave me aftësi të kufizuar me theks të veçantë tek punësuarit e sektorit të biznesit, Projekti „Punësimi i personave me aftësi të kufizuar – model i qëndrueshëm“, Shoqata Konekt, Shkup, 2016.


<sup>10</sup> Konstatime kryesore prej këtij hulumtimi cilësor, të kufizuar në subjektet e kyçura në të njëjtën. Metodologjia kualitative përfshin 10 intervista personale gjysmë-strukturore me profesionistë, ekspertë dhe praktikantë dhe 6 grupe të fokusit me punëdhënës të ndryshëm për nga sektori, madhësia dhe gjendja me punësimin e personave me aftësi të kufizuar.

- 
- Shumë shpejtë shkaqet e theksuara për nivelin e ulët të punësimit të personave me aftësi të kufizuar theksohen: besimet se personat me aftësi të kufizuar kanë produktivitet më të ulët, qëndrime dhe mbyllje të menaxhmentit dhe druajtjeve prej shpenzimeve shtesë.
  - Ekziston nivel i ulët i informimit dhe motivimit nga rregullativa ekzistuese ligjore dhe janë identifikuar nevoja për mbështetje sistemore të drejtpërdrejt.



**PERSONAT ME AFTËSI TË  
KUFIZUAR SI RESURS NJERËZOR  
POTENCIAL PËR KOMPANITË**

---



Kompanitë me veprimin e tyre të përgjegjshëm shoqëror synojnë të krijojnë përfitim në një mënyrë e cila për nga etika është e drejtë dhe njëherësh ka ndikim pozitiv tek bashkësitë duke u përqendruar në problemet e saj. Në rolin e tyre të punëdhënësve, kompanitë harmonizojnë rregullativën vijuese ligjore, por përgjegjësia shoqërore nënkupton një hap më shumë. Në botë dhe tek ne kompanitë harmonizohen me parime, standarde, kuota dhe praktika të mira të cilat sigurojnë fuqi punëtore të llojlojshme (diversitet). Llojlojshmëria e të punësuarve në pikëpamje të rasës, përkatësisë (kombëtare, etnike, religjioze dhe të tjera), gjinisë, moshës, mundësisë (duke i përfshirë edhe personat me aftësi të kufizuar), orientimit seksual dhe karakteristika të tjera është vlerë e biznesit që mundëson bazë për konkurrencë dhe inovacion. Ndaj kësaj punëdhënësit synojnë të jenë pa barriera me ç'rast praktikatat e tyre do të sigurojnë punësim korrekt i cili do të mundësojë trajtim dhe mundësi të barabarta. Në këtë mënyrë punëdhënësit japin kontributin e tyre për respektimin dhe mbrojtjen e të drejtave të njeriut dhe të punëtorëve. Por, shtesë, siç fitojnë përvojë kompanitë me mjedis pune të ndryshëm, që përfshin edhe punësimin e personave me aftësi të kufizuar, gjithnjë e më shumë njihen dhe identifikohen përparësitë e biznesit. Përjashtimi prej 15% <sup>11</sup> i punëtorëve si punëtorë dhe klientë potencial nuk është në interes të zhvillimit ekonomik.

Diversiteti në fuqinë punëtore dhe përfshirja e personave me aftësi të kufizuar paraqet resurs biznesi me dobi potenciale. Përvojat<sup>12</sup> i definojnë përfitimet në vijim:

---

<sup>11</sup> Shiko fusnotën nr. 4

<sup>12</sup> Sipas: ILO Global Business and Disability Network, Tripartite Alliance for Fair and Progressive Employment Practices (TAFEP), Projekt i USAID-it për punë praktike dhe punësimin e personave me aftësi të kufizuar, hulumtime, konsultime dhe përvoja në kuadër të projektit Punësimi i personave me aftësi të kufizuar - Model i qëndrueshëm.

### Qasje më të gjerë dhe zgjedhje për rekrutimin e kuadrove

Gjetja e personave të vërtetë me aftësi përkatëse është e rëndësishme për çdo punëdhënë. Zbatimi i praktikave që mundësojnë qasje të barabartë dhe punësim korrekt i bazuar në nevojat e lidhjes së nevojave të biznesit (organizatës) dhe mundësive të kuadrit potencial është pjesë e rëndësishme e këtij procesi. Transparenca ndaj diversiteteve mundëson që punëdhënësi të ketë përfshirje më të gjerë të kuadrove potenciale. Ndoshta aftësitë të cilat i kërkoni i kanë pikërisht kandidatët dhe kandidatet me aftësi të kufizuara, ndërsa informacioni nuk ka arritur deri tek ata.

*„Përmes trajnimeve të personave me aftësi të kufizuara të cilat i kemi bërë në kuadër të projektit kemi identifikuar kuadro potenciale deri tek të cilat nuk kemi pasur qasje.“*

Ana Meshkovska,  
T&P Konsalting

### Mbajtja e kuadrove të reja


Puna për personat me aftësi të kufizuara ka efekt të fuqishëm në përfshirjen e përgjithshme në bashkësi dhe shoqëri. Punëdhënësit kanë ardhur në konstatimin se personat e punësuar me aftësi të kufizuara janë me përgjegjësi, shumë të përkushtuar në punë dhe punëtorë. Hulumtimet tregojnë se tek ta shkalla e mungesës në punë është më e ulët dhe mundësia të mbeten në të njëjtin vend pune është më e madhe.

*„I patëm rreth 20 të punësuar me aftësi të kufizuara në një punëtorë mbrojtëse. Ishin shumë të disiplinuar, lojal, i kryenin obligimet dhe detyrat e punës në mënyrë të shkëlqyer. Gjithmonë e tejkalonin normën dhe nuk ngecnin në asgjë pas kolegëve të tjerë.“*

Jonçe Jaçev, Drejtues i resurseve njerëzore, DS Smith SHA

### Qasja në beneficione dhe mbështetja

Në pajtim me rregullativën në fuqi (shiko kapitullin 4. Mundësi dhe përfitime ligjore gjatë punësimit të personave me aftësi të kufizuara, fq. 21) për punësimin e personave me aftësi të kufizuara mbështetjen financiare nga shteti. Në mënyrë shtesë shoqatat që merren me këtë



tematikë i ofrojnë serviset dhe shërbimet më të ndryshme të cilat mund të jenë në dobi të kompanive gjatë punësimit dhe udhëheqjes së personave ma aftësi të kufizuara. Shihni kapitullin e nëntë në këtë doracak dhe informohuni se çfarë mbështetje mund të merrni prej nesh.

### Kulturë korporative dhe të punësuar të motivuar

Fuqia punëtore e llojllojshme do të mundësojë të krijoni kulturë korporative (apo organizative) që do ta bart vlerën e vlerësimit të diversiteteve. Në këtë mënyrë të punësuarit do të sensibilizohen por edhe do të ndjehen të pranueshëm që ka lidhje të drejtpërdrejt me motivimin e tyre. Punëdhënësit identifikojnë se është duke u rritur morali i të punësuarve kur kompania e tyre është njohur si punëdhënës që mundëson inkluzionin e diversiteteve.

Praktikat korrekte në resurset njerëzore të cilat janë bazuar në aftësitë dhe pjesëmarrjen që e ndërton bindja dhe besimi i të punësuarve në sistemin e menaxhimit. Kjo ka efekte në produktivitetin dhe lojalitetin e tyre.

### Ndryshime të mira

Përshtatjet të cilat bëhen për të punësuarit me aftësi të kufizuara zakonisht janë të dobishme edhe për të tjerët. Për shembull sigurimi i qasjes fizike me shteg të pjerrët pranë shkallëve do të jetë i dobishëm edhe për distribuuesin e materialeve me ç'rast do të sigurojë bartjen e gjësendeve me peshë të madhe ma karrocë ose për klientin tuaj që është nënë me fëmijë të vogël në karrocë. Tastiera me butonë ose taste më të mëdha për kolegët tuaj me shikim të dëmtuar mund të jetë praktike edhe për të tjerët (për shembull klientët në moshën e tretë), ndërsa përshtatja me orarin fleksibil të punës ndoshta është praktikë e shkëlqyer që të rritet produktiviteti i të gjithë të punësuarve.

### Inovacion dhe rritje të biznesit

Kompanitë të cilat kanë praktika korrekte për punësim tërheqin persona me përvoja dhe njohuri të ndryshme. Ky diversitet mund të ndihmojë në zhvillimin e shërbimeve, sjell kreativitet dhe inovacione. Për shembull një i punësuar me aftësi të kufizuara mund t'ju japë ide të reja dhe ta ndajë perspektivën e vet specifike për zhvillimin e shërbimeve dhe të mirave pikërisht për personat me aftësi të kufizuara.

### Kompani shembull

Kompanitë të cilat punësojnë persona me aftësi të kufizuara kanë mundësi të promovohen si faktorë të cilët e nxisin diversitetin në mjediset e tyre. Ndani përvojat e juaja me të tjerët dhe në këtë mënyrë do të kontribuoni në luftën për mundësi të barabarta për të gjithë. Imazhi i punëdhënësit të mirë është i dobishëm edhe për tërheqjen e kuadrove të ardhshme të mira.

### Kënaqësi dhe qasje tek klientët e rinj

Hulumtimet tregojnë se praktikatat e përgjegjshme shoqërore dhe imazhi social i kompanive tërheqin klientët. Punësimi i personave me aftësi të kufizuara dhe promovimi i tij mund të ndikojë në tërheqjen e klientëve të rinj dhe rritjen e kënaqësisë së klientëve ekzistues. Shtesë, krijimi i të mirave dhe shërbimeve në dispozicion për personat me aftësi të kufizuara pikërisht me të punësuarit e juaj me aftësi të kufizuara është mundësi e re biznesit që do të tërheq grup të ri të klientëve dhe familjeve të tyre.





