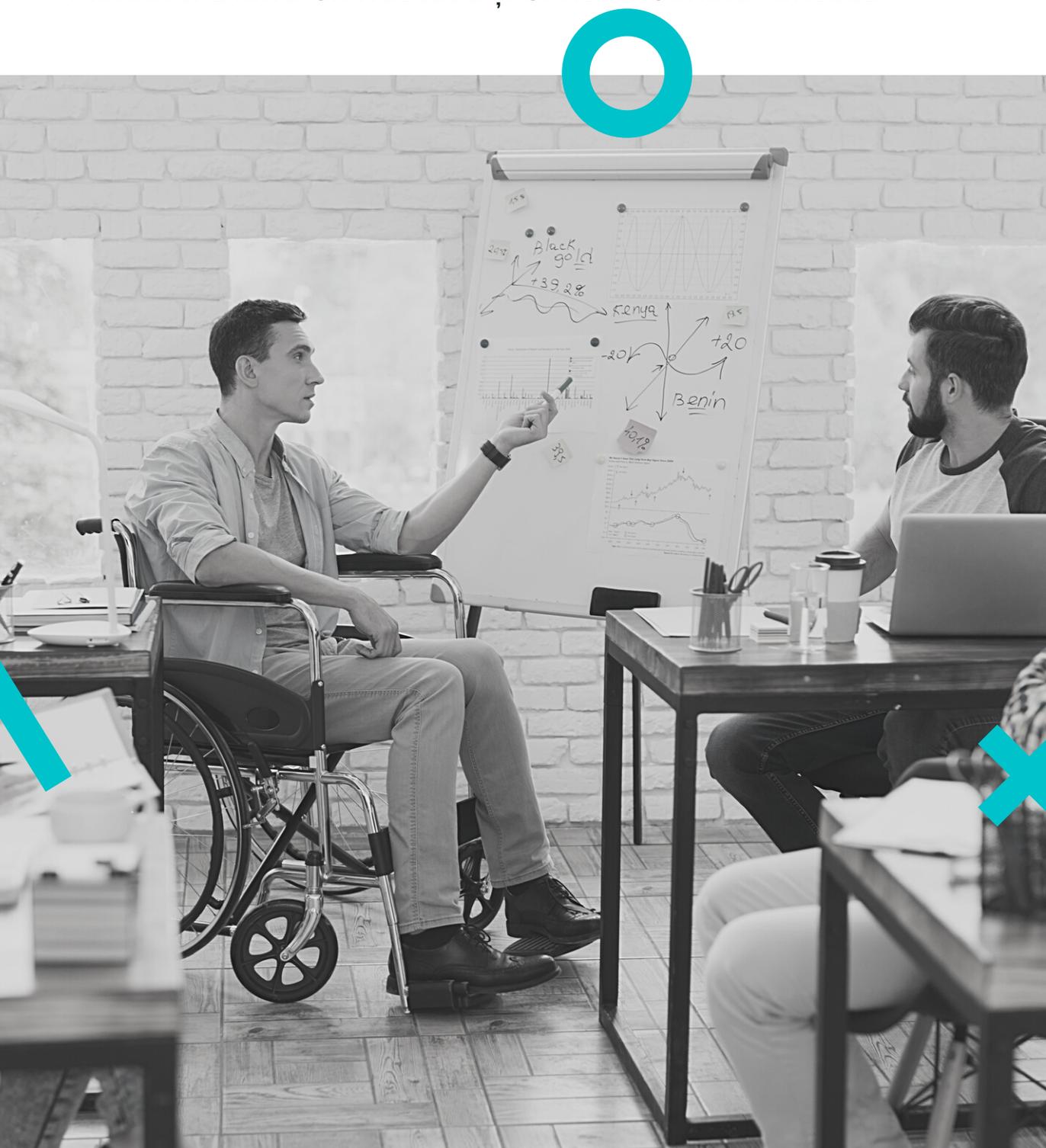


# Companii incluzive pentru persoanele cu dizabilități – provocări și recomandări

Autoare: Diana Chiriacescu și Simona Constantinescu



Raport realizat de Fundația pentru Dezvoltarea Societății Civile, în perioada august – noiembrie 2020, cu sprijinul Enel România



**F**undația pentru  
**D**ezvoltarea  
**S**ocietății  
**C**ivile

Bulevardul Nerva Traian nr. 21, sector 3, Bucuresti, Romania - 031044  
Tel: +4-021-310-01-81; +4-021-310-01-82; +4-021-310-01-83 Fax: +4-021-310-0180

Email: [office@fdsc.ro](mailto:office@fdsc.ro)

[www.fdsc.ro](http://www.fdsc.ro)

# CUPRINS

|   |    |
|---|----|
| Acronime  | 01 |
| 1. Cuvânt înainte din partea autoarelor   | 02 |
| 2. Dizabilitatea – un concept în schimbare  | 04 |
| 3. De ce companiile incluzive sunt mai profitabile?   | 08 |
| 3.1. Sprijinul primit de angajatorii persoanelor cu dizabilități, în România                                    | 10 |
| 4. Cultura organizațională incluzivă – un obiectiv cheie pentru reușita angajării persoanelor cu dizabilități   | 12 |
| 5. Angajare, formare și menținere pe piața muncii a persoanelor cu dizabilități                                 | 15 |
| 6. Accesibilitate pentru toți și adaptarea locului de muncă   | 20 |
| 7. Formarea și sensibilizarea colectivelor de muncă, în domeniul dizabilității și al drepturilor fundamentale   | 30 |
| 8. Cum se reflectă problematica dizabilității în procedurile interne ale companiei?                             | 32 |
| 9. Planul de acțiune pentru incluziune  | 33 |
| 10. Bune practici întâlnite în companii din România   | 36 |
| 11. Aliații companiei în comunitate, pentru incluziunea reușită a persoanelor cu dizabilități la locul de muncă | 39 |
| 11.1. Organizații neguvernamentale  | 39 |
| 11.2. Persoane resursă cu dizabilități (mentori, peers, grupuri de suport)                                      | 40 |
| 11.3. Alte companii cu rol de suport sau cu experiențe reușite în domeniul incluziunii                          | 41 |
| 11.4. Autorități naționale și locale  | 41 |
| 11.5. ...Și câteva povești de viață care au schimbat paradigma dizabilității la nivel internațional             | 41 |

|  |           |
|--|-----------|
| <b>Anexe</b>   | <b>46</b> |
| Anexa 1 - Instituții responsabile pentru respectarea prevederilor legislative în domeniul dizabilității  | <b>46</b> |
| Anexa 2 - Asociații neguvernamentale care activează pentru apărarea drepturilor persoanelor cu dizabilități și care furnizează servicii sociale și de suport pentru persoanele cu dizabilități | <b>47</b> |
| Anexa 3 - Legislația națională în domeniul dizabilității   | <b>49</b> |
| Anexa 4 - Beneficiile sociale (cash) de care dispun persoanele cu dizabilități, în raport cu problematica prezentului raport. Funcțiile și valorile acestora                                   | <b>57</b> |
| Anexa 5 – Check-list rapid pentru auto-evaluarea accesibilității în companie, pentru nevoile persoanelor cu dizabilități   | <b>64</b> |

# Acronime

**AJOFM:** Agenția Județeană pentru Ocuparea Forței de Muncă

**ANDPDCA:** Autoritatea Națională pentru Drepturile Persoanelor cu Dizabilități, Protecția Copilului și Adopție

**CIF:** Clasificarea Internațională a Funcționării, Dizabilității și Sănătății

**CDPD:** Convenția ONU privind Drepturile Persoanelor cu Dizabilități

**DGASPC:** Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului

**LGBT:** Lesbian, gay, bisexual, transgender

**LMG:** Limbajul mimico-gestual

**MMPS:** Ministerul Muncii și Protecției Sociale

**OMS:** Organizația Mondială a Sănătății

**ONU:** Organizația Națiunilor Unite

**W3C:** World Wide Web Consortium

**WCAG:** Web Content Accessibility Guidelines

# 1. Cuvânt înainte din partea autoarelor

Am început să vorbim despre elaborarea acestui raport în prima parte a anului 2020, când lumea începuse să se schimbe deja din cauza izbucnirii crizei globale generată de virusul Sars-COV-2, iar emoția existentă la nivelul societății față de ceea ce numim grupuri vulnerabile era în creștere accelerată.

Integrarea în muncă a persoanelor cu dizabilități este o sintagmă pe care o folosim de mulți ani, mai ales în sectorul organizațiilor neguvernamentale care au și preluat, în mare măsură, responsabilitatea statului de a oferi servicii de sprijin acestui grup de persoane. Deși numeric semnificativ la nivelul societății (peste 4% din populația României), grupul persoanelor cu dizabilități este încă departe de potențialul său de contributor activ la viața socio-economică a comunităților în care trăiesc și este încă prins într-un labirint de norme și practici mai degrabă descurajante pentru afirmarea sa. În același timp, el nu mai poate fi ignorat și se profilează deja o atenție în creștere pentru sprijinirea sa: suntem aproape de finalizarea unei strategii naționale pentru persoane cu dizabilități, există planuri ambițioase pentru el în cadrul programării fondurilor europene pentru perioada 2021 – 2027 și a avut parte de o reparație bine-meritată în vara lui 2020 prin revitalizarea legislației cu privire la unitățile protejate care fuseseră practic desființate acum 3 ani. Nu în ultimul rând, observăm că încep să apară inițiative de includere a persoanelor cu dizabilități în planurile de lucru ale sectorului privat și există interes în explorarea posibilităților de reconfigurare a echipelor companiilor pentru a atrage forță de muncă și din rândul acestui grup.

Raportul își propune să ajute angajatorii să înțeleagă cât mai ușor conceptul de dizabilitate, avantajele includerii persoanelor cu dizabilități în echipele lor de lucru, precum și cadrul normativ care guvernează acest sector. În același timp, oferă câteva idei și instrumente concrete de lucru pentru cei care își propun să dezvolte politici de recrutare și retenție a angajaților persoane cu dizabilități sau doresc doar să îmbunătățească abilitatea echipelor lor de a lucra cu clienți din această categorie.

Și, pentru că un principiu fundamental în zona dizabilității este “nimic pentru noi, fără noi”, am elaborat acest raport folosind în mod primordial informații pe care le-am obținut din:

- 10 interviuri cu organizații neguvernamentale care reprezintă și lucrează cu persoane cu dizabilități, din toate categoriile de dizabilitati, unele dintre ele fiind reprezentative la nivelul țării și
- 2 focus-grupuri cu persoane cu deficiențe fizice, de auz și de vedere.

Am completat aceste informații prin adăugarea de date secundare și prin efectuarea a 7 interviuri cu angajatori companii din România.

Mulțumim pentru disponibilitatea și informațiile valoroase pe care ni le-au împărtășit, următoarelor organizații neguvernamentale: Asociația Phoenix – Speranța Medias, Fundația Alături de Voi Iași, Fundația Motivation România, Fundația Estuar București, Fundația Pentru Voi Timisoara, Asociația Help & Advice Suceava, Federația Dizabnet – federația furnizorilor de servicii pentru persoanele cu dizabilități, Asociația Surzilor din România – organizația reprezentativă a persoanelor cu deficiențe de auz și Consiliul National al Dizabilității din România – platforma națională a tuturor organizațiilor reprezentative ale persoanelor cu dizabilități.

Mulțumirile noastre se îndreaptă și către Kaufland România, Orange România, Banca Comercială Română, Carrefour România, Petrom, Renault România și Ability Hub care au avut disponibilitatea să ne povestească preocupările, experiențele și planurile lor în privința persoanelor cu dizabilități.

Mulțumiri speciale E-Distributie Muntenia, parte a grupului Enel în România care a considerat valoroasă inițiativa noastră și ne-a sprijinit în acest demers.

*Diana  
Chiriacescu*

DIRECTOR EXECUTIV

Federația Organizațiilor  
Neguvernamentale pentru  
Servicii Sociale

*Simona  
Constantinescu*

DIRECTOR DEZVOLTARE ȘI  
ADVOCACY

Fundația pentru Dezvoltarea  
Societății Civile

## 2. Dizabilitatea – un concept în schimbare

În România, la fel ca în toate celelalte state europene, dizabilitatea (sau handicapul, așa cum figurează el încă în terminologia oficială datorită unor prevederi ale Constituției care nu au fost modificate până în prezent), este privită ca rezultat al unei interacțiuni dintre deficiența organică (condiția de sănătate, limitările diferitelor funcții ale organismului) și barierele din mediu care frânează incluziunea și participarea deplină a unei persoane în societate.

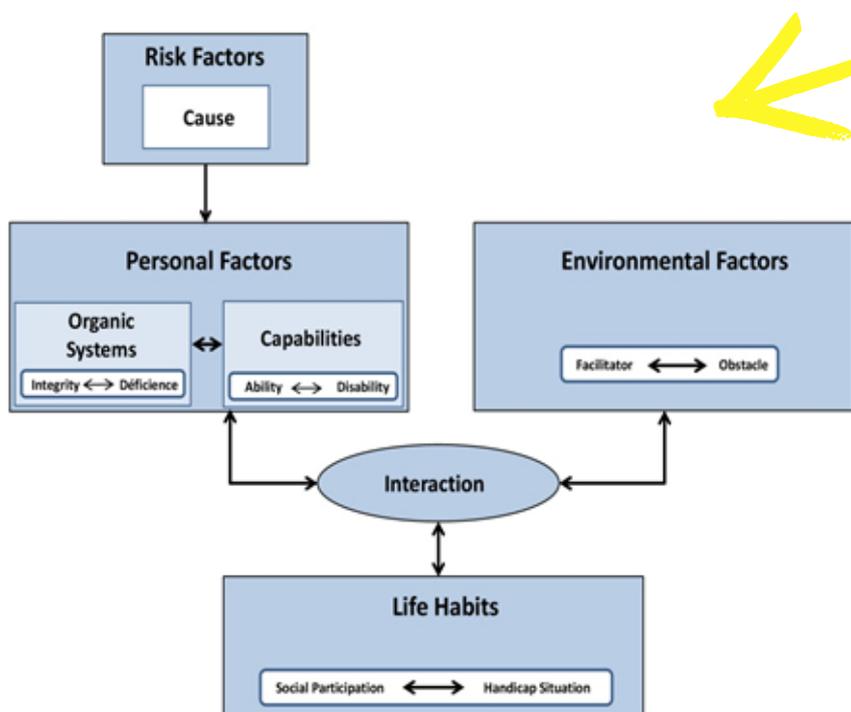
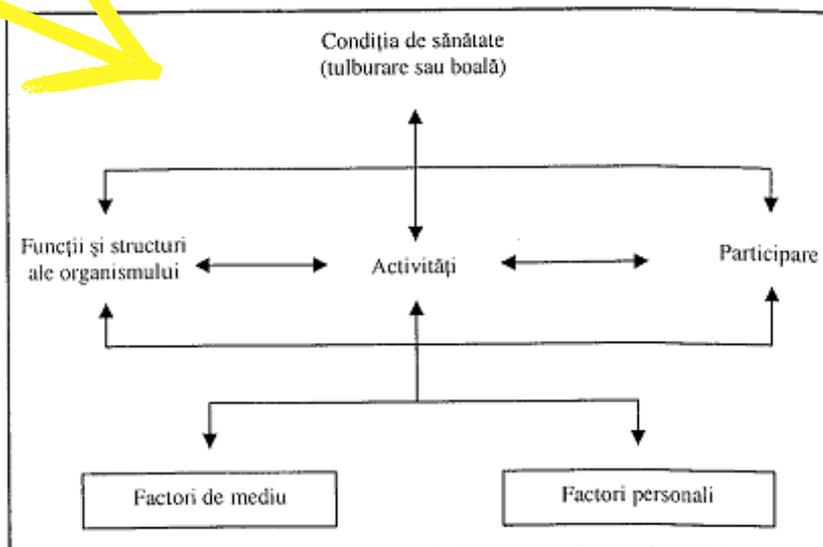


Fig.1. Dizabilitatea reprezintă rezultatul unei interacțiuni dintre factorii personali (condiția de sănătate, limitările funcționale) și factorii de mediu cu care se confruntă persoana. Dacă această interacțiune conduce la o afectare semnificativă a participării persoanei la viața de zi cu zi, vorbim de o situație de dizabilitate. (Sursa: P. Fougeyrollas, et al. "The Quebec Classification: Disability Creation Process," Quebec, INDCP/CSICIDH, 1998 ).

Dar conceptul de dizabilitate nu a fost întotdeauna înțeles în acest mod. Pe parcursul secolului XX, "modelul medical al dizabilității" (în care handicapul era privit ca o consecință automată și directă a unei deficiențe organice, a unei afecțiuni medicale) a fost progresiv înlocuit de așa-numitul „model social” (care consideră dizabilitatea ca rezultat al barierelor sociale ce împiedică persoanele să participe în societate). Ulterior, dezvoltarea modelelor holistice privind funcționarea umană a condus la o înțelegere complet diferită a dizabilității, care a inclus laolaltă elemente biomedicale, sociale, de drepturi ale omului. În 1998, modelul antropologic al funcționării umane dezvoltat de școala din Quebec a condus la o definire a dizabilității ca o afectare a stilului de viață al unei persoane, ca rezultat al unei interacțiuni dinamice dintre factorii personali (condiția de sănătate, limitările funcționale ale unei persoane) și factorii de mediu (obstacole fizice, de comunicare, informaționale, administrative, de atitudine a celor din jur etc.).

Acest model a fost dezvoltat în mod similar, în 2001, de Organizația Mondială a Sănătății, care a creat o așa numită Clasificare Internațională a Funcționării, Dizabilității și Sănătății (CIF, 2001), și care a subliniat faptul că dizabilitatea este rezultatul modului în care factorii personali interacționează cu diferite bariere din mediu, care de cele mai multe ori împiedică sau afectează participarea deplină a unei persoane în societate.

Fig.2. În accepțiunea CIF, dizabilitatea apare atunci când funcțiile și structurile organismului, activitatea și participarea unei persoane în societate, sunt afectate de interacțiunea dintre condiția de sănătate, factorii personali și mediul în care trăiește persoana. (Sursa: OMS, Clasificarea Internațională a Funcționării, Dizabilității și Sănătății, 2001).



Această perspectivă a deplasat accentul dinspre limitările funcționale ale unei persoane (cognitive, fizice, de comunicare etc.) spre modul în care societatea reușește să înlăture barierele de mediu care împiedică participarea ei deplină la toate activitățile vieții cotidiene.

### Incidența dizabilității în România

Datele pe care Ministerul Muncii și Protecției Sociale (MMPS) le culege în acest moment, despre persoanele cu dizabilități, sunt publicate trimestrial într-un **buletin statistic**, care se află pe pagina MMPS, la link-ul:

<http://mmuncii.ro/j33/index.php/ro/transparența/statistici/buletin-statistic/6022>

Din acest buletin statistic aflăm că în România există, la nivelul trim.I 2020:

- 852.565 persoane încadrate într-un grad de handicap (grav, accentuat, mediu și ușor), din care 419 549 sunt persoane adulte, cu vârste cuprinse între 18-64 ani. Din acestea din urmă, 16 400 persoane se află încă în instituțiile rezidențiale pentru persoanele cu dizabilități, iar restul de aproximativ 403.000 persoane adulte cu dizabilități locuiesc cu familiile lor sau independent.

- 483.791 persoane cu o pensie de invaliditate, din care 234.131 au gradul 3 de invaliditate, deci pot avea un contract de muncă cu normă parțială.

În figura de mai jos se poate vedea numărul persoanelor adulte cu deficiențe de diferite tipuri, la nivelul lunii martie 2020:

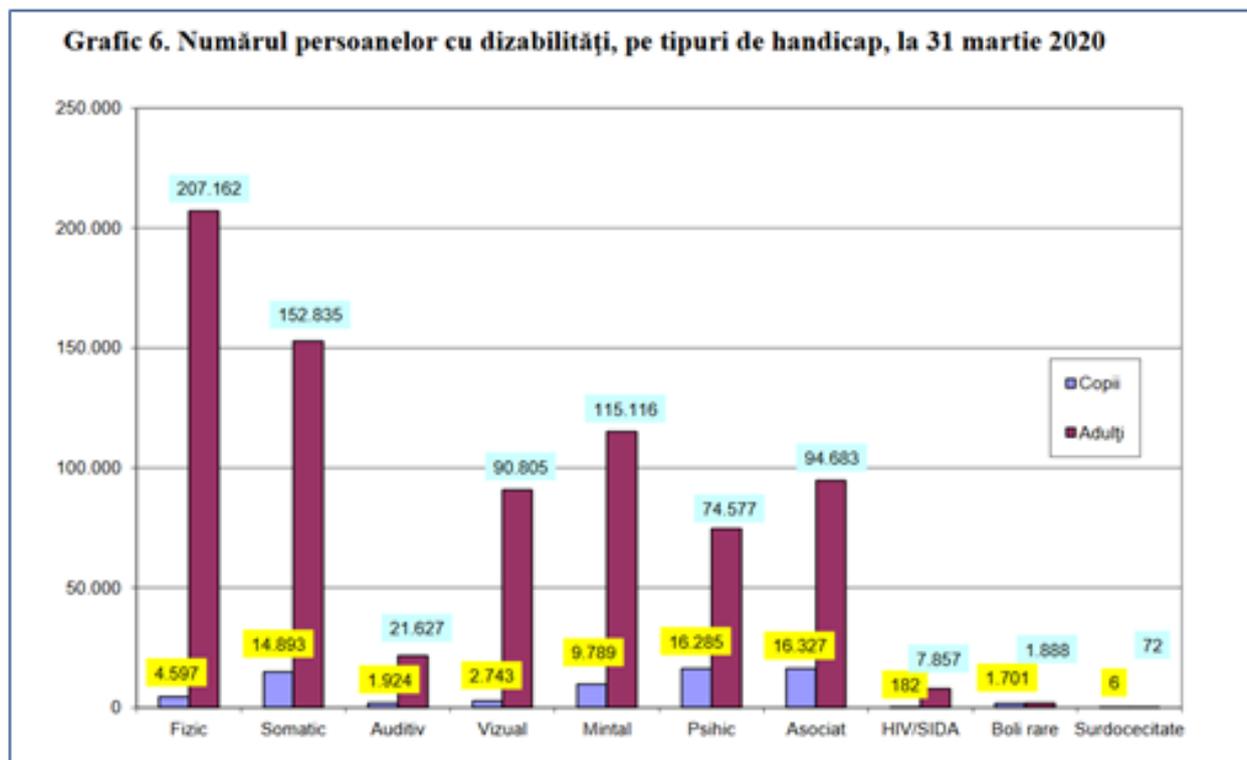


Fig.3 Numărul adulților și al copiilor cu dizabilități, pe tipuri de deficiențe, la nivelul lunii martie 2020

Observăm astfel că grupul cel mai numeros al adulților cu dizabilități este cel cu deficiențe fizice sau neuromotorii (207.162 persoane), urmat de cel al persoanelor cu diferite afecțiuni somatice (152.835 persoane). Persoanele cu deficiențe de auz care dispun de un certificat de încadrare în grad de handicap sunt în număr de 21.627, iar cele cu deficiențe vizuale 90.805. În baza de date a ANDPDCA există de asemenea 115.116 persoane cu deficiențe intelectuale, 74.577 persoane cu probleme de sănătate mintală, precum și 94.683 persoane cu deficiențe asociate (de exemplu neuromotorii și intelectuale, intelectuale și somatice etc.).

