



ماموریت مرکز منطقه ای وست‌ساید (Westside) این است که افراد دارای ناتوانی‌های رشدی و خانواده‌های آنها را برای انتخاب و دسترسی به خدمات اجتماعی توانمند کند که کیفیت زندگی قابل مقایسه با افراد بدون معلولیت را تسهیل می‌کند.

اشتغال بزرگسالان را قادر می‌سازد تا زندگی مستقل و سازنده‌ای داشته باشند و در عین حال به جامعه خود کمک کنند.

در همین راستا، مرکز منطقه ای وست‌ساید Westside به دنبال همکاری و مشارکت با مشاغل محلی، آژانس‌های اجتماعی و کارفرمایان می‌باشد.

در داخل این کتابچه اطلاعات زیر را خواهید یافت:

- اعتبارات مالیاتی / مشوق‌ها - منابعی برای کاهش هزینه‌ها در صورت استخدام افراد دارای معلولیت
- سوالات متداول در مورد استخدام افراد دارای معلولیت
- تقویت و تنوع بخشیدن به استعدادهای نیروی کار، گسترش کسب و کار و نام تجاری شما
- دپارتمان انطباق با مقررات کار
- کارفرمایان و ADA: باورهای غلط و حقایق
- منابعی برای کمک به کارفرمایان

اشتغال نخست یک جنبش ملی است با تمرکز بر این امر که همه شهروندان، از جمله افراد دارای معلولیت زیاد، قادر به مشارکت کامل در اشتغال یکپارچه و زندگی اجتماعی هستند و این امر باعث می‌گردد که فرصت‌های شغلی یکپارچه و مبتنی بر جامعه برای افراد دارای معلولیت زیاد افزایش یابد.

مشارکت با مرکز منطقه ای Westside برای استخدام افراد دارای معلولیت چه مزایایی دارد؟ به اطلاعات زیر مراجعه کنید!

اعتبارات مالیاتی / مشوق‌ها - منابعی برای کاهش هزینه‌ها

- اعتبار مالیاتی برای ایجاد فرصت‌های کاری (WOTC)
با استخدام گروه‌های هدفمند خاص، کارفرمایان می‌توانند به اعتبارات مالیاتی فدرال دسترسی پیدا کنند. با استفاده از WOTC کارفرما می‌تواند بدهی مالیاتی فدرال خود را تا سقف 9600 دلار به ازای هر استخدام جدید، کاهش دهد.
- مشوق‌های مالیاتی برای مناطق آسیب‌دیده اقتصادی یا جوامع در حال احیاء
دریافت مشوق‌های مالیاتی برای جذب یا استخدام افرادی که در مناطق آسیب‌دیده اقتصادی یا جوامع در حال احیاء هم‌زندگی می‌کنند و هم‌کار می‌کنند.

عملکرد شغلی برابر یا بهتری داشته، غیبت و تغییر شغلی کمتری داشته، سابقه ایمنی بهتری داشته، و در موارد بیشتر، نرخ بیمه کارفرما یا بیمه غرامت کارگران افزایش نمی یابد.

بسیاری از معلولین کارمندان متعهد و وفادار می باشند. زندگی افراد معلول قابلیت منحصر به فرد حل مسائل، توانایی رویارویی موفقیت آمیز با چالش ها و غلبه بر ناملایمات را به آنها اعطا کرده است. اینها همان ویژگی هایی است که بسیاری از شرکت ها سالانه میلیون ها دلار برای آموزش و برنامه های انگیزشی خرج می کنند تا سعی کنند به کارکنان خود این مهارت ها را آموزش دهند. اکثر کارفرمایان به دنبال ویژگی هایی همچون قابل اعتماد بودن، ابتکار عمل، قابلیت اطمینان، حضور خوب و وقت شناسی، کارآمدی و مفید بودن هستند - از جمله ویژگی هایی هستند که بسیاری از افراد دارای معلولیت آنها را در خود دارند.

افراد دارای معلولیتی که هر ساله در مشاغل پردرآمد قرار می گیرند، بیشتر از آنچه برای بازگرداندن آنها به کار هزینه شده باشد، به اقتصاد سودآوری داشته اند.