**MUNDËSITË DHE PËRFITIMET LIGJORE  
GJATË PUNËSIMIT TË PERSONAVE  
ME AFTËSI TË KUFIZUAR**

---



## ► ÇFARË OFORON LIGJI?

Duke e parë dobinë dhe rëndësinë e punësimit të personave me aftësi të kufizuar, në vitin 2000 u prezantua Ligji për punësimin e personave me invaliditet i cili ishte lëndë e ndryshimeve viteve të ardhshme.<sup>13</sup> Lidhur me punësimin e personave me aftësi të kufizuar në kompanitë private, Ligji siguron beneficione financiare dhe të tjera që të inkurajohen punëdhënësit (por edhe të punësuarit). Këto masa përfshijnë:

- Mjete të pakthyeshme (grante) për punësimin e personave me aftësi të kufizuara në shumë prej 20 neto paga mesatare në vitin paraprak, gjegjësisht 40 neto mesatare nëse personi ka prej 90 deri në 100% dëmtim të shikimit ose dobi prej karrocës invalide.
- Mjetet për adaptimin e vendit të punës deri në 100.000 denarë. Kjo mbështetje është praktike për përshtatje fizike dhe furnizimin e shtyllave të adaptuara, byrove, aparateve asistive, kompjuterëve etj. Këto fonde mund të shfrytëzohen përsëri për shkak të ndryshimeve në procesin teknologjik të punëdhënësit apo ndryshimin e pengesës së të punësuarit.
- Furnizimi i pajisjeve të cilat janë lëndë e kriterëve dhe akteve nënligjore të veçanta nga Ministria e Punës dhe Politikës Sociale. Ato mund të jenë në vlerë deri në 200 neto paga mesatare varësisht numrit të të punësuarve.
- Lirim nga sigurimi shëndetësor dhe pensional për personin e punësuar me aftësi të kufizuara. Në këtë rast, mjetet janë siguruar nga Buxheti shtetëror.
- Lirim nga tatimi personal për personin e punësuar me aftësi të kufizuar.

---

<sup>13</sup> Ligji për punësimin e personave me aftësi të kufizuar, Gazeta zyrtare nr.44/2000, 16/2004, 62/2005, 113/2005, 29/2007, 88/2008, 161/2008, 99/2009 dhe 136/2011.

- Në mënyrë shtesë ekziston mundësia për trajnim profesional të personit me aftësi të kufizuar për vendin konkret të punës. Kushtet dhe kriteret për këtë lloj të mbështetjes janë zhvilluar në rregulloren e APRM.

Në procesin e punësimit, personi me aftësi të kufizuar është e nevojshme të marrë mendim pozitiv nga Komisioni për konstatim dhe mendim nga Ministria e Punës dhe Politikës Sociale. Komisioni e përcakton punën/detyrat e punës të cilat mund t'i kryejnë personat me aftësi të kufizuara në vendin e punës.


## ► MASA AKTIVE PËR PUNËSIM

Programet dhe masat qeveritare aktive të cilat janë në dispozicion janë shfaqur në Planin operativ vjetor të APRM<sup>14</sup> për programe dhe masa aktive për punësim dhe shërbime në tregun e punës. Për vitin 2017 në dispozicion janë masat në vijim lidhur me punësimin e personave me aftësi të kufizuar:

- *Punësim i subvencionuar i personave me invaliditet*  
Kjo masë lidhet me shfrytëzimin e Ligjit për punësimin e personave me invaliditet dhe dispozitat e Rregullores për ndarjen e granteve të pakthyeshme nga Fondi i posaçëm. Punëdhënësit janë të obliguar të dorëzojnë certifikata mujore si dëshmi për pagesën e pagës për personat e subvencionuar me aftësi të kufizuara.
- *Trajnim për plotësimin e profesioneve të kërkuara në tregun e punës për personat me aftësi të kufizuar*  
Programin për trajnim i zbatojnë trajnuesit e trajnimit të cilët kanë programe të veçanta të verifikuara nga Qendra për arsimimin e të rriturve dhe Ministrisë së Arsimit dhe Shkencës. Programi për

---

<sup>14</sup> Masa aktive për punësim, palnet operative dhe thirrjet aktuale mund t'i gjeni në [www.avrm.gov.mk](http://www.avrm.gov.mk)



trajnim do të realizohet në periudhë prej katër muajve, me ç'rast një muaj zbatohet në kushte reale tek punëdhënësi. Trajnimi do të mundësojë fitimin e njohurive dhe aftësive të kërkuara në tregun e punës.

Informohuni në APRM dhe qendrat e saj lokale për punësimin e personave të cilët i vizitojnë këto trajnime. Ndoshta ndonjëri/a prej tyre është me kualifikime për të cilët pikërisht ju nevojiten.

- *Programi për vetëpunësimin e personave me invaliditet*

Ky program synon punësimin e 100 personave me aftësi të kufizuara përmes krijimit të 50 subjekteve juridike në sferën e sipërmarrësisë. Stimulohet parimi i vetëpunëimit. Programi përfshin trajnim për sipërmarrësi, ndihmë gjatë zhvillimit të biznes planit të qëndrueshëm dhe regjistrimin e veprimtarisë, granteve të pakthyeshme në formë të pajisjes dhe/apo materialeve dhe mentorimit gjatë fillimit të biznesit. Shfrytëzuesit (persona me aftësi të kufizuara) do të kenë mundësi për mentorim dhe mbështetje profesionale gjatë programit dhe pas regjistrimit të biznesit.



**ÇFARË DUHET TË DINI PARA  
SE TË PUNËSONI PERSON/A  
ME AFTËSI TË KUFIZUAR/A?**

---

*Aftësia e kufizuar  
ndodhet në  
shoqëri, dhe jo  
tek personi*

- *Një person me karrocë e ka të vështirë të punësohet në pozitë të mirë që paguhet mirë, jo për shkak të gjendjes së tij por për arsye se ka barriera në hapësirë siç janë autobusët pa qasje ose shkallët në vendin e punës të cilat e pengojnë qasjen e tij ose të saj.*
- *Atje ku thjerrëzat apo lentet korigjuese janë në dispozicion për dikë me miopi ekstreme (shkurtpamës), ky person nuk do të konsiderohet se ka aftësi të kufizuar, por si dikush me gjendje të njëjtë në shoqëri ku lentet korigjuese nuk janë në dispozicion, do të konsiderohet ekziston aftësi e kufizuar, veçanërisht nëse niveli i shikimit e pengon personin t'i kryejë detyrat të cilat priten si ruajtja e dhenve, qepja ose puna në ferma.*

Secretariat for the Convention on the Rights of Persons with Disabilities, UN Enable,  
<http://www.un.org/esa/socdev/enable/faqs.htm#definition>

## ► MITE DHE TË VËRTETA

Në tregun tonë të punës punësimi i personave me aftësi të kufizuara në pozita cilësore të punës në sektorin klasik të biznesit është më i rrallë. Është e pritshme që mosnjohja e problematikës dhe qasjet e kufizuara deri tek shembujt dhe resurset krijojnë pasiguri tek punëdhënësit të cilët nuk kanë përvojë në këtë domen. Pjesa më e madhe e përfaqësuesve dhe përfaqësuesve të punëdhënësve me të cilët u takuam nuk kanë pasur mundësi të punojnë me personat me aftësi të kufizuara. Disa qëndrime të caktuara formohen në mënyrë mjaft gjenerale, ndërsa rrëfimet individuale tregojnë për ekzistimin e stereotipave të cilat mund të paraqesin pengesë për praktikatat e ardhshme për punësim. Identifikojmë qëndrime të caktuara në "zonën gri" (të cilët janë shumë

gjenerale, janë “mite”, të nxitura prej stereotipave, të paqëndrueshme etj.) për të cilët ofrojmë shpjegim. Kjo listë është e qëlluar në kompani dhe gjatë dyshimeve për atë nëse duhet qasur drejt qasjes proaktive për punësimin e personave me aftësi të kufizuara.

*„Si trajnues me përvojë të madhe biznesi, kënaqësi të posaçme kam kur zbatoj ose organizoj trajnim për aftësi të personat me aftësi të kufizuara. Kur të hiqen barrierat dhe paragjykimet, ekzistojnë mundësi të barabarta për zhvillim dhe sukses tek personat me ndonjë pengesë. Jam dëshmitare për hapjen e bizneseve të suksesshme ose zbatimin e aftësive dhe njohurive të reja tek personat me ndonjë aftësi të kufizuar, me ç’rast kanë arritur në shprehje cilësitë dhe aftësitë e tyre të fshehura, të cilat e hijezojnë aftësinë e kufizuar.”*

Irena Jakimova,  
Trajnuese e certifikuar për të rritur,  
mentore e certifikuar (coach) për zhvillim personal dhe në biznes

Zona gri	sqarim
Personat me aftësi të kufizuara janë të guximshëm dhe inspirojnë pasi që arrijnë ta tejkalojnë aftësinë e kufizuar të tyre	Aftësia e kufizuar ndodhet në shoqëri dhe jo tek personi. Në kushte pa barriera personat me aftësi të kufizuara thjeshtë kryejnë aktivitetet si punën, blerjet, pagesat e faturave apo gara në olimpiadë.
Veprimtaria jonë nuk është përkatëse për punësimin e personave me aftësi të kufizuara. Personat me aftësi të kufizuara nuk mund t’u përgjigjen aftësive të cilat na nevojiten.	Personat me aftësi të kufizuara posedojnë rang të njëjtë të aftësive si edhe çdo person tjetër. Duhet të merren parasysh aftësitë dhe kualifikimet e tyre dhe jo aftësia e kufizuar. Në kushte me qasje përkatëse dhe detyra pune përkatëse të mundësive, veprimtaria nuk paraqet pengesë për punësim.