ANDPDCA nu mai publică periodic (așa cum se întâmpla până în anul 2017) numărul persoanelor cu dizabilități care sunt încadrate pe piața muncii. După cum vom vedea mai departe, această informație trebuie solicitată la ANAF, prin procedura de liber acces la datele publice (Legea 544/2001).

- La nivelul anului 2015, doar 15.5% din persoanele cu dizabilități între 18-64 ani aveau un loc de muncă(1). Vom vedea mai jos că în 2019 acest procent a scăzut la jumătate.

- Modificarea legislației din domeniul Unităților Protejate Autorizate (UPA), în anul 2017, a condus la dispariția aproape generală a acestor structuri de inserție a persoanelor cu dizabilități greu angajabile pe piața muncii și a contribuit la o scădere și mai mare a numărului de persoane angajate. În vara anului 2017, Guvernul a modificat legea 448/2006 printr-o Ordonanță de Urgență(2), eliminând posibilitatea angajatorilor cu cel puțin 50 de angajați care nu au angajate persoane cu handicap într-un procent de cel puțin 4% din numărul total, să opteze pentru achiziționarea de produse sau servicii de la unitățile protejate autorizate. Această măsură a afectat peste 700 de unități protejate (200 dintre acestea înființate și dezvoltate cu fonduri europene) care aveau peste 3900 de persoane angajate, din care peste 2000 de persoane cu dizabilități. Abia în iulie 2020, după trei ani de presiune continuă a organizațiilor neguvernamentale, efectele OUG 60 au fost anulate și a fost adoptat în Parlament un text legislativ(3) care permite operatorilor economici să direcționeze 50% din taxa pe dizabilitate către cumpărarea de produse sau servicii ale unităților protejate autorizate (UPA) unde lucrează persoane cu dizabilități.

- La nivelul lunii ianuarie 2019(4), datele comunicate de ANAF erau următoarele:

| Indicator  | Iulie 2018 | Ianuarie 2019 |                        |
|--|------------|---------------|------------------------|
|  |            | Nr pers.      | % din categ. 18-64 ani |
| Nr. persoanelor cu dizabilități angajate                 | 29.995     | 30.721        | 7.35%                  |
| Nr. pers. cu dizabilități angajate în instituții publice | 5.605      | 6.472         | 1.55%                  |
| Nr.pers. cu dizabilități angajate în sistem privat       | 24.547     | 24.444        | 5.85%                  |
| Nr.pers. cu dizabilități angajate cu normă întreagă      | 26.027     | 26.025        | 6.23%                  |
| Nr.pers. cu dizabilități angajate cu normă parțială      | 4.437      | 4.617         | 1.10%                  |

Este de menționat faptul că o persoană cu dizabilități poate avea înregistrate mai multe contracte de muncă, la angajatori diferiți.

Cifrele de angajare prezentate în tabelul de mai sus confirmă slabă eficiență a autorităților publice în stimularea accesului persoanelor cu dizabilități pe piața muncii [un procent de aproximativ 7.3% din persoanele cu dizabilități sunt angajate în prezent cu contracte de muncă în România, în raport cu o medie europeană de 47.3%(5)].

(2) Guvernul României, OUG 60/2017, Monitorul Oficial 648/6.08.2017

(3) Textul este în prezent aprobat de Parlament și trebuie aprobat de Președinte pentru a putea fi publicat în Monitorul Oficial.

(4) Răspuns ANAF la solicitarea de date publice adresată de Centrul pentru Dezvoltare Socială Iași, cu numărul 544077/21.03.2019

(5) Eurostat,

[https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Disability\\_statistics\\_-\\_labour\\_market\\_access&oldid=208936](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Disability_statistics_-_labour_market_access&oldid=208936)

# 3. De ce companiile incluzive sunt mai profitabile ?

Un studiu publicat de revista americană Barron's în 2019(6) arată că orientarea companiilor spre respectarea și promovarea diversității atrage după sine o creștere a profitabilității acestora, din patru motive cheie :

## 1. Companiile care promovează diversitatea atrag mai ușor talentele

Cu cât bazinul de selecție se lărgeste, iar compania promovează un mediu incluziv și respectuos cu nevoile angajaților săi, cu atât crește atracția pe care aceste companii o au pentru oamenii talentați și preocupați de mediul în care lucrează.

## 2. Experiențele diverse din companie conduc la inovație

Companiile incluzive sunt obișnuite să asculte părerile angajaților și să adapteze mediul de lucru pentru ca fiecare angajat să performeze la locul de muncă. Persoanele cu vârste, genuri, abilități diferite, aduc o varietate de puncte de vedere și perspective în analizele interne realizate de companii, cu privire la produsele sau la serviciile pe care le produc. Acest tip de comportament organizațional stimulează schimburile de opinii și facilitează creativitatea și inovația.

## 3. Diversitatea aduce mai multă satisfacție în rândul clienților

A răspunde nevoilor unor clienți foarte diferiți este greu atunci când propria companie nu este atentă la opiniile unor angajați interni, care aduc cu sine diferite perspective și nevoi. Persoanele cu dizabilități angajate pot contribui constructiv și cu propriile experiențe de viață la reflexia privind adaptarea produselor și strategiilor companiei în raport cu publicul cu dizabilități.

## 4. Diversitatea și incluziunea atrag investitorii preocupați de buna guvernare și responsabilitatea socială a companiilor

Investitorii și clienții sunt astăzi mult mai atenți la modul în care companiile își construiesc politicile de mediu, de responsabilitate socială, de bună guvernare. Diversitatea și incluziunea joacă un rol important în aceste politici interne. Cum investitorii și clienții sunt la rândul lor mai diverși, ei își orientează atenția spre companiile care împărtășesc viziuni comune și ca atare crește atractivitatea organizațiilor care pun aceste principii pe un loc important în filozofia lor de acțiune.

Dar există și motive suplimentare de profitabilitate, pe care studiile din Statele Unite și Europa le-au evidențiat în ultimii zece ani, respectiv gradul mai mare de retenție a personalului și serviciile suplimentare pe care companiile le dezvoltă pentru angajații săi

## 5. Companiile incluzive au un grad de retenție a personalului mai mare

Cercetările americane, discutate în cadrul Forumului Economic Mondial de la Davos(7) în 2019 , au arătat că acele companii care angajează persoane cu dizabilități într-o manieră responsabilă reușesc să își crească progresiv retenția în rândul personalului cu până la 30%.

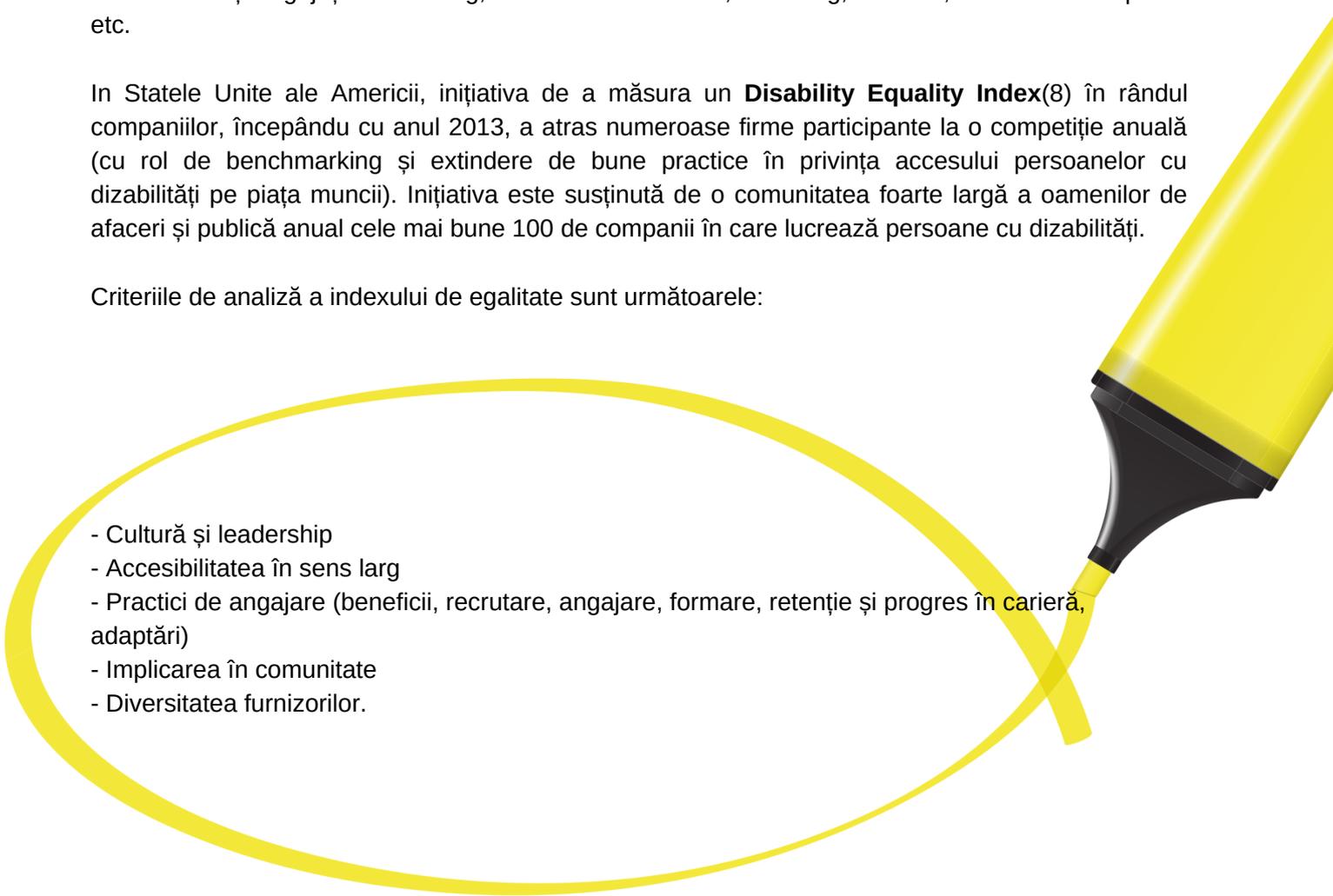
(6) How a Diverse Workforce Can Help Company Performance, Barron's, iulie 2019, [https://www.barrons.com/articles/how-a-diverse-workforce-can-help-company-performance-51546625800?reflink=article\\_emailShare?mod=article\\_signInButton&ns=prod/accounts-barrons](https://www.barrons.com/articles/how-a-diverse-workforce-can-help-company-performance-51546625800?reflink=article_emailShare?mod=article_signInButton&ns=prod/accounts-barrons)  
(7) Forumul Economic Mondial de la Davos (2019), What Companies Gain by Including People with Disabilities, <https://www.weforum.org/agenda/2019/04/what-companies-gain-including-persons-disabilities-inclusion/>

Mulți din angajații fără dizabilități, lucrând alături de colegii lor cu dizabilități, realizează cum se pot adapta locurile de muncă pentru a răspunde nevoilor tuturor și a face mediul de lucru mai prietenos și mai stimulativ pentru toți.

**6. Aceste companii dezvoltă de asemenea servicii suplimentare pentru angajații săi**, de care se bucură toți angajații : wellbeing, servicii de consiliere, coaching, formare, accesibilitate sporită etc.

În Statele Unite ale Americii, inițiativa de a măsura un **Disability Equality Index**(8) în rândul companiilor, începându cu anul 2013, a atras numeroase firme participante la o competiție anuală (cu rol de benchmarking și extindere de bune practice în privința accesului persoanelor cu dizabilități pe piața muncii). Inițiativa este susținută de o comunitate foarte largă a oamenilor de afaceri și publică anual cele mai bune 100 de companii în care lucrează persoane cu dizabilități.

Criteriile de analiză a indexului de egalitate sunt următoarele:

- 
- Cultură și leadership
  - Accesibilitatea în sens larg
  - Practici de angajare (beneficii, recrutare, angajare, formare, retenție și progres în carieră, adaptări)
  - Implicarea în comunitate
  - Diversitatea furnizorilor.

(8) Disability Equality Index, <https://disabilityin.org/what-we-do/disability-equality-index/>

### 3.1. Sprijinul primit de angajatorii persoanelor cu dizabilități, în România



În România, angajarea persoanelor cu dizabilități este încă un proces greoi, care se lovește de numeroase bariere:

- lipsa unui contact facil al angajatorilor cu persoanele cu dizabilități aflate în căutarea unui loc de muncă;
- persoane cu dizabilități neînscrise pe listele AJOFM, în căutarea unui loc de muncă, datorită calificărilor insuficiente ori a reticenței pentru angajare;
- numărul foarte mic de servicii de suport pentru angajare, adresate în mod specific nevoilor persoanelor cu dizabilități.

Pentru a încuraja angajatorii să deschidă porțile lor persoanelor cu dizabilități, legiuitorul roman a prevăzut o serie de drepturi pentru angajatori, conform art.84 din Legea 448/2006:

- a) deducerea, la calculul profitului impozabil, a sumelor aferente adaptării locurilor de muncă protejate și achiziționării utilajelor și echipamentelor utilizate în procesul de producție de către persoana cu handicap;
- b) deducerea, la calculul profitului impozabil, a cheltuielilor cu transportul persoanelor cu handicap de la domiciliu la locul de muncă, precum și a cheltuielilor cu transportul materiilor prime și al produselor finite la și de la domiciliul persoanei cu handicap, angajată pentru muncă la domiciliu;
- c) decontarea din bugetul asigurărilor pentru șomaj a cheltuielilor specifice de pregătire, formare și orientare profesională și de încadrare în muncă a persoanelor cu handicap;
- d) o subvenție de la stat, în condițiile prevăzute de Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă, cu modificările și completările ulterioare.

Potrivit Legii 448/2006, companiile care aleg să angajeze persoane cu handicap (excedentar față de obligația legală) beneficiază de facilitati fiscale care se cuantifică printr-un salariu minim brut lunar, acordat pe o perioada de 12 luni consecutiv, daca indeplinesc anumite conditii.

Conform art. 85 alin. (1) din [Legea nr. 76/2002](#) privind sistemul asigurarilor pentru somaj si stimularea ocuparii fortei de munca, angajatorii care incadreaza in munca, pe perioada nedeterminata, someri in varsta de peste 45 de ani, someri care sunt parinti unici sustinatori ai familiilor monoparentale, someri de lunga durata sau tineri NEET primesc lunar, pe o perioada de 12 luni, pentru fiecare persoana angajata din aceste categorii, o suma in cuantum de 2.250 lei, cu obligatia mentinerii raporturilor de munca sau de serviciu cel putin 18 luni.

La alin. (2) se prevede ca de facilitatile prevazute la alin. (1) beneficiaza si angajatorii care, in raport cu numarul de angajati, si-au indeplinit obligatia, potrivit legii, de a incadra in munca persoane cu handicap, precum si angajatorii care nu au aceasta obligatie legala, daca incadreaza in munca pe durata nedeterminata persoane cu handicap si le mentin raporturile de munca sau de serviciu cel putin 18 luni.

Mai mult, conform Legii 76/2002 privind sistemul asigurărilor de șomaj și al stimulării ocupării forței de muncă(9), angajatorii care incadrează in muncă pe durata nedeterminată absolvenți din randul persoanelor cu handicap sunt scutiți de plata asigurărilor pentru șomaj și primesc lunar, timp de 1,5 ani următoarele sume:

- a) 1 salariu de bază minim brut pe tara pentru absolvenții ciclului inferior al liceului sau ai școlilor de arte și meserii;
- b) 1,2 salarii de bază minime brute pe țară, pentru absolvenții de învățământ secundar superior sau învățământ postliceal;
- c) 1,5 salarii de baza minime brute pe țară, pentru absolvenții de învățământ superior.

Un alt element care trebuie cunoscut de către angajatori este sistemul de cotă. Sistemul de cotă din România presupune faptul că **angajatorii care au mai mult de 50 de angajați trebuie să angajeze un procent de 4% din totalul personalului persoane cu dizabilități**. Dacă nu îndeplinește această condiție, angajatorul plătește o penalitate la bugetul de stat, egală cu 50% din salariul minim brut pe țară pentru fiecare din locurile de muncă obligatorii în care nu a angajat persoane cu dizabilități. Aceste penalități pot fi direcționate însă și către unități protejate autorizate, pentru a cumpăra produse sau servicii oferite de aceste structuri care angajează persoane cu dizabilități greu angajabile pe piața liberă. Printr-o lege recent aprobată de Parlament se revine la prevederile legislative care fuseseră anulate în 2017. Mai precis, articolul 78 din Legea 448/2006, alineatul (3), s-a modificat modifică și are următorul cuprins:

“ (3) Autoritățile și instituțiile publice, persoanele juridice, publice sau private, care nu angajează persoane cu handicap în condițiile prevăzute la alin. (2), pot opta pentru una din următoarele variante:

- a) Să plătească lunar către bugetul de stat o sumă reprezentând salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată, înmulțit cu numărul de locuri de muncă în care nu au angajat persoane cu handicap.
- b) Să plătească lunar către bugetul de stat minim 50% din salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată înmulțit cu numărul de locuri de muncă în care nu au angajat persoane cu handicap, iar pentru diferența datorată la bugetul de stat, să achiziționeze produse și servicii realizate prin propria activitate a persoanelor cu handicap, angajate în unitățile protejate autorizate.

Indicatorul social de referință (ISR) are în prezent valoarea de 500 lei.

(9) Parlamentul României, Legea 76/2002, [http://www.mmuncii.ro/pub/imagemanager/images/file/Legislatie/LEGI/L76-2002\\_act.pdf](http://www.mmuncii.ro/pub/imagemanager/images/file/Legislatie/LEGI/L76-2002_act.pdf)

# 4. Cultura organizațională incluzivă – un obiectiv cheie pentru reușita angajării persoanelor cu dizabilități

Numeroase companii și-au dezvoltat în ultimii ani politici interne pentru promovarea diversității. Respectarea acestui principiu permite angajarea unui număr mare de persoane care au vârste, genuri, orientări religioase, orientări sexuale diferite și, așa cum am arătat într-un paragraf anterior, aceste politici interne aduc numeroase beneficii pentru profitabilitatea și credibilitatea companiei.

Dar simpla respectare a principiului diversității nu este suficientă pentru a genera un sentiment de apartenență și participare reală a tuturor acestor angajați la bunul mers al organizației respective. E necesar ca angajatorii să dezvolte simultan un mediu incluziv și participativ pentru toți.

Existența unor angajați diverși în companie trebuie urmată de o analiză a nevoilor și preferințelor lor specifice, în activități din cele mai diverse, precum și de acțiuni care să îi valorizeze, să le maximizeze potențialul profesional și să țină cont de opțiunile și nevoile acestor salariați.

Dacă, de pildă, compania organizează periodic activități de formare sau de team building, este important de știut dacă o parte din participanți au anumite diete sau restricții alimentare, dacă au nevoi suplimentare de accesibilitate și comunicare în locația unde se derulează evenimentul, dacă au constrângeri legate de participarea la activități profesionale în weekend etc.

Politicile interne de Diversitate și Incluziune (D&I) vor ține cont de aceste elemente în toate activitățile companiei și vor crea progresiv în rândul tuturor angajaților reflexe foarte sănătoase privind tratamentul egal, comportamente și limbaj respectuoase în raport cu diversitatea, precum și participarea activă a tuturor la bunul mers al organizației.

Astfel, angajații vor înțelege progresiv că sunt parte a unei lumi mult mai diverse, în care fiecare persoană contează și are o valoare intrinsecă, iar compania lor valorizează pe toți laolaltă și pe fiecare în parte.



lată mai jos câteva elemente care nu trebuie să lipsească din companiile care se doresc incluzive:

1. O asumare de către nivelele de top management și leadership a principiilor de incluziune, non-discriminare, oportunități egale și demnitate inerentă fiecărei persoane,
2. Un grup de lucru, cu un spațiu de decizie recunoscut la nivelul companiei, care să răspundă de adaptările necesare în companie, pentru implementarea și monitorizarea acestor principii (fie task force, ori consilier de incluziune, persoane resursă etc.), precum și de măsurile necesare pentru accesibilitate și adaptare rezonabilă a locurilor de muncă,
3. O atenție sporită la modalitățile de comunicare și la limbajul folosit în companie. De la nivelul echipelor de management până la personalul executiv, din departamentele de producție sau comercial, acest limbaj trebuie să încorporeze conceptele folosite corect, pentru a reflecta incluziunea și diversitatea. De exemplu, vom încuraja folosirea expresiei persoane cu dizabilități în loc de handicapați, persoane cu afectări/deficiențe intelectuale în loc de retardați sau oligofreni etc. În mod similar, va fi agreat un cod de limbaj pentru fiecare din categoriile de subiecte care țin de respectarea drepturilor fundamentale: egalitatea de gen, respectarea orientărilor religioase sau sexuale, etc.
4. Sesiuni sau spații permanente de sensibilizare și formare a personalului pe aceste teme (pe platforma intranet, în formările de tip induction etc). Construirea unei atitudini respectuoase pentru diversitate nu este intuitivă, nu vine de la sine. Societatea evoluează și companiile trebuie să investească în a construi și dezvolta aceste atitudini incluzive, în rândul angajaților lor. Până la urmă, se dovedește că această investiție aduce numeroase beneficii, printre altele o creștere semnificativă a capacității de inovație a companiei respective (studiile Deloitte din anii 2015-2017, în Statele Unite)(11),
5. Acțiuni și evenimente de sensibilizare și dezvoltare a respectului pentru diversitate și incluziune, în companii (team building-uri, acțiuni de responsabilitate socială, grupuri de lucru, grupuri de suport în interiorul companiei etc.),
6. O preocupare permanentă pentru accesibilizarea companiilor (fizică, informațională, a serviciilor oferite).

(11) DeHaas, D., Bachus, B., Horn, E., Unleashing the power of inclusion. Attracting and engaging the evolving workforce, Deloitte, 2017, <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/us/Documents/about-deloitte/us-about-deloitte-unleashing-power-of-inclusion.pdf>

Aceste elemente sunt minimale. Desigur, fiecare companie poate decide programe specifice mai complexe pentru transformarea organizațională, dar bunele practici culese la nivelul organizațiilor internaționale (de pildă de către Organizația Internațională a Muncii) arată că aceste acțiuni reprezintă premisele pentru o bună viziune asupra diversității și incluziunii în companii(12).