سوال: "افراد دارای معلولیت واجد شرایط" به چه معناست؟

پاسخ: بر اساس قانون معلولیت آمریکا، اصطلاح «افراد واجد شرایط دارای معلولیت» به افراد معلولی اطلاق می گردد که می توانند وظایف اساسی شغلی که بر عهده دارند یا تمایل دارند که به عهده بگیرند را با کمک یا بدون کمک گرفتن از تسهیلات معقول، انجام دهند.

دریافت اعتبار مالیاتی سالانه تا سقف 3000 دلار برای استخدام هر کارمند واجد شرایط در مناطق آسیب دیده اقتصادی و تا سقف 1500 دلار برای استخدام هر کارمند واجد شرایط در جوامع در حال احیاء.

• **اعتبار برای بهبود قابلیت دسترسی افراد دارای معلولیت**

این اعتبارات به واحد های کوچک تجاری کمک می کند تا هزینه های بهبود قابلیت دسترسی افراد دارای معلولیت به محل کسب و کار خود را پوشش دهند. حداکثر مبلغ اعتبار 5000 دلار می باشد.

• **کسر مالیات برای رفع موانع معماری و حمل و نقل**

واحد های تجاری می توانند سالانه تا مبلغ 15000 دلار برای هزینه های رفع موانع معماری و حمل و نقل برای افراد دارای معلولیت و افراد مسن را از مالیات خود کسر کنند.

سوالات متداول در مورد استخدام افراد دارای معلولیت

سوال: معلولیت چیست؟

پاسخ: معلول فردی است که:

- دارای یک نقص جسمی یا ذهنی بوده و این امر باعث محدودیت یک یا چند عملکرد اصلی زندگی در وی شده باشد،
- دارای سابقه چنین نقصانی باشد، یا
- داشتن چنین نقصانی در وی تشخیص داده شده باشد.

سوال: چرا باید افراد دارای معلولیت را استخدام کنیم؟

پاسخ: دلایل قانع کننده زیادی برای استخدام افراد دارای معلولیت وجود دارد. مثلاً، افراد دارای معلولیت، در مقایسه با کارمندان غیر معلول، عموماً

برای شما سودآوری داشته و در عین حال باعث حمایت از سایر اهداف کلیدی نیروی کار، از جمله بهره‌وری، مشارکت، تنوع، شمول، گردش مالی، حفظ و روحیه سازمانی گردد.

استعدادهای مناسب را شناسایی و منبع‌یابی کنید

- نیازها و انتظارات استعدادهای نیروی کار خود را ارزیابی کرده و با برقراری ارتباط با شرکای محلی و ملی، یک مجموعه از داوطلبین واجد شرایط تهیه کنید.

موانع موجود در فرایند و سیستم مدیریت استعدادهای نیروی کار را دسته‌بندی کنید

- داوطلبین استخدام - سیاست‌ها و فرآیندهای کلیدی مرتبط با افزایش استخدام، مشارکت و حفظ استعدادها را شناسایی و اجرا کنید.
- برای بروز رسانی سیستم و فرآیند فعلی سازمان خود در شناسایی موانع احتمالی و ایجاد راه‌حل‌های قابل اجرا که باعث بهبود کیفیت داوطلبین و نتایج مثبت جذب و استخدام می‌شود با تیم خود کار کنید.

نیروی کار خود را از طریق تنوع استعدادها تقویت کنید

- استعدادهای متنوع، باعث تقویت نوآوری و تعامل می‌شود و استعدادهای جدید را تشویق می‌کند تا به تیم شما بپیوندند. گنجاندن کارکنان دارای معلولیت عنصر مهمی در نیروی کار متعهد بحساب می‌آید. تقریباً 36 میلیون نفر گزارش داده‌اند که دارای معلولیت هستند. این آمار، معلولیت را به یکی از بزرگترین گروه‌های اقلیتی در کشور تبدیل می‌کند و هر کسی ممکن است در هر زمانی به آن ملحق شود.

سوال: اگر یک کارمند معلول استخدام کنم، آیا نرخ بیمه‌گرانت کارگران من افزایش می‌یابد؟

پاسخ: نرخ‌های بیمه‌نه بر اساس معلولیت کارگران، بلکه صرفاً بر اساس خطرات نسبی فعالیت‌ها و سوابق حوادث در محل کسب و کار مشخص می‌گردند.