<p>Janë të nevojshme shumë mjete për adaptim nëse punësojmë.</p>	<p>Ekzistojnë beneficione ligjore për përshtatjen apo adaptimin. Zakonisht adaptimet janë të vogla dhe të lira, ndërsa disa kanë të bëjnë me orarin fleksibil të punës dhe nuk krijojnë shpenzime materiale.</p>
<p>Personat me aftësi të kufizuara nuk mund t'i kënaqin standardet për shpejtësi dhe produktivitet të cilat na nevojiten.</p>	<p>Më së miri është kjo të përcaktohet me testimin individual. Disa përshtatje mundësojnë produktivitet të lartë. Për shembull tek lexuesi kompjuterik me zë në vend të shtypjes së tasteve.</p>
<p>Rreziqet për shëndet dhe siguri janë shumë të mëdha.</p>	<p>Varet prej natyrës së pengesës dhe mjedisit të punës. Disa persona me aftësi të kufizuara kanë rrezik më të vogël. Për shembull personi me dëgjim të dëmtuar ka rrezik më të vogël të ndikimit nga zhurma.</p>
<p>Personat me aftësi të kufizuara shpesh janë në pushim mjekësor.</p>	<p>Çështja për mungesë për shkak të pushimit mjekësor nuk lidhet drejtpërdrejt me aftësinë e kufizuar. Personat me aftësi të kufizuara tregojnë shkallë më të ulët të mungesës për shkak të pushimit mjekësor.</p>
<p>Nuk ka persona me aftësi të kufizuara me kualifikime përkatëse.</p>	<p>Baza jonë e të dhënave përmban persona të cilët kanë kualifikime përkatëse për vende të ndryshme pune.</p>
<p>Do të krijojmë vend pune të veçantë për personat me aftësi të kufizuara.</p>	<p>Punësimi nga mëshira nuk është qasje përkatëse. Nevojitet që kompania në kuadër të pozitive të hapura të shqyrtojë se cilat prej tyre pa përshtatje ose me përshtatje të vogla mund t'i kryejë një person me aftësi të kufizuara.</p>

<p>Është më mirë kur personat me aftësi të kufizuara janë në mjedis pune ku ka persona të tjerë me aftësi të kufizuara.</p>	<p>Ky qëndrim del edhe nga ndarja gjatë procesit arsimor dhe praktikave të tjera. Qasja duhet të jetë individuale pasi që shumë varet prej vetë personit me aftësi të kufizuar.</p>
<p>Është e papërshtatshme të pyetet për aftësinë e kufizuar.</p>	<p>Personi me aftësi të kufizuar nuk ka për obligim të informojë për aftësinë e kufizuar në intervistë për punë. Por punëdhënësi në procesin e adaptimit dhe përshtatjes është mirë të pyet pasi që do ta lehtësonte kryerjen e punës dhe përshtatjes në vendin e punës. Për punëdhënësin e rëndësishme është ta kuptojë aftësinë e kufizuar që të sigurojë kushte përkatëse për punë.</p>
<p>Një person me dëmtim të dëgjimit dhe të folurit nuk do të mund të shërbejë klientë të jashtëm.</p>	<p>Në pjesën më të madhe një pjesë e komunikimit mund të sigurohet pa pengesa. Një person me pengesa në të folur thjeshtë mund të komunikojë duke shkruar me ata të cilët nuk e dinë gjuhën e shenjave. Praktikrat e tilla janë mënyrë e shkëlqyer që të tejkalohen stereotipat.</p>
<p>Nëse ka ndonjë problem me të punësuarin me aftësi të kufizuar nuk kam kujt t'i drejtohem.</p>	<p>Ekzistojnë një sërë shoqatash të cilat merren ose me lloje specifike të aftësisë së kufizuar dhe qëndrojnë në dispozicion për mbështetje. Shihni kapitullin e 9-të në këtë doracak.</p>
<p>Për personat me aftësi të kufizuar nevojitet shoqërim.</p>	<p>Varet prej natyrës së aftësisë së kufizuar. Shoqëruesi (asistenit) persona është nevojë më e rrallë. Me zhvillimin e teknologjisë mund të tejkalohet çdo barrierë.</p>

## ► PËRGATITJE PËR PUNËSIMIN E PERSONAVE ME AFTËSI TË KUFIZUAR

Prej ku te fillohet?

A ka ose a keni punësuar ndonjëherë person me aftësi të kufizuar tek ju ?	
PO	JO
<p>Kjo është pikë e shkëlqyer nisëse. Në mënyrë detajuese analizoni praktikat dhe përvojat e organizatës tonë lidhur me këto raste nga aspekti i:</p> <p>Procesit të sjelljes së vendimeve, si ka ardhur deri tek punësimi?</p> <p>Adaptimet e bëra në vendin e punës (nëse janë)</p> <p>Rrjedha e marrëdhënies së punës – kontrolloni nëse kompania juaj (organizata) dhe personi i punësuar janë ballafaquar me sfida të caktuara dhe nëse po si janë tejkaluar.</p> <p>Identifikoni aspektet pozitive dhe sfidat lidhur me këto përvoja. Kyçni kolegët tuaj me aftësi të kufizuar në proceset e përmirësimit të qasjeve dhe masave tuaja interne të cilat do ta përforconin pozitën tuaj të punëdhënësit pa barriera përmes hapave prej kapitullit vijues .</p>	<p>Nëse kompania deri më tani nuk ka punësuar person me aftësi të kufizuar duhet të filloni me analizimin e aspekteve vijuese:</p> <p>Cilat janë arsyet për të cilat deri më tani nuk keni punësuar person me aftësi të kufizuar?</p> <p>A ekzistojnë barriera në nivel të qëndrimeve, politikave, praktikave të cilat duhet të tejkalohen në fazë të përgatitjes?</p> <p>Keni mundësi të vendosni sisteme të cilat do të sigurojnë punësim korrekt dhe mundësi të barabarta. Mendoni se si mund t'i tejkaloni sfidat të cilat i keni identifikuar.</p> <p>Më tej përqendrohuni në hapat e dhënë në kapitullin vijues.</p> <p>Drejtohuni për mbështetje dhe këshillim.</p>

Kontrulli i qasjes, procedurave dhe vlerësimi në cilat pozita pune ka mundësi për punësimin e personave me aftësi të kufizuara është mënyrë e shkëlqyer e përgatitjes. Nëse ju nevojitet mbështetje dhe të bëheni punëdhënës pa barriera shqyrtoni mundësitë të cilat i ofron servisi ynë në kapitullin 9.



**PROCESI I PUNËSIMIT TË PERSONAVE  
ME AFTËSI TË KUFIZUARA  
– HAP PAS HAPI**

---



## ▶ HAPI 1

- Dobia për biznesin tuaj

Identifikoni lidhjen e punësimit të personave me aftësi të kufizuara me biznesin tuaj. Shikoni përfitimet në kapitullin e tretë dhe përcaktoni se çfarë është relevante për kompaninë tuaj dhe logjikën e biznesit. Nëse dëshironi të ndërmerrni qasje më strategjike, identifikoni vizionin dhe qëllimet prej të cilave më tej do të dilnin plane vepruese dhe masa që kompania juaj të bëhet punëdhënës pa barriera.

## ▶ HAPI 2

- Siguroni lidership

Mirëkuptimi dhe përkushtimi prej menaxhmentit më të lartë është jashtëzakonisht i rëndësishëm. Në mënyrë të hapur vendosni temën për punësimin e personave me aftësi të kufizuara në agjendat e atyre që vendosin. Përfshirja e udhëheqësis së lartë nevojitet që të ketë mbështetje për ndërmarrjen e aktiviteteve konkrete.

## ▶ HAPI 3

- Vlerësimi i qasjes fizike

Për kompanitë të cilat punojnë me bazë më të gjerë konsumatore (hotelieri, sallone shitëse, shërbime financiare) qasja fizike e objekteve është e rëndësishme nga aspekti i qasjes së shërbimeve deri tek klientët/klientet me aftësi të kufizuara dhe për punësimin e personave me aftësi të kufizuara.

Kjo listë është praktike për t'u kontrolluar:

- Të ekzistojë shteg me qasje (akces) deri tek objekti, i gjerë më së paku 90 cm, i cili është stabil, i fuqishëm dhe i përpunuar me shtresë e cila e parandalon rrëshqitjen;
- Të ketë parkingje të shënuara lidhur me shtegun me qasje (akcesin), që çon drejt hyrjes;
- Hyrja me qasje të jetë me gjerësi prej të paktën 90 cm dhe të mos ketë prag më të lartë se 2 cm;
- Të ketë qasje të drejtpërdrejt nga dera deri tek të gjitha hapësirat të cilat shfrytëzohen gjatë punës dhe ashensorëve;
- Hyrjet deri tek të gjitha hapësirat e theksuara të jenë me gjerësi prej së paku 90 cm;
- Të ketë të siguruar lëvizje të papenguar vertikale – hapësirë me diametër prej 150 cm para ashensorit;
- Qasje në tualet;
- Sistemimin e mobilieve që mundëson lëvizje të papenguar dhe kryerjen e detyrave të punës për personat me aftësi të kufizuara.