La nivel internațional, Organizația Internațională a Muncii a creat o rețea globală pentru sprijinirea companiilor de a deveni mai incluzive pentru persoanele cu dizabilități, la locul de muncă. În această rețea se află companii multinaționale, agenții naționale pentru forța de muncă, rețele și asociații profesionale, organizații ale persoanelor cu dizabilități - Global Business and Disability Network, <http://www.businessanddisability.org/>

La acest link veți putea găsi un scurt material explicativ realizat de OIM privind companiile "inteligente" în raport cu dizabilitatea (Disability "Smart" Companies) - [https://www.youtube.com/watch?v=KjwIG2HM6mg&feature=emb\\_logo](https://www.youtube.com/watch?v=KjwIG2HM6mg&feature=emb_logo)



(11) [1] Organizația Mondială a Muncii, Ghidurile de bune practici pentru diversitate [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---act\\_emp/documents/publication/wcms\\_578768.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_578768.pdf) și pentru incluziunea persoanelor cu dizabilități [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---ifp\\_skills/documents/publication/wcms\\_150658.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_150658.pdf)

# 5. Angajare, formare și menținere pe piața muncii a persoanelor cu dizabilități



Persoanele cu dizabilități au, conform legii, dreptul de a se angaja și a munci, la fel ca oricare altă persoană. Există însă două situații diferite, în ce privește accesul lor pe piața muncii în România:

- Persoanele care sunt încadrate într-un grad de handicap pot munci fără restricții, indiferent de gradul lor de handicap, indicat în certificatul emis de Comisia județeană de evaluare complexă de la nivel județean.
- Pensionarii de invaliditate pot fi încadrați în muncă doar dacă au gradul III de invaliditate, iar atunci numai cu normă parțială (jumătate de normă).

Persoanele cu dizabilități se angajează atât pe piața liberă a muncii, cât și în unitățile protejate autorizate, care sunt structuri autorizate de muncă protejată, în baza Legii 448/2006.

Dreptul de a munci este central în Convenția ONU pentru Drepturile Persoanelor cu Dizabilități (CDPD).

În România doar 43,4% dintre persoanele care declară că au limitări în exercitarea activității zilnice(13), în vârstă de 20 până la 64 de ani, sunt cuprinse într-o formă de ocupare, comparativ cu 67,9% - rata ocupării populației generale la nivel european. Din aceste persoane care se auto-declară ca având limitări în exercitarea unor activități zilnice, și care sunt cuprinse într-o formă de ocupare în România, doar 7.35% sunt persoane încadrate într-un grad de handicap, față de media europeană de 47,4%. Politicile de activare a forței de muncă (taxa plătită de angajatori pentru ne-angajarea persoanelor cu dizabilități, facilitățile pentru angajatori, programele de suport pentru întreprinderile sociale) sunt încă prea puțin eficiente, în România.

Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării a înregistrat în anul 2019 12 petiții de încălcare a dreptului la muncă din partea persoanelor cu dizabilități, dintr-un total de 878 astfel de cazuri la nivel național.

(13) Datele folosite sunt statistici furnizate de EU-SILC în 2015 și preluate din "European comparative data on Europe 2020 & People with disabilities" (ianuarie 2018), care au la bază studii făcute pe populația care declară a avea „limitări în exercitarea activității în ultimele 6 luni din cauza unor probleme de sănătate”. Aceasta reprezintă 17,8% dintre persoanele în vârstă de 16 până la 64 de ani la nivelul UE, un procent mai mare decât persoanele care primesc prestații asociate dizabilității (4,7%).

Strategia națională "O societate fără bariere pentru persoanele cu dizabilități", 2015-2020(14) a identificat drept cauză principală a ratei scăzute de ocupare numărul redus al serviciilor de sprijin pentru persoanele cu dizabilități. Raportul mondial în domeniul dizabilității (realizat de Organizația Mondială a Sănătății și Banca Mondială în 2011)(15) pledează pentru un număr cât mai mare de servicii de reabilitare vocațională și ocupare pentru creșterea angajabilității persoanelor cu dizabilități (formare, consiliere, asistență la căutarea unui loc de muncă și plasarea pe piața muncii).

Vom descrie în cele ce urmează principalele tipuri de servicii de suport care sunt utile unora dintre persoanele cu dizabilități, atunci când decid să intre pe piața muncii.

## A. Serviciile de suport pentru accesul persoanelor cu dizabilități pe piața muncii

Unele dintre persoanele încadrate în grad de handicap (persoane greu angajabile) cât și unii dintre pensionarii de invaliditate (în special aceia care doresc să își schimbe profilul activității după accidentul de muncă) pot avea nevoie de servicii de sprijin, pentru a intra pe piața muncii.

Aceste servicii ajută persoana în diferite etape ale angajării. Cele mai importante servicii de sprijin din această etapă inițială a parcursului lor profesional sunt:

- formarea și consilierea vocațională
- evaluarea complexă a abilităților persoanei și stabilirea profilului vocațional
- medierea pe piața muncii (mediere ocupațională).

Formarea profesională este necesară pentru persoanele care nu au parcurs un circuit educațional complet, precum și pentru acelea care doresc să își schimbe specializarea de bază.

Persoanele cu dizabilități pot avea nevoie de sprijin în activitățile de formare, fie pentru interpretariat (limbaj mimico-gestual, limbaj simplificat), fie pentru accesul la cursuri, transport adaptat etc.

Totodată, pregătirea pentru muncă poate implica un efort susținut din partea familiei și a persoanei cu dizabilități, în cazurile în care persoana nu a avut de la bun început un plan de evoluție profesională în fața sa (de pildă în cazul tinerilor care au beneficiat o lungă perioadă de timp de beneficii sociale pasive, sau cei care au acumulat pe o durată îndelungată statutul de persoana cu handicap și pensia de invaliditate gradul I și II). Organizațiile neguvernamentale/firmele care realizează această pregătire a persoanelor pentru muncă menționează că, în anumite situații, această activitate poate dura de la câteva luni la doi ani. Ea implică abilitare și reabilitare complexă a unor funcții neuromotorii, cognitive, senzoriale, dezvoltarea unor comportamente noi, activități de socializare și adaptare comportamentală etc.

(14) [http://www.mmuncii.ro/j33/images/Documente/Proiecte\\_in\\_dezbatere/2015/2015-10-08-proiecthg-strateg-diz-anexa1.pdf](http://www.mmuncii.ro/j33/images/Documente/Proiecte_in_dezbatere/2015/2015-10-08-proiecthg-strateg-diz-anexa1.pdf).

(15) World Report on Disability, WHO and World Bank, 2011, [https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/70670/WHO\\_NMH\\_VIP\\_11.01\\_eng.pdf;jsessionid=3C434E5D6CB5EFF6816C24855D597E55?sequence=1](https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/70670/WHO_NMH_VIP_11.01_eng.pdf;jsessionid=3C434E5D6CB5EFF6816C24855D597E55?sequence=1)

Odată formarea profesională încheiată și abilitățile pentru muncă formate, persoanele cu dizabilități solicită o evaluare a abilităților dobândite, în special atunci când circuitul educațional nu a fost unul clasic.

**Evaluarea complexă a abilităților** este un proces specializat, care necesită deseori utilizarea unor instrumente specifice de evaluare, care țin cont de limitările funcționale ale persoanelor cu dizabilități. Ea este realizată de către psiholog, asistent social și eventual terapeutul ocupațional, care sunt formați în aplicarea testelor specifice de abilități (de exemplu Ruward, Casper etc), în interpretarea rezultatelor și știu să realizeze un așa numit profil ocupațional al persoanei cu dizabilități. Totodată, evaluatorii recomandă și serviciile de sprijin pe care persoana ar putea să le folosească pe perioada angajării, pentru o mai bună adaptare la locul de muncă sau în vederea menținerii performanțelor profesionale optime.

În anexa 2 acestui raport sunt listate organizațiile neguvernamentale din România care realizează evaluarea complexă a abilităților persoanelor și întocmesc profilele vocaționale pentru persoanele cu dizabilități.

O ultimă etapă de care unele dintre persoanele cu dizabilități au nevoie la angajare este **medierea pe piața muncii**. Agențiile Județene de Ocupare a Forței de Muncă au capacități limitate de mediere la nivelul județelor (din cauza resurselor umane insuficiente), de aceea această activitate este deseori realizată de organizațiile neguvernamentale care oferă servicii persoanelor cu dizabilități. Mediatorul ocupațional sau, așa cum este el denumit în Clasificarea Ocupațiilor din România (COR) consilierul de orientare profesională, face o analiză a posturilor scoase la concurs de diferiți angajatori și compară cerințele acestor posturi cu abilitățile dovedite ale persoanelor cu dizabilități pe care le susține. Odată această sincronizare realizată, mediatorul facilitează accesul persoanei cu dizabilitate la interviu și o ajută să parcurgă pașii angajării cu mai multă ușurință (vizita medicală, negocierea contractului etc.).

## **B. Serviciile de suport pe durata activității profesionale**

Odată angajată, persoana cu dizabilități poate avea nevoie sau poate solicita următoarele tipuri de servicii de sprijin:

- **coaching-ul la locul de muncă**, adică acompanierea și consilierea persoanei pentru o mai bună adaptare la situația de muncă,
- **asistența post-angajare**, pe o durată de maximum 6 luni de la angajare, pentru facilitarea integrării în colectivul de muncă și prevenirea oricăror dificultăți de acces, comunicare, relaționare, activitate profesională,
- **prezența asistentului personal pentru ajutor la sarcinile cotidiene**, în cazul persoanei cu gradul grav de handicap,
- **prezența câinelui ghid**, în cazul unei persoane nevăzătoare sau cu probleme cronice de sănătate,
- **serviciile de interpretare în limbajul mimico-gestual** (pentru persoanele cu deficiențe auditive) sau **tactil** (pentru persoanele cu surdo-cecitate),

- dotarea posturilor de lucru cu mijloace asistive sau dispozitive care facilitează realizarea sarcinilor de lucru (de exemplu aplicații de sinteză vocală pentru persoanele cu dificultăți de comunicare, benzi tactile pe podea pentru orientarea în spațiu a persoanelor nevăzătoare, tastaturi adaptate sau mouse adaptat pentru ca persoanele cu probleme neuromotorii să folosească mai ușor computerul etc.)
- **accesibilizarea fizică și informațională a locului de muncă.** Aceste adaptări sunt deseori necesare persoanelor care se deplasează în fotoliu rulant sau persoanelor cu deficiențe intelectuale, care au nevoie de informații simple, clare, uneori sub formă de imagini sau pictograme, pentru a înțelege cu ușurință mesajele cheie de la locul de muncă.

Cu excepția serviciilor de formare și de consiliere vocațională, care se află la nivelul unora dintre DGASPC județene, precum și a asistentului personal care este finanțat de bugetul de stat și contractat de primărie, celelalte servicii esențiale pentru accesul pe piața muncii sunt furnizate doar de către organizațiile neguvernamentale, iar numărul lor la nivel național nu depășește 30. Furnizorii acestor servicii (numite în mod generic servicii de angajare asistată) se află de obicei în orașele reședință de județ, accesul persoanelor din orașele mici sau din mediul rural fiind extrem de scăzut.

Mai mult, aceste servicii ale ONG sunt finanțate deocamdată doar din donații și granturi, nu beneficiază de finanțare de la bugetul de stat sau local.

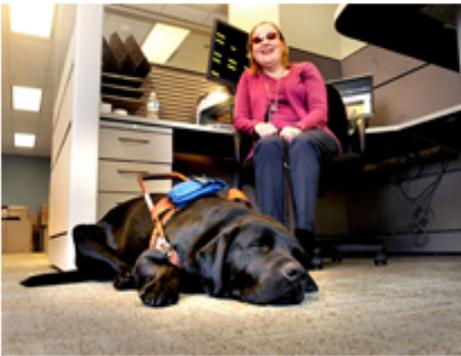


Este important de menționat de asemenea că o persoană cu gradul grav de handicap va putea fi însoțită, la locul de muncă, de asistentul său personal, în caz de nevoie. Asistentul personal este cel care ajută persoana la operațiile și activitățile cotidiene, atunci când limitările sale funcționale sunt semnificative. Asistentul personal este serviciul esențial pentru viața independentă a unei persoane cu gradul grav de handicap.

#### **Care sunt sarcinile principale ale unui asistent personal al persoanei cu dizabilități?**

- Îngrijire și igienă personală, cum ar fi spălarea, îmbrăcarea sau folosirea toaletei
- Accesarea serviciilor în comunitate, cum ar fi locul de muncă, petrecerea timpului liber și a activităților sociale
- Conducerea autovehiculului, pentru a ajuta la deplasare și mobilitat
- Corespondență și documente. Sarcini casnice, pregătirea mesei, spălătorie și curățare
- Acompanierea persoanei la întâlniri, evenimente comunitare, excursii de zi și ieșiri, numai la solicitarea persoanei cu dizabilitate
- Sprijin pentru sarcinile zilnice de părinte, dacă e cazul
- Menținerea relațiilor cu familia și prietenii

În mod similar, **câinele-ghid** are dreptul să însoțească o persoană nevăzătoare sau o persoană cu afecțiuni cronice grave în toate locurile frecventate de această persoană, inclusiv la locul de muncă. Un câine ghid este foarte bine antrenat, el "muncește" la rândul lui pe tot parcursul zilei și nu trebuie distras, mângâiat, sau îndepărtat de la sarcinile sale de asistență, pentru că el trebuie să fie foarte atent la nevoile persoanei cu dizabilitate pe care o însoțește. Rolul lui este să ghideze persoana nevăzătoare pentru o orientare bună în spațiu, precum și să atenționeze persoana cu probleme de sănătate asupra unor riscuri generate de boala respectivă (iminența unei crize epileptice, de diabet etc).



Copyright: Toronto Star



Copyright: CNN/ Colise Johnson

Câinele ghid este foarte calm, echilibrat, răbdător și atent, știe să ceară să iasă afară, dar o face de obicei foarte rar, iar persoana cu dizabilitate îi cunoaște la rândul său foarte bine nevoile și modul de comunicare. Cu "colegii de birou" acest câine se înțelege de obicei foarte bine, pentru că este antrenat să nu fie provocat de factori externi, indiferent cât de numeroși sau intenși sunt aceștia. El are un comportament verificat și antrenat să rămână calm și sociabil, indiferent de persoanele cu care vine în contact. În timp, câinele-ghid devine un coleg de serviciu la fel ca oricare altul, dar evident trebuie să aibă un spațiu al lui în care să poată sta de-a lungul zilei de lucru, în proximitatea imediată a persoanei cu dizabilitate.

### Adaptarea rezonabilă a locului de muncă

Ce este "adaptarea rezonabilă la locul de muncă" ? (eng. Reasonable accommodation) – Conceptul de adaptare rezonabilă este prevăzut în Convenția ONU la art.2 și include totalitatea modificărilor făcute de angajator pentru a facilita exercitarea dreptului la muncă al persoanei cu dizabilitate. Refuzul adaptării rezonabile a locului de muncă este considerat un fapt de discriminare împotriva persoanei cu dizabilitate și se sancționează conform legii. Vom vorbi mai detaliat despre acest concept în paragraful următor.

# 6. Accesibilitate pentru toți și adaptarea locului de muncă

Accesibilitatea companiei și modul în care aceasta realizează adaptările necesare pentru persoanele cu dizabilități reprezintă deseori cheia unei incluziuni reușite a persoanelor pe piața muncii.

## Conceptele de accesibilitate și adaptare rezonabilă a locurilor de muncă

Accesibilitatea presupune că infrastructura, produsele, serviciile, resursele utilizate de angajații companiei sunt accesibile pentru toți, fără obstacole sau dificultăți. Spunem deseori că toate aceste elemente trebuie gândite și proiectate așa încât să se supună unui principiu de "design universal", așa încât oricine să le poată folosi cu ușurință, de la accesul în clădire până la spațiile de autoservire, birouri, toalete, culoare de trecere, servicii de printare, fax/telefonie, comunicare etc. De la început, ele trebuie concepute într-o manieră care să nu ridice bariere de acces anumitor persoane cum ar fi persoanele cu dizabilități, celor cu mobilitate redusă, celor cu dislexie, probleme de comunicare sau învățare etc.

Spunem despre accesibilitate că poate fi:

- **directă** – atunci când mediul e adaptat pentru a permite accesul tuturor la bunuri, servicii, transport, comunicare, tehnologii, în mod nediscriminatoriu
- **indirectă** – atunci când mediul permite folosirea de către persoanele cu dizabilități a unor dispozitive speciale. În acest caz, accesibilitatea indirectă ia forma adaptării locului de muncă pentru o persoană anume sau un grup mic de persoane (adaptare rezonabilă a locului de muncă).

**Adaptarea rezonabilă**, așa cum am văzut în paragraful anterior, se definește ca orice modificare sau adaptare necesară și adecvată, într-un caz particular, care nu impune o sarcină disproporționată sau nejustificată atunci când este nevoie pentru a asigura unei persoane, în cazurile stabilite de lege, exercitarea drepturilor și libertăților fundamentale în condiții de egalitate cu ceilalți.

Spre deosebire de măsurile de accesibilitate generală, care sunt, de obicei, îndreptate spre asigurarea accesibilității unui grup mare de persoane (cu dizabilități fizice, psihosociale, intelectuale sau senzoriale), adaptarea rezonabilă este întotdeauna o acțiune individuală pentru adaptarea mediului și a procedurilor la necesitățile unei anumite persoane care solicită această acțiune de suport.

**Adaptarea rezonabilă presupune una sau mai multe din următoarele măsuri:**

- modificarea și/sau adaptarea **programului de lucru** în conformitate cu nevoile specifice ale persoanei cu handicap,

- achiziționarea de **echipament asistiv, dispozitive și tehnologii asistive** (de tipul dispozitivului de apucare a creionului, tastatura Braille, sistemele cu comandă vocală),
- **adaptările fizice** (accesibilizarea spațiilor și adaptarea echipamentelor de lucru, rampe, lifturi, toalete),
- **sprijinul social** (ajustarea locațiilor sau sarcinilor de muncă),
- **adaptarea perioadelor de concediu**,
- **adaptarea procedurilor interne** ale companiei, așa încât ele să fie ușor de înțeles pentru toată lumea,
- utilizarea unor servicii de **transport adaptat** pentru persoanele cu dizabilități, dacă este necesar,
- **reducerea factorilor perturbatori** care afectează performanța unora din persoanele cu dizabilități (persoanele cu probleme de sănătate mintală, autism, deficiențe intelectuale etc.),
- **adaptarea mijloacelor și a suporturilor de comunicare** cu angajații sau cu clienții, pentru accesul tuturor la informații clare și transparente,
- **reuniuni mai frecvente ale angajaților, eventual unu-la-unu, cu supervisorul lor** direct sau cu șefii de departamente, pentru a preveni sindromul de anxietate, burn-out sau epuizare psihică.

Reușita unei adaptări corecte a locului de muncă se va vedea întodeauna în eficiența muncii angajatului cu dizabilitate, dar de aceste adaptări realizate pentru o anumită persoană vor beneficia, foarte probabil, mult mai mulți angajați. Impactul pozitiv al adaptărilor asupra companiei este considerabil. Angajații observă modul în care compania este atentă la nevoile lor, condițiile de muncă se îmbunătățesc, iar acest lucru îi motivează și contribuie la creșterea performanței profesionale.

Acest tip de adaptare se numește și "rezonabilă" pentru că gradul de investiție în accesibilizarea locurilor de muncă trebuie să rămână proporțional cu puterea financiară a companiei. Unele țări stabilesc astfel un anumit algoritm de calcul, folosind cifra de afaceri a companiei, pentru a calcula ce e rezonabil și ce nu, în cheltuielile legate de adaptarea locurilor de muncă.

Dar în practică, de cele mai multe ori, s-a constatat că o deschidere reală și o bună comunicare cu angajatul care este o persoană cu dizabilitate va rezolva deseori situația la costuri nu foarte mari.

### **Procedura de a solicita o adaptare a locului de muncă**

Spre deosebire de accesibilizările cu caracter general, adaptările locurilor de muncă sunt personalizate. Persoana cu dizabilitate trebuie să cunoască faptul că această acțiune se poate realiza la nivelul companiei și trebuie să solicite ea însăși, efectiv, aceste adaptări.

De aceea spunem că este important ca, la nivelul companiei, să existe una sau mai multe **persoane-resursă în domeniul dizabilității** (disability focal points), care știu să primească și să gestioneze astfel de cereri. Persoanele resursă pot avea diferite funcții sau roluri : consilier pentru incluziune, responsabil pentru diversitate și incluziune, responsabil pentru accesibilitate etc. Compania poate decide să plaseze acest responsabil în departamentul de resurse umane sau de sine statator, la nivelul companiei în ansamblu.

Persoanele resursă trebuie să beneficieze de o formare specifică în domeniul dizabilității și să cunoască bine realitățile naționale din domeniul dizabilității. De obicei, aceste persoane își construiesc o rețea de contacte și persoane cheie, organizații neguvernamentale, autorități publice, cu care se află permanent în contact pentru a fi la curent cu evoluțiile din sectorul legislativ sau al politicilor de dizabilitate.

### **Poate angajatorul să refuze o solicitare de adaptare a locului de muncă?**

Refuzul adaptării locurilor de muncă este de obicei încadrată juridic în categoria practicilor discriminatorii față de angajați. Un angajator are responsabilitatea de a oferi adaptare rezonabilă, cu excepția situației în care acest lucru ar cauza un efort disproporționat pentru angajator sau în caz de afectare a mediului pentru ceilalți angajați. De exemplu:

- atunci când acomodarea rezonabilă este dificilă, disproporționat de costisitoare pentru capacitatea financiară a angajatorului (iar el poate dovedi aceste elemente în mod clar);
- adaptarea la postul de muncă al persoanei cu dizabilități atrage după sine un risc semnificativ la adresa siguranței altor persoane, risc ce nu poate fi eliminat sau diminuat prin acțiunile de adaptare. De pildă, dacă activitatea tuturor angajaților dintr-o firmă se petrece într-o singură încăpere și acolo lucrează o persoană nevăzătoare care vine la serviciu cu câinele ghid, e posibil ca angajatorul să refuze adaptarea biroului acestuia în cazul în care se dovedește (medical) că un număr de colegi suferă de alergii specifice la prezența animalelor de companie. Dacă nu este posibilă separarea fizică pentru evitarea alergiilor, se poate aprecia în anumite cazuri că această situație iese din sfera "rezonabilului".

### **Atitudinile și acțiunile nediscriminatorii la angajarea persoanelor cu dizabilități**

Companiile pot semnaliza în mod pro-activ faptul că încurajează diversitatea și incluziunea, în anunțurile de recrutare , de exemplu folosind expresii precum : „Asigurăm egalitatea de șanse, nu discriminăm pe criterii de rasă, religie, culoare, sex, vârstă, etnie sau dizabilitate.”

Spațiul în care se desfășoară interviul trebuie să fie accesibil persoanelor cu dizabilități, la fel și căile de acces până acolo, parcare, toaleta etc.

