



Azərbaycan Respublikası  
Əmək və Əhalinin  
Sosial Müdafiəsi Nazirliyi



Dövlət  
Məşğulluq  
Agentliyi

# TÖVSIYƏ SƏNƏDİ

İş müəssisəsi zamanı əlilliyi olan şəxslərlə  
işəgötürənlərin münasibətlərinin tənzimlənməsi

*Dövlət Məşğulluq Agentliyinin Mərkəzi Karyera filialı tərəfindən  
hazırlanmışdır*

**2025**

## Mündəricat

|                                                                           |    |
|---------------------------------------------------------------------------|----|
| 1.Məqsəd.....                                                             | 01 |
| 2.Əlilliyi olan şəxs kimdir və qanunvericilikdə hansı hüquqları var?..... | 01 |
| 3.Əlilliyi olan şəxslərin işə götürən müəssisələrdə iş fəaliyyəti.....    | 01 |
| 4.İşəgötürənlərin müəhibə zamanı diqqət etməli olduğu məqamlar.....       | 02 |
| 5.Müəhibədə verilə biləcək suallar.....                                   | 04 |
| 6.Əlilliyi olan namizədlərlə davranış qaydaları.....                      | 05 |
| • Təkrarlı oturmaqda olan namizədlərə yanaşma tərziləri.....              | 06 |
| • Görmə əlilliyi olan namizədlərə yanaşma tərziləri.....                  | 06 |
| • Eşitmə qabiliyyəti məhdud olan namizədlərə yanaşma tərziləri.....       | 07 |
| • Nitq əlilliyi olan namizədlərə yanaşma tərziləri.....                   | 08 |
| • Əqli əlilliyi olan namizədlərə yanaşma tərziləri.....                   | 10 |
| 7.İşəgötürənlər üçün tövsiyələr.....                                      | 11 |
| 8.Faydalı linklər .....                                                   | 13 |

## Məqsəd

Bu tövsiyələr Əlilliyi olan şəxslərin (ƏoŞ) iş tapma prosesində qarşılaşdıqları maneələri və işəgötürənlərin bu namizədlərlə münasibətlərini mütənasib təşviq etmək məqsədi daşıyır. Bu sənəd ƏoŞ-ların cəmiyyətdə tam və bərabər səviyyədə məşğulluğunu təmin etmək və inklüziv iş mühiti yaratmaq üçün işəgötürənlərə lazımi istiqamətləndirmələr təqdim edir.

## Əlilliyi olan şəxs kimdir və qanunvericilikdə hansı hüquqları var?

ƏoŞ dedikdə, müxtəlif maneələrlə qarşılaşdığı zaman digər şəxslərlə bərabər səviyyədə cəmiyyət həyatında tam və səmərəli iştirakına maneə olan fiziki, psixi, əqli və ya hissiyyat pozuntuları olan şəxslər nəzərdə tutulur. Tövsiyə sənədində “əlilliyi olan namizəd” dedikdə əmək qabiliyyətini tam olaraq itirməmiş şəxs başa düşülür.

Azərbaycan Respublikasının “Əlilliyi olan şəxslərin hüquqları haqqında” Qanununun 5-ci fəslinə əsasən, əlilliyi olan şəxslərin digər şəxslərlə bərabər səviyyədə əmək fəaliyyəti ilə məşğul olmaq, o cümlədən açıq, inklüziv və müyəssər iş şəraitində sərbəst seçdiyi və ya qəbul etdiyi əmək bazarında iştirak etməklə öz yaşayışını təmin etmək hüququ vardır.

## Əlilliyi olan şəxslərin işə götürən müəssisələrdə iş fəaliyyəti

Əlilliyi olan şəxslərin sosial müdafiəsi və cəmiyyətə inteqrasiyası bütün dünyada hökumətlərin və cəmiyyətin qarşısında dayanan mühüm vəzifələrdəndir. Bu şəxslərin cəmiyyətə inteqrasiyası və həyat tərzini xüsusi diqqət və yanaşma tələb edir.

Buna görə də bir çox ölkələrdə hökumətlər əlilliyi olan vətəndaşlara yönəlmiş xüsusi proqramlar, imtiyazlar və güzəştlər tətbiq edirlər və bu proqramları tətbiq edən şirkətlərdə:

- Gəlirlər rəqiblərindən 35% çoxdur;
- Əməkdaşları arasında əlilliyi olan şəxs varsa, işçilərin performansı 56% artır;
- İşçilərin işdən ayrılması 50% azalır;
- Xəstəlik səbəbli icazələr 75% azalıb.