## HAPI 4

- Vlerësim të qasjes për komunikim

Varësisht prej aftësisë së kufizuar, është e mundur të paraqitet nevoja për sigurimin e mekanizmave të cilat do t'i mundësojnë qasje personit me aftësi të kufizuar deri tek informacionet për kompaninë të cilat lidhen me marrëdhënien e tij/saj të punës dhe me punën. Kjo do të mundësojë tejkalimin e barrierave komunikuese.



## ▶ HAPI 5

- Vlerësimi dhe përgatitja e kulturës korporatave/organizuese

Që të tejkalohen barrierat sociale kolektivi i përgjithshëm i kompanisë duhet të mundësojë mjedis që do të mundësojë inkluzionin e kolegeve dhe kolegëve me aftësi të kufizuar. Profesionistët të cilët merren me aftësinë e kufizuar dhe të ndërtojnë mjedis pune inkluziv.

Praktikat vijuese mund të kontribuojnë që të krijohet mjedis i vlitshëm:

- Mbani punëtori për sektorin e resurseve njerëzore dhe për drejtuesit e sektorëve që të sensibilizohen dhe ta ngrisin vetëdijen dhe rëndësinë për aftësinë e kufizuar. Na kërkoni për mbështetje.
- Shikoni rekomandimet në kapitullin 7 dhe 8 të cilat mund t'ju ndihmojnë të përgatitni informacion të cilin do ta ndani me kuadrin me qëllim që t'i edukoni për aftësinë e kufizuar.
- Prezentoni të punësuarve se kompania është duke punuar në inkluzion. Disa pjesë të politikave lidhur me punësimin e personave me aftësi të kufizuara komunikoni më shpesh me të punësuarit. Për shembull: Kompania jonë krijon mjedis i cili i pranon dhe nxit diversitetet.
- Për kompanitë më të mëdha rekomandohet që sektorët për resurse njerëzore t'i identifikojnë dhe ndjekin mundësitë, praktikatat dhe sfidat për punësimin e personave me aftësi të kufizuara. Lista e thjeshtë për kontroll që do të plotësohet prej drejtuesve të sektorit mund të jetë vegël e dobishme përmes së cilës do të definohen masat e nevojshme.

## ▶ HAPI 6

- Rishikimi i politikave dhe praktikave për punësim


### Politikat

Analizoni politikat dhe proceset interne si dhe praktikat e kompanisë. Nëse ato përmbajnë barriera dhe nëse e nxisin punësimin e personave me aftësi të kufizuara? Për shembull nëse kompania shfrytëzon klauzolë ose politikë për mosdiskriminim është e nevojshme të kontrollojë nëse përqendrohet konkretisht tek aftësia e kufizuar. Sjellja e politikës ose kodit për jodiskriminim ose mundësi të barabarta që do ta komunikojë përkushtimin e kompanisë është praktikë e mirë. Thekson se kompania është e përkushtuar në sigurimin e mundësive të barabarta për personat me aftësi të kufizuara dhe ndërmerr hapa për punësim, ruajtjen dhe zhvillimin e personave të kualifikuar me aftësi të kufizuara në të gjitha nivelet. Gjithashtu, në strukturë mund të theksohen qëllimet, parimet, definicionet, që të theksohen politikat lidhur me udhëheqjen e resurseve njerëzore në të cilat ka implikime dhe ngjashëm. Për mbështetje paraqituni në Konekt.

Kontrolloni nëse dokumentet operative, standardet dhe kriteret ofrojnë mundësi të barabarta? Për shembull, në formularët për aplikim nuk duhet kërkuar informacion për atë nëse personi cili aplikon ka aftësi të kufizuara. Indikatorët të cilët shfrytëzohen për vlerësim gjatë testimit për punësim duhet të jenë përkatëse. Për shembull, indikator për matjen e numrit të fjalëve të shtypura në një minutë është jopërkatës për personin me aftësi të kufizuara që nuk mund të shfrytëzojë tastierë. Ai/ajo do të përdorte lexues të zërit i cili do t'i mundësojë të diktojë një tekst i cili do të shkruhet në mënyrë elektronike dhe me siguri do të ishte më i/e shpejtë nga më shumë të paraqitur për këtë pozitë pune.

### Përshkrimi i pozitave të punës

Bëni vlerësimin e sistematizimit dhe përshkrimeve të pozitave të punës. Në kualifikimet të cilat i kërkon është e nevojshme të analizoni



se sa ato me të vërtetë janë të nevojshme për kryerjen e detyrave të punës. Identifikoni se cilat pozita pune janë përkatëse për personat me aftësi të kufizuara. Për shembull: vende pune ku gjatë ditës nuk nevojitet lëvizje e shpejtë do të jetë përkatëse për personat me aftësi të kufizuara ose kufizime në mobilitet; person me aftësi të kufizuara në dëgjim do të kishte rrezik më të vogël për shëndetin dhe sigurinë në pozitën e punës ku ka zhurmë etj. Kërkoni kualifikime të barabarta për të gjithë që aplikojnë për punë, pa dallim aftësisë së kufizuar. Mos vendosni pritje shumë të vogla për pozitat të cilat vlerësoni se janë përkatëse për kandidatët/tet.

*Duke i ndarë përvojat personale, personat me aftësi të kufizuara të kyçur në projekt theksuan se si punëdhënësit u kanë dhënë detyra të cilat janë më të thjeshta, ndërsa ata kanë kapacitet që të punojnë më shumë edhe operacione më komplekse.*

### Programe për punësim

Analizoni edhe programet e tjera të kompanisë të cilat lidhen me gjetjen dhe ruajtjen e kuadrit dhe bëni adaptimin e tyre në pikëpamje të punësimit të personave me aftësi të kufizuara. Për shembull, programet për punë praktike janë mundësi e shkëlqyer që të bëni inkluzionin në punë të të punësuarve potencial me aftësi të kufizuara. Në mënyrë plotësuese nëse kompania (organizata) ka programe interne për mentorë mund të adaptohen me qëllim që më lehtë t'i integrojnë të punësuarit me aftësi të kufizuara. (për më shumë në këtë temë shikoni kapitullin vijues).

Në proces konsultohuni me persona profesionist dhe shoqata që të fitoni mbështetje përkatëse. (shikoni kapitullin 9). Mundësoni që të punësuarit (duke i përfshirë personat me aftësi të kufizuara) t'i identifikojnë barrierat për brengën e tyre. Hapni mundësi për propozime dhe ankesa. Për këtë, siguroni mekanizma të cilat do të mundësojnë anonimitet dhe sinqeritet.

## ▶ HAPI 7

- Rekrutimi për punësimin e personave me aftësi të kufizuara

Personat me aftësi të kufizuara shpesh nuk konkurrojnë në pozita pune pasi që mendojnë se nuk do të thirren në intervistë, ndërsa edhe për shkak të proceseve rigide të rekrutimit.<sup>15</sup>

Që të keni më shumë kandidatë/kandidate me aftësi të kufizuara shfrytëzoni këshillat vijuese.

### Përkufizimi i shpalljes

- Theksoni vetëm kualifikimet të cilat janë të domosdoshme. Kërkoni kualifikime të barabarta pa dallim nëse kandidati/kandidatja është ose nuk është me aftësi të kufizuara.
- Nëse keni mundësi të tillë në kushtet që i ofroni theksoni qasjen e kushteve fleksibile për punë si orarin fleksibil të punës, punë në largësi etj.
- Theksoni se ofroni mundësi të barabarta për punësim. Shtesë mund të sqaroni se pozita është përkatëse për kandidatë/kandidate me aftësi të kufizuara.
- Në mënyrë proaktive ndani shpalljet për punësim përmes kanaleve për komunikim të cilat do të mbërrijnë deri tek ata: përmes shoqatave dhe institucioneve të cilat merren me këtë problematike, platformave të internetit për këtë dedikim etj.
- Nëse është e nevojshme, në shpallje jepni detaje për lokacionin dhe theksoni se ka qasje fizike.

---

<sup>15</sup> Udhëzime për fillimin dhe zbatimin e programit të suksesshëm për mentorim: Udhëheqje mentorike të personave me aftësi të kufizuara, Projekt i USAID për punë praktike dhe punësimin e personave me aftësi të kufizuara, Karriera ime, 2015.



## Aplikimi

- Siguroni qasje në procesin e aplikimit. Për shembull, nëse bëhet fjalë për aplikacion në internet mundësoni që të jetë e qasshme në aspektin komunikues edhe për personat me aftësi të kufizuara. Për shembull, shikoni nëse ekziston mundësia që të rriten shkronjat nga formulari për personat të cilët do të kishin shikim të dëmtuar. (shiko një pjesë për teknologjinë informatike asistive fq. 45-48).

## Testim dhe intervistë


- Gjatë procesit të intervistës është e nevojshme t'i kontrolloni çështjet të cilat i shfrytëzoni dhe nëse koha e cila është në dispozicion nuk krijon barriera për pjesëmarrjen e personave me aftësi të kufizuara. Siguroni kushte qasëse dhe lokacion për personat me aftësi të kufizuar. Përgatituni për mundësinë që të paraqiten persona me aftësi të ndryshme të kufizuara (fizike, në të folur, në të dëgjuar etj.). Nëse në kompani për momentin nuk ka kushte përkatëse bëhuni fleksibil: realizoni intervistën në një lokacion tjetër me qasje fizike apo komunikuese, siguroni intervistë përmes internetit etj. Bëhuni fleksibil në procedura për shembull nëse organizoni intervistë të personave me pengesa në të folur, jepjani pyetjet prej më parë që të mund të përgatitet. Nëse paraqitet ndonjë person me pengesa në të dëgjuar flisni qartë dhe ngadalë, mundësoni që të përgjigjet me shkrim etj.
- Një prej praktikave të mira është që të sigurohet mundësi që personat me aftësi të kufizuara të tregojnë se si mund t'i kryejnë detyrat të cilat priten prej tyre dhe të bëhet simulim i detyrave të punës .