Persoanele cu deficiențe de auz pot avea nevoie de un interpret de limbaj mimico-gestual (fie fizic, alături de ele, fie utilizând o aplicație audio-video). La fel, persoanele cu surdo-cecitate (care nu aud și nu văd) pot avea nevoie de un interpret tactil (acesta folosește un limbaj specializat, cu degetele sale pe podul palmelor persoanei cu dizabilitate).

Responsabilul de resurse umane va trebui să știe faptul că o persoană cu dizabilitate nu este neapărat obligată să discute despre dizabilitatea sa, cu excepția situației în care dorește adaptări specifice ale locului de muncă sau ale mediului general de lucru. Această persoană poate avea de pildă afecțiuni de sănătate de care dorește sau nu să pomenească la angajare. Întrebările din această sferă vor fi evitate. Persoana va anunța ea însăși toate elementele pe care departamentul de resurse umane trebuie să le cunoască despre situația ei personală și poate decide ce se poate disemina ca informație și ce nu, în alte departamente.

## Principalele tipuri de adaptări necesare persoanelor cu dizabilități la locul de muncă

### a) Accesibilizarea mediului fizic și prezența echipamentelor și tehnologiilor asistive

Persoanele cu dizabilități pot avea nevoi foarte diferite de accesibilitate privind mediul fizic. Normativul de accesibilitate prezentat în Anexa privind legislația din România (NP051) poate oferi numeroase ghidaje utile privind accesibilizarea fizică a clădirilor și spațiilor publice.

**Utilizatorii de scaun rulant** vor avea nevoie de **căi largi de acces** până la clădire și în interiorul clădirii unde lucrează. Nu trebuie să existe trepte în drumul lui spre locul de muncă, iar dacă există diferențe de nivel, acestea trebuie compensate prin rampe corect construite (pantă redusă, spații intermediare de odihnă dacă traseul rampei e foarte lung) ori prin lifturi sau elevatoare electrice, amplasate pe balustradele scărilor.



Ușile birourilor, toaletelor, sălilor de reuniune, spațiilor de cafeterie etc. trebuie să fie suficient de late pentru a permite accesul persoanelor cu dizabilități în scaun rulant. Întrerupătoarele, clanțele ușilor, butoanele lifturilor trebuie dispuse la o înălțime pe care aceste persoane să o gestioneze ușor.

Cel puțin o toaletă accesibilă trebuie să se afle în clădire, accesibilă ușor persoanelor cu mobilitate redusă.

Utilizatorii de scaune rulante pot solicita adaptări la nivelul birourilor sau a echipamentelor de birou (scannere, imprimante), pe care ei trebuie să le poată folosi la fel ca orice alt angajat, fără ajutor suplimentar.



Evitați depozitarea cutiilor, echipamentelor, în spațiile care ar bloca deplasarea persoanelor cu mobilitate redusă sau care folosesc un scaun rulant.

Și nu uitați: persoanele care utilizează scaunele rulante sunt doar angajați cu un mod aparte de deplasare ! Unii angajați se deplasează pe propriile picioare, alții pe roți, iar alții pe proteze...E o zi de lucru obișnuită....

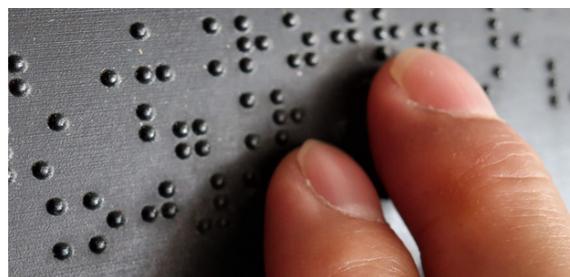


Accesibilizarea mediului fizic este necesară și pentru persoanele cu afectări senzoriale (de vedere, de auz). Persoanele nevăzătoare sau cu afectări ale văzului trebuie să aibă marcate foarte clar căile de acces în clădire, culoarele trebuie ferite de obstacole, iar banda de marcaj contrastant este foarte utilă de asemenea, în special pentru persoanele care folosesc bastonul alb pentru ghidaj.



Pe banda de ghidaj fixată pe podea sau pe trotuare sunt marcate foarte clar zonele de circulație și zonele de oprire (la semafor de exemplu, sau înaintea unor trepte sau diferențe de nivel). De aceea e important să discutăm cu persoanele care folosesc aceste ghidaje și să înțelegem cât mai bine nevoile lor de orientare și deplasare la locul de muncă, atunci când aceste facilități nu sunt încă instalate.

Toate spațiile importante (săli de reuniune, toaleta, ascensorul etc) trebuie inscripționate și cu etichete în Braille, pentru ca persoanele cu afectări de vedere să poată recunoaște ușor destinația încăperilor, fără să întrebe un alt coleg. Iluminarea acestor încăperi trebuie bine realizată, pentru că unele din persoanele cu afectări ale vederii nu se pot orienta în spații semiobscur.



**Dacă ați făcut schimbări în încăpere** (mobilă, ieșiri, culoare etc), anunțați angajații care sunt nevăzători despre modificările operate. Atunci când merg, **nevăzătorii pot avea nevoie de a se sprijini pe brațul dumneavoastră** pentru echilibru. Oferiți-vă brațul, nu-l luați pe al lui. Astfel persoana va folosi sprijinul oferit așa cum consideră mai eficient. Puteți de asemenea să îi orientați mâna spre o balustradă sau pe spatele scaunului pentru a o ajuta să găsească mai rapid un mod de sprijin convenabil.

**Atenționați din timp persoana nevăzătoare** asupra obiectelor pe care le așezați în preajma lor (de pildă ceașca de cafea) sau dacă există obstacole în mediul înconjurător, de care trebuie să țină seama : o treaptă, o denivelare, o groapă în asfalt etc.

**Nu atingeți bastonul alb, nu îi schimbați poziția, nu atingeți câinele ghid.** Bastonul alb și câinele ghid sunt două elemente cheie de orientare folosite de persoana nevăzătoare, fac parte din spațiul său personal și fiecare vibrație sau mișcare are un rol important. Când mergeți alături de persoana nevăzătoare, plasați-vă în partea opusă câinelui, pentru a nu îl distrage pe acesta de la sarcina sa de lucru.

**Nu părăsiți niciodată o încăpere în care se află o persoană cu afectări de vedere sau de auz fără a spune că plecați.** În felul acesta ea va ști dacă rămâne singură sau cine se mai află încă acolo.

Pentru persoanele cu dizabilități de vedere poate fi necesară achiziționarea unor **echipamente asistive**. Acestea pot fi lupe de mărire a textului scris, lămpi, obiecte de iluminat, monitoare mai mari, programe informatice de citire și traducere a textului scris (sinteză vocală, sinteză Braille). Trebuie să ne asigurăm totodată de compatibilitatea softurilor folosite la nivelul companiei, cu aceste tehnologii asistive.

**Persoanele cu deficiențe de auz** trebuie să poată vedea clar **semnale de alertă** (becuri de atenționare, ecrane subtitrate etc), ori de câte ori se transmit mesaje relevante și importante angajaților, iar atunci când au nevoie de interpret pentru comunicarea curentă, trebuie să poată apela fie la un interpret uman, fie la o aplicație de interpretariat online (de exemplu Voci pentru Mâini, dezvoltată de Asociația Surzilor din România).

Atunci când lucrează în medii cu circulație intensă, trebuie să poarte **veste reflectorizante** pentru a semnaliza altora prezența lor, iar **dacă lucrează cu publicul** este indicat să existe o atenționare privind nevoia de a vorbi în raza vizuală a acestei persoane. Deseori, persoanele cu deficiențe de auz știu să citească pe buze ceea ce spunem, dar pentru asta trebuie să ne aflăm în raza sa de vedere.

Atunci când persoanele cu deficiențe de auz participă la reuniuni cu un grup numeros de persoane, este utilă așa numită "**bucla inductivă cu frecvență audio (AFIL)**", denumită și "**bucla auditivă**", un dispozitiv ce constă într-o bandă de cupru amplasată în jurul unei zone desemnate, generând un câmp electromagnetic. Bucla interacționează cu aparatul auditiv sau cu procesorul de sunet al implantului cohlear. Principalul beneficiu este acela că permite sursei de sunet de interes să fie transmisă ascultătorilor care utilizează aparate auditive în mod clar și fără alte zgomote ambientale care să îi distragă.

**Persoanele cu deficiențe intelectuale sau probleme de învățare** pot avea nevoie uneori de ghidaje pentru orientarea în spațiu (fie săgeți ori pictograme, cuvinte clare și familiare etc.)

## **b) Accesibilizarea comunicării și informațiilor**

Unele persoane cu dizabilități pot avea nevoie specifice privind comunicarea și transmiterea informațiilor.

**Persoanele cu afectări ale vederii**, de pildă, au nevoie de anumite **echipamente asistive pentru a comunica eficient**. De cele mai multe ori, atunci când se angajează, persoanele respective dispun deja de toate aceste mijloace asistive, dar dacă nu, atunci e important să analizați împreună care sunt nevoile cele mai urgente.

Cel mai utilizat traductor de text este JAWS ("**Job Access With Speech**"), care permite traducerea textului scris în limbaj Braille sau în sinteză vocală. El a fost produs de Windows în 1989. Această aplicație are însă nevoie ca textele pe care le prelucrează să fie în formate accesibilizate (de exemplu Word). Nu toate fișierele PDF pot fi prelucrate de JAWS, mai ales atunci când ele sunt imagini scanate. JAWS trebuie să poată recunoaște ușor caracterele. De aceea, **când trimiteți e-mailuri sau fișiere** colegilor nevăzători, asigurați-vă că ei dispun de cititoarele de text potrivite pentru a putea deschide aceste fișiere sau că trimiteți fișiere accesibilizate (de exemplu PDF accesibilizat).

Persoanele cu deficiențe intelectuale comunică cel mai bine în așa numitul limbaj simplificat, sau "ușor de citit-și-de-înțeles" (**easy to read and to understand**). Este un limbaj apropiat de cel obișnuit, dar care folosește propoziții scurte, cuvinte foarte uzuale și simple, subiect și predicat de preferință<sup>(16)</sup>. Verbele sunt importante în comunicarea cu aceste persoane, de aceea trebuie să ne asigurăm că acțiunea despre care dorim să vorbim este foarte clar înțeleasă. Nu se vor folosi neologisme sau cuvinte adaptate din alte limbi, în comunicarea cu persoanele care au deficiențe intelectuale sau problem de învățare.

Persoanele cu afectări de auz folosesc pentru comunicare un limbaj mimico-gestual (LMG). Nu vă mirați atunci când traducerea lui în scris, sau în limba română, provoacă uneori greșeli gramaticale. Asta nu înseamnă că persoana nu folosește corect regulile de gramatică, ci doar că uneori frazele din limbajul mimico-gestual nu se traduc foarte precis în limba curentă. Limbajul mimico-gestual are o topică foarte diferită de limba română. Ca și în alte limbaje vizuale, LMG simplifică enunțurile nu folosește multe din articolele hotărâte și nehotărâte, iar ordinea cuvintelor este dată de importanța lor, nu de fluența obișnuită a discursului vorbit. De exemplu, fraza "Albastra casă din oraș este a mea!" se traduce în LMG astfel : CASA+ ALBASTRU+ORAȘ+MEA.

În evenimentele cu un public mai numeros, **velotipia** sau transcrierea rapidă concomitentă pe un ecran a mesajului care este prezentat oral, reprezintă cel mai prețios ajutor pentru persoanele cu deficiențe de auz. Velotipiștii sunt profesioniști care derivă din steno-dactilografii din trecut, doar că limbajul transcris pe ecran este unul complet, nu prescurtat.

Funcția de transcriere a discursului oral a fost preluat în multe din aplicațiile de conferințe și reuniuni online și se numește "closed captions". Activarea acestei funcții, atunci când ea este disponibilă, generează automat traducerea sub formă de subtitrare a mesajului scris (în aplicațiile de tip Zoom, You Tube de pildă).



**Accesibilitatea digitală** este un subiect foarte important pentru comunicarea și informațiile care ajung la persoanele cu dizabilități. Acesta este un subiect care necesită o pregătire aprofundată din partea responsabililor din departamentele informatice ale companiilor, pentru că accesibilizarea site-urilor, a paginilor de Facebook, de Twitter, a platformelor de intranet și a altor aplicații online sau digitale necesită un studiu detaliat al exigențelor de ergonomie pentru aceste interfețe și aplicații.

Consortiul W3C (un grup de companii preocupate de standardizarea conținuturilor web pentru a fi accesibile tuturor utilizatorilor) a elaborat un Ghid pentru accesibilitate digitală (Web Content Accessibility Guidelines - WCAG), cu variate versiuni și particularități, în funcție de principalele limitări funcționale ale utilizatorilor, de pildă:

- Ghid pentru accesibilitatea conținuturilor web, versiunea 2.2 - <https://www.w3.org/TR/WCAG22/>
- Ghid pentru crearea conținuturilor accesibile pentru persoanele cu deficiențe cognitive sau dificultăți de învățare (iulie 2020) - <https://www.w3.org/TR/coga-usable/>

Prezentarea video de la următorul link ilustrează foarte clar beneficiile și principalele caracteristici ale accesibilității conținuturilor digitale. Vă invităm să o urmăriți : <https://www.w3.org/WAI/videos/standards-and-benefits/>

Există o serie de reguli de comportament și comunicare pe care trebuie să le folosim în preajma persoanelor cu dizabilități:

1. Nu vorbiți niciodată tare sau rar persoanelor cu dizabilități, dacă ele nu vă cer în mod explicit acest lucru. Persoanele aud și înțeleg la fel de bine ca dumneavoastră, cu rare excepții. Când persoana are nevoi particulare de comunicare sau înțelegere, vă va da de veste foarte repede și atunci vă puteți adapta acestor nevoi în mod natural, pe parcursul convorbirii.
2. Nu vă adresați cu un ton superior persoanelor cu dizabilități adulte sau nu le vorbiți precum unui copil, chiar și atunci când vă adresați persoanelor cu deficiențe intelectuale. Indiferent de capacitatea de a prelucra și recepționa informații, interlocutorii dumneavoastră sunt adulți și trebuie tratați ca atare, cu respect și demnitate. Puteți relua sau simplifica anumite mesaje, puteți cere persoanei să repete anumite mesaje pe care nu le înțelegeți bine, dar faceți acest lucru direct, cu respect și cu atenție la modul de comunicare pe care persoana îl preferă.
3. Asigurați-vă că vă prezentați atunci când începeți să vorbiți și vă aflați în prezența unei persoane nevăzătoare și, mai ales, dacă vă aflați într-un grup mai numeros. Asigurați-vă că veți prezenta persoana și celorlalți colegi din grup, astfel încât ea să nu fie exclusă din conversație.
4. Dacă un angajat nou este nevăzător sau cu deficiențe de vedere sau auz, oferiți-i un tur al clădirii, eventual în prezența unui interpret.
5. Există tendința inconștientă ca, atunci când o persoană cu dizabilitate este însoțită de un asistent personal, un coleg sau un interpret, să purtăm convorbirea privind mai degrabă la însoțitor decât în ochii interlocutorului nostru cu dizabilitate. Este un comportament pe care trebuie să îl corectăm neîntârziat, pentru că este extrem de neplăcut pentru persoana cu care discutăm.
6. Nu vă sprijiniți pe scaunul rulant, nu invadeți foarte mult spațiul personal al persoanei cu dizabilitate, în special dacă aceasta are dificultăți de mobilitate, orientare în spațiu sau deplasare. Ea are nevoie de spațiu de manevră și de concentrare pentru a depăși obstacolele din jurul său. Cu acest comportament, riscați, la un moment dat, să deveniți și dumneavoastră un obstacol.
7. Întrebați întotdeauna persoana cu dizabilitate dacă are nevoie de ajutor înainte de a iniția gesturi sau acțiuni în acest sens, din proprie inițiativă. Persoanele cu dizabilități sunt foarte diferite unele de altele. Unele sunt foarte autonome și se află în controlul propriei situații, altele dimpotrivă. Dacă au nevoie cu adevărat de ajutor, vor accepta cu plăcere sprijinul oferit.
8. Nu luați niciodată decizii care privesc persoanele cu dizabilități fără persoanele cu dizabilități însele, de la lucrurile mărunte până la deciziile importante. Sloganul mișcării internaționale a persoanelor cu dizabilități este : NIMIC DESPRE NOI, FĂRĂ NOI! (Nothing about us, without us!).

9. Limbajul dumneavoastră non-verbal este important în comunicarea cu persoanele cu dizabilități. Nu uitați că acestea nu au nevoie nici de compasiunea și nici de mila celor din jur, ci doresc să fie recunoscute pentru abilitățile lor și pentru ceea ce aduc valoros într-o organizație. Discutați normal și direct cu aceste persoane, fără a face diferența în raport cu alți colegi sau clienți.

10. Dacă sunteți stânjenit și nu știți cum să vă comportați, mai bine întrebați persoana cu dizabilități însăși, care sunt lucrurile pe care trebuie să le știți despre ea și despre preferințele ei de comunicare sau sprijin. Vă va ghida foarte rapid și veți stabili astfel o relație de încredere și respect reciproc.

11. În general, tratați colegii sau persoanele cu dizabilități la fel ca pe oricare altă persoană din anturajul dumneavoastră. Veți observa în timp că acesta este cel mai bun și incluziv mod de a aborda dizabilitatea, ca pe o realitate obișnuită a vieții noastre cotidiene.



# 7. Formarea și sensibilizarea colectivelor de muncă, în domeniul dizabilității și al drepturilor fundamentale

În România, lipsa cronică de accesibilitate a făcut ca numărul persoanelor cu dizabilități pe care le întâlnim în spațiile publice să fie foarte redus. Publicul nu este expus suficient la această problemă și de aceea are numeroase prejudecăți sau comportamente neadecvate în raport cu aceste persoane.

O companie incluzivă lucrează atent cu aceste percepții publice, cu reprezentările mentale ale angajaților în raport cu dizabilitatea și încearcă să schimbe paradigmele de gândire, cel puțin la fel de mult cum o face atunci când promovează egalitatea de gen sau drepturile și libertățile fundamentale. Persoanele cu dizabilități nu doresc să fie privite cu compasiune sau milă, ci dimpotrivă, doresc să fie valorizate pentru ceea ce pot face și pentru contribuția lor în companie.

Colectivele de muncă pot fi un facilitator sau, dimpotrivă, un obstacol pentru integrarea cu succes a persoanelor cu dizabilități. Este important pentru manageri să le pregătească eficient în spiritul incluziunii și să ofere exemple personale de comportament incluziv.

Instruirea și sensibilizarea privind dizabilitatea ar trebui să fie disponibilă pentru tot personalul relevant, adaptată pentru a reflecta rolurile și responsabilitățile individuale din companie - manageri, supraveghetori, șefi de departamente, personalul din departamentul de resurse umane, angajații din departamentele de execuție, comerciale sau de producție, administrative etc.

**Cursurile sau sesiunile de sensibilizare** ar trebui să fie programate periodic, chiar dacă nu există persoane cu dizabilități angajate în prezent. Ce informații sunt prezentate în sesiunile de formare sau sensibilizare ?

Principalele informații conțin sfaturi practice cu privire la modul de încurajare și susținere a angajaților cu dizabilități, de relaționare corectă cu aceștia, de adaptare a locurilor și posturilor de muncă, de includere a persoanelor cu dizabilități în toate activitățile obișnuite ale companiei, care se realizează pentru toți ceilalți angajați.

**Angajații trebuie să înțeleagă progresiv care sunt dificultățile și barierele pe care le întâlnesc persoanele cu dizabilități în viața de zi cu zi și trebuie să devină motivați să găsească soluții de rezolvare** pentru depășirea acestor obstacole de la locul de muncă, alături persoanele cu dizabilități și de echipele de management.

Pentru angajatori, adaptările de la locul de muncă sunt relativ ușor de implementat, nu sunt costuri exagerate pentru angajator(17) și sunt esențiale pentru a se asigura că fiecare angajat are aceleași oportunități de a performa și de a reuși.

(17) Studiile realizate de Job Accommodation Network (JAN) în Statele Unite au arătat că majoritatea angajatorilor nu raportează costuri suplimentare la angajarea persoanelor cu dizabilități, iar atunci când o fac, media acestor costuri nu depășește echivalentul a 500 de dolari pe angajat. (<https://askjan.org/topics/costs.cfm>)

O altă soluție pentru sensibilizarea la problematicile legate de diversitate și incluziune sunt **grupurile de discuție sau grupurile de suport** (pentru angajați în general sau, după opțiuni, pentru angajații cu dizabilități, pentru persoanele cu boli cronice, pentru părinții singuri, pentru persoanele care aparțin comunității LGBT etc).

Nu în ultimul rând, **întâlnirile motivaționale cu persoane cu dizabilități** care au avut un parcurs de succes și doresc să împărtășească publicului care sunt elementele cheie ale unei incluziuni reușite pot fi evenimente la fel de utile în companii sau în instituțiile care doresc să devină mai incluzive. Nimic nu poate fi mai convingător decât exemplul personal, parcursul de viață trăit și împărtășit celorlalți. Organizațiile neguvernamentale din domeniul dizabilității vă vor putea ghida spre întâlnirea cu oameni și povești de viață care pot inspira și modela comportamente incluzive.

# 8. Cum se reflectă problematica dizabilității în procedurile interne ale companiei?

Compania trebuie să identifice toate acele proceduri interne ale căror prevederi pot constitui obstacole sau bariere pentru angajații cu dizabilități, și apoi trebuie să încerce să le actualizeze corespunzător.

**Procedura de recrutare**, de pildă, este deseori prima care suportă modernizări. În interviurile de angajare obișnuite, personalul din departamentul de resurse umane nu este mereu pregătit să evalueze abilitățile persoanelor cu dizabilități și este necesară o adaptare a acestor proceduri. S-a observat de asemenea că prejudecățile au un rol important în derularea interviurilor și, odată ce aceste elemente sunt conștientizate și înlăturate, angajarea persoanelor cu dizabilități devine mult mai eficientă.

De asemenea, este **recomandată** crearea unei **proceduri specifice pentru adaptarea rezonabilă a locurilor de muncă**. Aceasta este una din procedurile cu șanse mici de a fi existat în companie, înainte de decizia de a angaja persoane cu dizabilități. Prin urmare ea trebuie creată și discutată cu angajații, dar mai ales trebuie revizuită și actualizată periodic, odată cu creșterea experienței companiei în acest subiect.

Procedurile de protecția datelor, de securitate și protecția muncii, de formare a personalului, de monitorizare și evaluare, de realizare a profilurilor de posturi etc., toate acestea trebuie trecute prin filtrul respectării drepturilor persoanelor cu dizabilități.

**Procedurile de achiziție** trebuie și ele actualizate, astfel încât departamentul de achiziții să rămână vigilent la modul în care produsele sau serviciile achiziționate pentru angajați sau companie să fie, atunci când e cazul, accesibile și pentru persoanele cu dizabilități. De pildă, achiziția unei imprimante performante pentru departamentele unde lucrează persoane cu dizabilități în scaun rulant trebuie să prevadă caracteristici ale aparatului care permit manevrarea facilă a echipamentului din poziția așezat. Achiziția unor servicii de cazare pentru reuniunile de echipă sau team building-uri trebuie să includă criteriile de atribuire ce includ accesibilitatea spațiilor pentru persoanele cu diferite tipuri de dizabilități.