## **İşəgötürənlərin müəhibə zamanı diqqət etməli olduğu məqamlar**

İşə qəbul prosesinin əsas məqsədi namizədin vakansiyanın tələblərinə uyğun bacarıqlara sahib olub-olmadığını müəyyən etməkdir. Buna görə də, işəgötürənlər əlilliyi olan şəxsi əlillik dərəcəsinə görə deyil, **bilik və bacarıqlarına** əsasən qiymətləndirməlidir. Bu yanaşma həm namizəd, həm də işəgötürən üçün daha ədalətli və faydalı olacaqdır.

Əgər namizəd müəhibəyə dəvət olunmazdan əvvəl əlilliyi haqqında məlumat veribsə və ya bu məlumat CV-də yer alıbsa, müəhibənin hər iki tərəf üçün rahat keçməsi üçün ehtiyaclar haqqında sorğu göndərilməsi tövsiyə olunur. (Məsələn, təkərli oturacaqdan istifadə edən namizədin binaya daxil olması üçün əlavə vaxta ehtiyac ola bilər.)

Vakansiya elanında əlilliyi olan şəxslərin də müraciət edə biləcəyi qeyd olunarsa, bu müəssisənin reputasiyasına sosial məsuliyyət baxımından müsbət təsir göstərəcəkdir. Müsahibənin keçiriləcəyi məkanın mümkün qədər inklüziv olması vacibdir: məsələn, birinci mərtəbədə yerləşməsi və ya liftdən rahat istifadə imkanının təmin olunması.

Əgər namizəd əlilliyi barədə öncədən məlumat veribsə, aşağıdakı məqamlarla bağlı telefon və ya elektron poçt vasitəsilə əlavə məlumat almaq və uyğun həll yolları təklif etmək tövsiyə olunur:

- Hərəkət qabiliyyəti məhdud olan namizədin pik saatlarda dəvət olunmaması üçün müsahibə vaxtının tənzimlənməsi;
- Görmə məhdudiyyəti olan namizədlər üçün oxu materialını elektron formatda olması;
- Müsahibənin əlçatanlığının təmin edilməsi;
- Müsahibəni distant keçirməyin müzakirə edilməsi;
- Namizədin özü ilə müşahidəçi gətirməsinin mümkünlüyü haqqında məlumat verilməsi.

Eyni zamanda, işəgötürənlərə Nazirlər Kabinetinin Qərarından irəli gələn "Əlilliyi olan şəxslərin iş yerlərinin standartları"na uyğun olaraq iş şəraiti yaratması tövsiyə olunur.

## Müsahibədə verilə biləcək suallar

Əlilliyi olan şəxslərlə keçirilən müsahibələrdə ayrı-seçkilik yaratmadan, onların peşəkar bacarıqlarını və şəxsi keyfiyyətlərini qiymətləndirmək əsas prinsip olmalıdır. Sualların məqsədi, şəxsin əlilliyini araşdırmaq deyil, onun vəzifənin tələblərinə uyğunluğunu müəyyən etmək olmalıdır.

Müsahibə zamanı **təxminlərə əsaslanmaq əvəzinə**, sizi maraqlandıran məsələləri **birbaşa və hörmət çərçivəsində** namizədin özündən soruşmaq daha etik və şəffaf yanaşma hesab olunur.

- **Uyğun olmayan sual:** "Gərgin iş qrafikində işləmək sağlamlığınıza təsir edə bilərmimi?"
- **Uyğun forma:** "Təzyiq altında işləməyi nə dərəcədə bacarırsınız?"
- **Uyğun olmayan sual:** "Bu iş sizin üçün çətin ola bilərmimi?"
- **Uyğun forma:** "Bu vəzifəni yerinə yetirmək üçün istifadə etdiyiniz şəxsi metod və ya alətlər varmı?"

Namizədin əlilliyi, o cümlədən aşağıdakılarla bağlı sualların müsahibədə verilməsi uyğun hesab edilmir:

- Namizədin əlilliyinin səbəbi və ya necə yaranması;
- Sağlamlıqla bağlı şəxsi və tibbi məlumatlar (Əgər bu suallar yaranacaq problemlərin qarşısını almaq və işi düzgün bölmək üçün verilsə, o halda soruşula bilər).