*Në kuadër të këtyre proceseve është e mundur të hasni sfida dhe nevoja për ndihmë dhe shërbime profesionale. Punëdhënësit identifikojnë se kanë nevojë veçanërisht për informacione profesionale për aftësinë e kufizuar, teknologjinë informatike ndihmëse, adaptimin e politikave dhe praktikave dhe lidhje me të punësuar me aftësi të kufizuara kompetent. Në dispozicion është servisi i përshkruar në kapitullin e fundit.*



**MENAXHIMI DHE MBËSHTETJA  
E TË PUNËSUARVE ME AFTËSI  
TË KUFIZUARA**

---



Pas punësimit të personit me aftësi të kufizuar, një proces tejet i rëndësishëm është përfshirja e tij/saj në vendin e punës. Nevojitet përshtatje e veçantë e cila do t'i largojë barrierat fizike, komunikative dhe sociale, me qëllim që të sigurohet kryerja e punës pa pengesa dhe shfrytëzimi i kapacitetit maksimal i të punësuarit/punësuarës.

Përgatitni kolegët dhe eprorët për punësimin e personit me aftësi të kufizuar. Këtu mund të përfshihen praktikrat dhe orientimi në lidhje me çështjet specifike për aftësitë e kufizuara dhe ngritjen gjenerale të vetëdijes për nevojën e një mjedisi gjithëpërfshirës. Këto praktika duhet të sigurojnë përfshirjen e personit me aftësi të kufizuar në dinamikën dhe procesin e punës, si dhe në kulturën e kolektivit. Është e nevojshme që të krijoni atmosferë në të cilën personi me aftësi të kufizuar do të ndjehet i pranuar. **Keni kujdes:** I punësuar vendos se a dëshiron që informacioni për aftësitë e tij të kufizuara a do të ndahet me kolektivin. Më mirë është që të bisedoni rreth kësaj teme.

Praktikë e mirë është që të bëhet një plan për mbështetjen e të punësuarit/punësuarës në bashkëpunim me të, i cili do të përmbajë:

- Informata për përshtatjet e nevojshme shtesë (shikojeni pjesën në vijim);
- Masa për mbështetje (mentorim, trajnim, mbështetje nga kolegët) me ndarje të qartë të përgjegjësi, kohëzgjatjes dhe frekuencës;
- Mënyra të ndjekjes dhe vlerësimit të pjesëmarrjes (krijoni indikatorë të përshtatshëm në lidhje me detyrat).
- Plani për mbështetje duhet të jetë dokument "i gjallë" i cili do të udhëzojë sipas nevojave të të punësuarit/punësuarës.

Instrumenti puna si provë, është jashtëzakonisht i dobishëm në këtë proces sepse përmes tij do të mund të identifikohen të gjitha sfidat e nevojshme dhe të mundshme. Gjithashtu, puna si provë është e dobishme për përshtatje në mjedisin e punës.

## ADAPTIME

Përshtatje të arsyeshme/përkatëse me ndryshime, përshtatje dhe adaptime në mjedisin e punës që do t'i largojnë barrierat për punësimin e personit me aftësi të kufizuar.

Gjatë planifikimit të adaptimit, parashtroni pyetjet në vijim:

- A është e nevojshme të ndryshojë mënyra e punës?
- A është i nevojshëm përmirësimi i qasjes fizike?
- A nevojiten mjete shtesë apo angazhim i një personi tjetër për nevojat e personit me aftësi të kufizuar?

Adaptimet zakonisht janë të thjeshta dhe nuk kushtojnë shumë. Në terminologjinë juridike ato quhen “të arsyeshme” dhe “të përshtatshme”, me ç’rast theksohet se ato nuk duhet të shkaktojnë shpenzime të mëdha ose në themel ta ndryshojnë natyrën e zakonshme të punës në kompani/organizatë. Përmes ligjeve mund të mbulohen shpenzimet për adaptim.

Shembuj për adaptime të arsyeshme janë:

### Orar fleksibil i punës

Nëse ekziston nevoja për shkak të natyrës së aftësive të kufizuara të personit, mundësoni që i punësuarit me aftësi të kufizuar të ketë orar fleksibil të punës që mund të përfshijë: organizim fleksibil të ditëve të punës, orar të shkurtuar të punës, fleksibilitet gjatë ardhjes dhe largimit nga puna, orar me më shumë pauza etj.) Nëse është e nevojshme gjatë orarit të punës mundësoni mungesë për trajtime të caktuara, të cilat janë të nevojshme (p.sh. rehabilitim, fizioterapi, psikoterapi etj.) Shqyrtojeni mundësinë që orarin fleksibil të punës ta mundësoni për të gjithë të punësuarit. Kjo gjë është e dobishme për bilancin ndërmjet punës dhe kohës private, ndërsa gjithashtu ka efekt edhe në rritjen e produktivitetit.



## Punë nga larg dhe prej në shtëpi

Një pjesë së orarit të punës, nëse është e nevojshme, personi me aftësi të kufizuara mund ta kryej nga shtëpia. Në këtë mënyrë sigurohet efikasitet gjatë kryerjes së obligimeve. Ky adaptim është shumë i dobishëm në periudhat kur furnizohet pajisje shtesë për vendin e punës, kur bëhen riparime, etj.

## Adaptim fizik


Standardet e rekomanduara për qasje fizike janë në faqen 32. Adaptimet fizike janë të lidhura ngushtë me natyrën e aftësive të kufizuara edhe më mirë është të planifikohen me personin me aftësi të kufizuar dhe personat profesional. Për shembull, është e mundur që të ketë nevojë për adaptime ergonome të karriges dhe tavolinës së punës. Për personat që përdorin karrocë, është e nevojshme që të shqyrtohet edhe për qasja deri te objekti ku janë zyrat dhe të bëhen adaptime në hyrje dhe në qasje. Për shembull nëse nuk ka qasje në ashensor, atëherë është e nevojshme që të sigurohet një zyre në përdhes. Punëdhënësit ndonjëherë ballafaqohen me sfida për shkak të mosqasjes së infrastrukturës publike dhe këtë gjë e zgjidhin me sigurimin e një ndihmësi, zakonisht një i punësuar tjetër i cili i ndihmon kolegut/koleges gjatë ardhjes në punë. Gjithashtu, në procesin e adaptimit fizik ekziston mundësia që të jetë e nevojshme të bëhet rirenditje e mobiljeve në zyre me qëllim që të mundësohet qasje më e lehtë deri te mjetet e përbashkëta për punë (për shembull printeri etj.) Ose nëse në zyre ka më shumë byro, më e përshtatshme do të ishte të renditen në formën e shkronjës „П” (shkronja P cirilike) dhe në këtë mënyrë personi që ka lëvizje të kufizuara të kokës/qafës do të mund t'i ndjek dhe të komunikojë me kolegët e tjerë.

*Shembuj për adaptime fizike për personat me shikim të dëmtuar ose personat e verbër:*

- *Të gjitha vendet e rëndësishme shënoni me font të madh dhe kontrast të dukshëm ose në mënyrë relievi (tualet, zyre, hyrje, dalje...).*
- *Hapësirat të cilat i shfrytëzon personi, bëjeni me renditje fikse, ndërsa kalimin nëpër to bëjeni pa pengesa. Për çdo ndryshim informojeni personin.*
- *Në hapësirën e punës siguron vend për të ku ndriçimi më shumë i përshtatet edhe ku nuk do të bëjë hije mbi materialet me të cilat punon.*
- *Mundësoni shfrytëzimin e pajisjeve të ndryshme ndihmëse (llupa, kompjuteri me kufje, lexuesi i ekranit, ndriçim shtesë...).*
- *Gjësendet e ngjashme të cilat nuk mundën në mënyrë taktile të dallohen shënoni me ndonjë shenjë relievit (dollarët, gotat...).*
- *Kini kujdes me dyert e dollarëve dhe sirtarëve. Dera e hapësirës gjithmonë duhet të jetë ose tërësisht e hapur ose tërësisht e mbyllur. Dera e dollarit gjithmonë duhet të jetë e mbyllur.*

### **Përshtatja e detyrave të punës**

Detyrat dhe obligimet e punës duhet të jenë të përshtatshme për aftësitë dhe mundësitë e personit me aftësi të kufizuara. Në kuadër të vendit të punës mund të ketë detyra që nuk janë kyçe për pozitën në punë, por kohë pas kohe ka nevojë të kryhen. Ekziston mundësia të paraqitet nevoja disa detyra t'i delegohen një të punësuarit tjetër, me ç'rast duhet të gjendet një zgjidhje e përbashkët për kryerjen e tyre. Për shembull, i punësuarit/e punësuarja me aftësi të kufizuara kryen punë administrative, kohë pas kohe paraqitet nevoja për transferim fizik të dokumenteve. Nëse natyra e aftësive të kufizuara nuk



mundëson që të ngritët ngarkesë më e lehtë, ky operim do t'i delegohet një kolege tjetër.