Recomandarea este ca **lista procedurilor care trebuie evaluate și apoi modernizate să fie discutate cu persoanele cu dizabilități însele** și apoi acestea să facă parte (prin reprezentanții lor) din colectivele care vor lucra la actualizarea procedurilor interne. Nu trebuie să uităm, dincolo de toate etapele pe care compania le realizează în acest proces, că scopul final al revizuirii procedurilor interne este acela de a crea un mediu de lucru care dă **încredere și confort persoanei cu dizabilități, la fel ca oricărui alt angajat, și care îl ajută astfel să aibă performanță în sarcinile sale de lucru.**

# 9. Planul de acțiune pentru incluziune

Companiile implementează deseori inițiative privind diversitatea și incluziunea (D&I) atât pentru obligațiile lor de conformitate, cât și pentru a spori rezultatul general cu o forță de muncă mai diversă, mai echitabilă și incluzivă.

Ca în orice proces strategic, dezvoltarea unei inițiative de creștere a gradului de incluziune în companie implică patru faze principale:

1. Colectarea și analiza datelor pentru a determina punctele cheie unde este necesară schimbarea sau modernizarea proceselor
  2. Proiectarea strategiei de incluziune, împreună cu un plan de acțiune și un calendar de lucru
  3. Implementarea planului de lucru asumat, cu desemnarea unor responsabili clari pentru fiecare etapă sau departament. Comunicarea permanentă către angajați, despre rezultatele obținute progresiv.
  4. Evaluarea periodică a rezultatelor și revizuirea continuă a îmbunătățirilor necesare.
- Următorii nouă etape descompun aceste faze principale în măsuri de acțiune pe care angajatorii le pot face pentru a dezvolta o inițiativă DE&I.

## Etapa 1 – Colectarea și analiza datelor

### Pasul 1: Culegerea datelor relevante pentru schimbare

Companiile încep de obicei acest proces prin a strânge date relevante despre angajații și/sau clienții lor, astfel încât să identifice cât mai precis procesele și procedurile supuse modernizării.

Atunci când datele pe care dorește să le culeagă sunt sensibile (de exemplu cele privind orientarea sexuală, orientarea religioasă, bolile non-comunicabile etc), compania poate apela la tehnici de culegere anonimată a datelor.

În această etapă este util să colectăm de asemenea informații despre cultura actuală a companiei în ceea ce privește D&I. Percepția angajaților despre diversitate, despre incluziunea unor categorii noi de angajați în companie, poate să clarifice foarte bine zonele unde va fi nevoie de formare sau sensibilizare suplimentară.

În această etapă trebuie să fim atenți la modul în care structurăm întrebările din instrumentele de sondaj. Uneori compania pare a fi non-discriminatorie, dar

### Pasul 2: Identificați nevoile și / sau domeniile de îngrijorare în raport cu diversitatea și incluziunea

Odată colectate datele, pot fi identificate zone subreprezentate sau problematice. Pentru a face acest lucru, angajatorii ar trebui să înceapă cu o analiză a datelor precum vârsta, genul, dizabilitatea și apoi să continue detalierea în funcție de locație, departament, poziție etc. Identificarea zonelor problematice poate include întrebări precum:

- Managementul este dominat de bărbați ? Mai degrabă în vârstă?
- Departamentul de contabilitate are tendința de a angaja mai degrabă femeii?
- Câți angajați cu dizabilități au fost recrutați în ultimul an ? Câți au fost refuzați ? Care au fost dizabilitățile candidaților refuzați ? Au avut oare aceste refuzuri cu bias-urile din departamentul de management sau de HR ?
- Cât de accesibilă este compania noastră (un check-list auto-completat va identifica zonele unde este necesară creșterea accesibilității). În anexa 5 veți găsi un posibil model pentru un astfel de auto-evaluare rapidă.

Interviurile sau sondajele printre angajați pot scoate la iveală lucruri interesante, de pildă faptul că mai bine de 70% din angajați, de exemplu, ar dori să lucreze într-un mediu echitabil și incluziv. În caz contrar, organizația poate dori să organizeze grupuri de lucru ale angajaților pentru a înțelege mai bine diversitatea și incluziunea. În plus, dacă rezultatele indică o diversitate mică sau deloc în orientarea sexuală sau religie, de exemplu, este posibil ca indivizii să nu aibă încredere în organizație pentru a divulga astfel de informații personale. Așa cum s-a sugerat în pasul anterior, este posibil ca angajatorii să trebuiască să externalizeze colectarea datelor sau să utilizeze alte mijloace pentru a colecta date în mod anonim.

## **Etapa 2 - Adresați politicile sau practicile care afectează D&I și realizați o strategie și un plan de acțiune pentru modernizarea lor**

Angajatorii trebuie să stabilească dacă există bariere care împiedică angajarea, oportunitățile sau incluziunea persoanelor cu dizabilități în companie. Organizațiile ar trebui să ia în considerare orice politici sau practici care reprezintă în prezent bariere sau obstacole pentru aceste persoane, apoi realizați un plan de acțiune pentru modernizarea acestora.

Un plan de acțiune este o strategie pentru schimbarea practicilor din cadrul companiei, care ar putea duce la discriminarea persoanelor cu dizabilități. Planul va ajuta companiile să ofere un set de pași concreți pentru schimbare. Un astfel de plan va trebui construit întotdeauna cu persoanele cu dizabilități însele (în calitate de angajați, ori parteneri, consultanți etc.).

Planul va include acțiuni și calendare clare de lucru pentru departamentele și acțiunile identificate ca prioritare în fazele precedente dar **va trebui să includă în mod obligatoriu acțiuni legate de:**

- accesibilizări și adaptări ale posturilor de lucru,
- desemnarea unui responsabil sau a unui task force pentru chestiunile legate de dizabilitate,
- sensibilizarea și formarea personalului cu privire la dizabilitate,
- acțiuni pentru participarea mai bună a persoanelor cu dizabilități la activitățile companiei, incluziv la decizie,

(e) creșterea oportunităților de participare, de decizie ori de creștere profesională a acestor persoane, pentru a evita discriminarea sau practicile de personal inechitabile față de persoanele cu dizabilități,

(f) aprobarea unor eventuale bugete necesare pentru investiții sau adaptări incluse în planul de lucru aprobat.

### **Etapa 3 – Implementarea planului de lucru asumat**

În această etapă, este necesară monitorizarea atentă a fiecărei acțiuni incluse în planul de lucru. Accesibilizarea sau incluziunea nu sunt mereu pe agenda de priorități a personalului, în special a celui de decizie. De aceea top managementul și task force-ul privind dizabilitatea trebuie să vegheze ca toate achizițiile, adaptările, formările de personal, consultările, modificările de proceduri interne etc. să se realizeze conform calendarului asumat.

O acțiune importantă în acest plan este comunicarea periodică a rezultatelor de parcurs, cu angajații companiei. Aceștia vor înțelege astfel că diversitatea și incluziunea sunt acțiuni asumate în mod real de companie și vor fi motivați să adopte la rândul lor măsuri pentru modernizarea propriilor atitudini și practici.

### **Etapa 4 - Evaluarea periodică a rezultatelor și revizuirea continuă a îmbunătățirilor necesare**

La evaluările periodice trebuie să participe angajații cu dizabilități, dar și personalul fără dizabilități din companie. În acest mod, toată lumea este implicată în procesul de schimbare și învață că soluțiile pentru înlăturarea barierelor de acces și participare reprezintă o sarcină a tuturor, nu doar a șefilor de departamente sau a task-force-ului pe dizabilitate. În acest proces pot fi incluse și persoane resursă din exteriorul companiei.

# 10. Bune practici întâlnite în companii din România

Interviurile realizate cu companii și organizații neguvernamentale din România din România au relevat ca există deja practici concrete și măsuri operaționalizate cu privire la persoanele cu dizabilități, atât din perspectiva lor de angajați, cât și din cea de clienți care achiziționează bunuri și servicii furnizate de o companie. Sperăm ca cele câteva bune practici identificate în interviurile efectuate în perioada de pregătire a acestui raport să se multiplice și să fie sursă de inspirație pentru orice tip de organizație, fie că este întreprindere mare sau mai mică, publică sau privată. Bunele practici identificate provin din experiența unor actori privați activi în următoarele sectoare: telecom, servicii bancare, retail alimentar, mobilă și decorațiuni, energie, auto și unități protejate autorizate deținute de ONGuri.

Măsurile prezentate mai jos sunt grupate pe categorii de probleme, și nu pe fiecare companie/ organizație în parte. Astfel, măsurile prezentate nu sunt neapărat întâlnite toate într-o singură companie/ organizație și reprezintă un meniu de măsuri la care se poate apela în funcție de specificul fiecărui angajator.

## I. Procedurile interne ale angajatorului

**Problema identificată:** absența persoanelor cu dizabilități din echipa companiei care are diversitatea ca valoare asumată

### Măsuri generale:

- crearea unui grup de lucru interdepartamental cu focus pe problematica persoanelor cu dizabilități (include departamentele de resurse umane și juridic) cu implicarea unor persoane în poziții de top-management;
- identificarea unui grup de experți (inclusiv din afara companiei) care să poată furniza soluții de adaptare a locului de muncă pentru diverse tipologii de persoane cu dizabilități;
- crearea unui buget dedicat accesibilizării și adaptării locului de muncă în funcție de cerințele persoanei cu dizabilități.

### Măsuri pentru persoanele cu dizabilități deja angajate în companie:

- inventarierea persoanelor cu dizabilități deja angajate și identificarea tipologiilor de nevoi pe care le au acestea;
- adaptarea fișelor lor de post și a sarcinilor aferente, inclusiv a modalităților de evaluare și stabilire a salariului;
- crearea unui buget de sprijin financiar pentru ajutor medical sau pentru adaptarea rezonabilă a locului de muncă, în raport cu nevoile specifice ale fiecărui angajat cu dizabilitate;

### Măsuri inițiale pentru stimularea angajării de persoane cu dizabilități

- inventarierea fișelor de post și a sarcinilor care pot fi adaptate persoanelor cu dizabilități;
- crearea de poziții cu responsabilități și program adaptat persoanelor cu dizabilități;
- modificarea procedurilor de recrutare de personal în sensul integrării de canale de recrutare dedicate persoanelor cu dizabilități și a pregătirii persoanelor care conduc procesul de recrutare pentru o abordare centrată pe abilitățile candidaților (persoane cu dizabilități) corelate cu posibilele limitări și bariere specifice.



## II. Măsuri specifice pentru procesul de recrutare al persoanelor cu dizabilități

**Problema identificată:** recrutarea persoanelor cu dizabilități necesită cunoștințe specifice care sunt insuficiente sau lipsesc complet în interiorul celui care dorește să angajeze persoane cu dizabilități.

### Măsuri specifice:

- contractarea de servicii de la furnizori de informare, mediere și consiliere pentru piața muncii pentru persoanele cu dizabilități (în majoritatea covârșitoare ca cazurilor, acestea sunt organizații neguvernamentale care lucrează cu și pentru persoane cu dizabilități);
- serviciile contractate se referă la:
  - sprijin pentru evaluarea pozițiilor disponibile în cadrul angajatorului, împreună cu adaptarea fișelor de post;
  - sprijin pentru evaluarea abilităților persoanelor cu dizabilități aflate în căutarea unui loc de muncă, cu ajutorul unor instrumente adaptate de evaluare. Alcătuirea profilelor ocupaționale ale persoanelor, care cuprind listele de abilități identificate și, în unele cazuri, nivelul de sprijin necesar pentru anumite tipuri de activități sau sarcini de lucru.
  - training pentru personalul implicat în recrutare, asistarea acestuia în procesul de recrutare sau chiar contractarea integrală a procesului de recrutare;
  - foarte rar, acompanierea persoanelor cu dizabilități la locul de muncă pentru o perioadă limitată de timp;
  - identificarea de canale de comunicare specifice persoanelor cu dizabilități.
- adaptarea modalității de realizare a interviului și a negocierii, respectiv semnării contractului de muncă și a eventualelor sale anexe (asigurarea prezenței unui interpret mimico-gestual sau comunicare scrisă în întâlnire prin intermediu hârtiei sau al unui display electronic de tip smart-phone sau tabletă);
- în cazul persoanelor cu deficiențe de auz, acceptarea unei persoane însoțitoare în cazul persoanelor cu deficiențe psihice sau intelectuale, acceptarea computerului propriu accesibilizat digital pentru persoana cu deficiență de vâz în cazul unei probe scrise);
- adaptarea ofertei de job în funcție de particularitățile persoanei cu dizabilități (cu decontarea transportului în anumite cazuri, cu schimbarea locului fizic de desfășurare a muncii, dacă este posibil, în funcție de proximitatea locuinței viitorului salariat)
- organizarea unui târg de joburi pentru persoanele cu dizabilități.

#### IV. Exemple de adaptare a locului de muncă pentru persoanele cu dizabilități

**Problema identificată:** absența cunoștințelor și abilităților în interiorul angajatorului astfel încât să poată asigura o incluziune efectivă a colegilor persoane cu dizabilități

**Măsuri specifice:**

- achiziționarea de computere cu tastatură, aplicații informatice și căști accesibilizate pentru persoanele cu deficiențe de vedere;
- organizarea spațială prietenoasă pentru persoanele cu dizabilități fizice și senzoriale: spații de luat masa și vestiare aflate la parter, toalete accesibilizate, locuri de parcare special pentru persoane cu dizabilități, rampe de acces în clădire, sisteme de balustrade cu rol de mână curentă în clădire, instrucțiuni și comenzi în Braille în lift;
- semnalizare audio-video cu subtitrare în loc de comunicare scrisă, în limbaj foarte clar și simplu de înțeles (*en. easy-to-read and easy-to-understand communication*);
- semnalizare a deficienței de auz prin ecusoane și inscripții vizibile pe echipamentul de lucru (atât în față, cât și în spatele persoanei);

#### V. Pregătirea pentru clienții persoane cu dizabilități

**Problema identificată:** absența cunoștințelor și abilităților în lucrul cu clienții persoane cu dizabilități, precum și lipsa unor servicii sau produse adaptate acestora

**Măsuri specifice:**

- training în lucrul și comunicarea cu persoanele cu dizabilități pentru personalul care interacționează direct cu clienții;
- soluție de comunicare de la distanță pentru persoane cu deficiențe de vâz (site-uri și documente accesibilizate);
- abonament lunar pentru servicii de mentenanță și reacție rapidă în caz de avarie a echipamentelor folosite de clientul de utilități;
- servicii de mentenanță și reacție rapidă în cazul clienților electro-dependenți;

#### VI. Achiziții responsabile social

**Problema identificată:** ignorarea posibilității de sprijin a sectorului persoanelor cu dizabilități prin folosirea de instrumente de sprijin indirect pentru angajarea în muncă a persoanelor cu dizabilități

**Măsuri specifice:**

- achiziția de servicii de informare, mediere și consiliere pentru piața muncii de la organizații care lucrează cu și pentru persoane cu dizabilități;
- achiziția de produse și servicii de la întreprinderi sociale (masaj în cadrul programului de wellbeing pentru angajați furnizat de o întreprindere care are angajate persoane cu deficiențe de vedere, interpretare mimico-gestuală de la organizații care pot pune la dispoziție asemenea experți sau pot furniza, contra unui abonament, un serviciu de interpretare de la distanță prin aplicația Voci pentru Mâini, produse de panificație și patiserie de la o întreprindere socială care are angajați persoane cu deficiențe intelectuale);
- contractarea angajatorului ONG de persoane cu deficiențe intelectuale pentru asamblarea de piese necesare echipamentelor industriale – persoanele cu dizabilități au ramas angajații ONGului, au putut să realizeze activitatea de asamblare în mediul lor deja familiar și cu sprijin suplimentar din partea asistenților sociali ai ONGului, iar contractorul a primit produsul final.

# 11 Aliații companiei în comunitate, pentru induziunea reușită a persoanelor cu dizabilități la locul de muncă

Companiile au în comunitate aliați despre care nu sunt întotdeauna conștiente. Aceste organizații sau instituții pot fi extrem de folositoare pentru a asigura informații sau servicii de sprijin pentru o mai bună incluziune a persoanelor cu dizabilități la locul de muncă.

## 11.1. Organizații neguvernamentale

Organizațiile societății civile (sau organizațiile neguvernamentale, ONG-uri cum mai sunt ele denumite) sunt cunoscute ca structuri care promovează cel mai activ drepturile persoanelor cu dizabilități în România. Ele pot fi de două tipuri :

1. **Organizații ale persoanelor cu dizabilități**, adică cele care reprezintă direct interesele acestor persoane în raport cu autoritățile, cu presa, cu publicul larg. În engleză, acronimul folosit pentru aceste organizații este DPO (disabled persons organisations).

Organizațiile de acest fel au ca membri fondatori persoane cu dizabilități. Structurile de conducere sunt de asemenea alcătuite din persoane cu dizabilități.

Printre aceste organizații se află și cele denumite generic "organizații reprezentative ale persoanelor cu dizabilități". Termenul de reprezentativ înseamnă că membrii acestor organizații sunt suficient de numeroși încât organizațiile pot formula poziții în numele tuturor persoanelor aderente (de exemplu Consiliul Național al Dizabilității din România, Asociația Națională a Nevăzătorilor, Asociația Națională a Surzilor, Asociația Părinților Copiilor cu Autism etc.)

Organizația reprezentativă a tuturor persoanelor cu dizabilități din România este CNDR – **Consiliul Național al Dizabilității din Romania**. CNDR are sediul la București - <https://www.fcndr.ro/>

CNDR este o **federație umbrelă**, care are ca membri asociațiile naționale ale diferitelor categorii de persoane cu dizabilitati (persoane nevăzătoare, surde etc.).

La rândul lor, asociațiile naționale sunt specializate pentru reprezentarea drepturilor unor categorii specifice de persoane cu dizabilități : persoane nevăzătoare sau cu afectări de vedere, persoane cu autism, persoane cu deficiențe neuromotorii, cu spina bifida, cu scleroză multiplă etc. Fiecare din aceste asociații naționale cunosc foarte bine barierele sau obstacolele cu care se confruntă persoanele aparținând acestor grupuri. Ele militează pentru politici și practici cât mai incluzive și responsive la nevoile acestor grupuri.

2. Un al doilea grup de organizații, foarte numeros în România, este cel al **organizațiilor care oferă servicii sociale sau de recuperare persoanelor cu dizabilități**. Sunt așa numitele organizații de profesioniști (fie kinetoterapeuți, psihologi, asistenți sociali, terapeuți ocupaționali etc). Acestea sunt, de obicei, foarte competente în a furniza servicii de suport pentru viața independentă sau pentru intrarea persoanelor cu dizabilități pe piața muncii.

Acestea sunt organizațiile care au inovat foarte mult în privința accesului persoanelor cu dizabilități pe piața muncii. La nivelul acestor organizații s-au dezvoltat anumite departamente de evaluare specializată a abilităților persoanelor cu dizabilități și s-au validat baterii de teste care pot contribui la realizarea unor profile de abilități, utile în procesul de recrutare. Tot la nivelul lor se realizează servicii de suport post-angajare, esențiale deseori pentru menținerea persoanelor (în special a celor mai greu angajabile) pe piața muncii.

Organizația umbrelă care reprezintă aceste organizații furnioare de servicii la nivel național este **Federația Dizabnet** (<https://dizabnet.ro/>) , o rețea națională de peste 100 organizații, care poate fi un interlocutor interesant al companiilor pentru identificarea și recomandarea acestor servicii de support și mediere pe piața muncii. În Anexa 2 veți găsi o parte din aceste organizații-resursă, care pot fi contractate pentru a sprijini procesul de angajare din companiile din România.

## 11.2. Persoane resursă cu dizabilități (mentori, peers, grupuri de suport)

O altă categorie de aliați pentru companii pot fi persoanele cu dizabilități care constituie modele pentru comunitate și care pot fi invitate să vorbească despre dizabilitate, despre obstacole, bariere sau despre oportunități egale, angajaților sau decidenților din companie.

Prin propriile lor exemple și parcursuri profesionale sau de viață, ei sunt vocea cea mai competentă pentru a schimba percepții și mentalități.

Nu ezitați să identificați mereu aceste persoane în localitățile unde activați sau să rugați organizațiile persoanelor cu dizabilități să vi le recomande.

Aceste persoane remarcabile există în România la tot pasul și doar limita de spațiu ne împiedică să ilustrăm în acest document o serie de exemple de oameni care au schimbat vieți și mentalități în comunitățile lor.

### 11.3. Alte companii cu rol de suport sau cu experiențe reușite în domeniul incluziunii

Companiile pot apela de asemenea la organizații sau instituții similare lor, care au avansat în politicile lor interne de incluziune a persoanelor cu dizabilități. Raportul de față include un paragraf (11) cu inițiative dezvoltate de companiile din România, care prezintă practici relevante în acest sens.

La nivel internațional, companiile care împărtășesc aceste obiective comune constituie deseori coaliții și schimbă între ele practici, proceduri sau instrumente pe care le consideră utile în acest proces. Cea mai cunoscută coaliție de acest fel este **Global Disability Business Network** (<http://www.businessanddisability.org/>), care cooperează îndeaproape cu Organizația Internațională a Muncii pentru a sprijini toate companiile care au pornit cu încredere pe acest drum.

### 11.4. Autorități naționale și locale

Atunci când există servicii de mediere și de acompaniere la nivelul agențiilor de ocupare locale, AJOFM-urile (Agențiile Județene de Ocupare a Forței de Muncă) pot deveni parteneri ai companiilor, atât pentru referirea către companii a persoanelor cu dizabilități înregistrate ca fiind în căutarea unui loc de muncă, cât și pentru dezvoltarea unor cursuri de calificare sau de formare pentru aceste persoane. În anumite județe, AJOFM organizează târguri de job-uri specializate, pentru persoanele cu dizabilități.

Din păcate, în prezent în România, capacitatea AJOFM de a gestiona nevoile de ocupare ale persoanelor cu dizabilități este limitată. Acolo unde însă proiectele și practicile AJOFM sunt sincrone cu interesele companiilor, acestea trebuie utilizate eficient.

### 11.5. ...Și câteva povești de viață care au schimbat paradigma dizabilității la nivel internațional

Vă vom prezenta în cele ce urmează câteva persoane care trăiesc sau au trăit în țări foarte diferite, dar care prin exemplul și activitățile lor au schimbat paradigma dizabilității în lume. Ei sunt sau au fost oameni extrem de activi, experți în domeniile lor profesionale, dar cu afectări organice sau funcționale majore. Exemplele pe care am ales să vi le prezentăm demonstrează, sperăm, că deficiența în sine nu are aproape nici o importanță în parcursul profesional al unei persoane, dacă mediul sau contextul său de viață este incluziv, lipsit de bariere majore, și respectuos față de nevoile sale de suport sau dezvoltare.

