



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
OIRPOSDRU NORD-VEST



Asociația Profesională
Neguvernamentală
de Asistență Socială

Investește în oameni!

Proiect cofinanțat din **Fondul Social European** prin **Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013**

Axa prioritară 6 **"Promovarea incluziunii sociale"**

Domeniul major de intervenție 6.2. **"Îmbunătățirea accesului și a participării grupurilor vulnerabile pe piața muncii"**

Titlul proiectului: **Servicii sociale integrate și formare vocațională pentru persoane cu dizabilități**

Contract nr. **POSDRU / 96 / 6.2 / S / 54702**

ID **54702**

OCUPAREA PERSOANELOR CU DIZABILITĂȚI

PSIHOLOGIA ANGAJATORILOR CU PRIVIRE LA ANGAJAREA ACESTORA



UNIUNEA EUROPEANĂ



GVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
CIRPOSDRU NORD-VEST



Asociația Profesională
Neguvernamentală
de Asistentă Socială

Investește în oameni!

Proiect cofinanțat din **Fondul Social European** prin **Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013**

Axa prioritară 6 **"Promovarea incluziunii sociale"**

Domeniul major de intervenție 6.2. **"Îmbunătățirea accesului și a participării grupurilor vulnerabile pe piața muncii"**

Titlul proiectului: **Servicii sociale integrate și formare vocațională pentru persoane cu dizabilități**

Contract nr. **POSDRU / 96 / 6.2 / S / 54702**

ID **54702**

CUPRINS

1. Ce este dizabilitatea?	Pag. 4
2. Politici sociale privind persoanele cu dizabilități	Pag. 5
2.1. Modele și clasificări ale dizabilității	Pag. 5
2.2. Evoluția politicilor europene în domeniul ocupării forței de muncă.	Pag. 8
2.3. Politici publice în România	Pag. 11
2.4. Cadrul legislativ adoptat în România privind protecția, integrarea și incluziunea socială a persoanelor cu handicap	Pag. 12
2.5. Sistemul de cotă în diferite țări din Uniunea Europeană	Pag. 17
2.6. Beneficiile angajatorului în România	Pag. 18
2.7. Autoritățile din domeniul integrării profesionale în România	Pag. 19
2.8. Economia socială și Unități protejate	Pag. 20
3. Date statistice	Pag. 24
3.1. Dizabilitatea: Date statistice în lume	Pag. 24
3.2. Dizabilitatea: Date statistice în România	Pag. 26
3.3. Discriminarea în Uniunea Europeană și în România	Pag. 35
4. Reliefarea consecințelor politicilor sociale asupra persoanelor cu dizabilități din România	Pag. 40
5. Factori care influențează ocuparea persoanelor cu dizabilități în România	Pag. 42
6. Psihologia angajatorilor cu privire la angajarea persoanelor cu dizabilități	Pag. 45



UNIUNEA EUROPEANĂ



GVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
OIRPOSDRU NORD-VEST



Asociația Profesională
Neguvernamentală
de Asistență Socială

Investește în oameni!

Proiect cofinanțat din **Fondul Social European** prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013

Axa prioritară 6 "Promovarea incluziunii sociale"

Domeniul major de intervenție 6.2. "Îmbunătățirea accesului și a participării grupurilor vulnerabile pe piața muncii"

Titlul proiectului: **Servicii sociale integrate și formare vocațională pentru persoane cu dizabilități**

Contract nr. **POSDRU / 96 / 6.2 / S / 54702**

ID **54702**

6.1. Factori psihologici, stereotipuri și dizabilitatea	Pag. 45
6.2 Factorii psihologici care pot schimba atitudinea potențialilor angajatori legată de dizabilitate	Pag. 49
6.2. Atitudinile angajatorilor cu privire la angajarea persoanelor cu dizabilități	Pag. 52
6.2 Caracteristicile mediului de muncă și a angajatorilor care sunt dispuși să angajeze persoane cu dizabilități	Pag. 56
6.3 Atitudinile angajatorilor din Baia Mare cu privire la angajarea persoanelor cu dizabilități	Pag. 59
7 Concluzii	Pag. 63
8 Bibliografie	Pag. 65



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
CIRPOSDRU NORD-VEST



Asociația Profesională
Neguvernamentală
de Asistență Socială

Investește în oameni!

Proiect cofinanțat din **Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013**

Axa prioritară 6 **"Promovarea incluziunii sociale"**

Domeniul major de intervenție 6.2. **"Îmbunătățirea accesului și a participării grupurilor vulnerabile pe piața muncii"**

Titlul proiectului: **Servicii sociale integrate și formare vocațională pentru persoane cu dizabilități**

Contract nr. **POSDRU / 96 / 6.2 / S / 54702**

ID **54702**

1. Ce este dizabilitatea?

Dizabilitatea este o stare socială și nu o condiție medicală. În ceea ce privește o definiție a dizabilității la nivel național trebuie menționat faptul că în legislația românească este încă prezentă sintagma de "persoană cu handicap" în locul sintagmei de "persoană cu dizabilitate". Legea numărul 448 din 6 decembrie 2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap, modificată și completată în septembrie 2010, cea mai importantă lege în domeniul dizabilității – reglementează în privința persoanelor cu handicap, nu a persoanelor cu dizabilități.

Conform legii amintite mai sus, "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".

În momentul de față, noile tendințe pe plan mondial impun termenul de "persoană dizabilitată" (de către societate) în locul celei de "persoană cu dizabilități", tocmai pentru a sublinia faptul că dizabilitatea nu este un atribut al persoanei ci este un atribut al relației persoană – mediu. Mediul neadaptat este cel care "dizabilitează" o persoană datorită barierelor arhitecturale pe care acesta le întâmpină.

Potrivit Organizației Internaționale a Persoanelor cu Dizabilități (DPI), dizabilitatea este definită ca fiind "rezultatul interacțiunii dintre o persoană care are o infirmitate și barierele ce țin de mediul social și atitudinal de care ea se poate lovi".

Organizația Mondială a Sănătății propune următoarea definiție a dizabilității: "Dizabilitatea este reprezentată de orice restricție sau lipsă (rezultată în urma unei infirmități) a capacității (abilității) de a îndeplini o activitate în maniera sau la nivelul considerate normale pentru o ființă umană".

La nivelul **Uniunii Europene**, dizabilitatea este văzută ca o problemă a întregii societăți. Aceasta presupune pregătirea și adaptarea continuă în toate sferele vieții, pentru primirea și menținerea acestor persoane în curentul principal al vieții sociale.

Gradele de handicap sunt: ușor, mediu, accentuat și grav.

Tipurile de handicap sunt: fizic, vizual, auditiv, surdocecitate, somatic, mintal, psihic, HIV/SIDA, asociat, boli rare.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
CIRPOSDRU NORD-VEST



Asociația Profesională
Neguvernamentală
de Asistență Socială

Investește în oameni!

Proiect cofinanțat din **Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013**

Axa prioritară 6 ”**Promovarea incluziunii sociale**”

Domeniul major de intervenție 6.2. ”**Îmbunătățirea accesului și a participării grupurilor vulnerabile pe piața muncii**”

Titlul proiectului: **Servicii sociale integrate și formare vocațională pentru persoane cu dizabilități**

Contract nr. **POSDRU / 96 / 6.2 / S / 54702**

ID **54702**

2. Politici sociale privind persoanele cu dizabilități

2.1. Modele și clasificări ale dizabilității

Ultimele decade au marcat o schimbare importantă în ceea ce privește politicile publice privind persoanele cu dizabilități la nivel global. Modelul medicalizat, predominant în întreaga Europă până în anii '80, axat pe recuperare medicală și asigurarea pasivă a unui venit minim financiar, a fost înlocuit cu o paradigmă bazată pe dreptul la șanse egale, nondiscriminare și participare. Modelul social promovat de grupurile pentru drepturile civile ale persoanelor cu dizabilități, practic, face trecerea de la blamarea exclusivă a limitărilor fizice, intelectuale sau de altă natură ale persoanelor individuale către o analiză critică a mediului fizic și social și a limitărilor impuse de societate asupra anumitor grupuri sau categorii de persoane. Prin urmare alături de conceptul de “persoană cu dizabilități” trebuie tratate și barierele externe (“*disabling society*”).

Modelul Medical al Dizabilității: În cadrul modelului medical, dizabilitatea este înțeleasă ca fiind o problemă individuală, cauzată direct de boală, traumă sau orice altă stare de sănătate care necesită îngrijire medicală oferită ca tratament individual de către profesioniști. Dacă o persoană are o infirmitate vizuală, de mobilitate sau auditivă de exemplu, incapacitatea sa de a vedea, merge sau auzi, este percepută ca fiind dizabilitatea sa personală. Modelul medical este uneori, de asemenea, cunoscut drept “modelul tragediei personale” pentru că privește dificultățile prin care trec persoanele cu infirmități, ca fiind provocate de modul în care sunt formate trupurile lor și de experiența pe care o au în a face anumite lucruri. Conduita dizabilității are ca scop vindecarea sau adaptarea și schimbarea comportamentului pacientului, iar îngrijirea medicală devine subiectul principal, iar la nivel politic de bază este reformarea politicii de îngrijire.

Modelul Social al Dizabilității: Acest model a fost creat chiar de către persoanele cu dizabilități. El s-a constituit în primul rând într-un rezultat al răspunsului pe care societatea l-a dat nevoilor lor, dar și ca urmare a experiențelor trăite de ele în cadrul sistemului sanitar și de asigurări sociale care le determină să se simtă izolate și oprimate din punct de vedere social. Negarea șanselor, restricționarea alegerii și a autodeterminării precum și lipsa controlului asupra sistemelor de sprijin din



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
CIRPOSDRU NORD-VEST



Asociația Profesională
Neguvernamentală
de Asistență Socială

Investește în oameni!

Proiect cofinanțat din **Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013**

Axa prioritară 6 **"Promovarea incluziunii sociale"**

Domeniul major de intervenție 6.2. **"Îmbunătățirea accesului și a participării grupurilor vulnerabile pe piața muncii"**

Titlul proiectului: **Servicii sociale integrate și formare vocațională pentru persoane cu dizabilități**

Contract nr. **POSDRU / 96 / 6.2 / S / 54702**

ID **54702**

viața lor le-au determinat să pună la îndoială prezumțiile subiacente care asigurau dominația tradițională a modelului medical. În cadrul modelului social, dizabilitatea este înțeleasă ca fiind o relație inegală în cadrul unei societăți în care nevoilor persoanelor cu infirmități li se acordă adesea prea puțină atenție sau deloc. Acest model consideră dizabilitatea ca fiind, în principal, o problemă creată social și o chestiune care ține în primul rând de integrarea individului în societate. Dizabilitatea nu este un atribut al unui individ, ci un complex de condiții create de mediul social. (Ivan Puiu)

Un al treilea **model** este cel **biopsihosocial** adoptat de OMS (Organizația Mondială a Sănătății) și care constituie un cadru integrant al modelului medical și social în ceea ce privește incapacitatea. Acest model pleacă de la premisa că nici unul din primele două modele nu oferă o abordare completă a problemei. În modelul biopsihosocial, incapacitatea este abordată ca o interacțiune între factori biologici, psihologici și sociali. Clasificarea internațională a funcționării, dizabilității și sănătății (CIF) adoptată de OMS în 2001 tratează problema dizabilității prin prisma unei abordări care recunoaște factori sociali, factori demografici, factori comportamentali în analiza dizabilității.

Căutarea unei definiții unitare pentru persoanele cu cerințe speciale, care să fie riguroasă dar care să nici nu stigmatizeze a constituit una din preocupările principale din ultimii ani.

În Clasificarea Internațională a Handicapului (CIH), inițiată în lucrările savantului epidemiolog din Manchester, Philip Wood, handicapul era definit ca o consecință a maladiilor asupra persoanei și era analizat în trei planuri: **deficiență** (infirmitate) – alterarea unei structuri sau a unei funcții psihologice, fiziologice sau anatomice; **incapacitate** – reducerea parțială sau totală de îndeplinire într-un mod normal a unei activități; **dezavantaj social sau handicap** – consecința deficienței sau incapacității asupra posibilităților de incluziune socială, școlară sau profesională; dezavantajul este rezultatul interacțiunii dintre persoana cu deficiență sau incapacitate și mediul ambiant.

Această abordare a stat la baza elaborării Clasificării Internaționale a funcționalității, dizabilității și sănătății (CIF), adoptată de Organizația Mondială a Sănătății (OMS) în anul 2001, care a înlocuit vechea clasificare CIH. Abordarea tradițională a handicapului – ca o caracteristică individuală a persoanei, a fost înlocuită cu abordarea socială a handicapului, cu accentul pe condițiile defavorizante, neadaptate ale mediului și societății, care stau la baza discriminării și accesibilității reduse la drepturile generale ale omului și care condiționează dezavantajul și handicapul social.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
CIRPOSDRU NORD-VEST



Asociația Profesională
Neguvernamentală
de Asistență Socială

Investește în oameni!

Proiect cofinanțat din **Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013**

Axa prioritară 6 **"Promovarea incluziunii sociale"**

Domeniul major de intervenție 6.2. **"Îmbunătățirea accesului și a participării grupurilor vulnerabile pe piața muncii"**

Titlul proiectului: **Servicii sociale integrate și formare vocațională pentru persoane cu dizabilități**

Contract nr. **POSDRU / 96 / 6.2 / S / 54702**

ID **54702**

Modelul tradițional medical (de la etiologie – la patogenie – la manifestări clinice) este absolut insuficient și inutil în evaluarea medico-socială a pacientului cu probleme complexe, a stărilor care nu pot fi tratate sau prevenite. Pe parcursul mai multor ani, cu participarea unui grup de experți din mai multe țări, Organizația Mondială a Sănătății a elaborat și, în septembrie 2007, a publicat versiunea Clasificării Internaționale a funcționării, dizabilității și sănătății pentru copil și adolescent (tânăr) (CIF-CA), clasificarea CIF din 2001 neacoperind necesitățile de evaluare a funcționalității și dizabilității copilului și adolescentului.

Clasificările Internaționale ale funcționării, dizabilității și sănătății (CIF și CIF-CA) pun accent pe participare și funcția păstrată, nu pe incapacitate și restricție, țin cont de factorii de mediu, cuprind domenii de sănătate și domenii asociate sănătății.

Între abordările CIH și CIF există câteva deosebiri. CIH se referă la deficiență, incapacitate și dezavantaj, iar CIF se referă la deficiență, activitate, participare și factori de mediu.

CIF nu se referă doar la persoanele cu dizabilități, ci la toți oamenii. Aceste clasificări au un rol important și în reducerea folosirii multitudinii terminologice și de etichetări, deseori peiorative, cum ar fi persoană: anormală, debilă, deficientă, dezavantajată social, deviantă, handicapată, idioată, malformată, mutilată, paralizată, invalidă etc. Clasificarea Internațională a funcționalității, dizabilității și sănătății este și un instrument de realizare a drepturilor persoanelor cu dizabilități, dar și o metodă valoroasă în standardizarea stărilor de sănătate, unificarea abordărilor de diagnostic și de evaluare a stărilor de sănătate și a funcționalității.

CIF a fost adoptată la 22 mai 2001, după cinci ani de consultanță internațională și verificare în practică. Aici cuvântul dizabilitate este folosit ca un termen general pentru afectări, limitări de activitate sau restricții de participare. Sunt, de asemenea prezentați și factorii de mediu corelați la tulburările de sănătate, astfel, se face posibilă elaborarea unui profil privind funcționarea, dizabilitatea și sănătatea unei persoane în mai multe domenii. În CIF se folosește un limbaj standardizat, care permite o comunicare eficientă în plan mondial în contextul diferitor discipline. CIF completează Clasificarea Internațională a Bolilor (CIB), astfel aceste două clasificări pot fi folosite concomitent, CIB oferind cadrul etiologic, iar CIF – cel al funcționalității și dizabilității.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
CIRPOSDRU NORD-VEST



Asociația Profesională
Neguvernamentală
de Asistență Socială

Investește în oameni!

Proiect cofinanțat din **Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013**

Axa prioritară 6 **"Promovarea incluziunii sociale"**

Domeniul major de intervenție 6.2. **"Îmbunătățirea accesului și a participării grupurilor vulnerabile pe piața muncii"**

Titlul proiectului: **Servicii sociale integrate și formare vocațională pentru persoane cu dizabilități**

Contract nr. **POSDRU / 96 / 6.2 / S / 54702**

ID **54702**

2.2. Evoluția politicilor europene în domeniul ocupării forței de muncă

Tratatul de la Amsterdam (1997) a introdus prevederi referitoare la politica de ocupare și de protecție socială. Astfel, statele membre trebuie să colaboreze pentru dezvoltarea unei strategii comune în domeniul ocupării, în vederea promovării unei forțe de muncă bine pregătite profesional și adaptabile și a unei piețe a muncii receptive la schimbările economice.