سوال: آیا میزان غیبت کارکنان دارای معلولیت بیشتر از کارمندان بدون معلولیت است؟

پاسخ: مطالعات نشان می‌دهد که کارکنان دارای معلولیت عمومی بیش از کارمندان بدون معلولیت از کار غیبت نمی‌کنند.

سوال: آیا افراد دارای معلولیت قادر به تحمل استرس در کار نیستند؟

پاسخ: این باور غلط واکنش نسبتاً پیچیده انسان به استرس را بیش از حد ساده می‌کند. منابع استرس شخصی و شغلی از فردی به فرد دیگر متفاوت است. برخی افراد ممکن است یک کار بدون برنامه مشخص را بسیار استرس‌زا بدانند، در حالی که برخی دیگر ممکن است آن را کاهش‌دهنده استرس بدانند.

با بکارگیری مجموعه استعدادها - باعث تقویت و متنوع‌سازی نیروی کار و برند خود شوید، و علاوه بر آن بازار خود را گسترش دهید:

نزدیک به 40 درصد از کارفرمایان در استخدام کارمندان واجد شرایط با مشکل مواجه هستند. با بازنشستگی نسل پر نوزاد (بیبی بومر)، یک ارتباط سیستماتیک با جامعه معلولان و کهنه‌سربازان آسیب‌دیده در حین خدمت، می‌تواند به شرکت شما کمک کند تا علاوه بر انطباق با الزامات دولت فدرال و ایالت

- مشارکتی را ایجاد کنید که کارفرما و جویندگان کار دارای معلولیت را به هم متصل می کند.
- از شبکه گسترده ای از سازمان ها و انجمن های دولتی و خصوصی در سطح ملی استفاده کنید تا نوآوری سازمان شما در جذب افراد معلول را به همگان نشان دهد.

محرك های كسب و كار

تأثير چالش های كلیدی نیروی كار

- تحقیقات تأیید می کند که کارکنان دارای معلولیت نسبت به کارکنان بدون معلولیت، میزان غیبت و جابجایی کمتری دارند - یک ارتباط مستقیم با دستیابی به کاهش هزینه های جذب و استخدام، افزایش درآمد از طریق حفظ دانش سازمانی و بهره وری بالاتر.

از مشوق های استخدام فدرال و ایالتی استفاده کنید

- از مشوق های فدرال و محلی در آموزش و جذب نیروی کار استفاده کرده و با آن ها آشنا شوید. آیین مشوق ها برای حمایت از کارفرمایان و کارمندان در این مسیر طراحی شده اند.

معیارهایی را برای اطمینان از نتایج ندوین کنید

- با بخش مدیریت خود، برای تشخیص روش های مناسب ردیابی داده ها و نقاط جمع آوری داده ها برای نشان دادن اینکه ابتکارات استخدام نتایج قابل اثباتی را برای تجارت و برند شما ایجاد می کند، کار کنید.

انطباق با مقررات وزارت كار ایالات متحده

- معلولیت را به طرح تنوع استعدادهای نیروی کار خود اضافه کنید. جویندگان کار و کارمندان دارای معلولیت می توانند از هر گروه نژادی باشند و طیف وسیعی از مهارت ها، تحصیلات، دانش و تجربه را در خود داشته باشند.

از طریق تعلیم و آموزش نیروی كار و تیم های مدیریتی خود را پشتیبانی و آموزش دهید:

- آموزش سرپرستان، مدیران منابع انسانی و همکاران به شرکت ها کمک می کند. بر حسب نیاز، بهترین شیوه ها را در دوره ها آموزشی اتخاذ کنید.

دسترسى به بازار

استخدام و جذب افراد دارای معلولیت می تواند تأثیر مثبتی بر برند شما به عنوان کارفرما و مشتریان شما داشته باشد. پایگاه مشتریان خود را در میان جامعه ای با قدرت خرید سالانه بیش از 2 تریلیون دلار افزایش دهید.

مشتریان شما: گسترش و جذابیت برای پایگاه جدید بازار

- وفاداری به برند! یک جامعه جهانی از مشتریان بالقوه برای شرکت شما، و بسیاری دیگر که ارتباط شخصی با یک فرد معلول دارند.
- نام تجاری خود را در جامعه معلولین مطرح کنید.
 - تلاش های خود را در زمینه شمول معلولیت در نیروی کار خود به جامعه معلولین در میان بگذارید. چشم انداز جذب افراد معلول را به عنوان بخشی از برند خود اتخاذ کنید.