**Adolf Ratzka** este un activist suedez pentru drepturile persoanelor cu dizabilități, unul din liderii cei mai importanți ai mișcării internaționale pentru viață independentă.



Dr. Adolf Ratzka a avut poliomielită la vârsta de 17 ani și de atunci a trebuit să se bazeze pe asistența personală. El nu se poate deplasa decât cu ajutorul scaunului electric, iar mișcărilor îi sunt foarte limitate. Are nevoie, de foarte mulți ani, de un dispozitiv asistiv pentru a respira corect. Și cu toate acestea este un militant neobosit, care călătorește de la un capăt la altul al lumii. El a importat mișcarea de viață independentă în Suedia din Statele Unite și a fondat Organizația de la Stockholm pentru Viață Independentă, care se afla în spatele introducerii legii suedeze care stabilea dreptul la un buget de asistență personală.

Dr. Ratzka spune: „Asistenții mei îmi permit să lucrez. Una dintre cele mai importante funcții a lor este să mă însoțească în călătorii ca șef al Institutului de Viață Independentă. Întrucât soția mea are propria sa muncă - este terapeut ocupațional - călătorim împreună doar în vacanțe. Și apoi, iau un asistent, deoarece vreau să am același rol în familie pe care l-aș fi avut fără dizabilitatea mea. Bani pentru costul biletelor de avion ale asistentului însoțitor, al camerei de hotel, al meselor etc. fac parte din plata lunară de la Fondul de asigurări sociale. Astfel, nu trebuie să aplic și să lupt pentru astfel de cheltuieli de fiecare dată când călătoresc. ” Aflați mai multe despre legea suedeză care stabilea dreptul la un buget de asistență personală la: <http://zeroproject.org/policy/sweden-3/>.

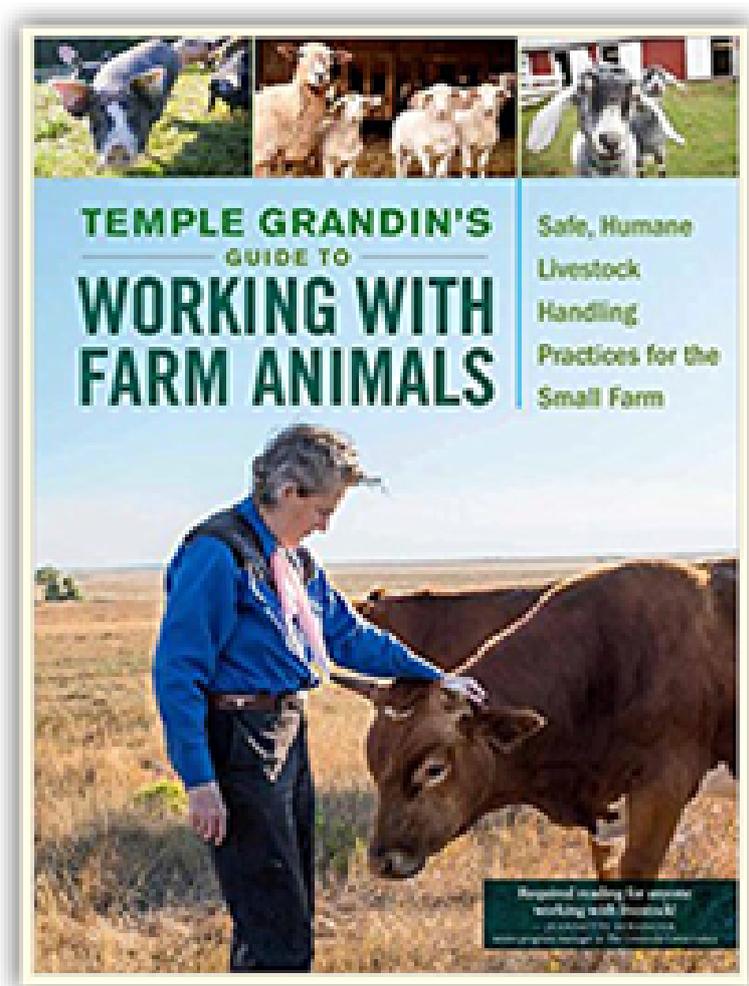
Stephen Hawking este unul dintre cei mai cunoscuți fizicieni din lume, iar dizabilitatea lui a trecut de cele mai multe ori în plan secund în raport cu identitatea sa de om de știință. Este una dintre persoanele care s-a confruntat probabil cu volumul cel mai complex de limitări funcționale pe care ni-l putem imagina, și care, cu toate acestea, nu l-au împiedicat să inoveze, să descopere, să schimbe lumea în care trăim.



El este exemplul cel mai bun al noii paradigme a dizabilității, aceea care ne arată că limitările organice și funcționale nu au mare importanță în sine, ci numai atunci când interacționează negativ cu obstacolele sau barierele din mediu și împiedcă persoana să trăiască viața pe care și-o dorește.

Din fericire, Stephen Hawking nu a avut foarte multe bariere în viața lui de adult. A avut o familie care l-a sprijinit și încurajat, o carieră universitară spectaculoasă, a trăit o viață plină de evenimente și descoperiri, iar atunci când și-a propus să scape de gravitația care îl ținea legat de scaunul său rulant pe Pământ și să ajungă în spațiu, a reușit cu succes chiar și acest lucru!

Temple Grandin este binecunoscută de mulți pentru munca sa de pionier pentru drepturile și reprezentarea persoanelor cu autism și pentru munca ei de o viață privind comportamentul animalelor.



Dr. Grandin s-a născut în 1947 și are o formă severă de autism. Ea lucrează la Universitatea din Colorado de 25 de ani și a scris mult despre modul în care funcționează mintea sa de persoană cu autism. Grandin a fost denumită de colegii săi „cea mai faimoasă persoană care lucrează la Colorado University” .

Înțelegerea pe care ea o are despre funcționarea minții umane a ajutat-o mult în munca legată de comportamentul animalelor și, în prezent, este unul dintre cei mai respectați experți atât în autism, cât și în comportamentul animalelor din lume.

„Abilitățile pe care oamenii cu autism le aduc cu sine ar trebui cultivate în beneficiul lor și al societății.” spune deseori Grandin. Și, dacă s-ar găsi un remediu pentru autism, ea spune că ar alege să rămână așa cum este.

Nick Vujicic este o altă persoană care inspiră destine și vieți, la nivel internațional. Este fondatorul organizației Life Without Limbs - o organizație pentru persoanele cu dizabilități fizice.



Vujicic s-a născut în 1982 fără niciunul din membre (superioare sau inferioare). El susține că în copilărie a suferit foarte mult, a fost discriminat și a încercat să se sinucidă, dar, cu timpul, a învățat să-și vadă propriul potențial. Are o familie, copii și este un om împlinit.

În prezent, susține discuții motivaționale în întreaga lume, a scris mai multe cărți și este un invitat obișnuit la talk-show-uri și programe TV. A devenit foarte celebru când a jucat în scurtmetrajul emoționant „The Butterfly Circus”.

La final, am decis să îl prezentăm pe cel care va schimba, sperăm, și percepția dumneavoastră despre angajații cu deficiențe intelectuale.

Gerard O'Dwyer este membru cofondator al grupului RUCKUS, o companie de teatru din Australia, alcătuită din actori cu dizabilități.



El a fost distins cu premiul pentru cel mai bun actor masculin la Tropfest, cel mai mare festival de scurtmetraje din lume în 2009, pentru rolul său în scurtmetrajul Be Stop Brother. În 2012 Gerard a fost recunoscut de guvernul australian și a fost distins cu Premiul pentru lideri emergenți la Premiile Naționale pentru Dizabilități.

În 2012 a jucat în mult-premiatul scurtmetraj The Interviewer, pe care vi-l propunem spre vizionare în varianta sa complet accesibilizată, la acest link: <https://www.youtube.com/watch?v=rgRv4bSdLdU>.

Este un film scurt, cu 15 premii internaționale, care a schimbat multe practici de recrutare și angajare după anul 2012, anul în care a fost produs de compania Bus Stop Films din Australia. De atunci, Gerard este nu doar un actor cunoscut, dar și un model pentru tinerii lideri din întreaga lume.

## **Anexa 1 - Instituții responsabile pentru respectarea prevederilor legislative în domeniul dizabilității**

Principalele instituții de reglementare în domeniul dizabilității se află în coordonarea Ministerului Muncii și Protecției Sociale:

1. **ANDPDCA** – Autoritatea Națională pentru Drepturile Persoanelor cu Dizabilități, Protecția Copilului și Adopție este o agenție specializată în cadrul MMPS, care are un departament specific pentru persoanele cu dizabilități.

Departamentul pentru Persoanele cu Dizabilități (<http://anpd.gov.ro/web/>) are sediul pe Calea Victoriei nr. 194 și este condus de un director general. La acest departament pot fi solicitate informații sau clarificări despre implementarea legislației din domeniul dizabilității.

2. O a doua instituție importantă este **Casa Națională de Pensii Publice**, care poate da informații în legătură cu legislația și situația pensionarilor de invaliditate, adică a persoanelor care s-au pensionat ca urmare a unui accident de muncă.

3. **Agențiile Județene de Ocupare a Forței de Muncă (AJOFM)** sunt obligate să pună în practică măsuri de stimulare a accesului persoanelor cu dizabilități pe piața muncii. Tot ele sunt, teoretic, interfața de sprijin pentru angajatorii care doresc să angajeze persoane cu dizabilități.

În realitate însă, datorită faptului că persoanele cu dizabilități nu se înscriu pe listele AJOFM, această structură nu are capacitatea de a face demersuri proactive pentru identificarea persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă.

4. **Comisiile de evaluare a situației persoanelor cu dizabilități** sunt:

a. Pentru certificarea gradului de handicap: Comisia de Evaluare a Persoanelor Adulte cu Handicap, la nivelul DGASPC județene (Direcțiile de Asistență Socială și Protecția Copilului). Aceste direcții aparțin de Consiliile Județene. La acest nivel se obține un certificat de încadrare în grad de handicap (grav, accentuat, mediu sau ușor).

b. Pentru certificarea gradului de invaliditate și accesul la pensia de invaliditate: Comisia de Expertiză a Capacității de Muncă, structură deconcentrată a Institutului Național de Expertiză și Recuperare a Capacității de Muncă, aflată în coordonarea Casei Naționale de Pensii Publice (MMPS). La acest nivel se obține un certificat de încadrare în grad de invaliditate (I, II, sau III, I fiind cel mai grav).

5. **Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării** (<https://cncd.ro>) este autoritatea centrală, autonomă, sub control parlamentar, la care se pot adresa persoanele cu dizabilități atunci când sunt supuse unei discriminări din partea instituțiilor publice, a angajatorilor, a unor persoane fizice. Autoritatea are la bază Ordonanța 137/2000 privind sancționarea tuturor formelor de discriminare.

## **Anexa 2 - Asociații neguvernamentale care activează pentru apărarea drepturilor persoanelor cu dizabilități și care furnizează servicii sociale și de suport pentru persoanele cu dizabilități**

Serviciile de suport pentru accesul pe piața muncii a persoanelor cu dizabilități includ, în funcție de nevoile persoanelor:

- evaluarea abilităților profesionale și întocmirea profilului ocupațional,
- asistență psiho-socială pentru pregătirea sau pentru menținerea locului de muncă,
- formare profesională,
- mediere pe piața muncii
- job coaching
- asistență post-angajare, de obicei pe o perioadă de maximum 6 luni de la angajare.

Agenția Națională de Ocupare a Forței de Muncă (ANOFM) acreditează furnizorii de servicii de suport și mediere din România, în baza HG 277/2002, cu modificările ulterioare, pe două tipuri de servicii:

- informare și consiliere pentru piața muncii,
- mediere pe piața muncii pentru piața internă.

Acreditarea se acordă pe perioadă nedeterminată.

Toți furnizorii acreditați sunt incluși în Registrul Național al furnizorilor serviciilor de ocupare, de pe site-ul ANOFM: <https://www.anofm.ro/index.html?agentie=ANOFM&categ=9&subcateg=2&page=0>

În prezent, din totalul furnizorilor acreditați în perioada 2010-2019, și încă activi [1637 furnizori de servicii de ocupare la nivel național(18)] aproximativ 20 furnizori sunt specializați pe problematica persoanelor cu dizabilități.

Am grupat mai jos, pe regiuni, o listă a organizațiilor cele mai active în prezent, în acest sector:

### **Regiunea București Ilfov:**

| <b>Nr</b> | <b>Organizația</b>                                       |
|-----------|--|
| 1         | Fundația Motivation România, Cornetu, jud. Ilfov         |
| 2         | Organzația Umanitară Concordia, București                |
| 3         | Fundația Estuar, București                               |
| 4         | Filiala București ASSOC                                  |
| 5         | Fundația Romanian Angel Appeal                           |
| 6         | Asociația Handicapaților Somatici din România, București |
| 7         | Consiliul Național al Dizabilității și Ability Hub       |

### Regiunea Nord Est:

| Nr | Organizația                            |
|----|--|
| 8  | Fundația Alături de Voi România, Iași  |
| 9  | Asociația Institutul Bucovina, Suceava |
| 10 | Fundația Corona, Iași                  |

### Regiunea Nord Vest:

| Nr | Organizația       |
|----|-------------------|
| 11 | ASSOC Baia Mare   |
| 12 | Caritas Satu Mare |

### Regiunea Vest:

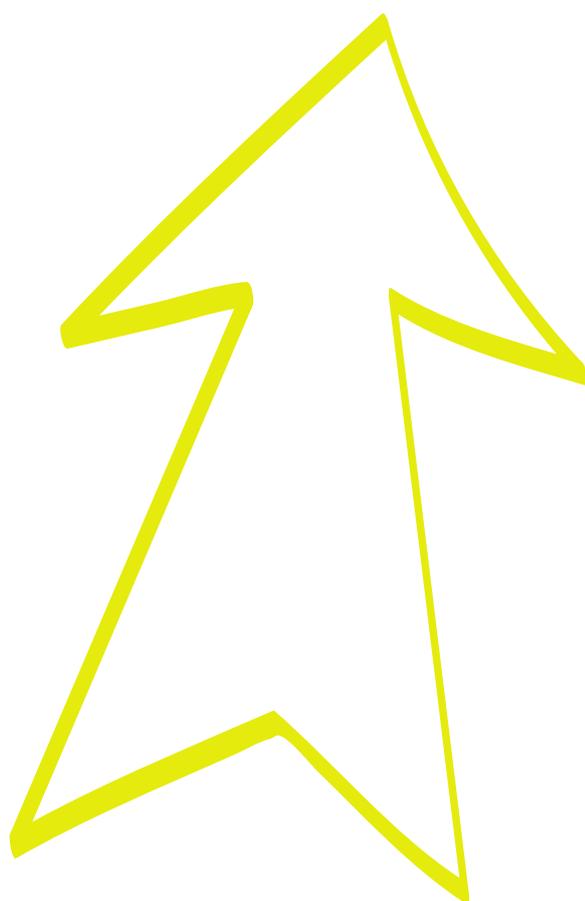
| Nr | Organizația   |
|----|---|
| 13 | Fundația Pentru Voi, Timișoara                        |
| 14 | Organizația Centrală a Familiilor Kolping din Romania |
| 15 | ASSOC – Filiala Arad                                  |

### Regiunea Centru

| Nr | Organizația, website                              |
|----|---|
| 16 | Asociația Phoenix Speranța, Mediaș, județul Sibiu |
| 17 | Fundația Transilvană Alpha, Târgu Mureș           |

### Regiunea Sud Muntenia

| Nr | Organizația, website  |
|----|---|
| 18 | Fundația Dezvoltarea Popoarelor, comuna Cojasca, jud. Dambovită<br><i>* Organizația este activă și în București și Cluj</i> |



### Anexa 3 - Legislația națională în domeniul dizabilității

#### A. Transpunerea Convenției ONU privind Drepturile Persoanelor cu Dizabilități (CDPD) în România

Ratificarea Convenției ONU privind Drepturile Persoanelor cu Dizabilități de către România a fost realizată prin adoptarea de către Parlament a Legii 221/2010. Această lege include textul Convenției tradus în limba română și desemnează Autoritatea Națională pentru Persoanele cu Dizabilități, din Ministerul Muncii și Protecției Sociale, în calitate de autoritate centrală de coordonare privind implementarea Convenției. În prezent, această Autoritate Națională a fost unită cu cea din domeniul Protecției Copilului și poartă numele de Autoritatea Națională pentru Drepturile Persoanelor cu Dizabilități, Copii și Adopții (ANDPDCA). Este condusă de un secretar de stat și are două departamente specifice, unul pentru coordonarea politicilor publice din domeniul dizabilității, celălalt pentru protecția copilului.

În cadrul ANDPDCA există un departament specific pentru drepturile persoanelor cu dizabilități.

Conform Convenției ONU și a Legii 221/2010, dreptul la muncă al persoanelor cu dizabilități este garantat. Prevederile specifice acestui domeniu al ocupării sunt incluse în Articolul 27 al Convenției:

#### **CDPD, Art.27. Munca și încadrarea în muncă**

1. Statele părți recunosc dreptul persoanelor cu dizabilități de a munci în condiții de egalitate cu ceilalți; aceasta include dreptul la oportunitatea de a-și câștiga existența prin exercitarea unei activități liber alese sau acceptate pe piața muncii, într-un mediu de lucru deschis, inclusiv și accesibil persoanelor cu dizabilități. Statele părți vor proteja și vor promova dreptul la muncă, inclusiv pentru cei care dobândesc dizabilitate pe durata angajării, prin luarea de măsuri adecvate, inclusiv de ordin legislativ, pentru ca, printre altele:
  - a) să interzică discriminarea pe criterii de dizabilitate referitoare la toate aspectele și formele de încadrare în muncă, inclusiv la condițiile de recrutare, plasare, angajare și menținere în muncă, la progresul în carieră și la condiții de sănătate și securitate la locul de muncă;
  - b) să protejeze drepturile persoanelor cu dizabilități, în condiții de egalitate cu ceilalți, din punctul de vedere al condițiilor corecte și favorabile de muncă, inclusiv al oportunităților și remunerației egale pentru muncă egală, al condițiilor de sănătate și securitate la locul de muncă, al protecției împotriva hărțuirii și prin reglementarea conflictelor;
  - c) să se asigure că persoanele cu dizabilități sunt capabile să își exercite dreptul la muncă și drepturile sindicale în condiții de egalitate cu ceilalți;
  - d) să permită persoanelor cu dizabilități accesul efectiv la programele generale de orientare tehnică și vocațională, la servicii de plasare și formare profesională continuă;
  - e) să promoveze, pe piața muncii, oportunitățile de angajare și de progres în carieră pentru persoanele cu dizabilități și să ofere asistență în căutarea, obținerea și menținerea unui loc de muncă, inclusiv pentru revenirea la locul de muncă;

- f) să promoveze oportunitățile pentru activități independente, dezvoltarea spiritului antreprenorial, dezvoltarea de cooperative și începerea unei afaceri proprii;
  - g) să angajeze persoane cu dizabilități în sectorul public;
  - h) să promoveze angajarea persoanelor cu dizabilități în sectorul privat prin politici și măsuri adecvate, care să includă programe de acțiune pozitive, stimulente și alte măsuri;
  - i) să se asigure oferirea unor adaptări adecvate persoanelor cu dizabilități, la locul de muncă;
  - j) să încurajeze obținerea, de către persoanele cu dizabilități, a unei experiențe în muncă, pe piața liberă a forței de muncă;
  - k) să promoveze reabilitarea vocațională și profesională, menținerea locului de muncă și programele de reintegrare profesională pentru persoanele cu dizabilități.
2. Statele părți se vor asigura că persoanele cu dizabilități nu sunt ținute în sclavie sau servitute și sunt protejate, în condiții de egalitate cu ceilalți, împotriva muncii forțate sau obligatorii.

Un alt articol important al Convenției este cel legat de dreptul persoanelor cu dizabilități de a trăi în comunitate, pe baze egale cu ceilalți, și de a beneficia de toate resursele și serviciile din comunitate, la fel ca persoanele fără dizabilități:

#### **CRPD, Art.19. Viață independentă și integrarea în comunitate**

Statele părți la prezenta convenție recunosc dreptul egal al tuturor persoanelor cu dizabilități de a trăi în comunitate, cu șanse egale cu ale celorlalți, și vor lua măsuri eficiente și adecvate pentru a se asigura că persoanele cu dizabilități se bucură pe deplin de acest drept și de deplina integrare în comunitate și participare la viața acesteia, inclusiv asigurându-se că:

- a) persoanele cu dizabilități au posibilitatea de a-și alege locul de reședință, unde și cu cine să trăiască, în condiții de egalitate cu ceilalți, și nu sunt obligate să trăiască într-un anumit mediu de viață;
- b) persoanele cu dizabilități au acces la o gamă de servicii la domiciliu, rezidențiale și alte servicii comunitare de suport, inclusiv la asistență personală necesară vieții și integrării în comunitate, precum și pentru prevenirea izolării sau segregării de comunitate;
- c) serviciile și facilitățile comunitare pentru populație în general sunt disponibile în aceeași măsură persoanelor cu dizabilități și răspund nevoilor acestora.

România ar trebui să predea Comitetului ONU pentru Drepturile Persoanelor cu Dizabilități un raport al implementării Convenției ONU, o dată la trei ani. În paralel, societatea civilă poate alcătui propriul său raport, numit de obicei "raport alternativ". Din păcate, până în prezent România nu a depus niciunul din cele trei rapoarte pe care era obligată să le întocmească și, prin urmare, nici organizațiile neguvernamentale nu pot trimite un raport alternativ la Comitetul ONU. Aceste rapoarte sunt importante, ele ar trebui să analizeze nivelul de implementare al legislației și situația curentă a persoanelor cu dizabilități.

B. Legislație specifică – Legea 448/2006, Legea 76/2002 (asigurările de șomaj), Legea 263/2010 (pensii de invaliditate), cu normele de implementare și legislația secundară aferentă

În România, persoanele care au diferite limitări funcționale, ca urmare a unor condiții de sănătate, și care întâmpină bariere pentru participarea lor activă în comunitate, pot beneficia de două sisteme paralele de protecție socială:

1. Sistemul de asistență socială (non-contributiv), care sprijină persoanele cu un certificat de încadrare în grad de handicap (prin Legea 448/2006 privind promovarea și protecția drepturilor persoanelor cu handicap). Aceste persoane se confruntă cu situația de dizabilitate fie de la naștere, fie de la un anumit moment al vieții, datorită unor tulburări sau boli care generează limitări funcționale semnificative în viața de zi cu zi, prin interacțiunea lor cu bariere de mediu sau din societate (bariere fizice, atitudinale, de comunicare, informaționale, administrative etc.)