Politicile statelor membre în domeniul ocupării trebuie să contribuie la atingerea obiectivelor privind dezvoltarea durabilă a economiei, un grad înalt de ocupare și de protecție socială, egalitate de șanse între bărbați și femei, un grad înalt al competitivității economice, creșterea și calității vieții precum și coeziunea economică și socială.

De asemenea, politicile în domeniul ocupării trebuie să fie în concordanță cu liniile directoare ale politicilor economice făcându-se astfel, în textul acestui tratat, o legătură directă între ocupare și economie.

În urma introducerii, în cadrul Tratatului de la Amsterdam, a acestor prevederi privind ocuparea, statele membre au organizat în Luxemburg (1997 - Procesul Luxemburg) o întâlnire dedicată exclusiv ocupării în cadrul căreia fost inițiată Strategia Europeană pentru Ocupare care consacră principiul colaborării între statele membre în acest domeniu.

Strategia Europeană pentru Ocupare constituie răspunsul Uniunii Europene la problemele identificate pe piața muncii în Europa la jumătatea anilor 1990. Consecințele nivelului persistent ridicat al șomajului asupra societății și economiei, au determinat ample dezbateri în cadrul întâlnirii de la Luxembourg (1997). În urma discuțiilor s-a stabilit de comun acord faptul că șomajul reprezintă o problemă la nivel european, o problemă ce ar putea fi abordată prin elaborarea unei strategii și prin intervenții comune din partea tuturor Statelor Membre.

După prima întâlnire de la Luxemburg au fost organizate și alte reuniuni în care s-au stabilit orientările de bază ale Strategiei Europene pentru Ocupare precum și relația dintre politicile de ocupare și alte politici comunitare. Dintre aceste întâlniri, cele mai importante pentru evoluția Strategiei Europene pentru Ocupare sunt cele de la Cardiff (1998 - Procesul Cardiff - reforma economică și piața internă), Koln (1999), Lisabona și Stockholm (2000), Barcelona (2002).



UNIUNEA EUROPEANĂ



GVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
DIRPOSDRU NORD-VEST



Asociația Profesională
Neguvernamentală
de Asistență Socială

Investește în oameni!

Proiect cofinanțat din **Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013**

Axa prioritară 6 **"Promovarea incluziunii sociale"**

Domeniul major de intervenție 6.2. **"Îmbunătățirea accesului și a participării grupurilor vulnerabile pe piața muncii"**

Titlul proiectului: **Servicii sociale integrate și formare vocațională pentru persoane cu dizabilități**

Contract nr. **POSDRU / 96 / 6.2 / S / 54702**

ID **54702**

Întâlnirea de la Lisabona a avut o importanță deosebită deoarece a stabilit obiectivul strategic pentru următorul deceniu, astfel: Uniunea Europeană să devină cel mai dinamic și competitiv spațiu economic bazat pe cunoaștere din lume, capabil să realizeze o creștere economică durabilă cu locuri de muncă mai multe și mai bune și o coeziune socială sporită.

Un element foarte important pentru implementarea Strategiei Europene pentru Ocupare îl constituie Fondul Social European care reprezintă principalul instrument financiar pentru acțiuni structurale al Uniunii Europene. Fondul Social European finanțează acele acțiuni ale statelor membre care au ca scop prevenirea și combaterea șomajului, dezvoltarea resurselor umane și integrarea pe piața muncii, egalitatea de șanse pentru bărbați și femei, dezvoltarea durabilă și coeziunea economică.

În cadrul Consiliului de Primăvară 2003, Comisia Europeană a stabilit un grup de lucru operativ - Taskforce European - în domeniul ocupării, prezidat de Wim Kok, fost prim-ministru al Olandei. Recomandarile Consiliului din 2004 au fost structurate în jurul celor 4 priorități de acțiune identificate de acest taskforce. Aceste priorități de acțiune sunt:

1. Creșterea adaptabilității lucrătorilor și a întreprinderilor prin: Promovarea flexibilității combinate cu securitatea pe piața muncii, Facilitarea dezvoltării afacerilor, Asigurarea de salarii corelate cu costurile muncii, Anticiparea și rezolvarea problemelor datorate restructurării economice, Transformarea muncii nedeclarate în ocupare reglementată.
2. Atragerea cât mai multor persoane pentru a intra și a rămâne pe piața muncii: transformarea muncii într-o opțiune reală pentru toți prin: Întărirea politicilor active pe piața muncii (PAPM), Valorizarea muncii, Creșterea participării femeilor, Realizarea de strategii cuprinzătoare pentru îmbătrânirea activă, Promovarea integrării emigranților și a grupurilor dezavantajate.
3. Creșterea nivelului și efectivității investiției în capitalul uman și în învățarea pe parcursul întregii vieți prin: Elaborarea de strategii privind învățarea pe parcursul întregii vieți și investiția în capitalul uman, Participare pe scară largă și furnizare de educație și formare profesională, Reducerea numărului de elevi care abandonează timpuriu școala.
4. Asigurarea implementării efective a reformelor printr-o mai bună coordonare prin : Constituirea de parteneriate pentru reforme, Definirea țintelor și angajamentelor naționale, Proportionalitate, transparență și efectivitate în alocarea resurselor financiare, Dezvoltarea învățării reciproce.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
CIRPOSDRU NORD-VEST



Asociația Profesională
Neguvernamentală
de Asistență Socială

Investește în oameni!

Proiect cofinanțat din **Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013**

Axa prioritară 6 **"Promovarea incluziunii sociale"**

Domeniul major de intervenție 6.2. **"Îmbunătățirea accesului și a participării grupurilor vulnerabile pe piața muncii"**

Titlul proiectului: **Servicii sociale integrate și formare vocațională pentru persoane cu dizabilități**

Contract nr. **POSDRU / 96 / 6.2 / IS / 54702**

ID **54702**

În 22-23 Martie 2005 a avut loc la Bruxelles Consiliul European de primăvară. La cinci ani de la lansarea Strategiei Lisabona, s-a desfășurat o nouă reuniune a șefilor de stat/guvern ai țărilor UE. Reuniunea a prezentat o însemnătate deosebită pentru construcția europeană, ea având ca misiune principală să revigoreze proiectul ambițios de creștere a competitivității economiei europene, lansat în anul 2000, cunoscut sub denumirea de Procesul Lisabona.

S-a considerat esențială relansarea Strategiei Lisabona și re-orientarea priorităților în direcția promovării dezvoltării economice și a locurilor de muncă *mai multe și mai bune*, ca și condiții obligatorii pentru consolidarea Modelului Social European, coeziunii sociale și dezvoltării durabile. Astfel, Europa trebuie să actualizeze baza pentru competitivitate, să crească potențialul de dezvoltare și să consolideze coeziunea socială, toate acestea prin punerea accentului pe cunoaștere, inovare și optimizarea capitalului uman.

Relansarea Strategiei se realizează în jurul a **două mari obiective**: realizarea creșterii economice, crearea de locuri de muncă și a **trei mari axe**: cunoașterea și inovația (ca motoare ale creșterii economice), crearea unui spațiu atractiv pentru investiții și forța de muncă, realizarea coeziunii sociale prin intermediul creșterii economice și ocupării forței de muncă.

Noua strategie EU-Disability Strategy for 2010-2020 și UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities au fost sau sunt discutate în prezent în scopul :

- promovării, protecției, asigurării integrale și egale a drepturilor și libertăților fundamentale ale persoanelor cu dizabilități, a respectului pentru demnitatea lor inalienabilă (prin inițierea acțiunilor de angajare în muncă, a legislației adecvate, garantării/asigurării de drepturi și facilități).

Strategia se axează pe eliminarea barierelor prin opt domenii de acțiune principale:

- accesibilitate,
- participare,
- egalitate,
- ocuparea forței de muncă,
- educație și formare,
- protecție socială,



UNIUNEA EUROPEANĂ



GVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
CIRPOSDRU NORD-VEST



Asociația Profesională
Neguvernamentală
de Asistentă Socială

Investește în oameni!

Proiect cofinanțat din **Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013**

Axa prioritară 6 **"Promovarea incluziunii sociale"**

Domeniul major de intervenție 6.2. **"Îmbunătățirea accesului și a participării grupurilor vulnerabile pe piața muncii"**

Titlul proiectului: **Servicii sociale integrate și formare vocațională pentru persoane cu dizabilități**

Contract nr. **POSDRU / 96 / 6.2 / S / 54702**

ID **54702**

- sănătate
- acțiune externă.

2.3. Politici publice în România

În anul 2005 Guvernul României a elaborat Strategia națională pentru protecția, integrarea și incluziunea socială a persoanelor cu handicap în perioada 2006 – 2013, care își propune realizarea unei politici naționale pentru protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap prin 3 obiective generale: 1. promovarea integrării sociale a persoanelor cu handicap ca cetățeni activi în măsură de a-și controla viața; 2. acordarea de sprijin pentru familiile care au în componență persoane cu handicap; 3. creșterea gradului de ocupare a forței de muncă pentru persoanele cu handicap.

Pentru realizarea acestor obiective, au fost stabilite o serie de instituții și autorități naționale cu responsabilități în ceea ce privește aducerea la îndeplinire a obiectivelor cuprinse în *Strategia națională pentru protecția, integrarea și incluziunea socială a persoanelor cu handicap în perioada 2006 – 2013* (Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale; Autoritatea Națională pentru Protecția Drepturilor Copilului; Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă ș.a). Per ansamblu, sprijinul acordat de stat prin finanțarea, din fonduri publice nerambursabile, a unor proiecte destinate persoanelor cu handicap, au avut efecte benefice, în sensul că acestea au contribuit în principal la dezvoltarea de servicii sociale care să contribuie la sprijinirea integrării sociale a persoanelor cu handicap și la integrarea profesională a acestora, însă nu s-a bazat pe o evaluare corespunzătoare a nevoilor prioritare.

În acest sens se impune menționarea faptului că în perioada 2006-2010 în cadrul Strategiei naționale pentru protecția, integrarea și incluziunea socială a persoanelor cu handicap în perioada 2006 – 2013, resursele financiare au fost dirijate în principal pentru finanțarea unor proiecte în cadrul obiectivelor privind promovarea integrării sociale a persoanelor cu handicap ca cetățeni activi în măsură de a-și controla viața și pentru acordarea de sprijin familiilor care au în componență persoane cu handicap, ignorându-se finanțarea proiectelor ce vizează, în principal, creșterea gradului de ocupare a forței de muncă pentru persoanele cu handicap.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
CIRPOSDRU NORD-VEST



Asociația Profesională
Neguvernamentală
de Asistență Socială

Investește în oameni!

Proiect cofinanțat din **Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013**

Axa prioritară 6 **"Promovarea incluziunii sociale"**

Domeniul major de intervenție 6.2. **"Îmbunătățirea accesului și a participării grupurilor vulnerabile pe piața muncii"**

Titlul proiectului: **Servicii sociale integrate și formare vocațională pentru persoane cu dizabilități**

Contract nr. **POSDRU / 96 / 6.2 / S / 54702**

ID **54702**

2.4. Cadrul legislativ adoptat în România privind protecția, integrarea și incluziunea socială a persoanelor cu handicap

Sistemul de protecție specială a persoanelor cu handicap este reglementat prin acte normative de baza - legi, ordonanțe, hotărâri de guvern - și acte normative din domeniul secundar, care conțin prevederi de natura metodologică. *Constituția României, revizuită în anul 2003, la art. 50 prevede că "Persoanele cu handicap se bucură de protecție specială. Statul asigură realizarea unei politici naționale de egalitate a șanselor, de prevenire și de tratament ale handicapului, în vederea participării efective a persoanelor cu handicap în viața comunității, respectând drepturile și îndatoririle ce revin părinților și tutorilor."*

Pentru punerea în aplicare a acestor prevederi, începând cu anul 1992 Parlamentul a asigurat elaborarea unui cadru legislativ privind promovarea și respectarea drepturilor persoanelor cu handicap:

- *Legea nr. 53/1992 privind protecția specială a persoanelor handicapate;*

- *O.U.G. nr. 102/1999 privind protecția specială și încadrarea în muncă a persoanelor cu handicap*, care reglementa măsurile pentru exercitarea drepturilor persoanelor cu handicap la un regim special de prevenire, de tratament, de readaptare, de învățământ, de instruire și de integrare socială a acestei categorii de persoane, act normativ ce a funcționat până în anul 2006;

- *H.G. nr. 1.175 din 29 septembrie 2005 privind Strategia națională pentru protecția, integrarea și incluziunea socială a persoanelor cu handicap în perioada 2006-2013.*

Odată cu formularea Strategiei Naționale 2006-2013, România ia parte la o nouă fază care urmărește o mai bună integrare a persoanelor cu dizabilități și un acces mai larg al acestora la ofertele de muncă.

Strategia Națională pentru protecția, integrarea și incluziunea socială a persoanelor cu handicap în perioada 2006 - 2013 constituie platforma tuturor acțiunilor viitoare. *Legea nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap* face parte din această strategie și reglementează și în prezent drepturile și obligațiile persoanelor cu handicap, acordate de către statul român în scopul integrării și incluziunii sociale a acestor persoane.

Legea nr. 448/2006 are caracter complex, cuprinzând dispoziții privind:



UNIUNEA EUROPEANĂ



GVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
DIRPOSDRU NORD-VEST



Asociația Profesională
Neguvernamentală
de Asistență Socială

Investește în oameni!

Proiect cofinanțat din **Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013**

Axa prioritară 6 **"Promovarea incluziunii sociale"**

Domeniul major de intervenție 6.2. **"Îmbunătățirea accesului și a participării grupurilor vulnerabile pe piața muncii"**

Titlul proiectului: **Servicii sociale integrate și formare vocațională pentru persoane cu dizabilități**

Contract nr. **POSDRU / 96 / 6.2 / S / 54702**

ID **54702**

- drepturile persoanelor cu handicap;
- serviciile și prestațiile sociale;
- accesibilitatea persoanelor cu handicap la mediul fizic, informațional și comunicațional;
- orientarea, formarea profesională, ocuparea și angajarea în muncă a persoanelor cu handicap;
- încadrarea în grad de handicap;
- parteneriate;
- finanțarea sistemului de protecție a persoanelor cu handicap;
- răspunderea juridică.

Legea 448/2006, CAP. 5 Orientare, formare profesională, ocupare și angajare în muncă susține că:

"ART. 72

(1) Orice persoană cu handicap care dorește să se integreze sau să se reintegreze în muncă are acces gratuit la evaluare și orientare profesională, indiferent de vârstă, tipul și gradul de handicap.

(2) Persoana cu handicap participă activ în procesul evaluării și orientării profesionale, are acces la informare și la alegerea activității, conform dorințelor și aptitudinilor sale.

(3) Datele și informațiile personale colectate în cursul procesului de evaluare și orientare profesională sunt confidențiale și pot fi utilizate numai în interesul și cu acordul persoanei cu handicap în cauză.

ART. 73

(1) Beneficiază de orientare profesională, după caz, persoana cu handicap care este școlarizată și are vârsta corespunzătoare în vederea integrării profesionale, persoana care nu are un loc de muncă, cea care nu are experiență profesională sau cea care, deși încadrată în muncă, dorește reconversie profesională.

(2) Persoana cu handicap sau, după caz, familia ori reprezentantul legal al acesteia este principalul factor de decizie cu privire la orientarea profesională.

(3) Formarea profesională a persoanelor cu handicap se organizează, conform legii, prin programe de inițiere, calificare, recalificare, perfecționare și specializare.

ART. 74



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
OIRPOSDRU NORD-VEST



Asociația Profesională
Neguvernamentală
de Asistență Socială

Investește în oameni!

Proiect cofinanțat din **Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013**

Axa prioritară 6 **"Promovarea incluziunii sociale"**

Domeniul major de intervenție 6.2. **"Îmbunătățirea accesului și a participării grupurilor vulnerabile pe piața muncii"**

Titlul proiectului: **Servicii sociale integrate și formare vocațională pentru persoane cu dizabilități**

Contract nr. **POSDRU / 96 / 6.2 / S / 54702**

ID **54702**

(1) În vederea asigurării evaluării, orientării, formării și reconversiei profesionale a persoanelor cu handicap, autoritățile publice au obligația să ia următoarele măsuri specifice:

- a) să realizeze/diversifice/suțină financiar programe privind orientarea profesională a persoanelor cu handicap;
- b) să asigure pregătirea și formarea pentru ocupații necesare în domeniul handicapului;
- c) să coreleze pregătirea profesională a persoanelor cu handicap cu cerințele pieței muncii;
- d) să creeze cadrul necesar pentru accesul la evaluare și orientare profesională în orice meserie, în funcție de abilitățile persoanelor cu handicap.