Bu cür suallar **şəxsi həyatın toxunulmazlığı hüququnu pozur** və fərdin ləyaqətinə zərər verə bilər.

## Əlilliyi olan namizədlərlə davranış qaydaları

Müsahibəyə dəvət edilən namizədlərlə əlaqə qurarkən, onlara müsahibə yerinin dəqiq təsviri təqdim olunmalı və həmin yerin əlçatan olduğundan əmin olunmalıdır. Əgər məkan inklüziv deyilsə, alternativlər təklif edilməli və razılaşdırılmalıdır.

Müsahibə zamanı əlilliyi olan şəxslərin fərdi ehtiyaclarını nəzərə almaq, müsahibənin səmərəliliyini və qarşılıqlı hörməti artırır. Namizədlərə müsahibəyə müşayiətçi gətirmək hüququnun da olduğu öncədən bildirilməlidir.

### *Təkərli oturacaqda olan namizədlərə yanaşma tərz*

Təkərli oturacaqda olan namizədlərlə davranış zamanı onların rahatlığı təmin edilməli və hörmət əlaməti olaraq bir sıra incə məqamlara diqqət yetirilməlidir. Müsahibəyə gələn şəxsin rahatlığını təmin etmək üçün onun istifadə etdiyi köməkçi vasitələr (məsələn, qoltuq ağacı) əlinin çata biləcəyi yaxınlıqda saxlanmalı və bu şərait əvvəlcədən təmin olunmalıdır. Əgər namizəd palto, çanta və ya digər əşyalar daşıyarsa, ona bu əşyaları tutmaqda kömək təklif etmək sadəcə nəzakətli davranış deyil, həm də qarşı tərəfə göstərilən diqqətin göstəricisidir.

Bəzi təkərli oturacaq istifadəçiləri müsahibə zamanı ofis stuluna keçmək istəyə bilərlər, bu hallarda şərait yaradılmalı və seçim hüquqları təmin olunmalıdır. Müsahibə zamanı namizəd ilə söhbət edərkən, onunla göz səviyyəsində olmaq xüsusi önəm daşıyır. Bu, bərabərlik və diqqətin göstəricisidir.

## *Təkərli oturacaqda olan namizədlərə yanaşma tərz*

Təkərli oturacağa söykənmək və ya ona toxunmaq düzgün sayılmır, çünki bu vasitə həmin şəxsin şəxsi məkanının bir hissəsi hesab olunur. Eyni zamanda, əlində süni əza və ya məhdud istifadə olan namizədə əl sıxmaq təklifi verilməlidir. Əgər bu təklif rədd edilərsə, bu qərara hörmətlə yanaşılmalıdır.

## *Görmə əlilliyi olan namizədlərə yanaşma tərz*

Görmə məhdudiyyəti olan namizədlərlə müsahibə zamanı onların rahatlığını və özlərini güvənli hiss etmələrini təmin etmək üçün diqqətli və empatiya ilə davranmaq vacibdir. Müsahibə başlanmazdan əvvəl özünüzü tanıtmalı və görüşdə iştirak edən digər şəxsləri də təqdim etməlisiniz. Əgər namizədin dəstəyə ehtiyacı olduğu hiss edilərsə, kömək təklif edərək irəliləməsi üçün qolunuzu təqdim etmək uyğun olar. Bu, görmə məhdudiyyətli şəxslərin adətən üstünlük verdiyi dəstək formasıdır.

Söhbət zamanı namizəd ilə üzbəüz oturmaq tövsiyə olunur. Görmə məhdudiyyəti olan şəxslər sizi birbaşa görməsələr də, səsin istiqaməti vasitəsilə sizinlə qarşı-qarşıya olduqlarını hiss edə bilirlər. Bu isə qarşı tərəfə diqqət və maraq göstərildiyini ifadə edir. Əksinə, səsi uzağa yönəltmək və birbaşa danışmamaq etinasızlıq təəssüratı yarada bilər.

Oturacaq təklif etdiyiniz zaman, əlilliyi olan namizədin əlini oturacağın qoluna və ya arxa hissəsinə yönəldərək, şifahi şəkildə oturacağın yerini izah etmək tövsiyə olunur. Hər hansı bir yer dəyişiklikləri planlaşdırılırsa və ya görüş başa çatmaq üzrədirsə, bunu namizədə öncədən bildirmək də vacibdir.