2. Sistemul de pensii (contributiv), care se adresează persoanelor cu pensie de invaliditate, ca urmare a unui accident de muncă sau boli profesionale, ori persoanele care au contribuit pe o anumită durată la sistemul național de pensii (Legea 263/2010, a pensiilor)

Legea 448/2006, privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap(19), este cel mai important text legislativ care reglementează măsurile de suport adresate persoanelor cu dizabilități din România. Deși această lege a apărut înainte de momentul ratificării Convenției ONU, ea este în general aliniată cu prevederile Convenției și cu modul în care aceasta abordează dizabilitatea.

În această lege, **definiția dizabilității** este următoarea:

Art.2, para (1) - Persoanele cu handicap sunt acele persoane cărora mediul social, neadaptat deficiențelor lor fizice, senzoriale, psihice, mentale și/sau asociate, le împiedică total sau le limitează accesul cu șanse egale la viața societății, necesitând măsuri de protecție în sprijinul integrării și incluziunii sociale.

Este important de subliniat că în România, la fel ca în toate celelalte state europene, dizabilitatea (sau handicapul, așa cum figurează el încă în terminologia oficială datorită unor prevederi ale Constituției care nu au fost modificate până în prezent), este privită ca rezultat al unei interacțiuni dintre deficiența organică (condiția de sănătate, limitările diferitelor funcții ale organismului) și barierele din mediu care frânează incluziunea și participarea deplină a unei persoane în societate.

Această perspectivă deplasează accentul dinspre limitările funcționale ale unei persoane (cognitive, fizice, de comunicare etc.) spre modul în care societatea reușește să înlăture barierele de mediu care împiedică participarea ei deplină la toate activitățile vieții cotidiene.

(19) MMPS, Legea 448/2006 republicată,

<http://anpd.gov.ro/web/lege-nr-448-din-6-decembrie-2006-republicata-privind-protectia-si-promovarea-drepturilor-persoanelor-cu-handicap/>

**Gradele de handicap** sunt stabilite la nivelul unor Comisii Județene de Evaluare a Persoanelor Adulte cu Dizabilități, aflate în coordonarea Direcțiilor Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului (DGASPC), la nivelul Consiliilor Județene.

Articolele cele mai relevante din Legea 448/2006, cu privire la accesul persoanelor cu dizabilități la piața muncii, se află în **Capitolul V al legii (articolele 72-84): Orientare, formare profesională, ocupare și angajare în muncă.**

Conform articolului 83, **persoanele cu dizabilități care caută un loc de muncă sau care sunt încadrate pe piața muncii, beneficiază de:**

- a) cursuri de formare profesională;
- b) adaptare rezonabilă la locul de muncă;
- c) consiliere în perioada prealabilă angajării și pe parcursul angajării, precum și în perioada de probă, din partea unui consilier specializat în medierea muncii;
- d) o perioadă de probă la angajare, plătită, de cel puțin 45 de zile lucrătoare;
- e) un preaviz plătit, de minimum 30 de zile lucrătoare, acordat la desfacerea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului pentru motive neimputabile acestuia;
- f) posibilitatea de a lucra mai puțin de 8 ore pe zi, în condițiile legii, în cazul în care beneficiază de recomandarea comisiei de evaluare în acest sens.

Articolul 74, alineatul 1, din Legea 448 din 2006 prevede faptul ca persoanele cu handicap au dreptul sa li se creeze toate conditiile pentru a-si alege si exercita profesia, meseria sau ocupatia, pentru a dobandi si mentine un loc de munca, precum si pentru a promova profesional. Persoanele cu handicap pot fi încadrate in munca conform pregatirii lor profesionale si capacitatii de munca, atestate prin certificatul de incadrare in grad de handicap, emis de comisiile de evaluare de la nivel judetean sau al sectoarelor municipiului Bucuresti.

La incadrarea in munca a persoanelor cu dizabilitati verificarea aptitudinilor profesionale se realizeaza printr-o perioada de proba la angajare, platita, de cel putin 45 de zile lucratoare, conform art. 83, litera d) din legea 448/2006 actualizata.

### **Programul de muncă**

Persoanele cu dizabilitati au posibilitatea de a lucra mai putin de 8 ore pe zi in cazul in care beneficiaza de recomandarea comisiei de evaluare in acest sens.

### **Dreptul la concediu al unei persoane cu dizabilitati**

In ceea ce priveste concediul persoanelor cu dizabilitati, Codul Muncii mentioneaza ca beneficiaza de un concediu de odihna suplimentar de cel putin 3 zile lucratoare:

- a) salariatii care lucreaza in conditii grele, periculoase sau vatamatoare;
- b) persoanele cu handicap;
- c) tinerii in varsta de pana la 18 ani.

În același timp, în cazul în care aceeași persoană se încadrează în două situații pentru care legea prevede concediu de odihnă suplimentar, cuantumul acestuia va reprezenta cel puțin suma minimelor prevăzute de lege pentru fiecare din situații.

### **Drepturile salariale și alte beneficii ale persoanelor cu dizabilități angajate**

Persoanele cu dizabilități au dreptul la o indemnizație lunară la care se adaugă salariul lunar și nu pierd indemnizația pentru handicap și nici indemnizația de însoțitor odată cu semnarea unui contract de muncă. Persoanele cu dizabilități au aceleași drepturi în ceea ce privește salariul ca și persoanele care nu au acest statut, însă ele nu plătesc impozit pe salariu.

În ceea ce privește pensia, persoanele care au realizat un stagiul de cotizare în condiții de handicap preexistent calității de asigurat beneficiază de reducerea vârstelor standard de pensionare, în funcție de gradul de handicap, după cum urmează:

- cu 15 ani, în situația asiguraților cu handicap grav, dacă au realizat, în condițiile handicapului preexistent calității de asigurat, cel puțin o treime din stagiul complet de cotizare;
- cu 10 ani, în situația asiguraților cu handicap accentuat, dacă au realizat, în condițiile handicapului preexistent calității de asigurat, cel puțin două treimi din stagiul complet de cotizare;
- cu 10 ani, în situația asiguraților cu handicap mediu, dacă au realizat, în condițiile handicapului preexistent calității de asigurat, stagiul complet de cotizare.

### **Facilitățile ce trebuie oferite unei persoane cu dizabilități la locul de muncă**

Persoanele cu handicap angajate la domiciliu beneficiază din partea angajatorului de transportul la și de la domiciliu al materiilor prime și materialelor necesare în activitate, precum și al produselor finite realizate.

Angajatorul trebuie să îi ofere angajatului cu dizabilități următoarele facilități:

- o perioadă de probă la angajare, plătită, de cel puțin 45 de zile lucrătoare;
- un preaviz plătit, de minimum 30 de zile lucrătoare, acordat la desfacerea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului pentru motive neimputabile acestuia;
- posibilitatea de a lucra mai puțin de 8 ore pe zi, în condițiile legii, în cazul în care beneficiază de recomandarea comisiei de evaluare în acest sens;

La rândul lor, angajatorii persoanelor cu dizabilități beneficiază de următoarele drepturi, conform art.84 din Legea 448/2006:

- a) deducerea, la calculul profitului impozabil, a sumelor aferente adaptării locurilor de muncă protejate și achiziționării utilajelor și echipamentelor utilizate în procesul de producție de către persoana cu handicap;

- b) deducerea, la calculul profitului impozabil, a cheltuielilor cu transportul persoanelor cu handicap de la domiciliu la locul de muncă, precum și a cheltuielilor cu transportul materiilor prime și al produselor finite la și de la domiciliul persoanei cu handicap, angajată pentru muncă la domiciliu;
- c) decontarea din bugetul asigurărilor pentru șomaj a cheltuielilor specifice de pregătire, formare și orientare profesională și de încadrare în muncă a persoanelor cu handicap;
- d) o subvenție de la stat, în condițiile prevăzute de [Legea nr. 76/2002](#) privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă, cu modificările și completările ulterioare.

Trebuie să menționăm aici și **penalitățile pe care sunt obligați să le plătească angajatorii cu mai mult de 50 de angajați, care nu angajează un procent de 4% persoane cu dizabilități**. Printr-o lege recent aprobată de Parlament(20) se revine la prevederi legislative care fuseseră anulate în 2017. Mai precis, la articolul 78 din Legea 448/2006, alineatul (3) se modifică și va avea următorul cuprins:

“

”(3) Autoritățile și instituțiile publice, persoanele juridice, publice sau private, care nu angajează persoane cu handicap în condițiile prevăzute la alin. (2), pot opta pentru una din următoarele variante:

- a) Să plătească lunar către bugetul de stat o sumă reprezentând salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată, înmulțit cu numărul de locuri de muncă în care nu au angajat persoane cu handicap.
- b) Să plătească lunar către bugetul de stat minim 50% din salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată înmulțit cu numărul de locuri de muncă în care nu au angajat persoane cu handicap, iar pentru diferența datorată la bugetul de stat, să achiziționeze produse și servicii realizate prin propria activitate a persoanelor cu handicap, angajate în unitățile protejate autorizate.”

”

Un alt document legislativ important în contextul ocupării este [Legea 76/2002 privind sistemul asigurărilor de șomaj și al stimulării ocupării forței de muncă](#)(21).

Conform acestei legi, angajatorii care încadrează în muncă pe durată nedeterminată absolvenți ai unor instituții de învățământ din rândul persoanelor cu handicap primesc lunar, pe o perioadă de 18 luni, pentru fiecare absolvent: a) o sumă egală cu valoarea indicatorului social de referință în vigoare la data încadrării în muncă, pentru absolvenții ciclului inferior al liceului sau ai școlilor de arte și meserii; b) o sumă egală cu de 1,2 ori valoarea indicatorului social de referință în vigoare la data încadrării în muncă, pentru absolvenții de învățământ secundar superior sau învățământ postliceal; c) o sumă egală cu de 1,5 ori valoarea indicatorului social de referință în vigoare la data încadrării în muncă, pentru absolvenții de învățământ superior.

(20) [Legea nr. 193/2020](#) pentru modificarea și completarea [Legii nr. 448/2006](#) privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap a fost publicată în Monitorul Oficial nr. 767 din 21 august 2020.

(21) Parlamentul României, [Legea 76/2002](#),

[http://www.mmuncii.ro/pub/imagmanager/images/file/Legislatie/LEGI/L76-2002\\_act.pdf](http://www.mmuncii.ro/pub/imagmanager/images/file/Legislatie/LEGI/L76-2002_act.pdf)

Indicatorul social de referință (ISR) are în prezent valoarea de 500 lei.

Potrivit aceluiași act normativ, angajatorii care încadrează absolvenți, persoane cu handicap, sunt obligați să mențină raporturile de muncă sau de serviciu ale acestora cel puțin 18 luni, timp în care absolvenții pot urma o formă de pregătire profesională, organizată de către angajator, în condițiile legii.

În conformitate cu prevederile Codului Muncii, o persoană dobândește capacitate de muncă la împlinirea vârstei de 16 ani. Prin excepție, o persoană poate încheia un contract de muncă în calitate de salariat și la împlinirea vârstei de 15 ani, cu acordul părinților sau al reprezentanților legali, pentru activități potrivite cu dezvoltarea fizică, aptitudinile și cunoștințele sale, dacă astfel nu îi sunt periclitate sănătatea, dezvoltarea și pregătirea profesională.

Persoanele care sunt încadrate în gradele I și II de invaliditate nu pot desfășura activități profesionale.

Din aprilie 2013, persoanele încadrate în grad de handicap, care au obținut și decizie medicală de încadrare în grad de invaliditate pot beneficia de pensie de invaliditate dacă fac dovada că au/au avut calitatea de asigurat al sistemului public de pensii.

În consecință, persoanele care au doar certificat de încadrare în grad de handicap (indiferent de grad) pot fi încadrate pe piața muncii, atât cu normă întreagă, cât și cu normă parțială. Persoanele care cumulează certificatul de încadrare în grad de handicap cu o pensie de invaliditate, nu pot accesa piața muncii decât dacă gradul de invaliditate este III.

În final, Legea 263/2020, privind sistemul unitar de pensii publice, prevede posibilitatea pensionarilor cu gradul III de invaliditate de a se încadra în muncă, cu normă parțială. Aceștia sunt cei care și-au pierdut cel puțin jumătate din capacitatea de muncă, așa după cum certifică o comisie de specialitate numită Comisia de Expertiză a Capacității de Muncă (în coordonarea Casei Naționale de Pensii Publice și a Institutului Național de Expertiză Medicală și Recuperare a Capacității de Muncă).

Pensionarii de invaliditate sunt supuși revizuirii medicale, periodic, în funcție de afecțiune, la intervale cuprinse între un an și 3 ani, până la împlinirea vârstelor standard de pensionare, la termenele stabilite de medicul expert al asigurărilor sociale (art.78).

Persoana cu gradul II de invaliditate poate încheia cu un angajator:

- un contract de muncă cu timp parțial de cel mult jumătate de normă pe durată nedeterminată,
- un contract de muncă cu timp parțial de cel mult jumătate de normă pe durată determinată, în baza art. 83 lit. g) din Codul muncii.

Un ultim document legislativ pe care îl vom prezenta în acest raport este Normativul privind adaptarea clădirilor civile și spațiului urban la nevoile individuale ale persoanelor cu handicap, indicativ NP 051-2012 - Revizuire a NP 051/2000(22).

Acest act normativ este cel care ghidează organizațiile publice și private în adaptarea fizică a clădirilor, pentru nevoile persoanelor cu dizabilități. Recomandăm utilizarea lui ori de câte ori sunt necesare lucrări de amenajare sau compartimentare, dotări specifice accesibilizării spațiilor pentru persoanele cu dizabilități.

#### Anexa 4 - Beneficiile sociale (cash) de care dispun persoanele cu dizabilități, în raport cu problematica prezentului raport. Funcțiile și valorile acestora.

Beneficiile sociale prezentate în acest paragraf se limitează la cele care au legătură direct cu accesul persoanelor cu dizabilități la piața muncii, ori cu calitatea persoanei cu dizabilități de client al unor servicii în comunitate. Aceste beneficii sociale (financiare sau indirecte, în natură) sunt stabilite în baza Legii 448/2006 (actualizată 2018) privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap, republicată(23).

Dar înainte de a parcurge lista acestor beneficii sociale, câteva observații de ansamblu asupra nivelului de trai al persoanelor cu dizabilități din România:

Nivelul scăzut de trai al persoanelor cu dizabilități (și a majorității familiilor care au în îngrijire persoane cu dizabilități) reprezintă un obstacol important pentru participarea lor cu drepturi depline la viața comunității, în toate ariile de viață socială, culturală, politică, educațională, sportivă, etc.

Raportorul special al Consiliului pentru Drepturile Omului al ONU, Catalina Devandas-Aguilar, menționează faptul că gradul de sărăcie al persoanelor cu dizabilități este mai mare decât al populației generale, pentru că dizabilitatea implică întotdeauna costuri suplimentare (pentru îngrijiri medicale, transport, adaptarea locuințelor, accesul la educație și la formare profesională, costuri de comunicare suplimentare, tehnologii asistive). În plus, în toate țările există un procent mult mai mare de persoane cu dizabilități inactive pe piața muncii, decât în cazul persoanelor fără dizabilități, chiar și în țările dezvoltate. În țările OECD, de pildă, rata de angajare a persoanelor cu dizabilități este în medie cu 40% mai scăzută decât a celorlalte persoane, iar rata de șomaj de aproape două ori mai mare(24).

Din acest motiv, politicile publice din domeniul protecției sociale ar trebui să țină cont de nevoile particulare ale persoanelor cu dizabilități și de abordarea incluzivă a acestor nevoi, în acord cu prevederile Convenției ONU privind drepturile persoanelor cu dizabilități. Nivelul scăzut al veniturilor persoanelor cu dizabilități alimentează cercul vicios al sărăciei. Multe persoane nu pot să finalizeze un ciclu școlar și nu dobândesc o calificare, de aceea nu au acces pe piața muncii și deci nu pot conta pe un venit lunar stabil de-a lungul vieții adulte.

În România lipsesc însă date precise cu privire la puterea de cumpărare a persoanelor cu dizabilități și la modul în care cele trei măsuri diferite de protecție socială, cu caracter financiar (pensia de invaliditate, indemnizația lunară de handicap, bugetul complementar lunar) își îndeplinesc funcțiile pentru care au fost inițial introduse în politica publică națională.

(23) Terminologia folosită în acest paragraf este preluată direct din lege și de aceea denumirile unora dintre instituțiile menționate poate să fie neactualizată.

(24) OECD, *Sickness, Disability and Work: Breaking the Barriers — a Synthesis of Findings across OECD Countries* (2010), citată în Raportul elaborat de Raportorul Special al Națiunilor Unite pentru drepturile persoanelor cu dizabilități, Catalina Devandas-Aguilar, în acord cu Rezoluția Consiliului Drepturilor Omului 26.20, august 2015, New York, [https://www.un.org/en/ga/search/view\\_doc.asp?symbol=A/70/297](https://www.un.org/en/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/70/297) (consultat la data de 27 iunie 2019).

**Indemnizația de handicap**, de pildă, are ca rol principal asigurarea unei minime securități financiare pentru persoana cu dizabilități. În prezent, ea este de exemplu în valoare de doar 350 lei pentru persoanele cu handicap gradul 1 (grav).

**Bugetul complementar** ar trebui să acopere costurile suplimentare ale dizabilității pentru o persoană care trăiește în comunitate și pentru care dizabilitatea reduce sau îngreunează oportunitățile de acces la serviciile și resursele obișnuite ale comunității. Pentru compensarea diferențelor de oportunități, bugetul complementar ar trebui să reprezinte o sumă care să acopere, de pildă, costul transportului adaptat, al interpretului de limbaj mimico-gestual, al echipamentelor și tehnologiilor asistive, al consumabilelor lunare folosite în îngrijirea curentă a unei persoane cu dizabilități, a hranei adaptate etc. În prezent, suma lunară pentru o persoană cu handicap gradul 1 (grav) este de 150 lei.

**Indemnizația însoțitorului ori salariul asistentului personal** (alegerea aparține persoanei cu dizabilități) reprezintă un venit net de aproximativ 1263 lei. Dar rolul acestui însoțitor / asistent personal este acela de a sprijini persoana cu dizabilități în viața de zi cu zi, pentru participare la activitățile din comunitate. Veniturile mici din familie obligă deseori unul din membrii familiei să preia acest rol de asistent personal, astfel încât acest venit să rămână în familie. Nu este o situație de dorit. Venitul unei persoane adulte cu dizabilități nu ar trebui să fie planificat în funcție de venitul asistentului său personal. Acesta poate fi o persoană din exteriorul familiei și are dreptul la un venit salarial, ca orice alt angajat.

În consecință, beneficiile sociale directe ale unui adult cu gradul grav de handicap sunt în prezent de 500 lei lunar (350+150). La acestea se adaugă o sumă de beneficii indirecte și gratuități (reduceri de impozit, transport gratuit etc.). Totuși, suma globală este mică și, dacă persoana cu dizabilități nu este încadrată în muncă, povara financiară a îngrijirii sale revine familiei.

*În țările UE, alocația principală de handicap (echivalentul indemnizației de handicap din RO) este aproape egală cu venitul minim garantat pe economie ori, în alte țări, cu salariul minim pe economie. La această alocație se adaugă sume complementare pentru autonomie (echivalentul bugetului complementar din RO)*

Lipsește de asemenea date cu privire la impactul celorlalte măsuri indirecte de sprijin financiar prevăzute în lege pentru persoanele cu dizabilități și familiile acestora (scutiri de impozit, gratuități pentru anumite tipuri de servicii și utilități etc).

La nivelul instituțiilor responsabile pentru politicile de securitate socială a persoanelor cu dizabilități (MMPS, ANDPDCA) nu s-a realizat niciodată o cercetare detaliată cu privire la impactul beneficiilor și transferurilor sociale, nici asupra nivelului de trai, nici asupra incluziunii acestor persoane. Ori, fără analize periodice ale impactului măsurilor de securitate socială, nu poate fi stabilit în mod eficient nici valoarea acestora și nici eligibilitatea pentru aceste măsuri.

Un element important în politicile naționale de securitate socială este stigma asociată cu beneficiarii măsurilor de asistență socială, precum și cea asociată dizabilității în general. Societatea românească se confruntă cu o perspectivă caritabilă și medicalizată asupra dizabilității, iar această percepție publică apare uneori chiar în rândul organizațiilor de persoane cu dizabilități.

## A. Beneficii sociale monetare acordate persoanelor cu handicap

Din data de **1 ianuarie 2019**, nivelul prestatilor sociale prevazute la art. 58 alin. (4) din Legea nr. 448/2006 privind protectia si promovarea drepturilor persoanelor cu handicap, republicata, cu modificarile si completarile ulterioare, s-a actualizat dupa cum urmeaza:

### **Adulti**

#### **Persoanele adulte cu handicap GRAV beneficiaza de:**

- indemnizatie lunara, indiferent de venituri in cuantum de 350 lei;
- buget personal complementar lunar, indiferent de venituri in cuantum de 150 lei ;
- indemnizatie de insotitor in cuantum de 1.263 lei sau asistent personal plătit în baza unui contract de muncă, incheiat cu Primăria din localitatea de domiciliu.

#### **Persoanele adulte cu handicap ACCENTUAT beneficiaza de:**

- indemnizatie lunara, indiferent de venituri in cuantum de 265 lei;
- buget personal complementar lunar, indiferent de venituri in cuantum de 110 lei.

#### **Persoanele adulte cu handicap MEDIU beneficiaza de:**

- buget complementar lunar, indiferent de venituri, in cuantum de 60 lei;

#### **NU POT BENEFICIA de prestatii sociale:**

- adultii cu handicap ingrijiti si protejati in centre rezidentiale publice, cu exceptia centrului de tip respiro;
- adultii cu handicap care sunt retinuti sau condamnati definitiv la o pedeapsa privativa de libertate, pe perioada retinerii ori detentiei;
- adultii cu handicap grav sau accentuat care (cumulativ) realizeaza venituri și sunt in ingrijirea si protectia unui asistent personal profesionist, la domiciliul acestuia.

In functie de categoria de salariați, pot deveni incidente si dispozitiile art. 22 din Legea 153/2017 si ale HG 751/2018 care stabilesc ca **pentru activitatea desfasurata de nevezatorii cu handicap grav si accentuat, in cadrul programului normal de lucru, se acorda un spor de 15% din salariul de baza/solda de functie/salariul de functie/indemnizatia de incadrare.**

Legea nr. 250 din 17 decembrie 2016 privind aprobarea OUG nr. 20/2016 pentru modificarea si completarea OUG nr. 57/2015 privind salarizarea personalului platit din fonduri publice in anul 2016, coroborata cu OUG nr. 2/2017, prevad urmatoarele:

“

*"Finantarea drepturilor asistentilor personali ai persoanelor cu handicap grav sau a indemnizatiilor lunare ale persoanelor cu handicap grav, acordate in baza prevederilor art. 42 alin. (4) din Legea nr. 448/2006 privind protectia si promovarea drepturilor persoanelor cu handicap, republicata, cu modificarile si completarile ulterioare, se asigura integral de la bugetul de stat, din sume defalcate din taxa pe valoarea adaugata, in baza numarului de beneficiari comunicat de unitatile administrativ-teritoriale." - OUG 2/2017*

”

Avand in vedere ca Legea nr. 250/2016 se refera la **salariul asistentilor personali** si nu la **indemnizatia de handicap**, aceasta schimbare va afecta DOAR persoanele cu **handicap grav**, astfel:

- Persoanele cu handicap gradul I, care au optat pentru un asistent personal, vor incasa in continuare beneficiul social reprezentat de indemnizatia de handicap in valoare de 350 lei si bugetul complementar de 150 lei, iar asistentul personal va primi minim 1.263 lei salariu net, in functie de gradatia in care se incadreaza raportata la transele de vechime in munca - Legea 284/2010, art. 11, alin. (3).