(2) Evaluarea și orientarea profesională a adulților cu handicap se realizează de comisia de evaluare a persoanelor adulte cu handicap, în condițiile legii.

ART. 75

(1) Persoanele cu handicap au dreptul să li se creeze toate condițiile pentru a-și alege și exercita profesia, meseria sau ocupația, pentru a dobândi și menține un loc de muncă, precum și pentru a promova profesional.

(2) În realizarea drepturilor prevăzute la alin. (1), autoritățile publice au obligația să ia următoarele măsuri specifice:

- a) să promoveze conceptul potrivit căruia persoana cu handicap încadrată în muncă reprezintă o valoare adăugată pentru societate și, în special, pentru comunitatea căreia îi aparține;
- b) să promoveze un mediu de muncă deschis, inclusiv și accesibil persoanelor cu handicap;
- c) să creeze condițiile și serviciile necesare pentru ca persoana cu handicap să poată alege forma de conversie/reconversie profesională și locul de muncă, în conformitate cu potențialul ei funcțional;
- d) să înființeze și să susțină complexe de servicii, formate din unități protejate autorizate și locuințe protejate;
- e) să inițieze și să dezvolte forme de stimulare a angajatorilor, în vederea angajării și păstrării în muncă a persoanelor cu handicap;
- f) să acorde sprijin pentru organizarea unei piețe de desfacere pentru produsul muncii persoanei cu handicap;



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
CIRPOSDRU NORD-VEST



Asociația Profesională
Neguvernamentală
de Asistență Socială

Investește în oameni!

Proiect cofinanțat din **Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013**

Axa prioritară 6 **"Promovarea incluziunii sociale"**

Domeniul major de intervenție 6.2. **"Îmbunătățirea accesului și a participării grupurilor vulnerabile pe piața muncii"**

Titlul proiectului: **Servicii sociale integrate și formare vocațională pentru persoane cu dizabilități**

Contract nr. **POSDRU / 96 / 6.2 / S / 54702**

ID **54702**

g) să diversifice și să susțină diferite servicii sociale, respectiv consiliere pentru persoana cu handicap și familia acesteia, informare pentru angajatori, angajare asistată și altele asemenea;

h) să promoveze serviciile de mediere pe piața muncii a persoanelor cu handicap;

i) să realizeze/actualizeze permanent baza de date, pentru evidențierea ofertei de muncă din rândul persoanelor cu handicap;

j) să dezvolte colaborări cu mass-media, în vederea creșterii gradului de conștientizare/sensibilizare a comunității cu privire la potențialul, abilitățile și contribuția persoanelor cu handicap la piața muncii;

k) să realizeze, în colaborare sau parteneriat cu persoanele juridice, publice ori private, programe și proiecte având ca obiectiv creșterea gradului de ocupare;

l) să inițieze și să susțină campanii de sensibilizare și conștientizare a angajatorilor asupra abilităților persoanelor cu handicap;

m) să inițieze programe specifice care stimulează creșterea participării pe piața muncii a forței de muncă din rândul grupurilor supuse riscului major de excluziune socială.

ART. 76

Ministerul Educației, Cercetării și Tineretului stabilește măsuri privind egalitatea de șanse pentru persoanele cu handicap, asigurând, acolo unde este necesar, suport adițional adaptat nevoilor adulților cu handicap, sprijinind accesul acestora în unitățile și instituțiile de învățământ superior. Ministerul Educației, Cercetării și Tineretului inițiază programe de educație permanentă a adulților cu handicap și asigură sprijin privind implementarea lor.

ART. 77

(1) Persoanele cu handicap au dreptul de a munci și de a realiza venituri în conformitate cu prevederile legislației muncii, precum și cu dispozițiile speciale din prezenta lege.

(2) În sensul prezentei legi și numai în contextul încadrării în muncă, prin persoană cu handicap se înțelege și persoana invalidă gradul III.

ART. 78

(1) Persoanele cu handicap pot fi încadrate în muncă conform pregătirii lor profesionale și capacității de muncă, atestate prin certificatul de încadrare în grad de handicap, emis de comisiile de evaluare de la nivel județean sau al sectoarelor municipiului București."



UNIUNEA EUROPEANĂ



GVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
DIRPOSDRU NORD-VEST



Asociația Profesională
Neguvernamentală
de Asistență Socială

Investește în oameni!

Proiect cofinanțat din **Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013**

Axa prioritară 6 **"Promovarea incluziunii sociale"**

Domeniul major de intervenție 6.2. **"Îmbunătățirea accesului și a participării grupurilor vulnerabile pe piața muncii"**

Titlul proiectului: **Servicii sociale integrate și formare vocațională pentru persoane cu dizabilități**

Contract nr. **POSDRU / 96 / 6.2 / S / 54702**

ID **54702**

Potrivit art. 46 din Constituția României "persoanele handicapate se bucură de protecție specială. Statul asigură realizarea unei politici naționale de prevenire, de tratament, de readaptare, de învățământ, de instruire și de integrare socială a handicapatilor, respectând drepturile și îndatoririle ce revin părinților și tutorilor".

Potrivit art. 7 din Declarația universală a drepturilor omului (adoptată de O.N.U. la 10 decembrie 1948), "toți oamenii sunt egali în fața legii și au, fără nici o deosebire, dreptul la o egală protecție a legii. Toți oamenii au dreptul la o protecție egală împotriva oricărei discriminări care ar viola prezenta declarație și împotriva oricărei provocări la o asemenea discriminare".

În completarea textului citat, art. 23 din același act internațional prevede că orice persoană are dreptul la muncă, la libera alegere a muncii sale, la condiții echitabile și satisfăcătoare de muncă, la ocrotirea împotriva șomajului, fără nici o discriminare și la plata salariului egal pentru munca egală.

De asemenea, Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare este actul normativ intern care a venit să concretizeze obiectivele convențiilor la care statul roman este parte, dispunând printre altele că prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, apartenență la o categorie defavorizată sau orice alt criteriu care are ca scop restrângerea sau înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării în condiții de egalitate a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural, sau în orice alte domenii ale vieții publice.

Conform legii 448/2006, un angajator, fie el de stat sau privat, își îndeplinește obligațiile sociale față de persoanele cu dizabilități optând pentru una dintre următoarele variante: 1. Fie angajează un procent total de 4% dintre angajați, dacă numărul acestora depășește 50. 2. Fie plătește lunar către bugetul de stat o sumă reprezentând 50% din salariul minim brut pe țară înmulțit cu numărul de locuri de muncă în care nu a angajat persoane cu handicap; 3. Fie achiziționează produse sau servicii de la unități protejate autorizate, cuantumul acestora fiind identic cu cel al impozitelor descrise la punctul anterior.



UNIUNEA EUROPEANĂ

GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRUFondul Social European
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale
2007-2013GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
CIRPOSDRU NORD-VESTAsociația Profesională
Neguvernamentală
de Asistență Socială

Investește în oameni!

Proiect cofinanțat din **Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013**Axa prioritară 6 **"Promovarea incluziunii sociale"**Domeniul major de intervenție 6.2. **"Îmbunătățirea accesului și a participării grupurilor vulnerabile pe piața muncii"**Titlul proiectului: **Servicii sociale integrate și formare vocațională pentru persoane cu dizabilități**Contract nr. **POSDRU / 96 / 6.2 / S / 54702**ID **54702**

2.5. Sistemul de cotă în diferite țări din Uniunea Europeană

Fig. 1: sistemul de cotă în diferite țări

Cota	Rezultate	Sanctiune
AT 4% angajatorii din public și privat cu mai mult de 25 de angajați	64% din locurile alocate sunt ocupate;	€200/lună pentru fiecare loc neocupat
FR 6% angajatorii din public și privat cu mai mult de 19 angajați	67% din locurile alocate sunt ocupate;	€150-250 pe luna pentru fiecare loc neocupat
DE 5% angajatorii din public și privat cu mai mult de 19 angajați	57% din locurile alocate sunt ocupate	€100-250/lună pentru fiecare loc neocupat
IT 7% pentru public și privat cu peste 50 de angajați, 1/2 locuri pentru 15-35, respectiv 35-50 angajați	50% până în 1998 pe vechile reglementări	€1075/lună pentru fiecare loc neocupat (1/4 dacă nu există candidat potrivit)
PL 6% pentru angajatorii din public și privat cu cel puțin 25 de angajați	Aproximativ 33% din locurile alocate sunt ocupate	40,65% din salariul mediu pentru fiecare loc neocupat
ES 2% pentru sectorul privat cu peste 50 de angajați și pentru întreg sectorul public	25-30%	-

Sursa: OECD, 2003

Sistemul de cotă reprezintă obligația angajatorilor ca un anumit procent din personal să fie persoane cu dizabilități, obligație impusă atât angajatorilor din sectorul public cât și din privat, în special celor care au peste un anumit număr de angajați. Cel mai adesea, nerespectarea acestor obligații atrage sancțiuni pecuniare asupra angajatorilor, iar fondurile strânse sunt utilizate pentru servicii de recuperare sau reintegrare socio-profesională pentru persoane cu dizabilități. Sistemul de cotă s-a dezvoltat după primul război mondial, Germania fiind printre primele țări care au introdus astfel de prevederi (1922), fiind urmată de mare parte din țările europene. Modelul pleacă de la prezumțiile că: fără obligații prevăzute de lege pentru angajatori, aceștia nu vor angaja persoane cu dizabilități din cauza productivității reduse și de la presupunerea că persoanele cu dizabilități nu pot concura liber pe piața muncii.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
DIRPOSDRU NORD-VEST



Asociația Profesională
Neguvernamentală
de Asistență Socială

Investește în oameni!

Proiect cofinanțat din **Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013**
Axa prioritară 6 **"Promovarea incluziunii sociale"**

Domeniul major de intervenție 6.2. **"Îmbunătățirea accesului și a participării grupurilor vulnerabile pe piața muncii"**

Titlul proiectului: **Servicii sociale integrate și formare vocațională pentru persoane cu dizabilități**

Contract nr. **POSDRU / 96 / 6.2 / S / 54702**

ID **54702**

În România sistemul de cotă a fost introdus prin Legea nr.57/1992 ce prevedea că angajatorii cu peste 250 de angajați să aibă cel puțin 3% din personal persoane cu dizabilități. Dacă nu îndeplineau această condiție, valoarea sancțiunii era salariul minim brut pe țară înmulțit cu numărul de locuri de muncă neocupate. Modificările ulterioare ale legii au lărgit aria de aplicabilitate incluzând firmele cu peste 100 de angajați, mai apoi cu peste 50 de angajați. De asemenea, procentul obligatoriu de angajați cu dizabilități a crescut la 4%, dar sancțiunile au scăzut, în prezent fiind 50% din salariul minim brut pe țară înmulțit cu numărul de locuri de muncă neocupate. A fost introdusă posibilitatea firmelor să achiziționeze bunuri sau servicii în cuantum datorat de la unități protejate autorizate. Dacă inițial penalitățile plătite de angajatori erau virate într-un fond special, utilizat pentru finanțarea diferitelor programe de asistență pentru persoane cu dizabilități, în prezent acestea sunt virate către bugetul general.

Sistemul de cotă din România are o implementare slabă. Nu a dus la o rată de ocupare rezonabilă pentru persoanele cu dizabilități, ci doar a introdus o nouă taxă ce aduce venituri la buget. Deoarece aceste venituri intră în bugetul general nu este clar în ce măsură acești bani se întorc la persoanele cu dizabilități sub forma serviciilor de integrare pe piața muncii, cum se întâmplă în majoritatea țărilor care au sistemul de cotă. Dat fiind că proliferarea fondurilor special în interiorul bugetului nu este o bună practică, fiind descurajată de partenerii externi care au dat asistență României, se poate însa asuma ca politica publică alocarea unor sume similare ca valoare cu cele colectate pentru politicile de ocupare, chiar și în lipsa unui fond separat.

2.6. Beneficiile angajatorului în România:

La angajarea în muncă a unei persoane cu dizabilități nu există cheltuieli suplimentare generate de acest lucru, mai mult sunt deductibile de la calculul profitului impozabil următoarele cheltuieli: cheltuielile efectuate pentru adaptarea locului de muncă, cheltuielile efectuate pentru achiziționarea utilajelor și echipamentelor utilizate în procesul de producție de către persoană cu handicap, cheltuielile efectuate pentru transportul persoanelor cu handicap de la domiciliu la locul de muncă, cheltuielile efectuate pentru transportul materiilor prime și al produselor finite la și de la domiciliul persoanei cu handicap, angajată pentru muncă la domiciliu. (Lg. 448/2006. art. 83, al. a. și b.)



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
DIRPOSDRU NORD-VEST



Asociația Profesională
Neguvernamentală
de Asistentă Socială

Investește în oameni!

Proiect cofinanțat din **Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013**

Axa prioritară 6 **"Promovarea incluziunii sociale"**

Domeniul major de intervenție 6.2. **"Îmbunătățirea accesului și a participării grupurilor vulnerabile pe piața muncii"**

Titlul proiectului: **Servicii sociale integrate și formare vocațională pentru persoane cu dizabilități**

Contract nr. **POSDRU / 96 / 6.2 / S / 54702**

ID **54702**

Alte cheltuieli legate de procesul de integrare în muncă al unei persoane cu dizabilități deductibile sunt: cheltuielile specifice de pregătire, formare și orientare profesională și de încadrare în muncă a persoanelor cu handicap care sunt deductibile din bugetul asigurărilor de somaj pe care îl plătește unitatea către bugetul de stat. (Lg. 448/2006. art. 83, al. c.)

Angajatorii pot beneficia de subvenții din partea statului la angajarea unei persoane cu dizabilități în cazul în care angajatorul nu este obligat prin lege să angajeze persoane cu handicap, acesta va primi timp de **un an de zile** salariul minim pe economie, lunar, pentru fiecare persoană cu handicap angajată, cu condiția să o păstreze angajată cel puțin 2 ani. (lg. 76 din 16 ianuarie 2002, modificată, art. 85, al. 2).

Mai mult, angajatorii care încadrează în muncă pe durată nedeterminată absolvenții din rândul persoanelor cu handicap sunt scutiți de plata asigurărilor pentru somaj și primesc lunar, timp de **1,5 ani** următoarele sume: a) 1 salariu de bază minim brut de țară 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 bază minime brute pe țară, pentru absolvenții de învățământ superior. (lg. 76 din 16 ianuarie 2002, modificată, art. 80)

2.7. Autorități din domeniul integrării profesionale în România

În România, autoritatea care activează în domeniul *integrării profesionale* a persoanelor cu handicap, în **orientarea, formarea profesională, ocuparea și angajarea în muncă a persoanelor cu handicap** este Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale (M.M.F.P.S.) prin Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă (A.N.O.F.M.) și prin Autoritatea Națională pentru Persoanele cu Handicap (A.N.P.H.), reorganizată în anul 2010 când a devenit Direcția Generală pentru Protecția Persoanelor cu Handicap în cadrul Ministerului Muncii, Familiei și Protecției Sociale.

M.M.F.P.S., ca organ de specialitate al administrației publice centrale, coordonează și monitorizează implementarea politicilor și strategiilor sectoriale de dezvoltare în domeniul social, prin care sunt promovate drepturile familiei, copilului, persoanelor cu handicap, persoanelor vârstnice, victimelor violenței în familie, precum și ale grupurilor vulnerabile.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
CIRPOSDRU NORD-VEST



Asociația Profesională
Neguvernamentală
de Asistență Socială

Investește în oameni!

Proiect cofinanțat din **Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013**

Axa prioritară 6 **"Promovarea incluziunii sociale"**

Domeniul major de intervenție 6.2. **"Îmbunătățirea accesului și a participării grupurilor vulnerabile pe piața muncii"**

Titlul proiectului: **Servicii sociale integrate și formare vocațională pentru persoane cu dizabilități**

Contract nr. **POSDRU / 96 / 6.2 / S / 54702**

ID **54702**

A.N.P.H., în perioada 2006 - iulie 2010, a funcționat ca organ de specialitate al administrației publice centrale, (instituție publică cu personalitate juridică, aflată în subordinea M.M.F.P.S) cu atribuții în organizarea, coordonarea și control asupra realizării măsurilor de protecție specială a persoanelor cu handicap, elaborând politici, strategii și standarde în domeniul promovării drepturilor persoanelor cu handicap, asigurând monitorizarea și controlul respectării drepturilor persoanelor cu handicap.