### Mentorimi dhe asistimi personal

Praktikat e mira botërore tregojnë se mentorimi është mënyrë e shkëlqyer për përfshirjen e personave me aftësi të kufizuara në mjedisin e punës. Mentori mund të jetë ndokush nga të punësuarit tuaj ose nga jashtë. Rekomandohet të bëhet plan individual ku do të precizohen qëllimet, aktivitetet e mentorit dhe dinamika e kohës (afatshkurtër apo afatgjatë).<sup>16</sup> Varësisht prej llojit të aftësive të kufizuara, nganjëherë është e nevojshme punësim mbështetës me asistencë personale. Asistenti/ja do të kujdesej për të punësuarin me aftësi të kufizuar në pjesën e shpalljes së detyrave, marrjes së shënimeve, qasjes deri te objektet e pakapshme, do t'i ndihmonte gjatë shkuarjes dhe largimit nga puna, për higjienën personale etj. Në këtë mënyrë rritet produktiviteti i të punësuarit/ punësuarës dhe kursehet koha e kolegëve të tjerë. Në disa shtete ekziston mundësia për asistent personal të subvencionuar. Tek ne ky opsion po shqyrtohet dhe ende nuk zbatohet.

### Përdorimi i teknologjisë informatike ndihmëse

Teknologjia i thyen barrierat. Teknologjia ndihmëse u mundëson personave me aftësi të kufizuara t'i kryejnë detyrat e punës me shpejtësi dhe cilësi të barabartë si njerëzit që s'kanë aftësi të kufizuara. Se çfarë pajisje ndihmëse do të përdorë personi varet prej aftësive dhe nevojave që i ka. Dy persona me të njëjtën aftësi të kufizuar mund të kenë nevojë për pajisje të ndryshme ndihmëse. Gjigdhja e duhur e pajisjes ndihmëse është pajisja e cila i mundëson, gjegjësisht ia lehtëson punën me kompjuter personit me aftësi të kufizuar.

---

<sup>16</sup> Udhëzime për fillimin dhe zbatimin e programit të suksesshëm për mentorim: Udhëheqje mentorike të personave me aftësi të kufizuar, Projekt i USAID për punë praktike dhe punësimin e personave me aftësi të kufizuara, Karriera ime, 2015.

*Shembuj:*

- 1. Personi që ka lindur me spazmë dhe i cili nuk mund të përdor mausin standard, nuk mund të kryej detyrë pune sepse shkathtësitë kognitive janë të ruajtura, ai mund të punojë në kompjuter nëse kyçet pajisja ndihmëse - tragboli ose xhoistiku në kombinim me klik të veçuar, si zëvendësim i musit standard dhe tastierës me taste të mëdha.*
- 2. Personi që përdor kompjuterin në vendin e punës, ndërsa gjatë ndonjë fatkeqësie në jetë i humb ekstremitetet lartë, mund të vazhdojë të punojë në vendin e njëjtë të punës nëse kyçen pajisjet ndihmëse, zëvendësimi i mausit standard, gjegjësisht pajisje të cilat kontrollohen me ndihmën e gojës, kokës, këmbëve, syve...*
- 3. Personi me shikim të dëmtuar, mund të punësohet në vend pune ku kërkohet punë me kompjuter nëse në kompjuterin standard instalohet lexuesi i ekranit ose kyçet llupa (varësisht prej shkallës së dëmtimit), apo te këtë tastierë me taste të mëdha.*

Teknologjia ndihmëse më së mirë mund të kuptohet nëse ndahet në kategori ose në grupe të prodhimeve:

**Pajisje alternative hyrëse** – tastiera alternative dhe adaptuese, tastiera të zgjeruara, mausë alternativë dhe ergonomë / sisteme për tregues, pajisje që e kontrollojnë treguesin me ndihmën e kokës, pajisje që e kontrollojnë treguesin me lëvizjen e syve ose gojës gjegjësisht të gjuhës, klikë, ekrane me prekje, sisteme për njohjen e të folurit, programe për shndërrimin e të folurit në tekst, programe për diktat, tastiera virtuale, programe për ndryshimin e cursorit, pajisje kompjuterike ergonomë.


**Pajisje dalëse alternative** Pajisje themelore dalëse kompjuterike që u mundësojnë të verbërve ose personave me shikim të dëmtuar ta përdorin dhe të ndërveprojnë me kompjuterin. Këtu përfshihen Displej Braev, printer (shtypës)Braev, softuer të quajtur lexues i ekranit, llupë ekrani/ zmadhues i ekranit etj.

**Softuer me qasje** - Përfshin aplikacione të softuerit të adaptuara për fëmijët dhe për të rriturit me aftësi të kufizuara, opsione të qasshme në sistemin operativ, ueb-faqe të qasshme, ueb - kërkuesi etj.

**Dizajn universal** – dizajni i metodave, teknika dhe udhëzime me të cilat kompjuterët dhe aplikacionet e softuerit bëhen të qasshme për personat me aftësi të kufizuara.<sup>17</sup>

Në treg ekzistojnë prodhime për të gjithë me aftësi të kufizuara. „Hapni dritaret“ ka krijuar pajisje me çmime të volitshme. Bisedoni me kuadrin e tyre për mundësitë.

Në tabelën në vijim janë vendosur pajisjet ndihmëse që përdoren më së shumti, të cilat mundësojnë qasje në kompjuter për personat me aftësi të kufizuara.

Pajisje ndihmëse / Fotografia	Përshkrimi i pajisjes ndihmëse	Për
 <p data-bbox="224 1186 312 1214"><b>Xhojstik</b></p>	<p data-bbox="412 934 650 1199">Pajisje standarde që me ndihmën e programit JoyMouse paraqet zëvendësim e mausit. Mund të përdoret me pjesë të ndryshme të trupit (dorë, mjekër, bërryl) dhe shërben për kontrollimin e treguesit.</p>	<p data-bbox="674 1040 894 1093">Persona me vështirësi motorike.</p>

<sup>17</sup> What is assistive technology, [Online], Available from URL: <http://www.washington.edu/accessit/articles?109> (Accessed 15 May 2012)



**Trakboll**

Pajisje ndihmëse me të cilën kontrollohet treguesi i ekranit dhe është zëvendësim i mausit. Kërkon zhvillim më të madh të motorikes fine gjatë përdorimit.

Persona me vështirësi motorike të shprehura në zhvillimin e motorikës bruto.



**Klik i veçueshëm**

Pajisje ndihmëse me të cilën kontrollohet kliku i djathtë ose i majtë i mausit. Mund të përdoret vetëm apo në kombinim me një pajisje tjetër, më së shpeshti me xhojstik ose trakboll.

Persona me vështirësi motorike tek të cilët është e zënë motorika fine.



**Tastiera me taste të mëdha**

Pajisje ndihmëse në të cilën tastet e vendosura janë me përmasa më të mëdha dhe në numër më të vogël. Në ngjyra të ndryshme identifikohen zanoret dhe bashkëtingëlloret, ndërsa tastet për funksione janë të vendosura anash. Mundëson shtypje precize, të shpejtë dhe të lehtë të tasteve.

Personat me vështirësi motorike; personat me shikim të dëmtuar; personat me aftësi të kufizuara intelektuale; personat me vështirësi gjatë mësimet.<sup>18</sup>

<sup>18</sup> Cheap disability aids, [Online], Available from URL:<http://www.cheapdisabilityaids.co.uk/special-needs-keyboard-lowercase-530-p.asp>



**Kontrollori i treguesit  
me mjekër**

Pajisje që e zëvendëson mausin dhe kontrollohet me ndihmën e mjekrës. Në kombinim me tastierën virtuale mundëson kryerjen e të gjitha funksioneve në kompjuter.

Personat të cilët mund të bëjnë lëvizje vetëm me ndihmën e kokës.<sup>19</sup>

## ► **PROCEDURAT E PUNËS DHE SHËNDETI SI DHE SIGURIA GJATË PUNËS**

Nëse është e nevojshme bëni përshtatje të procedurave të punës me qëllim që ato të jenë zbatueshme për të gjithë të punësuarit, përfshirë këtu edhe personat me aftësi të kufizuara. Në disa raste është e nevojshme të bëhen ndryshime në politikat disiplinore të brendshme.

Në pjesën e sigurisë dhe shëndetit gjatë punës është e nevojshme që të merren parasysh karakteristikat e aftësisë së kufizuar të të punësuarit dhe ato të jenë të reflektuara në planet për evakuim dhe në rast të lëndimit në vendin e punës.


---

<sup>19</sup> [http://incap-at.de/files/10272en\\_1.pdf](http://incap-at.de/files/10272en_1.pdf)



**KOMUNIKIMI  
I DUHUR**

---



Këshillat në këtë kapitull japin udhëzime për atë se si të komuni-  
koni me personat me aftësi të ndryshme të kufizuara. Ndani këto kës-  
hilla me kolegët që bashkëpunojnë me persona me aftësi të kufizuara.

## ► AFTËSI TË KUFIZUARA FIZIKE

- Hapur konsultohuni për përshtatjet fizike, ofroni ta shqyrtojë mjedisin e punës me qëllim që të vlerësojë qasjen. (p.sh. lartësinë e tavolinës, mjetet për manipulim..)
- Pyetni se a ka nevojë për ndihmë, para se të mundoheni të ndihmoni. Lirisht pyetni se si mund të ndihmoni.
- Kur bisedoni me person i cili përdor karrocën e invalidëve, uluni që të jeni në të njëjtën lartësi me sytë.