Əgər siz müsahibə zamanı qeydlər aparırsınızsa, bu barədə namizədə məlumat vermək tövsiyə olunur, çünki onlar səssiz yazını fərq etməyə bilər və bu, anlaşılmazlığa səbəb ola bilər. Müsahibədən sonra isə, əgər namizəd təkdirsə, onun binanı rahat tərk edə biləcəyini soruşmaq və ehtiyac olduğu təqdirdə foyeyə və ya taksi dayanacağına qədər müşayiət etmək nəzakətli və dəstəkverici yanaşma olar.

Eyni zamanda, otaqda səsyazma və ya kamera varsa, bu namizədə bildirilməlidir.

### *Eşitmə qabiliyyəti məhdud olan namizədlərə yanaşma tərz*

Eşitmə qabiliyyəti məhdud olan namizədlərlə müsahibə zamanı diqqət əsasən aydın vizual ünsiyyətə və səbirli yanaşmaya yönəlməlidir. Belə namizədlərlə ünsiyyət qurarkən, onların diqqətini cəlb etmək üçün çiyinə yüngülcə toxunmaq və ya əlinizi yelləmək kifayət edir. Əgər namizəd dodaq oxuma bacarığına malikdirsə, danışarkən üzünüzü ona doğru tutmaq, əllərinizi və ya digər maneə törədən (tibbi maska, danışan zaman ağzı əli ilə qapamaq, əlləri tez-tez yelləmək) əşyaları üzünüzdən uzaq tutmaq tövsiyə olunur.

Söhbət zamanı təbii və aydın tonda danışmaq lazımdır. Dodaq hərəkətlərini süni şəkildə şişirtmək və ya səsi qaldırmaq əks effekt verə bilər. Əksinə, aydın və ifadəli danışmaq, üz mimikası, jestlər və göz teması ilə müşayiət olunan səmimi ünsiyyət, məlumatların daha yaxşı çatdırılmasına kömək edir.

Səsi qaldırmaq eşitmə cihazları vasitəsilə qəbul edilən səsə təhrif olunmasına səbəb ola bilər, buna görə də bu yanaşmadan çəkinmək vacibdir.

Unutmaq olmaz ki, eşitmə məhdudiyyəti olan şəxslərin hamısı işarə dilini bilmir və ya eşitmə cihazından istifadə etmir. Ona görə də, müsahibədən əvvəl tərcüməçiye ehtiyac olub-olmadığı mütləq müəyyən edilməlidir. Əgər tərcüməçi varsa, danışmaq zamanı birbaşa namizədə müraciət edilməli, tərcüməçi vasitəçi rolunda saxlanılmalıdır.

Namizəd ilə göz teması qurmaq, onunla birbaşa əlaqə yaratmaq vacibdir. Müsahibə zamanı tərcüməçinin namizədin qarşısında, işəgötürən isə onun yanında əyləşməsi optimal sayılır. Belə halda danışmaq orta tempə aparılmalı və bir anda bir nəfərin danışması təmin edilməlidir.

Qeyd olunmalıdır ki, tərcüməçilərin vəzifəsi yalnız ünsiyyəti asanlaşdırmaqdır. Onlar namizəd və ya onun əlilliyi haqqında əlavə məlumat verməməlidirlər. Namizədin iş bacarıqları və ehtiyacları ilə bağlı suallar varsa, bunlar yalnız birbaşa namizədin özündən soruşulmalıdır.

### *Nitq əlilliyi olan namizədlərə yanaşma tərz*

Nitq əlilliyi olan namizədlərlə müsahibə zamanı əsas qayda səbirli, anlayışlı və empatiya ilə yanaşmadır. Belə şəxslərlə ünsiyyət qurarkən danışmaq tərzinizi süni şəkildə dəyişmək, yavaş və ya sadələşdirilmiş şəkildə danışmaq tövsiyə olunmur. Əksinə, gündəlik danışmaq tempinizdə və üslubunuzda qalmaq, qarşı tərəfə hörmət etdiyinizi və onu olduğu kimi qəbul etdiyinizi göstərir.

Namizədlə söhbət zamanı mümkün qədər qısa və konkret suallar vermək tövsiyə olunur. Məsələn, başını tərpədən cavab verə biləcəyi suallar və ya bir-iki kəlməlik cavablar tələb edən ifadələrdən istifadə etmək ünsiyyəti asanlaşdırır.