Începând cu luna august 2010, potrivit *OUG nr. 68/2010 privind unele măsuri de reorganizare a Ministerului Muncii, Familiei și Protecției Sociale și a activității instituțiilor aflate în subordinea, în coordonarea sau sub autoritatea sa*, A.N.P.H a devenit **Direcție Generală pentru Protecția Persoanelor cu Handicap** în cadrul Ministerului Muncii, Familiei și Protecției Sociale.

A.N.O.F.M este o instituție publică cu personalitate juridică, aflată sub autoritatea M.M.F.P.S care, prin structurile sale teritoriale, oferă, în mod gratuit, servicii de informare, consiliere și orientare profesională, formare profesională, mediere, consultanță și asistență pentru începerea unei activități independente sau pentru inițierea unei afaceri tuturor persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă.

2.8. Economia socială și Unitati protejate

Economia Socială este un concept apărut recent care s-a conturat la nivel european și nord-american, mai ales în ultimele două decenii.

În dezvoltarea acestui concept sunt importante câteva elemente și ingrediente care decurg unele din altele, începând cu:

- antreprenoriatul social care este definit ca fiind tipul de inițiativă privată ce duce la apariția unor activități noi, cu amprenta socială și/sau cu misiune socială, dar a căror organizare și dezvoltare se face în stil antreprenorial cu privire la practicile inovative, leadershipul, dinamismul și eficiența.

- întreprinderile sociale care pot fi considerate rezultatul aplicării în practică al antreprenoriatului social. Acestea au început să activeze încă din anii '80, în special în domenii ca integrarea în muncă a persoanelor excluse social și în servicii sociale legate de schimbarea rapidă a unui context demografic sau a nevoilor unor comunități.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
CIRPOSDRU NORD-VEST



Asociația Profesională
Neguvernamentală
de Asistență Socială

Investește în oameni!

Proiect cofinanțat din **Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013**

Axa prioritară 6 **"Promovarea incluziunii sociale"**

Domeniul major de intervenție 6.2. **"Îmbunătățirea accesului și a participării grupurilor vulnerabile pe piața muncii"**

Titlul proiectului: **Servicii sociale integrate și formare vocațională pentru persoane cu dizabilități**

Contract nr. **POSDRU / 96 / 6.2 / S / 54702**

ID **54702**

- economia socială care trebuie văzută ca o sumă a întreprinderilor sociale și care, din ce în ce mai mult în ultima perioadă, este considerată ca reprezentând un al treilea sector economic cu o dinamică proprie, relativ diferită de cea a sectoarelor public și privat, dar combinând elemente din cele două pentru a duce, în final, la satisfacerea nevoilor sociale folosind instrumente economice de piață.

Economia socială este rezultatul unor inițiative private, care au ca scop satisfacerea nevoilor sociale prin metode economice, în care nu primează maximizarea profitului investitorilor.

Formele de economie socială activează în piața reală, dar în același timp caută sprijinul politicilor publice, pentru că îndeplinesc un mandat social pe care statul fie nu poate să îl îndeplinească, fie, dacă poate, nu o face cu aceeași eficiență și impact ca economia socială.

Una din cele mai reușite încercări de conceptualizare a ES aparține Rețelei Europene de Cercetare – EMES, care propune un set de 4 criterii economice și 5 criterii sociale pentru a defini întreprinderile sociale .

Criteriile economice:

1. O activitate continuă de producere de bunuri sau furnizare de servicii. Întreprinderile sociale, spre deosebire, poate, de organizațiile non-profit tradiționale, sunt implicate în a produce ceva fie că e vorba de produse, fie de servicii, și aceasta este rațiunea lor de a exista, precum și vehiculul lor pentru sustenabilitate.

2. Un mare grad de autonomie. Întreprinderile sociale sunt create și guvernate ca inițiative private. Ele nu sunt sub controlul autorităților publice, deși pot fi beneficiarele unor facilități acordate de acestea.

3. Un nivel semnificativ de risc economic. Cei care înființează aceste întreprinderi își asumă riscurile, și existența lor depinde de capacitatea membrilor / inițiatorilor de a asigura resursele necesare funcționării lor.

4. Ele necesită un anumit nivel de muncă platită, la care se poate adăuga, ca și la restul organizațiilor non-profit tradiționale, munca voluntară sau neremunerată.

Criteriile sociale:

1. Un scop explicit în beneficiul social al comunității. Întreprinderile sociale trebuie să servească un grup sau o comunitate, din perspectiva socială, și să promoveze abordarea socială.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
DIRPOSDRU NORD-VEST



Asociația Profesională
Neguvernamentală
de Asistență Socială

Investește în oameni!

Proiect cofinanțat din **Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013**

Axa prioritară 6 **"Promovarea incluziunii sociale"**

Domeniul major de intervenție 6.2. **"Îmbunătățirea accesului și a participării grupurilor vulnerabile pe piața muncii"**

Titlul proiectului: **Servicii sociale integrate și formare vocațională pentru persoane cu dizabilități**

Contract nr. **POSDRU / 96 / 6.2 / S / 54702**

ID **54702**

2. O inițiativă lansată de un grup de indivizi. Întreprinderile sociale sunt rezultatul unor procese colective, care implică oameni aparținând unei comunități sau unui grup cu nevoi și scopuri bine definite.

3. Puterea de decizie în întreprinderile sociale nu e legată sau bazată pe nivelul capitalului investit. Aceasta înseamnă că voturile sau modalitatea de decizie asupra activității nu sunt legate de câte acțiuni sau părți are fiecare din membri, în capitalul acelei întreprinderi.

4. Un mod participativ de conducere, care implică atât furnizorii de servicii și produse, cât și beneficiarii acestora.

5. Distribuția limitată sau nedistribuirea profitului. Profitul generat este, în general, reinvestit în dezvoltare sau în alte acțiuni sociale și rareori distribuit, și atunci într-o mică măsură, pentru a se evita abordarea clasică de maximizare a profitului, caracteristică sectorului economic de piață.

Criteriile de mai sus nu trebuie privite ca o condiționalitate, ci, mai degrabă, ca pe o listă ideală de criterii care, odată îndeplinite, ar ilustra exemplul de întreprindere socială. În realitate, aceste criterii sunt îndeplinite parțial și diferit de actorii economiei sociale.

Atelierele protejate trebuie:

Să asigure persoanelor cu dizabilități o muncă utilă și remunerată și să furnizeze, de asemenea, orice asistență personală necesară;

Să constituie o unitate de producție independentă de unitățile economice;

Să se situeze atât cât este posibil în sistemul economic concurențial, respectând rolul de susținere a persoanei cu dizabilitate;

Să procure o remunerare satisfăcătoare în relație cu tipul de muncă desfășurat, pe cât este posibil, în condițiile aplicate în cadrul unităților economice și să integreze persoanele cu dizabilități într-un sistem de securitate socială;

Să se străduiască să atingă un echilibru financiar, pe cât este posibil, având în vedere scopul lor social. Acest lucru implică deseori o anumită asistență din partea autorităților și a altor organisme, cum ar fi ajutorul pentru construcție și o subvenție de funcționare;

Să asigure calificarea tehnică necesară a personalului de supervizare, și, dacă este necesar, să îi ofere o informare și pregătire suplimentară asupra rolului special al atelierului.

Persoanele cu dizabilități care lucrează în atelierele protejate trebuie să aibă un statut juridic



UNIUNEA EUROPEANĂ



GVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
OIRPOSDRU NORD-VEST



Asociația Profesională
Neguvernamentală
de Asistență Socială

Investește în oameni!

Proiect cofinanțat din **Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013**

Axa prioritară 6 **"Promovarea incluziunii sociale"**

Domeniul major de intervenție 6.2. **"Îmbunătățirea accesului și a participării grupurilor vulnerabile pe piața muncii"**

Titlul proiectului: **Servicii sociale integrate și formare vocațională pentru persoane cu dizabilități**

Contract nr. **POSDRU / 96 / 6.2 / S / 54702**

ID **54702**

adecvat, în măsura posibilului, care să ia în considerare nevoia de asistență personală și să stabilească o relație normală angajator-angajat. Acest lucru trebuie să includă posibilitatea participării și remunerării adecvate. În conformitate cu dispozițiile Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 102/1999 privind protecția specială și încadrarea în muncă a persoanelor cu handicap, aprobată prin Legea nr. 519/2002, cu modificările și completările ulterioare, persoanele fizice sau juridice care angajează persoane cu handicap pot înființa unități protejate.

Unitățile protejate pot fi:

a) agenți economici cu personalitate juridică, indiferent de forma de organizare și de proprietate, care au cel puțin 30% din numărul total de angajați persoane cu handicap încadrate cu contract individual de muncă;

b) secții, ateliere sau alte structuri fără personalitate juridică din cadrul agenților economici sau din cadrul organizațiilor neguvernamentale, care au contabilitate proprie și cel puțin 30% din numărul total de angajați persoane cu handicap încadrate cu contract individual de muncă;

c) asociații familiale, asociații sau fundații fără scop lucrativ, constituite de cel puțin o persoană cu handicap, precum și persoana cu handicap care este autorizată, potrivit legii, să desfășoare activități economice independente, cu condiția achitării contribuțiilor de asigurări sociale prevăzute de lege. (Jr. Mihaela Ciobanu, Director General DJPDC Prahova Cristina Popescu, CRIPS)



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
CIRPOSDRU NORD-VEST



Asociația Profesională
Neguvernamentală
de Asistentă Socială

Investește în oameni!

Proiect cofinanțat din **Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013**

Axa prioritară 6 **"Promovarea incluziunii sociale"**

Domeniul major de intervenție 6.2. **"Îmbunătățirea accesului și a participării grupurilor vulnerabile pe piața muncii"**

Titlul proiectului: **Servicii sociale integrate și formare vocațională pentru persoane cu dizabilități**

Contract nr. **POSDRU / 96 / 6.2 / S / 54702**

ID **54702**

3. Date statistice

3.1. Dizabilitatea: date statistice în lume

La nivel european

Numărul persoanelor cu dizabilități este de 65 de milioane în Uniunea Europeană, aproximativ 10% din populația UE, ceea ce echivalează cu populația Belgiei, a Greciei, a Republicii Cehe a Ungariei și a Olandei toate însumate.

Unul din patru europeni are un membru de familie care suferă de o dizabilitate, în timp ce 6 europeni din 10 cunosc pe cineva din cercuri mai apropiate sau nu care suferă de o dizabilitate.

Persoanele cu mobilitate redusă reprezintă mai mult de 40% din populație.

Comparativ cu numărul persoanelor care nu suferă de nici o dizabilitate și care nu au un loc de muncă, numărul persoanelor cu dizabilități fără un loc de muncă este de 2 până la 3 ori mai mare.

Doar 16% dintre cei care au nevoie de asistență la locul de muncă beneficiază de această asistență.

Cu cât este mai sever gradul de handicap, cu atât participarea pe piața forței de muncă este mai redusă. Această participare reprezintă un procent de 20% în cazul persoanelor cu dizabilități severe comparativ cu 68% în cazul persoanelor care nu suferă de nicio dizabilitate.

În comparație cu persoanele fără dizabilități, persoanele cu dizabilități au cu 50% mai puține șanse să urmeze alte studii după cele secundare.

Venitul persoanelor cu dizabilități este în mod dramatic mult mai mic decât cel al persoanelor fără dizabilități.

Atât în Uniunea Europeană cât și în Statele Unite, persoanele cu dizabilități au o rată de ocupare mai mică decât a celor fără dizabilități, însă există variații mari între țări. În UE, circa 50% din persoanele cu dizabilități au un loc de muncă (European Commission (2007). *Situation of disabled people in the European Union: the European Action Plan 2008-2009*. SEC (2007) 1548). OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development) estimează că în țările nordice rata de ocupare ajunge la 52-54% (Suedia, Finlanda, Elveția), 50% în Luxemburg și 40-45% în Norvegia, Marea Britanie și Olanda. În Irlanda mai puțin de o treime din persoanele cu dizabilități au un loc de



UNIUNEA EUROPEANĂ

GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRUFondul Social European
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale
2007-2013GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
OIRPOSDRU NORD-VESTAsociația Profesională
Neguvernamentală
de Asistență Socială**Investește în oameni!**Proiect cofinanțat din **Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013**
Axa prioritară 6 **"Promovarea incluziunii sociale"**Domeniul major de intervenție 6.2. **"Îmbunătățirea accesului și a participării grupurilor vulnerabile pe piața muncii"**Titlul proiectului: **Servicii sociale integrate și formare vocațională pentru persoane cu dizabilități**Contract nr. **POSDRU / 96 / 6.2 / S / 54702**ID **54702**

muncă, în timp ce în Polonia procentul este și mai mic, sub 20%. În România rata de ocupare a persoanelor cu dizabilități rămâne una dintre cele mai scăzute din Europa.

Fig.2: Ratele de angajare în diferite țări:

Country	Year	Employment rate of people with disabilities (%)	Employment rate of overall population (%)	Employment ratio
Australia ^a	2003	41.9	72.1	0.58
Austria ^a	2003	43.4	68.1	0.64
Canada ^a	2003	56.3	74.9	0.75
Germany ^a	2003	46.1	64.8	0.71
India ^b	2002	37.6	62.5	0.61
Japan ^a	2003	22.7	59.4	0.38
Malawi ^f	2003	42.3	46.2	0.92
Mexico ^a	2003	47.2	60.1	0.79
Netherlands ^a	2003	39.9	61.9	0.64
Norway ^a	2003	61.7	81.4	0.76
Peru ^c	2003	23.8	64.1	0.37
Poland ^a	2003	20.8	63.9	0.33
South Africa ^d	2006	12.4	41.1	0.30
Spain ^a	2003	22.1	50.5	0.44
Switzerland ^a	2003	62.2	76.6	0.81
United Kingdom ^a	2003	38.9	68.6	0.57
USA ^e	2005	38.1	73.2	0.52
Zambia ^g	2005	45.5	56.5	0.81

Sursa: World Health Report 2011

Fig. 3: Ratele de angajare în funcție de vârstă și sex.

Individuals	Percent					
	Low-income countries		High-income countries		All countries	
	Not disabled	Disabled	Not disabled	Disabled	Not disabled	Disabled
Male	71.2	58.6*	53.7	36.4*	64.9	52.8*
Female	31.5	20.1*	28.4	19.6*	29.9	19.6*
18-49	58.8	42.9*	54.7	35.2*	57.6	41.2*
50-59	62.9	43.5*	57.0	32.7*	60.9	40.2*
60 and over	38.1	15.1*	11.2	3.9*	26.8	10.4*

Sursa: World Health Report 2011



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
OIRPOSDRU NORD-VEST



Asociația Profesională
Neguvernamentală
de Asistență Socială

Investește în oameni!

Proiect cofinanțat din **Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013**

Axa prioritară 6 **"Promovarea incluziunii sociale"**

Domeniul major de intervenție 6.2. **"Îmbunătățirea accesului și a participării grupurilor vulnerabile pe piața muncii"**

Titlul proiectului: **Servicii sociale integrate și formare vocațională pentru persoane cu dizabilități**

Contract nr. **POSDRU / 96 / 6.2 / IS / 54702**

ID **54702**

Rata șomajului și a inactivității

În general, rata șomajului este mai mare pentru persoanele cu dizabilități decât pentru cele fără dizabilități. În Olanda, rata șomajului pentru persoanele cu dizabilități era de două ori mai mare decât a celor fără dizabilități, iar această distanță s-a mărit în ultimii ani. Rata șomajului pentru persoanele cu dizabilități ajunge în Danemarca, Irlanda și Olanda la 8%, iar în Finlanda la 12%. În plus, persoanele cu dizabilități care nu lucrează au o probabilitate mai mare să fie inactice decât în căutarea unui loc de muncă. În Finlanda, de exemplu, din grupul persoanelor cu dizabilități care nu lucrează, 81% sunt inactivi, comparativ cu 68% în grupul persoanelor fără dizabilități. Dată fiind ponderea mare a șomajului de lungă durată în rândul persoanelor cu dizabilități șomere este posibil ca această rată mare de inactivitate să se datoreze și descurajării că pot găsi un loc de muncă.