## ► ME SHIKIM TË DËMTUAR

- Në mënyrë verbale përshëndetuni kur hyni dhe dilni nga hapësira. Kur parashtroni pyetje ose doni ta keni vëmendjen e tij, drejtohuni me emrin e tij/saj.
- Keni kujdes që t'u drejtoheni gjithmonë në mënyrë verbale. Përshëndetja me kokë, me buzëqeshje dhe me dorë sado që të jenë të sjellshme, s'kanë kuptim. Për shembull kolegen e re përshëndeteni kështu: „Mirëmëngjesi, kolege Elena. Unë jam kolegu i juaj i arkivit Bojani“. Kështu do të kuptojë se kë e përshëndetet dhe kush po e përshëndet. Personat me shikim të dëmtuar kanë memorie të mirë të zërave dhe për kohë të shkurtër do t'ju njohin. Megjithatë, sigurohuni që ju kanë njohur, por mos thoni “Qëllojeni se kush jam”, që tu shmangeni ofendimeve.

- Përdorni nocionet përpara, mbrapa, lartë, poshtë, në vend të nocioneve: aty, atje, këndeje...
- Nuk duhet vazhdimisht të flisni që të vërehet prezenca e juaj. Vetëm informoni kur largoheni ose mbërrini.
- Gjatë komunikimit me të verbëritë, mos t'u ndalet frymëmarrja dhe mos e humbni kontrollin nëse përdorni fjalën "shiko". Edhe ata vetë i përdorin fjalët shiko, do të shihemi. E kam lexuar atë libër, e kam parë atë skulpturë...
- Si edhe në çdo bisedë tjetër, nëse vjen deri te pauza mos u ndjeni në siklet. Në bazë të pyetjeve të cilat do t'ua parashtrorjnë, do të kuptoni a është e nevojshme të bëni përshkrim të detajuar apo jo. Megjithatë, mos bëni shumë përshkrime.

## ► ME DËGJIM TË DËMTUAR

- Jeni të vetëdijshëm se personat që janë shurdh ose që s'dëgjojnë mirë komunikojnë në mënyra të ndryshme (me gjuhën e shenjave, leximin e buzëve, duke shkruar etj). Lirisht tregojuni se nuk e kuptoni nëse ndodh kështu. Më mirë është të gjendet një mënyrë tjetër e komunikimit, si për shembull përmes shënimeve, sesa të bëheni sikur e kuptoni.
- Mos i vendosni duart para fytyrës ose mos vendosni ushqim apo gjësende tjera kur komunikoni me dikë që lexon buzët. Mos u largoni e mos e ktheni kokën anash përderisa bisedoni. Kur është mundur, bisedoni në hapësirë të ndriçuar mirë në të cilën nuk dëgjojnë zëra nga mbrapa.
- Bisedoni me ton normal të zërit, përveç se kur personi kërkon ta ngarritni zërin.
- Që ta keni vëmendjen e një personi të shurdhët apo të atij që s'dëgjon mirë, para se të filloni të bisedoni jepni shenjë (prekeni në sup, bëni me dorë..)

- 
- Mos harroni t'i kyçni personat me dëgjim të dëmtuar në biseda të rastësishme dhe në ngjarjet sociale.

## ▶ PERSONA ME VËSHTIRËSI GJATË TË FOLURIT

- Keni durim ta dëgjoni deri në fund personin që ka vështirësi gjatë të folurit.
- Mos i përfundoni fjalët ose fjalitë e tij/saj.
- Mos u ndjeni në siklet të tregoni se nuk i kuptoni. Lusni ata ta përsërisin fjalën, pastaj dëgjoni me vëmendje. Nëse nuk e kuptoni, kërkoni ta shkruaj atë që po e thotë.

## ▶ ME AFTËSI TË KUFIZUARA INTELEKTUALE

- Keni durim. Personat me aftësi të kufizuara intelektuale ndonjëherë kanë nevojë të parashtrajnë më shumë pyetje dhe kanë nevojë për shpjegim më të detajuar gjatë përvetësimit të përmbytjeve dhe shkathtësive. Disa janë më të ngadalshëm, disa më të shpërqendruar gjatë zbatimit të aktiviteteve të ndryshme, me ç'rast shtyhet kohëzgjatja e vetë aktivitetit.
- Jeni konkret gjatë shpjegimeve. Nacionet e dykuptimta, fjalitë e paqarta, të gjata dhe të ndërlikuara shpeshherë nuk i kuptojnë. Përdorni shprehje të shkurta dhe të qarta.
- Çdoherë kur ekziston mundësia, inkurajojeni personin me aftësi të kufizuar intelektuale, në këtë mënyrë do ta nxitni dhe do ta stimuloni deri në fund ta kryej aktivitetin. Lëvdata dhe çmimet janë stimul për këta persona dhe ua rrisin vetëbesimin.
- Personat me aftësi të kufizuara intelektuale kanë vështirësi me orientimin në kohë dhe hapësirë, ata zakonisht orientohen me të tashmen. Mund të jetë sfidë për ta nëse bisedoni për nesër ose për mbrëmë. Kur organizoni takim, shkruajeni kohën e fillimit

dhe mbarimit, në këtë mënyrë personat me aftësi të kufizuara intelektuale do të jenë prezent në terminin e saktë dhe do ta tejkalojnë sfidën me orientimin në kohë.

- Emëroni hapësirat (tualet, kuzhinë, dhoma e punës, punësoria, vendi për pushim) ose gjithashtu mund të vendosni ilustrime/fotografi në dyert.

## ▶ AUTIZËM


- Rregullat e sjelljes, renditjes dhe orarit të aktiviteteve paraqitni në mënyrë vizuale dhe vendosni në vend të qasshëm. Kjo është e dobishme edhe për të punësuarit e tjerë.
- Paralajmërojeni për të gjitha ndryshimet në aktivitetet e zakonshme dhe përgatiteni personin me autizëm për këtë.
- Përdorni fjali të thjeshta dhe të shkurta.
- Jepni detyrë pas detyre e jo të gjithë udhëzimin përnjëherë. Sipas nevojës, me detyrat verbale përdorni edhe shënime vizuale ose simbole grafike.
- Mundësoni që aktivitetin të cilin personi e ka filluar mos ta ndërprisni, por nëse është e nevojshme duke shpjeguar bëjani me dije se duhet më shpejtë ta përfundojë.





**MBËSHTETJEN QË  
MUND TA FITONI NGA  
SERVISI YNË**

---



„Hapni dritaret“ dhe Konekt punëdhënësve të interesuar për punësimin e personave me aftësi të kufizuara u ofrojnë servis që do të sigurojë mbështetje dhe ndihmë gjatë:

- Kontrollimi i gjendjes së statusit punëdhënës pa barriera;
- Përshtatje dhe/ose përkufizim i politikave për mundësi të barabarta për punësim;
- Përshtatje, adaptim ose përkufizim i politikave dhe procedurave në sferën e resurseve njerëzore;
- Analizë e pozitave të punës dhe identifikimin i vendeve të punës të përshtatshme për personat me aftësi të kufizuara;
- Trajtime për menaxhmentin, personelin për: diversitetin e fuqisë punëtore; punësimin e personave me aftësi të kufizuara; krijimin e shërbimeve për personat me aftësi të kufizuara; komunikim për aftësi të ndryshme të kufizuara; tejkalimin e barrierave që kanë të bëjnë me aftësitë e kufizuara; statusi i punëdhënësit pa barriera dhe temat e tjera të ndërlidhura sipas nevojave.
- Vlerësimi i qasshmërisë në aspekt të aftësive të ndryshme të kufizuara;
- Përkufizimi dhe zbatimi i planit për përshtatje të arsyeshme (planifikimi i adaptimeve fizike, përdorimi i teknologjisë ndihmëse, përkufizimi i orarit fleksibil të punës, etj.)
- Mbështetje gjatë vlerësimit të nevojave për teknologji ndihmëse dhe furnizimit të teknologjisë ndihmëse;
- Procesi i regrutimit (mbështetje në përkufizimin e shpalljeve, deseminimi dhe sigurimi i mundësive të barabarta gjatë testimit ose intervistës);
- Lidhje me kandidatët në bazë të nevojave të punëdhënësit dhe mundësive të kandidatit/ kandidates në bazë të të dhënave ekzistuese për ta;

- Mbështetje për adaptimin dhe përfshirjen në vendin e punës së personit me aftësi të kufizuar (mbështetje mentorike, përgatitje të mjedisit të punës, masa për kulturë inklusive në punë, etj)
- Krijimi, përkufizimi dhe zbatimi i planit për mbështetjen e të punësuarve me aftësi të kufizuara;
- Këshilla tjera, mentorim dhe trajnim në pajtueshmëri me nevojat e punëdhënësve.