نیروی کار شما: برند استعداد خود را تقویت یا محکم کنید.

در آمریکا محافظت می‌کند. به طور خاص، ADA کارفرمایان تحت پوشش را از تبعیض علیه افراد دارای معلولیت در طیف وسیعی از فعالیت‌های مرتبط با اشتغال، از استخدام گرفته تا پیشرفت، پرداخت حق الزحمه و مزایا منع می‌کند.

چهارچوب ADA بر اساس ضمانت آمریکا برای دسترسی همه شهروندان به فرصت‌های برابر می‌باشد.

- شامل بودن افراد دارای معلولیت - در استخدام، حفظ، ارتقاء، و در ارائه یک محیط قابل دسترسی - به کسب و کارها مزیت رقابتی می‌دهد. در زیر برخی از باورهای غلط رایج در مورد اینکه چگونه ADA بر کارفرمایان تأثیر می‌گذارد و تحقیقات و حقایق که آنها را نفی می‌کند آورده شده است.

اسطوره: ADA کارفرمایان را مجبور به استخدام افراد دارای معلولیت فاقد صلاحیت می‌کند.

حقیقت: متقاضیانی که برای شغلی فاقد صلاحیت هستند، نمی‌توانند بر اساس ADA ادعای تبعیض کنند. بر اساس ADA، برای محافظت از تبعیض در استخدام، یک فرد دارای معلولیت باید واجد شرایط باشد، به این معنی که او باید تمام الزامات یک شغل را برآورده کند و بتواند وظایف اساسی آن را با یا بدون تسهیلات معقول انجام دهد.

اسطوره: هنگامی که چندین متقاضی واجد شرایط برای یک شغل وجود دارد و یکی از آنها معلولیت دارد، ADA از کارفرما می‌خواهد که فرد دارای معلولیت را استخدام کند.

در 24 مارس 2014، دفتر انطباق با پیمانکاران فدرال (OFCCP) شروع به اجرای مقررات جدید نهایی کرد که برای اولین بار پیمانکاران فدرال را ملزم می‌کرد تا فراتر از "توسعه حسن نیت" عمل کنند. OFCCP هدف 7 درصد را بر اساس مکان پیمانکار و گروه بندی مشاغل تعیین کرده است.

مدیریت تغییر انتظارات

- بخش 503 و 4212 قوانین نهایی مستلزم فراگیری و استخدام و نشان دادن جذب، استخدام و نگهداری موثر برای افراد دارای معلولیت و کهنه سربازان می‌باشد.
- با سازمان خود برای اجرا و توسعه برنامه‌هایی مطابق با مقررات جدید همکاری کرده و از ترسیم دقیق تلاش‌های استخدام و شناسایی موانع قبل از ارزیابی سازمانی اطمینان حاصل کنید.

قبل از اعلام OFCCP هشدارها و خطوط قرمز را شناسایی کرده و آنها را حل و فصل کنید.

- با ایجاد طرح جدید اقدامات مثبت و گنجاندن افراد معلول در تیم‌های کاری و موسسات خاص می‌توانید باعث جلوگیری از بروز هشدار و خطوط قرمز نظارتی سازمانی شوید.
 - موقعیت‌های شغلی مربوط به افراد تازه کار و کارهایی که استعفا دادن در آنها زیاد است، اهدافی مهم برای تعیین نرخ‌های استخدامی بالقوه آماری بحساب می‌آیند.

کارفرمایان و ADA: باورهای غلط و حقایق

- قانون آمریکایی‌های دارای معلولیت (ADA) یک قانون مهم فدرال است که از حقوق افراد دارای معلولیت با از بین بردن موانع مشارکت آنها در بسیاری از جنبه‌های زندگی و کار

شبکه تسهیلات کاری (JAN)، خدماتی از دفتر سیاست اشتغال معلولان وزارت کار ایالات متحده، 57 درصد از تسهیلات هیچ هزینه ای برای ساخت ندارند، و هزینه آن در باقی موارد معمولاً فقط 500 دلار می باشد. علاوه بر این، مشوق های مالیاتی نیز برای کمک به کارفرمایان موجود می باشد تا هزینه های تسهیلات و همچنین تغییرات مورد نیاز برای دسترسی افراد دارای معلولیت به واحد تجاری را پوشش می دهد.