3.2. Dizabilitatea: date statistice în România

În România trăiesc aproximativ 650,000 de persoane certificate oficial la Autoritatea Națională pentru Persoane cu Handicap (ANPH) ca având o dizabilitate (inclusiv copii). Din populația generală, persoanele cu dizabilitati reprezintă aproximativ 3%, un procent relativ scăzut comparativ cu alte țări, însă aceste date trebuie analizate cu mare precauție.

Ocuparea persoanelor cu dizabilități

Până în 2002, rata ocupării persoanelor cu dizabilități nu a fost niciodată analizată. Mai mult, ocuparea persoanelor cu dizabilități nu a făcut niciodată obiectul unei politici active și coerente de abordare a nevoilor speciale ale persoanelor cu dizabilități. De aceea, nu există date disponibile pentru anii 1999 și 2002, care să descrie evoluția ratei de ocupare a persoanelor cu dizabilități. La 31 decembrie 2004, conform statisticilor ANPH, erau angajate 11.872 persoane cu dizabilități. Înregistrările se bazează pe date furnizate de serviciile publice de asistență socială din țară și din București și de Asociația Nevăzătorilor din România.

Statistic vorbind, pe baza datelor oficiale, situația persoanelor cu handicap încadrate în muncă a evoluat în România astfel:



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
CIRPOSDRU NORD-VEST



Asociația Profesională
Neguvernamentală
de Asistență Socială

Investește în oameni!

Proiect cofinanțat din **Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013**

Axa prioritară 6 **"Promovarea incluziunii sociale"**

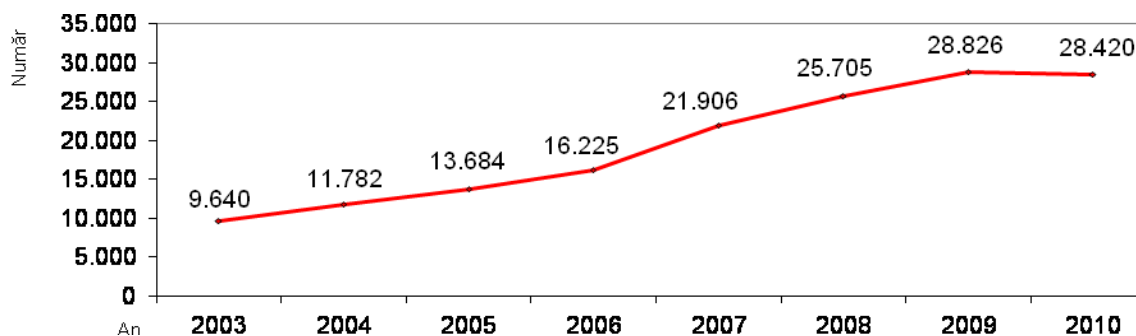
Domeniul major de intervenție 6.2. **"Îmbunătățirea accesului și a participării grupurilor vulnerabile pe piața muncii"**

Titlul proiectului: **Servicii sociale integrate și formare vocațională pentru persoane cu dizabilități**

Contract nr. **POSDRU / 96 / 6.2 / S / 54702**

ID **54702**

Fig.4: Dinamica numărului de persoane cu handicap încadrate în muncă



Sursa: Sumar analiza incadrare in munca/MS/august 2011

Numărul persoanelor cu handicap angajate în muncă este alcătuit din numărul adulților cu handicap cu vârsta cuprinsă între 18 – 60 ani, aflați în îngrijirea familiei, cu excepția pensionarilor de invaliditate gradul I și II.

La data de 1 ianuarie 2011 erau angajate în muncă 28.420 de persoane cu handicap în condițiile mai sus-exprimate, conform datelor colectate de la direcțiile generale de asistență socială și protecția copilului județene, respectiv ale sectoarelor municipiului București.

Procentul de persoane cu handicap angajate în muncă (din totalul adulților cu handicap cu vârsta cuprinsă între 18 – 60 ani, aflați în îngrijirea familiei, cu excepția pensionarilor de invaliditate gradul I și II) este, la nivelul anului 2010, destul de redus:

Fig.5: Procentul de persoane cu handicap angajate în muncă.

An	2007	2008	2009	2010
Nr. total, din care:	10,6%	11,7%	12,4%	12,26%

Sursa: Sumar analiza incadrare in munca/MS/august 2011

Aproape două treimi din populația cu probleme de sănătate de lungă durată sau limitări funcționale întâmpină una sau mai multe restricții în ceea ce privește participarea la activitatea profesională.

Alte studii au identificat o rată de ocupare a persoanelor cu dizabilități în trimestrul II al anului 2011 de 23,9%, mult mai mică decât cea înregistrată pentru persoanele fără dizabilități (64,8%).



UNIUNEA EUROPEANĂ



GVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
OIRPOSDRU NORD-VEST



Asociația Profesională
Neguvernamentală
de Asistență Socială

Investește în oameni!

Proiect cofinanțat din **Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013**

Axa prioritară 6 **"Promovarea incluziunii sociale"**

Domeniul major de intervenție 6.2. **"Îmbunătățirea accesului și a participării grupurilor vulnerabile pe piața muncii"**

Titlul proiectului: **Servicii sociale integrate și formare vocațională pentru persoane cu dizabilități**

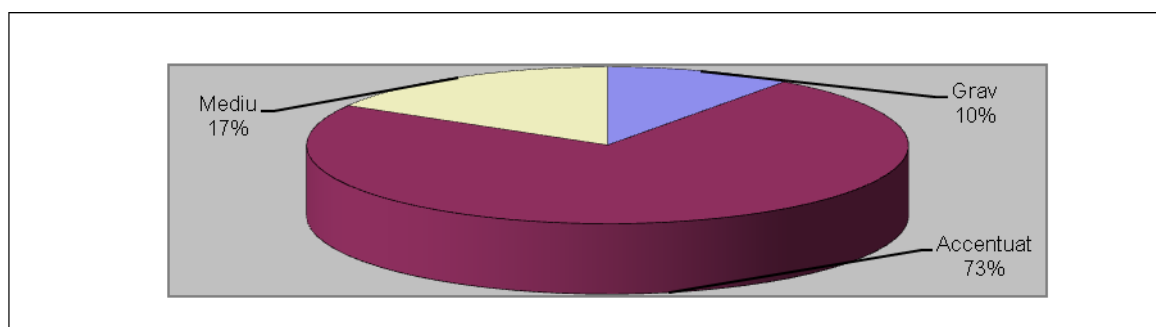
Contract nr. **POSDRU / 96 / 6.2 / S / 54702**

ID **54702**

Rata șomajului pentru persoanele cu dizabilități a fost în trimestrul II 2011 de 9,1%, cu 1,7 p.p. peste valoarea înregistrată pentru persoanele fără dizabilități.

În privința gradului de handicap, cele mai multe persoane încadrate în muncă sunt certificate cu **gradul accentuat** de handicap.

Fig.6: Ponderea persoanelor cu handicap încadrate în muncă, după gradul de handicap



Sursa: Sumar analiza incadrare in munca/MS/august 2011

În privința tipului de handicap, cel mai bine reprezentat în rândul persoanelor încadrate în muncă este handicapul de **tip somatic**, persoanele cu handicap fizic situându-se pe locul 2, cu o pondere de 24,2% din totalul persoanelor cu handicap încadrate.

Din cadrul persoanelor cu handicap mintal și psihic (208.898), care cumulează 30,3% din numărul total al persoanelor cu handicap, sunt angajate în muncă 2.333, adică un procent de 8,2% din totalul persoanelor cu handicap angajate.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
CIRPOSDRU NORD-VEST



Asociația Profesională
Neguvernamentală
de Asistență Socială

Investește în oameni!

Proiect cofinanțat din **Fondul Social European** prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013

Axa prioritară 6 "Promovarea incluziunii sociale"

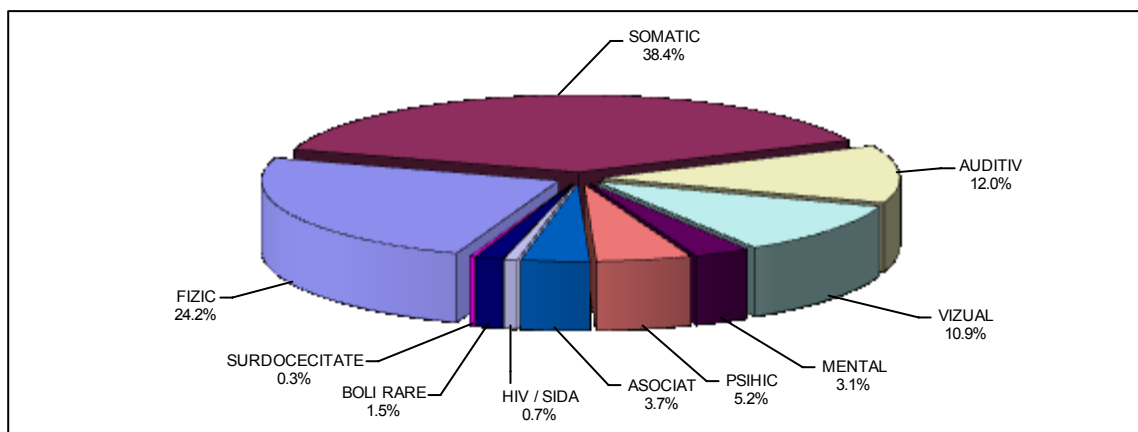
Domeniul major de intervenție 6.2. "Îmbunătățirea accesului și a participării grupurilor vulnerabile pe piața muncii"

Titlul proiectului: **Servicii sociale integrate și formare vocațională pentru persoane cu dizabilități**

Contract nr. **POSDRU / 96 / 6.2 / IS / 54702**

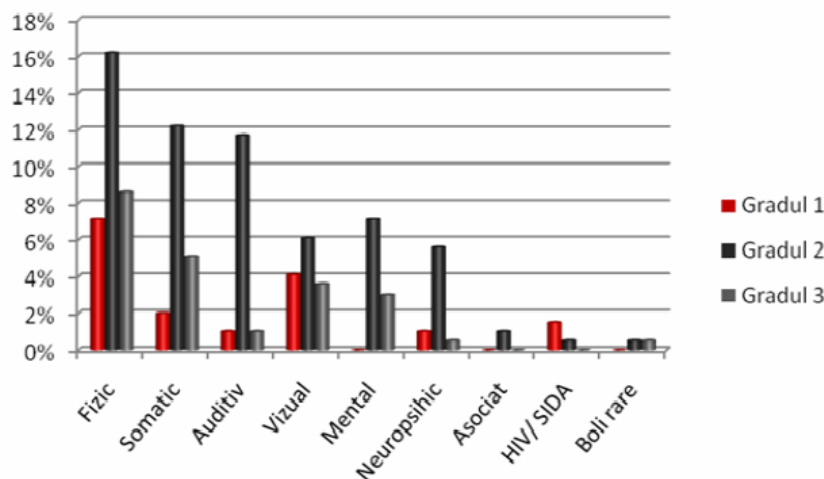
ID **54702**

Fig.7: Ponderea persoanelor cu handicap încadrate în muncă, după tipul de handicap



Sursa: Sumar analiza incadrare in munca/MS/august 2011

Fig.8: Distribuția pe tipuri și grade de handicap pentru persoanele cu loc de muncă



Sursa: Societatea Academică din România, 2009



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
CIRPOSDRU NORD-VEST



Asociația Profesională
Neguvernamentală
de Asistență Socială

Investește în oameni!

Proiect cofinanțat din **Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013**

Axa prioritară 6 **"Promovarea incluziunii sociale"**

Domeniul major de intervenție 6.2. **"Îmbunătățirea accesului și a participării grupurilor vulnerabile pe piața muncii"**

Titlul proiectului: **Servicii sociale integrate și formare vocațională pentru persoane cu dizabilități**

Contract nr. **POSDRU / 96 / 6.2 / S / 54702**

ID **54702**

30,1% dintre persoanele cu dizabilități ocupate beneficiază de una sau mai multe forme de asistență specială menită să le ajute în desfășurarea activității profesionale. Aproape 2 treimi (64 %) dintre persoanele cu dizabilități care sunt neocupate (în șomaj sau inactivitate) au declarat că ar avea nevoie de una sau mai multe măsuri de asistență specială pentru a putea lucra.

Această anchetă s-a realizat în trimestrul II al anului 2011 și a cuprins un număr de 14622 de persoane. Dintre acestea, 63% aparțin grupului de vârstă 25-54 de ani, 58,5% locuiesc în mediul urban, iar 50,4% sunt femei. 2703 persoane, adică 18,5% au conform propriei declarații probleme de sănătate de lungă durată sau limitări funcționale, senzoriale, fizice sau mentale (măsurate prin dificultatea de a executa unele activități simple, de bază). Ancheta a fost realizată de Institutul Național de Statistică în anul 2011.

În urma acestei anchete au reieșit un număr de restricții de participare la activitatea profesională: din numărul total de 2703 de persoane cu probleme de sănătate sau cu limitări funcționale, 1693 de persoane (62,6%) întâmpină una sau mai multe restricții în ceea ce privește participarea la activitatea profesională, și anume restricții cu privire la tipul activității profesionale pe care o pot desfășura, la numărul de ore pe care îl pot lucra, și la transportul la și de la locul de muncă. Pentru restul persoanelor cu dizabilități, existența problemelor de sănătate sau a limitărilor funcționale nu are nici o influență asupra vieții profesionale.

Persoanele a căror activitate profesională este limitată sub unul sau mai multe aspecte, datorită problemelor de sănătate sau a limitărilor funcționale sunt denumite "persoane cu dizabilități în ocupare".

Persoanele cu handicap reprezintă minoritatea cea mai mare din țara noastră și cu cea mai mare rată de creștere. În societatea românească există o prejudecată conform căreia dizabilitatea este în special o problemă care apare la persoanele în vârstă, dar, 72,25% dintre persoanele cu dizabilități din România aparțin grupei de vârstă sub 65 de ani; 58,25 % au vârsta cuprinsă între 19 și 65 de ani și 14,15% au vârsta sub 19 ani. După cum se vede marea majoritate a persoanelor cu dizabilități aparține grupelor de vârstă care le permit să muncească.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
CIRPOSDRU NORD-VEST



Asociația Profesională
Neguvernamentală
de Asistență Socială

Investește în oameni!

Proiect cofinanțat din **Fondul Social European** prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013

Axa prioritară 6 "Promovarea incluziunii sociale"

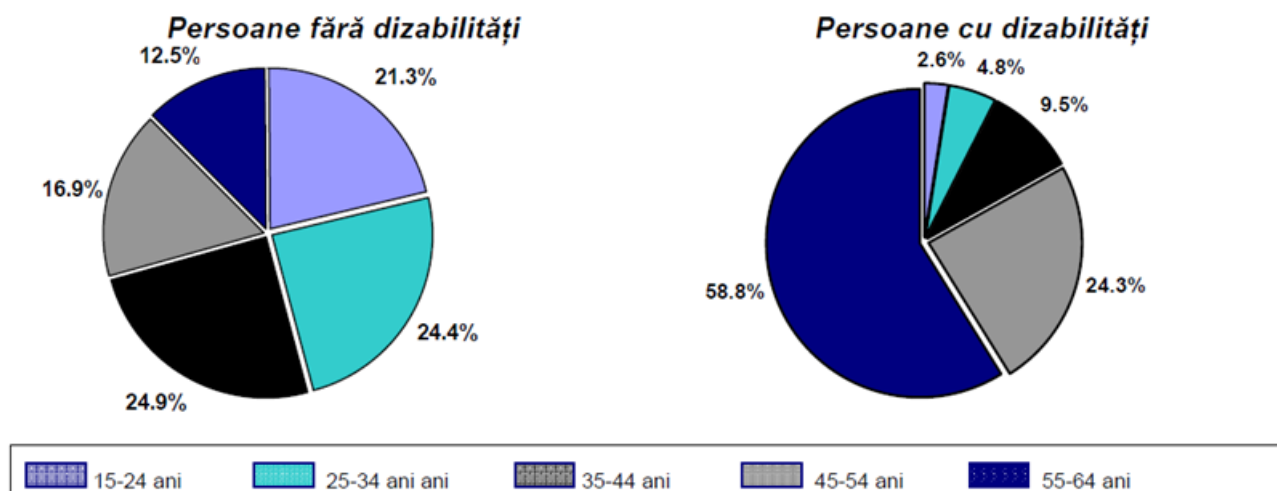
Domeniul major de intervenție 6.2. "Îmbunătățirea accesului și a participării grupurilor vulnerabile pe piața muncii"

Titlul proiectului: **Servicii sociale integrate și formare vocațională pentru persoane cu dizabilități**

Contract nr. **POSDRU / 96 / 6.2 / IS / 54702**

ID **54702**

Fig. 9: Structura populației cu și fără dizabilități pe grupe de vârstă.