Paket i përshtatshëm për mbështetje që përkufizohet në pajtueshmëri me nevojat e planet e punëdhënësit. Për më shumë informata drejtohuni tek:

### **Konekt**

rr. „Vlladimir Pollozhinovski“ 19-1/6,  
1000 Shkup

Tel: +389(2) 3224 198

e-mail: [konekt@konekt.org.mk](mailto:konekt@konekt.org.mk)

[www.konekt.org.mk](http://www.konekt.org.mk)

### **Hapni dritaret**

Bul. „Aradhet Partizane“ nr. 62/2-29,  
1000 Shkup

Tel: +389(2) 30 68 630

e-mail: [contact@openthewindows.org](mailto:contact@openthewindows.org)

[www.openthewindows.org](http://www.openthewindows.org)



## RESURSE TË SHFRYTËZUARA

- ACAS (2016) Disability discrimination: Key points for the workplace
- Agjencia për punësim (2017) Plan operues për programe aktive dhe masa për punësimin dhe shërbime të tregut të punës për vitin 2017
- Agjencia për punësim (2016), [www.avrm.org.mk](http://www.avrm.org.mk)
- Australian network on disability; Disability Employment Australia; (2011) Employers Guide to Partnering with Disability Employment Services
- Barrier - free recruitment; A guide for managers available at: [https://services.anu.edu.au/files/guidance/what-we-are-all-about\\_additional-information\\_barrier-free-recruitment-@-anu\\_managers-guide.pdf](https://services.anu.edu.au/files/guidance/what-we-are-all-about_additional-information_barrier-free-recruitment-@-anu_managers-guide.pdf)
- Birkbeck University of London (2014) Birkbeck Code of Practice on Disability in Employment available at: [http://www.bbk.ac.uk/hr/policies\\_services/policies\\_az/disability\\_in\\_employment](http://www.bbk.ac.uk/hr/policies_services/policies_az/disability_in_employment)
- Burton Blatt Institute, Syracuse University (2012) Demand-Side Employment Placement Models Employer Toolkit Accessible Recruitment Checklist available at: [http://bbi.syr.edu/projects/Demand\\_Side\\_Models/docs/accessible\\_recruitment\\_checklist.pdf](http://bbi.syr.edu/projects/Demand_Side_Models/docs/accessible_recruitment_checklist.pdf)
- Canadian council on rehabilitation and work; (2017) The business case for hiring persons with disabilities available at: <http://www.ccrw.org/i-am-an-employer/the-business-case-for-hiring-persons-with-disabilities/>
- Disability employment Australia (2017) available at: <http://disabilityemployment.org.au/>
- Disability employment Australia (2012) Employers guide to partnering with disability employment services available at: <http://guide.disabilityemployment.org.au/>
- Employers assistance and resource network on disability inclusion (2017) Interviews available at: <http://www.askearn.org/topics/recruitment-hiring/interviews/>
- Empower The Disability resource centre; Accessibility checklist available at: <http://inclusionnl.ca/inclusive-services/accessibility-checklists/>
- Empower The Disability resource centre; Myths about disabilities available at: <http://inclusionnl.ca/inclusive-workplaces/myths-about-disabilities/>
- Equality Commission for Northern Ireland (2014) Accessible goods and services
- Equality Commission for Northern Ireland (2003) Code of practice rights of access goods, facilities, services and premises
- Great lakes ada center ; Architectural Accessibility available at: <http://adagreatlakes.org/BusinessToolkit/?section=2&id=2>
- ILO Global Business and Disability Network, Tripartite Alliance for Fair and Progressive Employment Practices (TAFEP), Projekt i USAID për praktikë dhe punësimin e personave me aftësi të kufizuara, hulumtime, konsultime dhe përvoja në kuadër të projektit Punësimi i personave me aftësi të kufizuara - model i qëndrueshëm.
- International Classification of Functioning, Disability and Health (ICF)

## PUNËSIMI DHE MENAXHIMI I PERSONAVE ME AFTËSI TË KUFIZUARA DORACAK PRAKTIK PËR NDËRMARRJET

---

- International Labour Office Geneva (2002) Managing disability in the workplace
- JobAccess; Accessibility checklist for employers available at: [https://www.jobaccess.gov.au/sites/default/files/documents/06\\_2016/Accessibility%20checklist%20for%20employers.pdf](https://www.jobaccess.gov.au/sites/default/files/documents/06_2016/Accessibility%20checklist%20for%20employers.pdf)
- JobAccess (2014) An Employer's Guide To Employing Someone With Disability
- Job Accommodation Network (2011) Effective Accommodation Practices (EAP) Series
- Human resources manual (2012) available at: <http://www.millcreekcarecentre.ca/documents/K-05%20Customer%20Service.pdf>
- Karriera ime (2015) Udhëzime për fillimin dhe zbatimin e programit të suksesshëm për mentorim, Projekt i USAID për punë praktike dhe punësimin e personave me aftësi të kufizuara
- Karriera ime (2015) Projekt i USAID për punë praktike dhe punësimin e personave me aftësi të kufizuara.
- North East Community Partners for Inclusion (2005) Guide to Hiring Persons with Disabilities for Saskatchewan Employers available at: [http://www.garytinker.ca/media/pdf/Employer\\_Guide.pdf](http://www.garytinker.ca/media/pdf/Employer_Guide.pdf)
- Hapni dritaret, Terminologji dhe përkufizime për nocionet aftësi të kufizuara
- Poposka Zh. Shavreski Zh, Amdijau H. (2014) Udhëzues për adaptim të përshtatshëm
- Poposka Zh., Poposka Zh., Shavreski Z., Koçoska E. (2015) Ligjet dhe politikat e R.M.
- Poposka Zh., Kadriu B, Kocavska L., Koçoska E., (2014) Analiza e praktikave diskriminuese në fushën e punësimit dhe marrëdhënieve të punës, Polio Plus, Shkup
- Maqedonia në fushën e aftësisë së kufizuar, Hapni dritaret, Shkup
- Retail Council of Canada (2014) Enabling Retail for Accessible employment: Under the accessibility for Ontarians with disabilities act
- Gazeta zyrtare nr. 44/2000, 16/2004, 62/2005, 113/2005, 29/2007, 88/2008, 161/2008, 99/2009 and 136/2011; Ligji për punësimin e personave me aftësi të kufizuara.
- Gazeta zyrtare nr. 172/2011.; Neni 1, paragrafi 2, Konventa e OKB për të drejtat e personave me aftësi të kufizuara në Ligjin për ratifikimin e Konventës për të drejtat e personave me invaliditet dhe protokollin fakultativ ndaj Konventës për të drejtat e personave me invaliditet.
- Society for human resources management (2017) Recruiting and Retaining People with Disabilities available at: <https://www.shrm.org/resourcesandtools/hr-topics/talent-acquisition/pages/recruiting-retaining-people-disabilities.aspx>
- Banka Botërore (2017) të dhëna në: <http://www.worldbank.org/en/topic/disability/overview>,
- Sensory Education Ltd; Cheap disability aids, [Online], Available from URL:<http://www.cheapdisabilityaids.co.uk/special-needs-keyboard-lowercase-530-p.asp>
- Snep projects Series on Employment of Persons with Disabilities, Employers guide
- Taking action: An hr guide hiring and retaining employees with disabilities available at: <http://on.cme-mec.ca/download.php?file=h6z1z1ea.pdf>

- 
- Te Pou o Te Whakaaro Nui. (2015). Let's get real: Disability: Human resources tool available at: <https://www.tepou.co.nz/uploads/files/resource-assets/lets-get-real-disability-hr-tool.pdf>
  - The National Center on Accessible Information Technology in Education (2012) What is assistive technology, available at: <http://www.washington.edu/accessit/articles?109>
  - Tripartite Alliance for fair and progressive employment practices (2017) Tripartite guidelines on fair employment practices
  - Tripartite Alliance for fair and progressive employment practices (2017) About us available at: <https://www.tafep.sg/about-us>
  - Údarás Náisiúnta Míchumais; Retaining employees who acquire a disability, available at: <http://nda.ie/publications/employment/employment-publications/retaining-employees-who-acquire-a-disability-a-guide-for-employers.pdf>
  - United Nations, Department of economic and social affairs division for social policy and development (2007) Frequently Asked Questions available at: <http://www.un.org/esa/socdev/enable/faqs.htm#definition>
  - United Nations, Department of economic and social affairs division for social policy and development (2007) United Nations documents available at: <http://www.un.org/esa/socdev/enable/disparl.htm>
  - United states of labor; Talent acquisition: recruiting and hiring people with disabilities available at: [https://webapps.dol.gov/elaws/odep/employer\\_guidance.aspx](https://webapps.dol.gov/elaws/odep/employer_guidance.aspx)
  - University of Cambridge (2017) Disability and employment policy available at: <https://www.hr.admin.cam.ac.uk/policies-procedures/disability-and-employment-policy>
  - U.S. Department of Labor of Disability Employment Policy (2013) Building an Inclusive Workforce
  - U.S. Department of Labor Office of Disability Employment Policy; Diversifying your workforce available at: [https://www.dol.gov/odep/documents/Flip%20Guide\\_FINAL\\_3%2030\\_508%20compliant2.pdf](https://www.dol.gov/odep/documents/Flip%20Guide_FINAL_3%2030_508%20compliant2.pdf)
  - World Health Organization, (2016) Disability and health, Fact sheet available at: <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs352/en/>
  - Shoqata Konekt, (2014) Hulumtim për punësimin e personave me aftësi të kufizuara në sektorin privat i zbatuar në kuadër të Projektit të USAID për punë praktike dhe punësimin e personave me aftësi të kufizuara.
  - Shoqata Konekt, Shkup (2016) Raport për hulumtimin e zbatuar të qëndrimeve, nevojave dhe pengesave të personave me aftësi të kufizuara, me një theks te veçantë të punëdhënësit nga sektori i biznesit, Projekti "Punësimi i personave me aftësi të kufizuara - model i qëndrueshëm".





Projekti Financohet nga Bashkimi Evropian

**KONEKT**

rr. „Vladimir Pollozhinovski” 19-1/6, 1000 Shkup

e-mail: [konekt@konekt.org.mk](mailto:konekt@konekt.org.mk)

Tel: +389 2 3224 198

[www.konekt.org.mk](http://www.konekt.org.mk)