اسطوره ADA بار مالی را بر دوش مشاغل کوچکی می اندازد و این واحدهای تجاری قادر به پرداخت هزینه تسهیلات برای افراد دارای معلولیت نیستند.

حقیقت: واحدهای تجاری که کمتر از 15 کارمند دارند مشمول مقررات استخدامی ADA نیستند. علاوه بر این، کارفرمایان تحت پوشش نیازی به ارائه تسهیلات معقول ندارند تا باعث ایجاد " سختی غیرمنطقی " برای آنها شود. سختی غیرمنطقی به عنوان اقدامی تعریف می شود که با توجه به عواملی مانند اندازه سازمان، منابع مالی و ماهیت و ساختار عملیات آن، نیازمند دشواری یا هزینه قابل توجهی است.

اسطوره پرونده های حقوقی ADA در دادگاه ها سرازیر شده است.

حقیقت: اکثر اختلافات مربوط به قوانین استخدامی ADA از طریق مذاکره غیر رسمی یا میانجیگری حل و فصل می شود. کمیسیون فرصت های شغلی برابر (EEOC)، که مقررات استخدام ADA را اجرا می کند، ماهیت هر پرونده را به دقت بررسی کرده و گزینه های بسیاری را برای دادخواهی به عنوان راهی برای حل هر مشکل احتمالی ارائه می دهد. تعداد پرونده های مربوط به استخدام ADA، چه به صورت خصوصی و چه توسط

حقیقت: کارفرما همیشه آزاد است که متقاضی مورد نظر خود را استخدام کند تا زمانی که عدم استخدام فرد بر اساس معلولیت وی نباشد. اگر دو نفر برای یک موقعیت شغلی در ورود اطلاعات درخواست دهند که هم نیازمند سرعت و هم دقت باشد، کارفرما ممکن است فردی را که سرعت و سطح دقت بالاتری دارد را استخدام کند، زیرا او واجد شرایط ترین است

اسطوره: ADA به متقاضیان کار دارای معلولیت برتری هایی بیشتری نسبت به متقاضیان کار بدون معلولیت می دهد.

حقیقت: ADA اولویت استخدام را برای افراد دارای معلولیت قائل نیست.

اسطوره بر اساس ADA، کارفرمایان باید به افراد دارای معلولیت امتیازات ویژه ای بدهند که به آن تسهیلات گفته می شود.

حقیقت: تسهیلات باید بطور معقول باشند تا اطمینان حاصل شود که افراد واجد شرایط دارای معلولیت از حقوقی برابر - نه برتر - با افراد بدون معلولیت برخوردار هستند. انطباق معقول اصلاحی در یک شغل، محیط کار یا روش انجام کار است که به یک فرد دارای معلولیت اجازه می دهد تا برای شغلی درخواست کند، وظایف اساسی شغل را انجام دهد و از دسترسی برابر به مزایایی که برای سایر افراد در محل کار در دسترس است برخوردار شود.

اسطوره تامین تسهیلات برای افراد دارای معلولیت گران است.

حقیقت: اکثر کارگران دارای معلولیت برای انجام کار خود نیازی به تسهیلات نداشته و برای کسانی که این کار را انجام می دهند، هزینه آن معمولاً حداقل است. به گزارش

- اخراج کارمند ربطی به معلولیت وی نداشته باشد یا
- کارمند الزامات قانونی شغلی مانند استانداردهای عملکرد یا تولید را، با یا بدون تسهیلات معقول برآورده نکند یا
- به دلیل معلولیت، وی تهدیدی مستقیم برای سلامت یا ایمنی در محل کار باشد.

EEOC، وکالت تنها درصد کمی از میلیون ها کارفرما در ایالات متحده را به خود اختصاص می دهد.

اسطوره ADA اغلب توسط افرادی با شکایات یا تشخیص مبهم مورد سوء استفاده قرار می گیرد.