Sursa: INSTITUTUL NAȚIONAL DE STATISTICĂ, COMUNICAT DE PRESĂ NR. 258 /2011

Participarea la activitatea economică a persoanelor cu dizabilități în ocupare: dintre cele 1693 mii persoane cu dizabilități în ocupare, 405 mii erau persoane ocupate, iar 40 mii șomeri BIM. Aproape trei sferturi (73,7%) erau persoane inactice.

Rata de ocupare a persoanelor cu dizabilități a fost în trimestrul II 2011 de 23,9%, mult mai mică decât cea înregistrată pentru cele fără dizabilități (64,8%).



UNIUNEA EUROPEANĂ



GVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
OIRPOSDRU NORD-VEST



Asociația Profesională
Neguvernamentală
de Asistență Socială

Investește în oameni!

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013

Axa prioritară 6 "Promovarea incluziunii sociale"

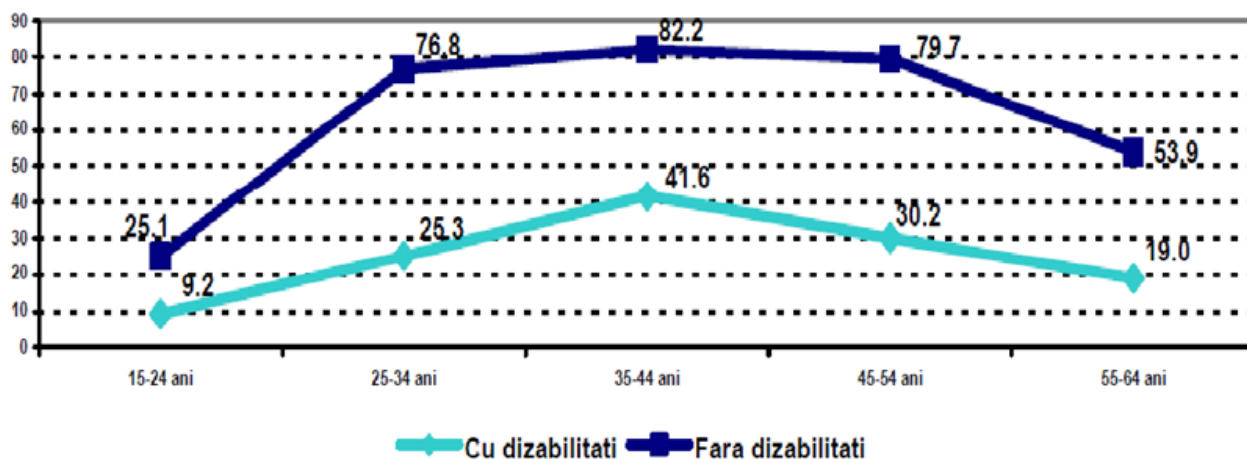
Domeniul major de intervenție 6.2. "Îmbunătățirea accesului și a participării grupurilor vulnerabile pe piața muncii"

Titlul proiectului: **Servicii sociale integrate și formare vocațională pentru persoane cu dizabilități**

Contract nr. POSDRU / 96 / 6.2 / IS / 54702

ID 54702

Fig.10: Rata de ocupare a persoanelor cu și fără dizabilități pe grupe de vârstă.



Sursa: INSTITUTUL NAȚIONAL DE STATISTICĂ, COMUNICAT DE PRESĂ NR. 258 /2011

Rata șomajului pentru persoanele cu dizabilități a fost în trimestrul II 2011 de 9,1%, cu 1,7 p.p. peste valoarea înregistrată pentru persoanele fără dizabilități. Cea mai mare diferență între cele două rate se constată în cazul tinerilor de 15-24 ani (44,6% pentru tinerii cu dizabilități față de 21,7% în cazul celor fără dizabilități).



UNIUNEA EUROPEANĂ



GVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
CIRPOSDRU NORD-VEST



Asociația Profesională
Neguvernamentală
de Asistență Socială

Investește în oameni!

Proiect cofinanțat din **Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013**

Axa prioritară 6 **"Promovarea incluziunii sociale"**

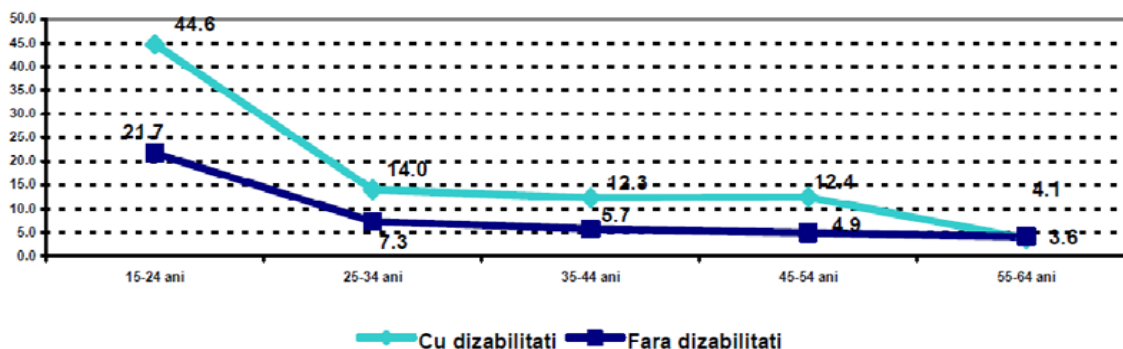
Domeniul major de intervenție 6.2. **"Îmbunătățirea accesului și a participării grupurilor vulnerabile pe piața muncii"**

Titlul proiectului: **Servicii sociale integrate și formare vocațională pentru persoane cu dizabilități**

Contract nr. **POSDRU / 96 / 6.2 / S / 54702**

ID **54702**

Fig.11: Rata șomajului pentru persoanele cu și fără dizabilități pe grupe de vârstă.



Sursa: INSTITUTUL NAȚIONAL DE STATISTICĂ, COMUNICAT DE PRESĂ NR. 258 /2011

Din cele 1247 de persoane inactice cu dizabilități, 64,1% aveau vârsta între 55 și 64 ani, 60,2% erau femei și 65,1% locuiau în mediul urban.

Asistență la locul de muncă pentru persoanele cu dizabilități: din cele 405 mii persoane ocupate cu dizabilități, doar 122 mii (reprezentând 30,1%) beneficiază efectiv la locul de muncă de una sau mai multe forme de asistență specială menită să îi ajute în desfășurarea activității profesionale.

Astfel: 22,4% dintre persoanele cu dizabilități ocupate beneficiază de: asistență personală, în sensul de ajutor/ sprijin pentru desfășurarea activității profesionale; 2,9% dintre persoanele cu dizabilități ocupate beneficiază de echipamente speciale sau adaptări la locul de muncă; 14,4% dintre persoanele ocupate cu dizabilități beneficiază de condiții speciale la locul de muncă (muncă sedentară, lucru la domiciliu, program flexibil, etc.)

Aproape două treimi (64,0%) dintre cele 1287 mii persoane cu dizabilități neocupate (în șomaj sau inactivitate) au declarat că ar avea nevoie, pentru a putea lucra, de una sau mai multe măsuri de asistență specială, și anume: 43,4% ar avea nevoie de asistență personală; 28,9% ar avea nevoie de adaptări ale locului de muncă sau echipamente speciale; 59,0% ar avea nevoie de condiții speciale la locul de muncă. (INSTITUTUL NAȚIONAL DE STATISTICĂ, COMUNICAT DE PRESĂ NR. 258



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
OIRPOSDRU NORD-VEST



Asociația Profesională
Neguvernamentală
de Asistență Socială

Investește în oameni!

Proiect cofinanțat din **Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013**

Axa prioritară 6 **"Promovarea incluziunii sociale"**

Domeniul major de intervenție 6.2. **"Îmbunătățirea accesului și a participării grupurilor vulnerabile pe piața muncii"**

Titlul proiectului: **Servicii sociale integrate și formare vocațională pentru persoane cu dizabilități**

Contract nr. **POSDRU / 96 / 6.2 / S / 54702**

ID **54702**

/2011).

Lipsește foarte multe elemente pentru a se putea aprecia corect gradul de integrare profesională a persoanelor cu dizabilități din România. Nu se știe câte persoane pun în aplicare *programul individual de reabilitare și integrare socială* (documentul elaborat de comisia de evaluare a persoanelor adulte cu handicap, în care sunt precizate activitățile și serviciile de care adultul cu handicap are nevoie în procesul de integrare socială) și *planul individual de servicii* (documentul care fixează obiective pe termen scurt, mediu și lung, precizând modalitățile de intervenție și sprijin pentru adulții cu handicap, prin care se realizează activitățile și serviciile precizate în programul individual de reabilitare și integrare socială). Nu se cunoaște numărul de persoane cu handicap care beneficiază de programe de recuperare. Nu se cunoaște gradul de absorbție în piața muncii a absolvenților școlilor profesionale. Nu se monitorizează sub raport calitativ ocuparea în piața muncii; conform datelor Institutului Național de Statistică și rapoartelor europene, peste 3.000 de organizații neguvernamentale ar realiza activități economice constante, sub diferite forme (atelieri protejate/unități protejate autorizate/întreprinderi sociale etc.). Nu există forme organizate de dezvoltare a abilităților profesionale. Nu există informații despre tehnologia asistivă și nu există programe naționale pentru achiziționare de mijloace tehnice care ar putea crea persoanelor cu dizabilități oportunități de integrare socială. Nu există o strategie privind educația incluzivă; singurele date care ar putea da un semn asupra dimensiunii incluziunii școlare sunt cele privind școlile integratoare, în sensul că au cadre didactice de sprijin deși acestea sunt angajatele instituțiilor de învățământ special. Monitorizarea asupra angajării nu cuprinde o perioadă suficientă pentru a elimina orice risc de abandon din partea persoanei cu dizabilități iar serviciile de consiliere sunt rare și aproape necunoscute.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
OIRPOSDRU NORD-VEST



Asociația Profesională
Neguvernamentală
de Asistență Socială

Investește în oameni!

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013

Axa prioritară 6 "Promovarea incluziunii sociale"

Domeniul major de intervenție 6.2. "Îmbunătățirea accesului și a participării grupurilor vulnerabile pe piața muncii"

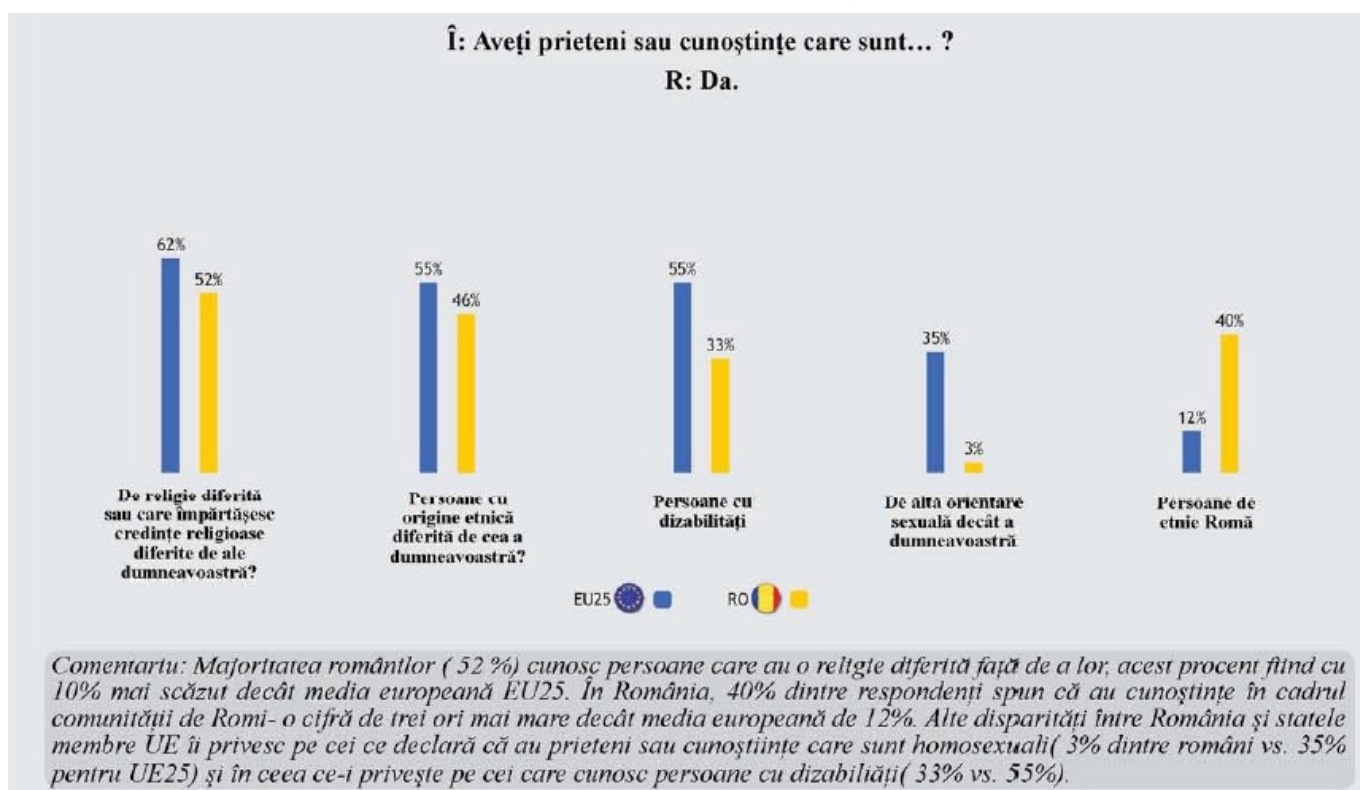
Titlul proiectului: **Servicii sociale integrate și formare vocațională pentru persoane cu dizabilități**

Contract nr. POSDRU / 96 / 6.2 / IS / 54702

ID 54702

3.3 Discriminarea în Uniunea Europeană și în România (Comisia Europeană, Eurobarometer, Fișa de țară România, 2006):

Fig. 12



Sursa: Comisia Europeană, Eurobarometer, Fișa de țară România, 2006



UNIUNEA EUROPEANĂ



GVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
OIRPOSDRU NORD-VEST



Asociația Profesională
Neguvernamentală
de Asistență Socială

Investește în oameni!

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013
Axa prioritară 6 "Promovarea incluziunii sociale"

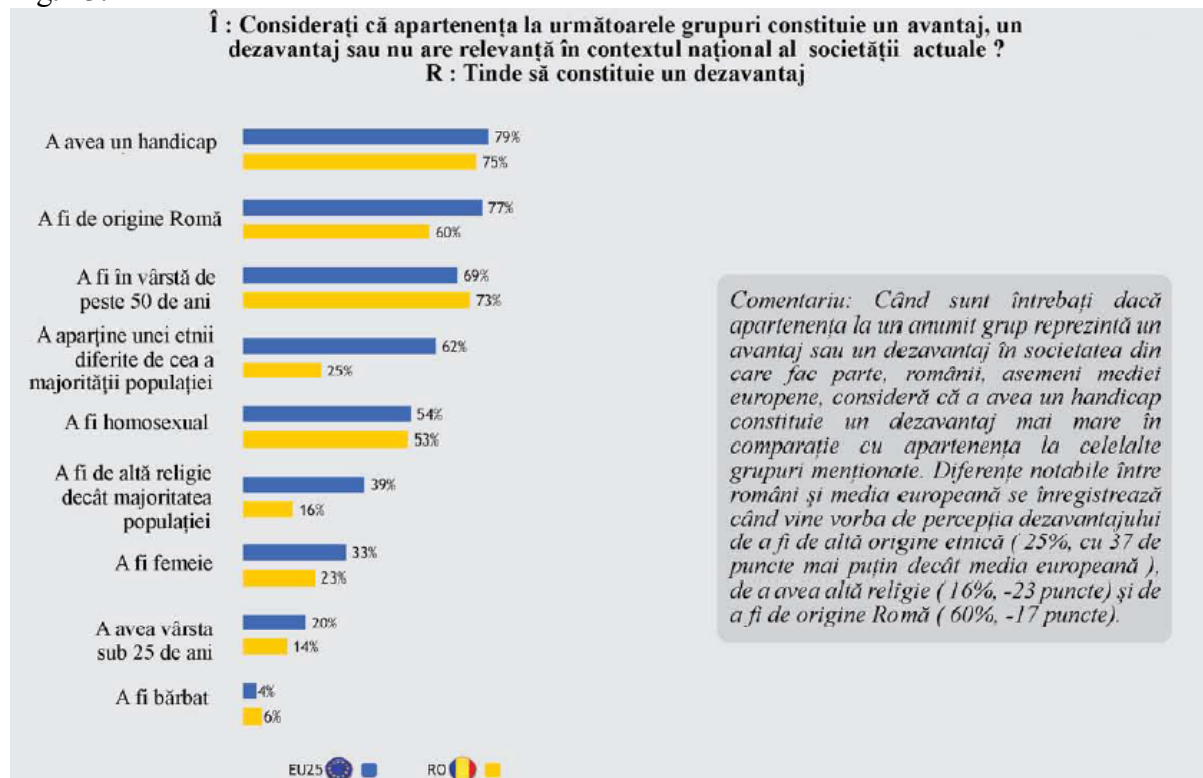
Domeniul major de intervenție 6.2. "Îmbunătățirea accesului și a participării grupurilor vulnerabile pe piața muncii"

Titlul proiectului: **Servicii sociale integrate și formare vocațională pentru persoane cu dizabilități**

Contract nr. POSDRU / 96 / 6.2 / IS / 54702

ID 54702

Fig. 13.