Ən əsası isə diqqətlə qulaq asmaq və qarşı tərəfin fikrini tam ifadə etməsinə imkan yaratmaqdır. Əgər namizəd danışmaqda çətinlik çəkirsə, onu tələsdirmək və ya sözünü kəsmək düzgün deyil. Danışığını tamamlamağı səbrlə gözləmək qarşılıqlı hörmət və inklüzivliyin göstəricisidir.

Əgər namizədin dediklərini başa düşməkdə çətinlik çəkirsə, bunu anlayışla və açıq şəkildə ifadə etmək daha doğrudur, nəinki başa düşmüş kimi davranmaq. Belə vəziyyətdə namizəddən fikrini təkrar ifadə etməsini və ya başqa sözlərlə izah etməsini xahiş etmək olar.

Əgər yenə də çətinlik yaşanırsa, onun istifadə etdiyi digər ünsiyyət vasitələri (məsələn, yazılı cavab) olub-olmadığını soruşmaq məqsədəuyğundur.

Unutmaq olmaz ki, nitq əlilliyi olan şəxslərin əksəriyyəti tam eşidə və anlaya bilirlər. Bu səbəbdən səsini yüksəltməyə və ya ünsiyyəti sadələşdirməyə ehtiyac yoxdur. Əsas olan səbir, diqqət və qarşılıqlı anlaşmadır.

## *Əqli əlilliyi olan namizədlərə yanaşma tərz*

Əqli əlilliyi olan namizədlərlə müsahibə zamanı yanaşma xüsusilə diqqətli və empatiya ilə olmalıdır. Belə namizədlər bəzən müsahibəyə özlərinə müşayiətçi gətirmək istəyə bilərlər. Bu, onların mənəvi hüququdur və belə bir ehtiyac bildirildikdə işəgötürənlər bunu anlayışla qarşılamalıdır. Lakin müsahibə zamanı diqqət yalnız müşayiətçiyə deyil, birbaşa namizədin özünə yönəlməlidir. Bu, həm hüquqi, həm də etik baxımdan önəmlidir.

Əqli məhdudiyyəti olan namizədlə ünsiyyət qurarkən sadə, aydın və başa düşülən dil istifadə olunmalıdır. Hər bir fərdin dil və anlayış səviyyəsi fərqli olduğundan, işəgötürən müsahibə zamanı həmin səviyyəni müşahidə etməli və bu səviyyəyə uyğun kommunikasiya aparmalıdır. Bu, sualların daha yaxşı anlaşılmasına və real bacarıqların üzə çıxmasına kömək edir.

Namizədin nə dediyinizi başa düşüb-düşmədiyini yoxlamaq vacibdir. Əgər ehtiyac varsa, suallar bir neçə formada, lakin eyni məzmunla verilə bilər. Belə hallarda səbirli olmaq və izahların təkrarına hazır olmaq müsahibənin keyfiyyətini artırır. Bəzi namizədlər mürəkkəb fikirləri başa düşməkdə çətinlik çəkə bilər. Bu zaman daha sadə ifadələrdən və real həyatdan götürülmüş nümunələrdən istifadə etmək tövsiyə olunur.

Müsahibə zamanı abbreviaturalardan və ixtisaslaşmış terminlərdən istifadə etməkdən mümkün qədər çəkinmək lazımdır. Əgər istifadə olunarsa, bunların izahı sadə və aydın şəkildə təqdim edilməlidir.

Əqli məhdudiyyəti olan şəxslərin bacarıqları ilə bağlı fərziyyələrə əsaslanmaq olmaz. Əksinə, onlara yeni vəzifələr və bacarıqlar öyrənmək üçün imkan yaradılmalıdır. İnam və dəstək göstərildiyi təqdirdə bu şəxslər də peşəkar mühitdə uğurla fəaliyyət göstərə bilərlər.

Nəhayət, bəzi seçim prosedurları xüsusilə yazılı testlər və ya çoxşaxəli qiymətləndirmə üsulları əqli məhdudiyyəti olan şəxslər üçün çətinlik yarada bilər. Bu səbəbdən, testlərin və seçim vasitələrinin konkret vəzifənin real tələblərinə uyğun olub-olmadığı öncədən dəyərləndirilməlidir. Əgər mümkündürsə, qiymətləndirmə namizədin nümayiş etdirdiyi praktiki bacarıqlara əsaslanaraq həyata keçirilməlidir.