B. Beneficii sociale indirecte pentru persoana cu dizabilități (gratuități, deduceri fiscale, beneficii în natură)

Legea 448/2006 prevede și o serie de beneficii acordate sub formă de gratuități sau deduceri fiscale. Le-am numit generic "beneficii indirecte". Prezentăm mai jos o listă sintetică a beneficiilor care pot avea un rol în accesul persoanelor pe piața muncii, sau în comunitate.

In vederea asigurarii asistentei de recuperare/reabilitare, persoanele cu handicap au dreptul la **dispozitive medicale gratuite in ambulatoriu**, conform unei liste aprobate annual si in conditiile prevazute in Contractul-cadru privind conditiile acordarii asistentei medicale in cadrul sistemului asigurarilor sociale de sanatate si a normelor sale de aplicare. In termen de maximum 30 de zile de la data depunerii documentatiei de catre persoana cu handicap sau reprezentantul legal al acesteia, casele de asigurari de sanatate au obligatia sa emita decizia ori aprobarea de plata pentru fiecare dispozitiv medical sau tip de **dispozitiv medical acordat persoanelor cu handicap**.



Trebuie precizat aici că, din lista de 50 categorii de dispozitive medicale esențiale incluse de Organizația Mondială a Sănătății (OMS) într-un document de politici publice recomandat Statelor(25), România decontează prin Casa de Asigurări de Sănătate doar 12 astfel de dispozitive, limitate ca tipologie și diversitate.

**Persoanele cu handicap au acces liber si egal la orice forma de educatie**, indiferent de varsta, in conformitate cu tipul, gradul de handicap si nevoile educationale ale acestora. Persoanelor cu handicap li se asigura educatia permanenta si formarea profesionala de-a lungul intregii vietii. Persoana cu handicap sau, dupa caz, familia ori reprezentantul legal constituie principalul factor de decizie in alegerea formei si tipului de scolarizare, precum si a unitatii de invatamant.

Educatia persoanelor cu handicap este parte integranta a sistemului national de educatie, coordonat de Ministerul Educatiei Naționale.

(25) OMS, Priority assistive products list, 2016,  
[https://www.who.int/phi/implementation/assistive\\_technology/EMP\\_PHI\\_2016.01/en/](https://www.who.int/phi/implementation/assistive_technology/EMP_PHI_2016.01/en/)

Educatia persoanelor cu handicap se realizeaza atât prin școli obișnuite, cât și prin unitati de invatamant special, inclusiv școli profesionale speciale. In cadrul procesului de invatamant, indiferent de nivelul acestuia, persoanele cu handicap au dreptul la:

- servicii educationale de sprijin;
- dotarea cu echipament tehnic adaptat tipului si gradului de handicap si utilizarea acestuia;
- adaptarea mobilierului din salile de curs;
- manuale scolare si cursuri in format accesibil pentru elevii si studentii cu deficiente de vedere;
- utilizarea echipamentelor si softurilor asistive in sustinerea examenelor de orice tip si nivel.

In vederea asigurarii accesului persoanelor cu handicap la obtinerea unei locuinte, autoritatile publice au obligatia sa ia masuri pentru introducerea unui criteriu de prioritate pentru inchirierea, la nivelurile inferioare, a locuintelor care apartin domeniului public al statului ori unitatilor administrativ-teritoriale ale acestuia.

Persoanele cu handicap grav beneficiaza de urmatoarele drepturi:

- acordarea unei camere de locuit, suplimentar fata de normele minimale de locuit prevazute de lege, pe baza contractelor de inchiriere pentru locuintele care apartin domeniului public sau privat al statului ori al unitatilor administrativ-teritoriale ale acestuia;
- stabilirea chiriei, in conditiile legii, pe baza contractelor de inchiriere pentru suprafetele locative cu destinatie de locuinte, detinute de stat sau de unitatile administrativ-teritoriale ale acestuia, la tariful minim prevazut de lege.

În practică însă, aceste prevederi legale nu sunt respectate, iar autoritățile locale pun pe listele de așteptare persoanele cu dizabilități, pe durate nedeterminate.

Persoanele cu handicap grav si accentuat beneficiaza de gratuitate pe toate liniile la transportul urban cu mijloace de transport in comun de suprafata si cu metroul. Beneficiaza de aceste prevederi si urmatoarele persoane: insotitorii persoanelor cu handicap grav, in prezenta acestora;

- insotitorii copiilor cu handicap accentuat, in prezenta acestora;
- insotitorii adultilor cu handicap auditiv si mintal accentuat, in prezenta acestora, pe baza anchetei sociale realizate de catre asistentul social din cadrul compartimentului specializat al primariei in a carei raza teritoriala isi are domiciliul sau resedinta persoana cu handicap;
- asistentii personali ai persoanelor cu handicap grav;
- asistentii personali profesioniști ai persoanelor cu handicap grav sau accentuat.

Legitimatia pentru transportul urban cu mijloace de transport in comun de suprafata este valabila pe intregul teritoriu al tarii, fiind recunoscuta de toate regiile de transport local, si este eliberata de directiile generale de asistenta sociala si protectia copilului judetene, respectiv locale ale sectoarelor municipiului Bucuresti, costurile fiind suportate din bugetele judetelor, respectiv ale sectoarelor municipiului Bucuresti.

**Persoanele cu handicap grav** beneficiaza de gratuitatea transportului interurban, la alegere, cu orice tip de tren, in limita costului unui bilet la tren accelerat clasa a II-a, cu autobuzele sau cu navele pentru transport fluvial, pentru 24 calatorii dus-intors pe an calendaristic (Legea 145/2020). Beneficiaza de aceste prevederi si urmatoarele persoane:

- insotitorii persoanelor cu handicap grav, numai in prezenta acestora;
- asistentii personali ai persoanelor cu handicap grav.

**Persoanele cu handicap accentuat** beneficiaza de gratuitatea transportului interurban, la alegere, cu orice tip de tren, in limita costului unui bilet la tren accelerat clasa a II-a, cu autobuzele sau cu navele pentru transport fluvial, pentru 12 calatorii dus-intors pe an calendaristic (Legea 145/2020).

**Persoanele cu afectiuni renale** care necesita hemodializa in alte localitati decat cele de domiciliu beneficiaza de gratuitatea transportului interurban, la alegere, cu orice tip de tren, in limita costului unui bilet la tren accelerat clasa a II-a, cu autobuzele sau cu navele pentru transport fluvial si peste numarul de calatorii prevazut, in functie de recomandarea centrului de dializa. Beneficiaza de aceste prevederi si asistentii personali sau insotitorii persoanelor cu handicap care necesita hemodializa. (art. 24)

**Persoanele adulte cu handicap grav sau accentuat pot beneficia de credit a carui dobanda se suporta din bugetul de stat**, prin transferuri de la bugetul Autoritatii Nationale pentru Persoanele cu Handicap la bugetele directiilor generale de asistenta sociala si protectia copilului judetene, respectiv locale ale sectoarelor municipiului Bucuresti, in baza unui contract privind angajamentul de plata a dobanzii pentru achizitionarea unui singur autovehicul si pentru adaptarea unei locuinte conform nevoilor individuale de acces, cu conditia platii la scadenta a ratelor creditului, dar si cu conditia ca valoarea creditului sa nu depaseasca 10.000 de euro, iar returnarea creditului sa nu depaseasca 10 ani. In cazul achizitionarii de autovehicule adaptate special pentru transportul persoanelor cu handicap netransferabile, dependente de scaunul cu rotile, valoarea creditului nu poate depasi 20.000 de euro, perioada de rambursare fiind de 15 ani. (art. 27).

În realitate, foarte puține persoane folosesc această facilitate. Veniturile scăzute ale persoanelor le fac neeligibile pentru creditarea la bănci, iar dobânda subvenționată nu este ajutorul cel mai necesar pentru aceste persoane, ci ratele în sine.

**Persoanele cu handicap, detinatoare de autoturisme adaptate handicapului**, precum si persoanele care le au in ingrijire beneficiaza de scutire de la plata tarifului de utilizare a retelelor de drumuri nationale, prevazut in Ordonanta Guvernului nr. 15/2002 privind introducerea tarifului de utilizare a retelei de drumuri nationale din Romania. (art. 28)

Persoanele cu handicap, detinatoare de autoturisme adaptate handicapului, precum si persoanele care le au in ingrijire beneficiaza de:

J. scutire de la plata tarifului de utilizare a retelelor de drumuri nationale in baza rovinietei.

Persoanele cu handicap sau reprezentantii legali ai acestora, la cerere, mai pot beneficia de:

- un card-legitimatie pentru locurile gratuite de parcare. Autovehiculul care transporta o persoana cu handicap posesoare de card-legitimatie beneficiaza de parcare gratuita.

Persoanele cu handicap grav sau accentuat sunt scutite de la plata unor impozite incepand cu data incadrarii in gradul de handicap

Persoanele fizice cu handicap grav sau accentuat vor beneficia de scutirea de la plata impozitului datorat pentru veniturile din activitati independente, veniturile din salarii, veniturile din pensii precum si veniturile din activitati agricole, silvicultura si piscicultura iar facilitatea se acorda pentru veniturile realizate incepand cu data incadrarii contribuabilului in gradul de handicap.

O persoana (adult sau copil) poate beneficia de pensie de invaliditate daca este incadrata intr-un grad de invaliditate prin decizie emisa de medicul expert al asigurarilor sociale, iar in cazul personalului militar, de comisiile de expertiza medico-militara de pe langa spitalele din sistemul de aparare nationala, ordine publica si siguranta nationala, indiferent de stagiul de cotizare realizat in sistemul public de pensii. In prezent, valoarea medie a pensiei de invaliditate gradul III este de aproximativ 705 lei(26).

## Anexa 5 – Check-list rapid pentru auto-evaluarea accesibilității în companie, pentru nevoile persoanelor cu dizabilități(27)

Această listă de verificare a accesibilității a fost elaborată pentru a ajuta instituțiile și consiliile locale să își evalueze locurile de muncă în ceea ce privește angajarea persoanelor cu dizabilități și dezvoltarea unei secțiuni specifice în Planurile de Acțiune pentru Incluziune.

Documentul este destinat să ajute instituțiile și organizațiile să identifice domeniile pe care le pot consolida în ceea ce privește accesul fizic, practicile de management eficiente și dezvoltarea unei culturi organizaționale incluzive.

Aceasta nu este o listă de verificare a conformității tehnice pentru a evalua dacă instituțiile respectă sau nu legislația privind accesibilitatea, non discriminarea sau drepturile persoanelor cu dizabilități. Ea este menită să ajute la identificarea zonelor cu posibile bariere de acces, însă bifarea căsuțelor nu va însemna neapărat că se asigură un acces echitabil la toate resursele companiei sau instituției.

### A. Locuri de muncă accesibile - Accesibilitate fizică(28)

Numele clădirii care se evaluează:

Adresă:

1. Clădirea este accesibilă mijloacelor de transport în comun?

Da  Nu  N / A

2. Există locuri de parcare accesibile destinate persoanelor cu dizabilități?

Da  Nu  N / A

Dacă da:

Spațiul specific persoanelor cu dizabilități este clar vizibil și semnalizat corespunzător?

Da  Nu  N / A

3. Există o cale de acces continuă și accesibilă de la principalele puncte de sosire (cum ar fi parcare auto sau stația de autobuz/tramvai) până la intrarea în clădire?

Da  Nu  N / A

4. Calea către clădire este suficient de largă pentru ca o persoană care folosește un scaun cu roțile sau un cadru de mers să treacă pe lângă altcineva?

Da  Nu  N / A

5. Calea de acces are un spațiu liber suficient deasupra capului pietonilor, fără să atârne nimic care ar putea reprezenta un pericol pentru persoanele nevăzătoare sau cu deficiențe de vedere?

Da  Nu  N / A

6. Există rampă la intrarea în clădire?

Da  Nu  N / A

(27) Aceasta lista de verificare este adaptata in limba romana dontr-un document utilizat in Australia, la nivelul autorităților publice guvernamentale

[http://www.disability.wa.gov.au/Global/Publications/For%20business%20and%20government/Employing%20people%20with%20disability/Local%20Government/Workplace\\_Self\\_Assessment\\_hardcopy\\_checklist\\_FINAL.pdf](http://www.disability.wa.gov.au/Global/Publications/For%20business%20and%20government/Employing%20people%20with%20disability/Local%20Government/Workplace_Self_Assessment_hardcopy_checklist_FINAL.pdf)

(28) Un ghid detaliat privind măsurile de accesibilitate fizică cel mai frecvent utilizate sunt prezentate pe site-ul Națiunilor Unite, in secțiunea dedicată persoanelor cu dizabilități:

<https://www.un.org/esa/socdev/enable/designm/index.html>

Dacă da:

- Are o pantă / înclinare de maximum 34 grade, este o pantă suficient de lungă, cu spațiu de odihnă și balustrade?  Da  Nu  N / A
  - Are spații de repaus la intervale regulate pentru a permite pe cineva să se odihnească?  Da  Nu  N / A
  - Există indicatori tactili ai suprafeței solului în partea de sus și de jos a rampei de pe aterizări?  Da  Nu  N / A
7. Ușa de intrare este o ușă care se deschide automat?  Da  Nu  N / A
8. Sunt zonele de lucru neobstrucționate, astfel încât oamenii să se poată deplasa în siguranță și liber în întreaga clădire?  Da  Nu  N / A
9. Incăperile aferente reuniunilor de grup sau spațiilor comune sunt accesibile ? (de exemplu, lățimea ușilor e suficient de mare, suprafața pardoselii e rezistentă la alunecare, spațiile sunt bine luminate)  Da  Nu  N / A
11. Există acces pe scări între etaje?  Da  Nu  N / A

Dacă da:

- Scările au balustrade pe ambele părți?  Da  Nu  N / A
  - Scările au benzi contrastante de culoare și indicatoare tactile ale suprafeței solului, pentru persoanele cu deficiențe de vedere care folosesc bastonul alb, de ghidare?  Da  Nu  N / A
  - Există o cale alternativă accesibilă aproape de scări? (de ex. rampă sau lift)  Da  Nu  N / A
12. Există ieșiri de urgență clar marcate, vizibile și accesibile?  Da  Nu  N / A
13. Există o toaletă accesibilă unisex disponibilă?  Da  Nu  N / A
14. Sunt accesibile salile de cafeteria sau de cantină ale personalului? (de exemplu, lățimea ușii, suprafața pardoselii, rezistentă la alunecare, bine luminată)  Da  Nu  N / A
15. Personalul are facilități de duș în clădire?  Da  Nu  N / A

Dacă da:

- Există o cabină de duș pentru persoanele care folosesc scaune cu rotile?  Da  Nu  N / A
16. Nivelurile de zgomot din zonele de lucru / sălile de cafeteria sau cantină sunt la un nivel acceptat în mod normal de angajați?  Da  Nu  N / A
17. Zonele de lucru sunt bine iluminate și iluminatul este răspândit uniform?  Da  Nu  N / A
18. Echipamentul de birou (imprimantele, scannerele, copiatoarele, computerele etc) sunt accesibile?  Da  Nu  N / A
19. Birourile și scaunele pot fi ajustate în funcție de înălțime?  Da  Nu  N / A
20. Locurile de muncă sunt adaptate nevoilor particulare ale fiecărei persoane cu dizabilități (ajustări rezonabile) ? Organizația dvs. efectuează ajustări rezonabile de la caz la caz?  Da  Nu  N / A

## B. Practici de management eficiente - proiectarea posturilor, flexibilitatea

21. Organizația dvs. permite proiectarea flexibilă a posturilor de la caz la caz? (de exemplu, modul în care sunt repartizate sarcinile de lucru pe diferite posturi/ funcții)?

Da  Nu  N / A

22. Sunt descrierile dvs. de posturi: axate pe obiective, bazate pe specificații minime suficiente, clare și redactate într-un limbaj incluziv, non-discriminatoriu?

Da  Nu  N / A

23. Organizația dvs. oferă aranjamente de lucru flexibile (de exemplu, ore de lucru flexibile, locații și modalități de desfășurare a muncii, concedii de odihnă sau medicale ajustabile ca durată)?

Da  Nu  N / A

## C . Practici de management eficiente - planuri, politici și proceduri

24. Există o secțiune în Manualul de proceduri care se adresează incluziunii persoanelor cu dizabilități ?

Da  Nu  N / A

25. Există un plan de acțiune pentru incluziunea persoanelor cu dizabilități în colectivul instituției sau al companiei ?

Da  Nu  N / A

Dacă da :

- Există obiective identificate, cu termene precise, pentru implementarea planului ?

Da  Nu  N / A

- Există responsabilități clare și indicatori de performanță?

Da  Nu  N / A

- Este atribuită responsabilitatea conducerii superioare pentru supravegherea rezultatelor planului?

Da  Nu  N / A

- Există buget alocat pentru rezultatele așteptate din cadrul planului?

Da  Nu  N / A

26. Organizația dvs. colectează și analizează datele angajaților privind dizabilitățile?

Da  Nu  N / A

27. Are Boardul o politică actualizată privind oportunitățile egale de angajare (Equal Employment Opportunities ), care include referințe la dizabilități?  Da  Nu  N / A

28. Descrierea posturilor face trimitere la politicile EEO?  Da  Nu  N / A

29. Conformitatea cu politicile EEO este inclusă ca o cerință standard de performanță?

Da  Nu  N / A

30. Planul / procedurile dvs. de urgență includ instrucțiuni pentru plasarea / evacuarea în siguranță a persoanelor cu dizabilități care ar putea necesita asistență?

Da  Nu  N / A

31. Procesele de revizuire a performanței angajaților asigură discutarea nevoilor de sprijin pentru persoanele cu dizabilități, de-a lungul timpului?  Da  Nu  N / A

## D. Practici de management eficiente - recrutare

32. Descrierile posturilor și ofertele de joburi sunt optimizate pentru lizibilitate / accesibilitate? (de exemplu, tipul și aspectul fontului, limbajul simplificat etc)

Da  Nu  N / A

33. Există o procedură pentru furnizarea de informații în formate alternative?

Da  Nu  N / A

34. Există o relație cu furnizorii relevanți ai serviciilor de sprijin pentru ocupare, acordate persoanelor cu dizabilități, sau cu organizațiile/grupurile de persoane cu dizabilități?

Da  Nu  N / A

35. Persoanele responsabile cu recrutarea sunt instruite în probleme de dizabilitate (drepturi, accesibilitate, nevoi specifice, adaptare rezonabilă, design universal etc)?

Da  Nu  N / A

36. Organizația dvs. folosește agenții externe de ocupare a forței de muncă?

Da  Nu  N / A

Dacă da:

- Sunt agențiile externe de ocupare a forței de muncă competente în domeniul dizabilității ? Au o abordare echitabilă și pozitivă în ceea ce privește selecția forței de muncă în raport cu persoanele cu dizabilități?  Da  Nu  N / A

37. Ofertele privind locurile de muncă (atât cele utilizate în agențiile externe, cât și în procesele interne) includ mecanisme de prevenire a discriminării împotriva unui solicitant cu dizabilități?  Da  Nu  N / A

### **E. Practici eficiente de management - suport**

38. Organizația dvs. are un Program de Asistență pentru Angajați (Employees Assistance Program) sau similar?  Da  Nu  N / A

Dacă da:

- Furnizorii de servicii EAP (sau echivalenți) sunt instruiți în domeniul dizabilității ? Au capacitatea de a rezolva problemele cu care se confruntă persoanele cu dizabilități?  Da  Nu  N / A

39. Există procese care pot fi activate pentru a asigura asistență adecvată de la caz la caz pentru angajați?  Da  Nu  N / A

### **F. Practici de management eficiente - handicap dobândit**

40. Organizația are proceduri de sprijin pentru persoanele care au suferit un accident de muncă, sau a început să se confrunte cu limitări funcționale, în cadrul companiei?

Da  Nu  N / A

### **G. Cultura organizației incluzive - valori**

41. Organizația noastră are în mod clar valori de incluziune și îmbrățișare a diversității.

Sunt de acord  De acord  Neutru  Nu sunt de acord  Nu sunt sigur

42. Organizația noastră pune în practică politici pentru a se asigura că persoanele cu dizabilități sunt incluse la locul de muncă.

Sunt de acord  De acord  Neutru  Nu sunt de acord  Nu sunt sigur

43. Managerii știu că este important pentru organizație să angajeze persoane cu dizabilități.

Sunt de acord  De acord  Neutru  Nu sunt de acord  Nu sunt sigur

44. Organizația noastră are planuri de a crea și sprijini diversitatea la locul de muncă.

Sunt de acord  De acord  Neutru  Nu sunt de acord  Nu sunt sigur

45. Managerii și personalul din organizația noastră înțeleg situațiile de dizabilitate pe care le pot experimenta oamenii și sprijinul și ajustările care sunt necesare pentru ca persoanele să poată munci în condiții bune.

Sunt de acord  De acord  Neutru  Nu sunt de acord  Nu sunt sigur

46. Organizația noastră recunoaște, susține și se consultă cu persoanele cu dizabilități și a identificat modalități de a aborda barierele din calea angajării persoanelor cu dizabilități.

Sunt de acord  De acord  Neutru  Nu sunt de acord  Nu sunt sigur

47. Există unele aspecte particulare ale organizației dvs. care credeți că ar putea fi îmbunătățite pentru a facilita accesul și menținerea locurilor de muncă în cadrul organizației dvs. pentru persoanele cu dizabilități?

Da  Nu  N / A

Dacă da:

- Vă rugăm să explicați, să oferiți cât mai multe detalii:
- 

### **Cultura organizațională – formare inițială și instruire continuă**

48. Programele de angajare a angajaților includ declarații clare despre abordarea consiliului cu privire la dizabilități la locul de muncă?  Da  Nu  N / A

49. Programele de inițiere pentru noii angajați includ informații despre dizabilitate și abordarea modernă și proactivă a situației de dizabilitate?  Da  Nu  N / A

50. Există module de reîmprospătare sau formare continuă pentru personalul instruit anterior?  Da  Nu  N / A

51. Există o pregătire specifică pentru manageri / responsabili de departamente, care să abordeze rolurile și responsabilitățile conducerii în raport cu angajații cu dizabilități?  Da  Nu  N / A

52. Dar a lucrătorilor frontine, în raport cu clienții cu dizabilități ?  Da  Nu  N / A