Sursa: Comisia Europeană, Eurobarometer, Fișa de țară România, 2006

Î: În ceea ce privește următoarele forme de discriminare, îmi puteți spune vă rog, dacă, în opinia dumneavoastră, sunt foarte răspândite, destul de răspândite, destul de rare sau foarte rare în țara dumneavoastră? **Discriminare pe bază de...**

R: Răspândită



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
DIRPOSDRU NORD-VEST



Asociația Profesională
Neguvernamentală
de Asistență Socială

Investește în oameni!

Proiect cofinanțat din **Fondul Social European** prin **Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013**
Axa prioritară 6 **"Promovarea incluziunii sociale"**

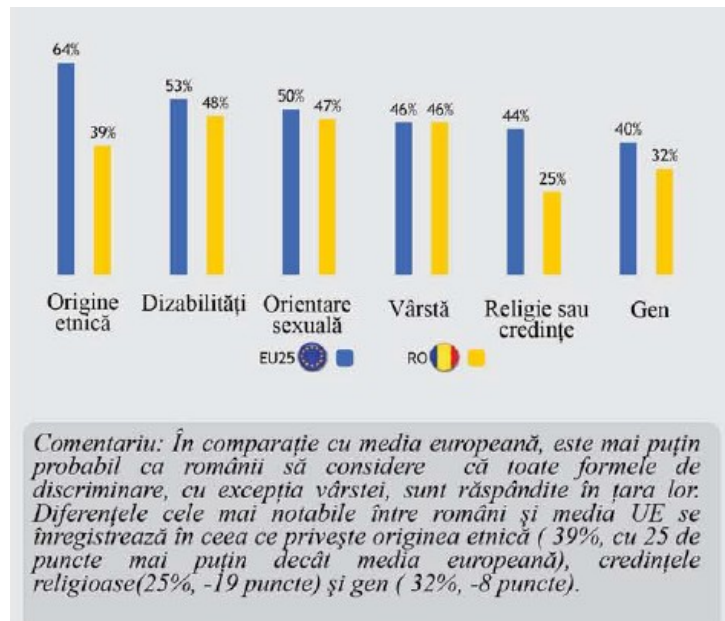
Domeniul major de intervenție 6.2. **"Îmbunătățirea accesului și a participării grupurilor vulnerabile pe piața muncii"**

Titlul proiectului: **Servicii sociale integrate și formare vocațională pentru persoane cu dizabilități**

Contract nr. **POSDRU / 96 / 6.2 / IS / 54702**

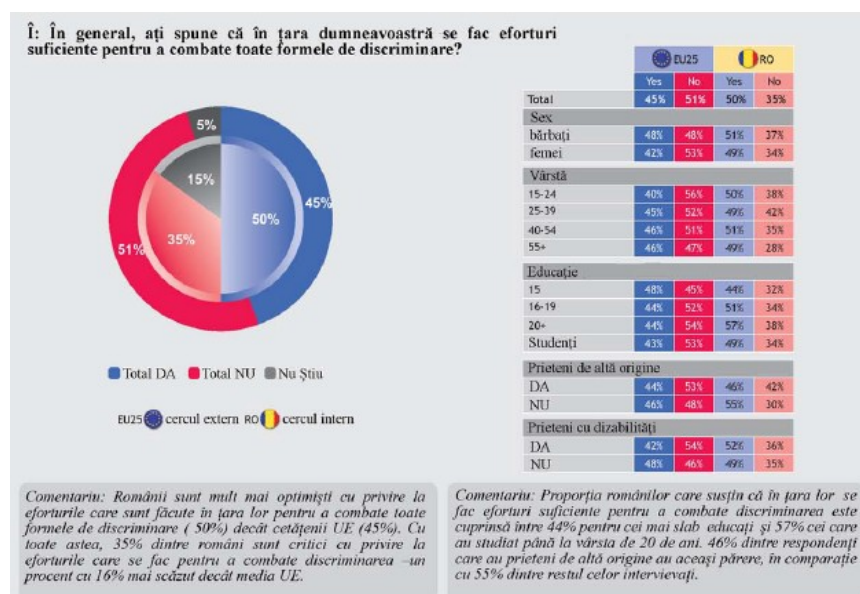
ID **54702**

Fig. 14.



Sursa: Comisia Europeană, Eurobarometer, Fișa de țară România, 2006

Fig. 15.



Sursa: Comisia Europeană, Eurobarometer, Fișa de țară România, 2006



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
CIRPOSDRU NORD-VEST



Asociația Profesională
Neguvernamentală
de Asistență Socială

Investește în oameni!

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013

Axa prioritară 6 "Promovarea incluziunii sociale"

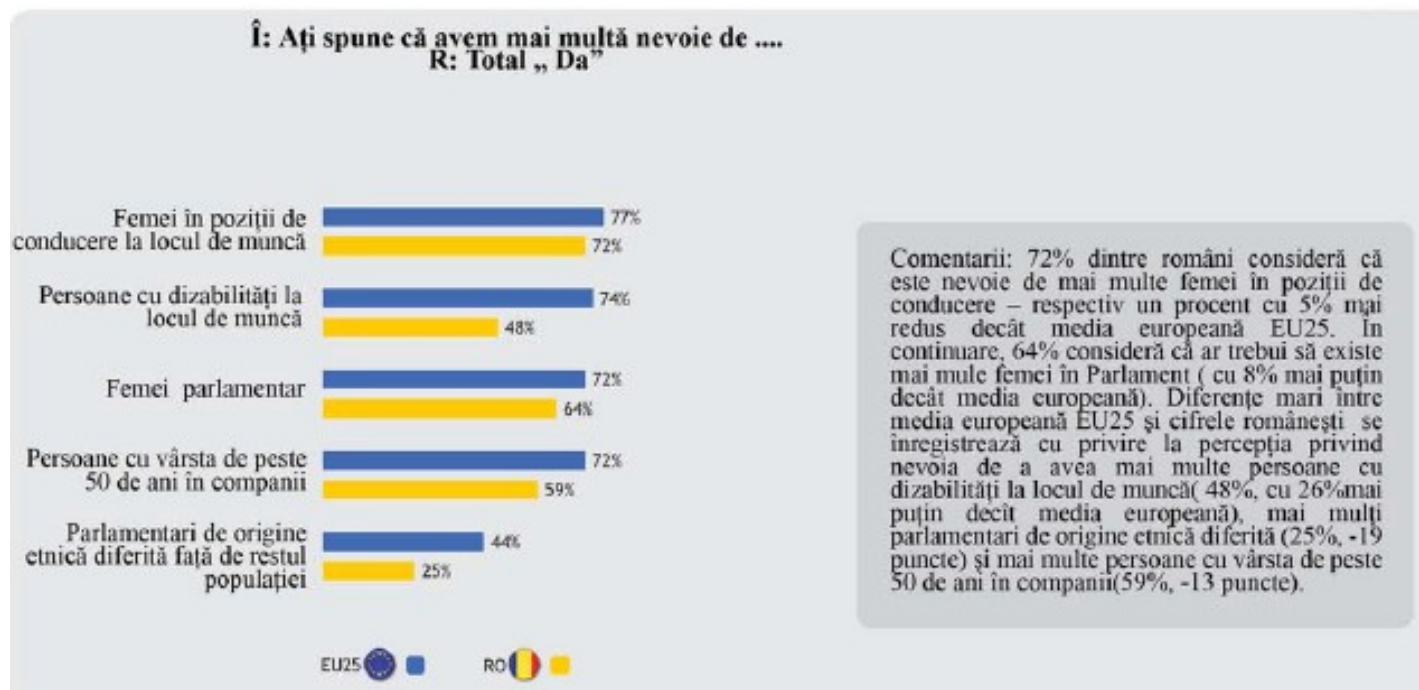
Domeniul major de intervenție 6.2. "Îmbunătățirea accesului și a participării grupurilor vulnerabile pe piața muncii"

Titlul proiectului: **Servicii sociale integrate și formare vocațională pentru persoane cu dizabilități**

Contract nr. POSDRU / 96 / 6.2 / IS / 54702

ID 54702

Fig.16.



Sursa: Comisia Europeană, Eurobarometer, Fișa de țară România, 2006



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
CIRPOSDRU NORD-VEST



Asociația Profesională
Neguvernamentală
de Asistență Socială

Investește în oameni!

Proiect cofinanțat din **Fondul Social European** prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013
Axa prioritară 6 "Promovarea incluziunii sociale"

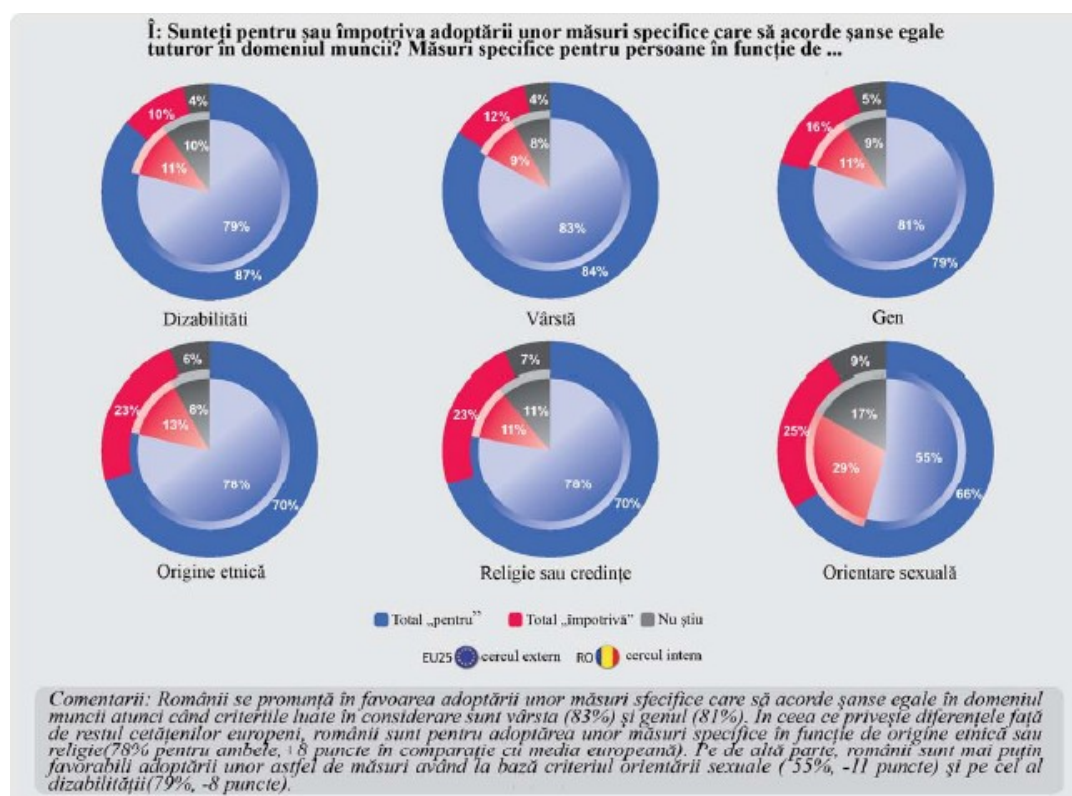
Domeniul major de intervenție 6.2. "Îmbunătățirea accesului și a participării grupurilor vulnerabile pe piața muncii"

Titlul proiectului: **Servicii sociale integrate și formare vocațională pentru persoane cu dizabilități**

Contract nr. **POSDRU / 96 / 6.2 / IS / 54702**

ID **54702**

Fig. 17.



Sursa: Comisia Europeană, Eurobarometer, Fișa de țară România, 2006



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
DIRPOSDRU NORD-VEST



Asociația Profesională
Neguvernamentală
de Asistență Socială

Investește în oameni!

Proiect cofinanțat din **Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013**
Axa prioritară 6 **"Promovarea incluziunii sociale"**

Domeniul major de intervenție 6.2. **"Îmbunătățirea accesului și a participării grupurilor vulnerabile pe piața muncii"**

Titlul proiectului: **Servicii sociale integrate și formare vocațională pentru persoane cu dizabilități**

Contract nr. **POSDRU / 96 / 6.2 / S / 54702**

ID **54702**

4. Reliefaarea consecințelor politicilor sociale asupra persoanelor cu dizabilități din România

Elisaveta Drăghici, prin studiul său "Capacitatea de răspuns a politicilor sociale de ocupare la nevoile de angajare în muncă a persoanelor cu handicap" (2008), a realizat o cercetare în municipiul Brăila, în perioada ianuarie - martie 2008 și a urmărit reliefaarea consecințelor politicilor sociale de ocupare asupra persoanelor cu dizabilități. După vârstă, structura grupului cercetat arată astfel: o persoană are vârsta sub 20 de ani, 26 de persoane au vârsta cuprinsă între 21 și 30 de ani, 27 de persoane au vârsta cuprinsă între 31 și 41 de ani, 19 persoane au între 41 și 50 de ani și 25 de persoane au peste 51 de ani. În total au fost cuprinse în studiu 98 de persoane. În ceea ce privește nivelul de școlarizare, persoanele cu dizabilități angajate în muncă au urmat, în general, învățământul special, mai ales acele persoane care au dizabilitatea de la naștere sau din copilărie (21,4% din cazuri). O bună reprezentare o au absolvenții de liceu, care dețin o pondere în grup de 20,4%; în cazul acestor persoane, în general dizabilitatea a apărut târziu. Absolvenții de studii superioare sunt, de asemenea, bine reprezentați în totalul persoanelor cu dizabilități, atingând un procent de 17,3. Pentru a identifica opiniile persoanelor cu dizabilități angajate despre ideea desfășurării unei activități profesionale de către persoanele cu dizabilități s-a făcut o corelație între angajarea în muncă, influența existenței dizabilității asupra necesității de a munci și valoarea indemnizației acordate persoanelor cu dizabilități înregistrate la instituția publică.

Opinia persoanelor cu dizabilități cu privire la angajarea în muncă este variată, putând încadra răspunsurile date în trei categorii: opinii favorabile încadrării în muncă, opinii negative cu privire la angajarea persoanelor cu dizabilități și opinii numite neutre, întrucât subliniau alte aspecte ale angajării în muncă (nici pozitive, nici negative), precum: motivația pentru angajare, nevoi la angajare, valoarea muncii prestate de persoana cu dizabilități etc.

Persoanele cu dizabilități au apreciat că este normal ca ele să muncească (52 de persoane au spus că "este util" și "că este bine" să muncească). Necesitatea de a munci a fost resimțită de 14 persoane. O parte dintre ele au semnalat nevoia de acces facil la un loc de muncă astfel încât în unele situații să nu concureze cu alte persoane. Persoanele cu dizabilități au semnalat că angajarea depinde de mai mulți factori: precum disponibilitatea sau cunoștințele angajatorului, specificul companiei, pregătirea



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
OIRPOSDRU NORD-VEST



Asociația Profesională
Neguvernamentală
de Asistență Socială

Investește în oameni!