حقیقت: اگر فردی شکایتی مبنی بر رفتار تبعیض آمیز، عدم ارائه تسهیلات یا آزار و اذیت تحت قوانین ADA ارائه دهد ولی شرایطی را نداشته باشد که با تعریف آن از معلولیت مطابقت داشته باشد، شکایت وی رد می شود. در حالی که ادعاهای افراد با شرایط نادرست یا جزئی ممکن است توجه رسانه ها را جلب کند، واقعیت این است که این شکایات معمولاً رد می شوند.

اسطوره ADA از کارمندانی محافظت می کند که شخصیت های بی ادب یا بهانه گیری دارند یا مشکل ساز هستند.

حقیقت: رفتار نامناسب به خودی خود یک معلولیت محسوب نمی شود و داشتن معلولیت، کارکنان را از انجام وظایف ضروری شغلی و پیروی از استانداردهای رفتاری یکسان مورد نیاز برای همه کارکنان، معاف نمی کند. دادگاه ها به طور مداوم حکم داده اند که استانداردهای رفتار «عقل سلیم»، مانند کنار آمدن با همکاران و گوش دادن به ناظران، الزامات شغلی مشروع و متعارفی هستند که کارفرمایان می توانند به طور مساوی بین همه کارمندان اجرا کنند.

اسطوره بر اساس ADA، کارفرما نمی تواند کارمندی را که دارای معلولیت است اخراج کند.

حقیقت: کارفرمایان می توانند کارگران دارای معلولیت را تحت سه شرط اخراج کنند:

منابع برای کمک به کارفرمایان

تعدادی از منابع برای کمک به کارفرمایان در درک مسئولیت های خود تحت ADA در زیر آمده است:

شبکه تسهیلات شغلی (JAN)

شماره تلفن 18005267234 (V/TTY) www.AskJAN.org

JAN یک سرویس رایگان و محرمانه از دفتر سیاست اشتغال معلولان وزارت کار ایالات متحده است که راه حل های تسهیلات فردی و کمک های فنی را در ADA ارائه می دهد. از جمله زمینه هایی که JAN می تواند به آنها پردازد عبارتند از:

گزینه تسهیلات و راه حل های کم هزینه

استخدام، حفظ و ارتقای کارکنان واجد شرایط دارای معلولیت

مسئولیت های کارفرما تحت ADA

بودجه مداوم برای جایگزینی کارمندان معلول، مربیگری شغلی و پشتیبانی از طریق مراکز منطقه ای، توانبخشی حرفه ای و آژانس های ارائه دهنده خدمات در دسترس می باشند.

پرداختن به مسائل دسترسی معلولین، از جمله فناوری در دسترس

کمیسیون فرصت های شغلی برابر (EEOC)

1-800-669-4000 (V); 1-800-669-6820 www.eeoc.gov

((TTY

EEOC مقررات استخدام ADA را اعمال می کند. بخشی از وب سایت EEOC با عنوان "تبعیض معلولیت" دسترسی به مقالات متعددی را فراهم می کند، از جمله چندین نشریه که به طور خاص برای پاسخ به سوالات و نگرانی های کارفرمایان طراحی شده اند.

صفحه اصلی وزارت دادگستری ایالات متحده ADA (DOJ)

www.ada.gov

(800-514-0301 (V); 800-514-0383 (TTY

صفحه اصلی ADA شامل بسیاری از منابع فوق العاده برای کارفرمایان است. بخش "ارتباط تجاری ADA" در وب سایت این سازمان، شامل اختصارات تجاری و اطلاعات مربوط به مشو

www.adata.org

(1-800-949-4232 (V/TTY

شبکه ملی قانون آمریکایی های دارای معلولیت، که توسط مؤسسه ملی تحقیقات معلولیت، زندگی مستقل و توانبخشی وزارت آموزش ایالات متحده حمایت می شود، متشکل از 10 مرکز منطقه ای و یک مرکز انتقال دانش ADA است که اطلاعات، آموزش و کمک های فنی ADA را در سراسر کشور ارائه می دهد.

برای کسب اطلاعات بیشتر در مورد خدمات و پشتیبانی های استخدامی بزرگسالان، لطفاً با مرکز منطقه ای Westside با شماره 3102584000 تماس بگیرید.

منابع: CA.gov, Dol.gov, Hire-Ability, Disability Solutions