## İşəgötürənlər üçün tövsiyələr

Əlilliyi olan şəxslərin işə qəbulunda inklüziv və ədalətli yanaşmanın tətbiqi üçün işəgötürənlərə aşağıdakı beş əsas istiqamət üzrə tədbirlər görmək tövsiyə olunur:

### Məlumatlılığın artırılması

- **Təlimlərin təşkil edilməsi:** Şirkət işçilərinə və rəhbərliyinə əlilliyi olan şəxslərin hüquqları, ehtiyacları və potensialı haqqında maarifləndirici təlimlər keçirilməsi tövsiyə olunur;
- **Məlumat kitabçalarının hazırlanması:** Əlilliyi olan şəxslərlə düzgün ünsiyyət və davranış qaydaları barədə qısa və praktik materiallar paylaşılması məqsədəuyğun hesab olunur;

- **Məkanın yoxlanılması:** Ofis və müsahibə məkanlarının əlçatanlıq tələblərinə uyğun olub-olmadığını mütəmadi olaraq qiymətləndirilməsi.

## İşə qəbul prosesinin inklüziv edilməsi

- **Vakansiya elanlarını nəzərdən keçirilməsi:** Elanlarda inklüzivliyə vurğu edilməsi və əlilliyi olan şəxslərin müraciət etməsi üçün çağırışlarındaxil edilməsi;
- **Uyğun müsahibə prosedurlarının hazırlanması:** Əlilliyi olan namizədlər üçün ehtiyaclarına uyğunlaşdırılmış müsahibə formatlarının tətbiq edilməsi (onlayn müsahibələr, tərcüməçi dəstəyi və s.)
- **Qabiliyyətlərin əsas götürülməsi:** Namizədlərin yalnız bacarıqlarını və biliklərini əsas götürərək seçim edilməsi.

## Davamlı dəstək sistemlərinin qurulması

- **Mentor proqramları:** Əlilliyi olan yeni işçilərə dəstək olmaq üçün mentorların təyin edilməsi işi sürətləndirə bilər;
- **Əmək mühitinin adaptasiyası:** Əlilliyi olan şəxslərin ehtiyaclarına uyğun olaraq iş mühitinin dinamik şəkildə uyğunlaşdırılması iş prosesini asanlaşdırar;
- **Psixoloji dəstəyin təmin edilməsi:** İşçilərin iş mühitində rahat hiss etməsi üçün psixoloji məsləhət xidmətləri təqdim edilməsi iş keyfiyyətinin artmasına təsir edə bilər.

## Performansın izlənməsi və təkmilləşdirilməsi

- **Performans hesabatlarının hazırlanması:** Hər il inklüzivliklə bağlı əldə olunan nailiyyətlərin və qarşılaşılan çətinliklərin təhlil edilməsi;
- **Rəy mexanizmlərin yaradılması:** Əliliyi olan işçilərin və digər işçilərin inklüzivliklə bağlı təkliflərini toplamaq üçün anonim sorğuların keçirilməsi;
- **Təkmilləşdirmə tədbirlərinin həyata keçirilməsi:** Toplanan rəylər əsasında iş mühitinin və prosedurların yenilənməsi.

## Faydalı

İşəgötürənlər və HR mütəxəssisləri üçün inklüziv iş mühiti və əliliyi olan şəxslərlə işləmə mövzusunda faydalı ola biləcək nüfuzlu mənbələr aşağıdakılardır:

- ILO (International Labour Organization) – “Disability and Work” bölməsi Global təcrübə, qanunvericilik modelləri və inklüziv işəgötürmə təşəbbüsləri ilə tanış olmaq üçün
- UN DESA (United Nations Department of Economic and Social Affairs) “Disability and Development” bölməsi – BMT-nin Konvensiya tətbiqləri və inklüziv siyasətlər

- Harvard Business Review – “Diversity and Inclusion” məqalələr toplusu inklüziv iş yerlərinin idarə edilməsi, liderlik və performans əlaqələri
- Zero Project – Əlilliyi olan şəxslərlə bağlı innovativ və təsirli həllər bankı
- Əmək və Əhəlinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyi (Azərbaycan) Yerli qanunvericilik, xidmətlər və proqramlarla bağlı rəsmi məlumat

## **Sənədə rəy verənlər:**

### **DOST inklüziv inkişaf və Yaradıcılıq Mərkəzi:**

- Sosial pedaqoji inkişaf və psixoloji dəstək departamenti;
- İnsan resursları, daxili nəzarət, sənədlərlə və vətəndaşlarla iş departamenti.

### **Dövlət Məşğulluq Agentliyi:**

- Mərkəzi Karyera filialı.