Proiect cofinanțat din **Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013**

Axa prioritară 6 **"Promovarea incluziunii sociale"**

Domeniul major de intervenție 6.2. **"Îmbunătățirea accesului și a participării grupurilor vulnerabile pe piața muncii"**

Titlul proiectului: **Servicii sociale integrate și formare vocațională pentru persoane cu dizabilități**

Contract nr. **POSDRU / 96 / 6.2 / S / 54702**

ID **54702**

persoanei cu o dizabilitate și natura dizabilității, persoana care dorește să se angajeze. Un număr de 10 persoane au subliniat că persoanele cu dizabilități trebuie să fie angajate ca necesitate a structurii sociale de intervenție. Angajarea lor este necesară pentru a li se da o șansă, pentru integrare socială, pentru rezolvarea nevoilor și pentru a cunoaște valoarea banului. De asemenea persoana cu dizabilități este bine să muncească pentru a acoperi nevoile zilnice, pentru efectele pozitive ale muncii, pentru a ieși din mediul familial cu scopul de a evita izolarea socială, pentru integrarea în societate, pentru eliminarea complexului cauzat de dizabilitate și pentru a avea un sens în viață, o evoluție.

Peste jumătate din persoanele cu dizabilități evaluate au specificat faptul că li se pare normal ca o persoană cu dizabilități să muncească. S-a menționat că trebuie încurajată angajarea persoanelor cu dizabilități, mai ales datorită faptului că angajatorul are anumite beneficii la angajarea lor. Aproximativ 14% dintre respondenți au afirmat faptul că persoanele cu dizabilități ar trebui să se angajeze acest lucru depinzând însă de de natura muncii corelată cu tipul de dizabilitate, de pregătirea profesională și de capacitatea de muncă.

Opiniile negative cu privire la angajarea în muncă sunt orientate spre atitudinea angajatorului atunci când în procesul de recrutare de forță de muncă, trebuie să evalueze și să angajeze o persoană cu dizabilități. Majoritatea respondenților au spus că persoanele cu dizabilități nu sunt angajate, sunt respinse, discriminate și întâmpină bariere.

Acest studiu a investigat și gradul de cunoaștere a conținutului politicilor de ocupare. 33,6% dintre persoanele evaluate au citit legislația privind protecția persoanelor cu dizabilități în timp ce doar 8,1 % dintre persoane au citit actele normative de combatere a șomajului, ceea ce arată cât de nepregătită este această categorie în fața unei situații de pierdere a locului de muncă sau de pătrundere pe piața muncii.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
OIRPOSDRU NORD-VEST



Asociația Profesională
Neguvernamentală
de Asistență Socială

Investește în oameni!

Proiect cofinanțat din **Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013**
Axa prioritară 6 "Promovarea incluziunii sociale"

Domeniul major de intervenție 6.2. "Îmbunătățirea accesului și a participării grupurilor vulnerabile pe piața muncii"

Titlul proiectului: **Servicii sociale integrate și formare vocațională pentru persoane cu dizabilități**

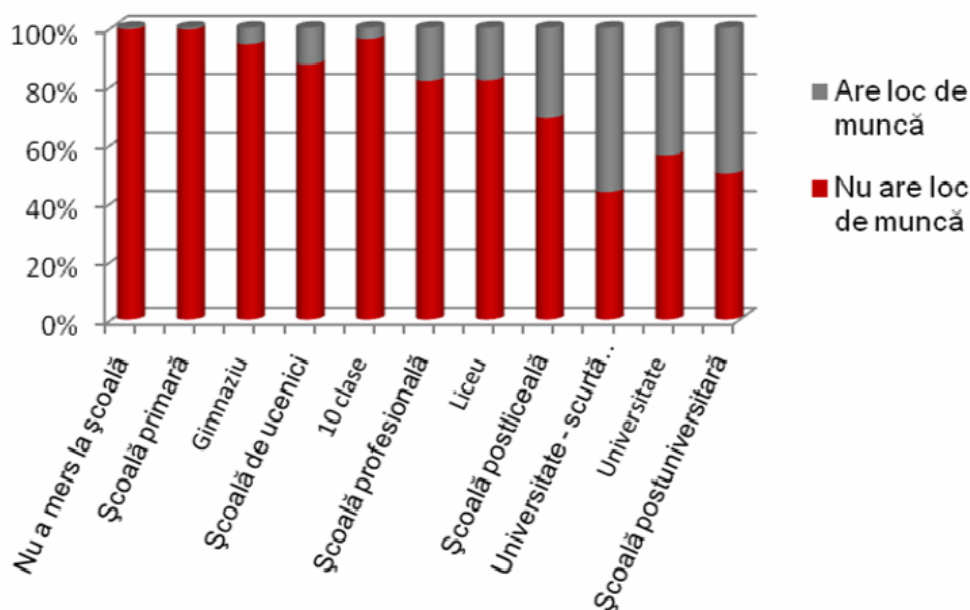
Contract nr. **POSDRU / 96 / 6.2 / S / 54702**

ID **54702**

5. Factori care influențează ocuparea persoanelor cu dizabilități în România

Societatea Academică din România, a realizat studiul "Diagnostic: Exclus de pe piața muncii. Piedici în ocuparea persoanelor cu dizabilități în România" (2009). Studiul s-a bazat pe doi piloni principali, un sondaj pe un eșantion de 1.555 de persoane cu dizabilități, neinstituționalizate, cu vârsta între 18-55 de ani, și o parte calitativă constând în 4 grupuri focus și 40 de interviuri cu persoane cu dizabilități, reprezentanți ai organizațiilor neguvernamentale, angajatorilor și ai instituțiilor publice. Rezultatele studiului arată faptul că: Principalul factor care influențează ocuparea persoanelor cu dizabilități este educația. Din păcate, din acest punct de vedere, sistemul educațional din România crează dezavantaje majore pentru persoanele cu dizabilități. Astfel se observă că incidența neșcolarizării și a abandonului timpuriu este de șapte ori, respectiv de două ori mai mare pentru persoanele cu dizabilități față de populația generală. Grupul cel mai dezavantajat din punct de vedere al accesului la educație este format din persoane cu dizabilități fizice, somatice sau vizuale, grave, din mediul rural. În plus calitatea educației în învățământul segregat sau în învățământul la domiciliu este percepută ca fiind mai slabă.

Fig. 18: Ocuparea persoanelor cu dizabilități după nivelul și tipul de școlarizare



Sursa: Societatea Academică din România, 2009



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
OIRPOSDRU NORD-VEST



Asociația Profesională
Neguvernamentală
de Asistență Socială

Investește în oameni!

Proiect cofinanțat din **Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013**

Axa prioritară 6 **"Promovarea incluziunii sociale"**

Domeniul major de intervenție 6.2. **"Îmbunătățirea accesului și a participării grupurilor vulnerabile pe piața muncii"**

Titlul proiectului: **Servicii sociale integrate și formare vocațională pentru persoane cu dizabilități**

Contract nr. **POSDRU / 96 / 6.2 / S / 54702**

ID **54702**

Pe de altă parte, persoanele cu dizabilități au venituri semnificativ mai mici, față de populația generală. Acest dezavantaj se extinde asupra întregii gospodării care include o persoană cu dizabilități (venituri de circa 60% față de media națională la nivel de gospodărie) și se păstrează chiar dacă persoana cu dizabilități are un loc de muncă (salariu mediu net este de circa 65% din media națională). Motivul cel mai frecvent menționat de persoanele cu dizabilități care nu își caută un loc de muncă este legat de problemele de sănătate. În ceea ce privește capacitatea de muncă se observă diferențe semnificative între capacitatea de muncă autoevaluată și capacitatea de muncă certificată oficial. Se observă, de asemenea, o corelație mult mai puternică între ocupare și capacitatea de muncă autoevaluată, ceea ce relevă nevoia unor instrumente de evaluare mai complexe.

Condiționarea acordării unor beneficii sociale de capacitatea de muncă se dovedește a fi un contra-stimulent pentru reîntoarcerea pe piața muncii. Dacă se re-angajează, cei ce primesc pensie de invaliditate gradul I și II trebuie să renunțe total la pensie. Luând în considerare că locul de muncă poate fi pierdut oricând, iar rezultatul unei re-evaluări pentru obținerea pensiei este impredictibil (inclusiv prin încadrarea într-un grad mai ușor și, prin urmare, acordarea unei pensii mai mici) și foarte birocratic, majoritatea pensionarilor de invaliditate renunță să mai caute un loc de muncă și ies practic din viața activă.

Rezultatele acestui studiu au scos în evidență și câteva aspecte legate de angajatori. Astfel s-a observat faptul că nu există diferențe semnificative între tipul angajatorilor pentru persoane cu dizabilități și populația generală. Astfel, circa 61% din persoanele cu dizabilități care au un loc de muncă sunt angajate de firme private, 31% de instituții publice sau companii cu capital majoritar de stat. Ocuparea segregată în unități protejate este foarte scăzută, circa 1% (în anul 2009). Prin urmare, persoanele cu dizabilități sunt angajate într-o proporție covârșitoare, competitiv pe piața deschisă a forței de muncă.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECTIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECTIEI SOCIALE
OIRPOSDRU NORD-VEST



Asociația Profesională
Neguvernamentală
de Asistență Socială

Investește în oameni!

Proiect cofinanțat din **Fondul Social European** prin **Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013**

Axa prioritară 6 **"Promovarea incluziunii sociale"**

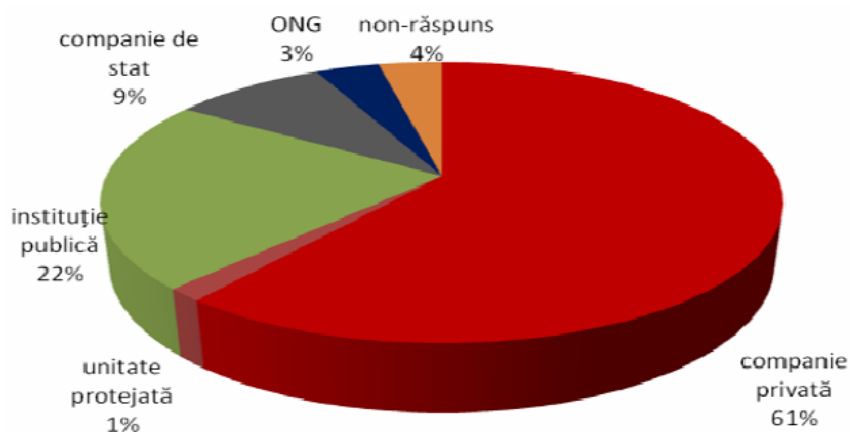
Domeniul major de intervenție 6.2. **"Îmbunătățirea accesului și a participării grupurilor vulnerabile pe piața muncii"**

Titlul proiectului: **Servicii sociale integrate și formare vocațională pentru persoane cu dizabilități**

Contract nr. **POSDRU / 96 / 6.2 / S / 54702**

ID **54702**

Fig. 19: Distribuția persoanelor cu dizabilități care au loc de muncă după angajator



Sursa: Societatea Academică din România, 2009

Din perspectiva angajatorilor, s-au observat atitudini pozitive față de principiul integrării persoanelor cu dizabilități pe piața muncii, însă ceva mai multă reticență în ceea ce privește angajarea efectivă a acestora. Motivele invocate de angajatorii din România includ preocuparea privind o productivitate mai scăzută, necesitatea unei supervizări mai atente sau probabilitatea mai mare a absențelor datorate problemelor medicale. Angajatorii care au avut o experiență de lucru cu persoanele cu dizabilități însă, nu au confirmat aceste temeri, ba chiar din contră au menționat o motivație mai puternică a acestora să rezolve sarcinile date.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
OIRPOSDRU NORD-VEST



Asociația Profesională
Neguvernamentală
de Asistență Socială

Investește în oameni!

Proiect cofinanțat din **Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013**

Axa prioritară 6 **"Promovarea incluziunii sociale"**

Domeniul major de intervenție 6.2. **"Îmbunătățirea accesului și a participării grupurilor vulnerabile pe piața muncii"**

Titlul proiectului: **Servicii sociale integrate și formare vocațională pentru persoane cu dizabilități**

Contract nr. **POSDRU / 96 / 6.2 / S / 54702**

ID **54702**

6. Psihologia angajatorilor cu privire la angajarea persoanelor cu dizabilități:

6.1. Factori psihologici, stereotipuri și dizabilitatea

Barierele majore în realizarea și împlinirea pe plan profesional a persoanelor cu dizabilități în societatea în care trăim sunt barierele atitudinale, gândirea stereotipă și asumțiile legate de ceea ce oamenii pot și nu pot să facă. Există doar câteva dizabilități care necesită ca persoanele să stea acasă și să beneficieze de tratament medical sau de ajutor din partea altora în permanență. Doar o parte dintre acestea se află în această situație pentru totdeauna și se află în imposibilitatea de a recurge la un tratament, o terapie sau o metodă prin care să apară progrese considerabile.

Pentru a avansa în viață oamenii au nevoie să fie eficienți și competenți. Acest lucru se întâlnește și în rândul persoanelor cu dizabilități, și acestea la rândul lor doresc să se simtă eficiente și competente, lucru posibil doar dacă comunitatea în care trăiesc le permite să evolueze și să ia propriile decizii.

Angajatorii ar trebui să admită că și persoanele cu dizabilități au aspirații și țeluri legate de carieră. Ar fi de preferat ca ei să discute aceste aspecte cu angajații cu dizabilități și să realizeze o evaluare a intereselor angajaților, a talentelor și a abilităților relaționate cu cerințele unui anumit post de muncă. Pe de altă parte un angajat cu dizabilități ar fi de preferat să își asume responsabilitatea pentru propria lui dezvoltare profesională. Acest lucru include căutarea în permanență de noi informații, cursuri, training-uri. De asemenea ar fi util ca ei să se ofere să facă voluntar anumite sarcini.

Factorii psihologici și stereotipurile care îi împiedică pe angajatori să angajeze persoane cu dizabilități:

1. Persoanele cu dizabilități își realizează sarcinile la un nivel mai scăzut decât alți angajați.

Acest argument reprezintă unul dintre cel mai adesea auzite stereotipuri. Este bine de știut faptul că dizabilitatea nu are în mod necesar un impact asupra performanței angajatului. De exemplu un angajat care se află în scaun cu roțile și care lucrează ca operator la un call-center nu are de ce să



UNIUNEA EUROPEANĂ



GVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
CIRPOSDRU NORD-VEST



Asociația Profesională
Neguvernamentală
de Asistență Socială

Investește în oameni!

Proiect cofinanțat din **Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013**
Axa prioritară 6 **"Promovarea incluziunii sociale"**

Domeniul major de intervenție 6.2. **"Îmbunătățirea accesului și a participării grupurilor vulnerabile pe piața muncii"**

Titlul proiectului: **Servicii sociale integrate și formare vocațională pentru persoane cu dizabilități**

Contract nr. **POSDRU / 96 / 6.2 / S / 54702**

ID **54702**

aibă o performanță mai scăzută decât a unui coleg care nu se află în scaun cu roțile.

Angajatorul care angajează o persoană cu dizabilități are posibilitatea de a evita o scădere de performanță oferindu-i angajatului un post în care dizabilitatea lui să nu conteze sau să nu aibă un impact mare. Mai mult, un loc de muncă adaptat poate să compenseze anumite puncte slabe datorate dizabilității. În majoritatea țărilor, inclusiv în România, statul oferă angajatorului anumite compensații financiare dacă angajează o persoană cu dizabilități pentru a echivala posibilele performanțe mai scăzute ale angajatului.

2. Nu avem nici un post potrivit pentru o persoană cu dizabilități

Este destul de bine întipărit în mentalitatea oamenilor faptul că doar anumite posturi sunt potrivite pentru persoanele cu dizabilități. Este nevoie de campanii de informare și de conștientizare pentru a arăta că există atât de multe posibilități de posturi pe cât de multe posturi sunt posibile. În cel mai rău caz, dizabilitatea împiedică persoana să efectueze anumite sarcini. Cu siguranță se găsesc persoane cu dizabilități care să nu aibă nici o restricție într-un anumit loc de muncă. De asemenea, ergonomia locului de muncă poate fi adaptată în funcție de cerințele specifice ale dizabilității.

3. Ne este frică să angajăm persoane cu dizabilități din motive de siguranță.

Securitatea este o problemă serioasă și nerespectarea regulilor de siguranță poate duce la accidente și chiar moarte. Dar de ce tocmai persoanele cu dizabilități au șanse mai mari să nu respecte aceste reguli? Trebuie să fim conștienți de faptul că respectarea regulilor nu este legată de dizabilitate. În cazul dizabilităților mentale este important să se verifice dacă angajatul este capabil să înțeleagă și să respecte regulile. Dacă persoana este capabilă atunci nu există nici un motiv pentru aceste temeri și pentru ca persoana să nu fie angajată. Se impune precizarea că anumite adaptări specifice ale locului de muncă integrează și aspecte de siguranță.

4. Frica de a nu putea să dea afară o persoană cu dizabilități în cazul în care angajatorii nu sunt mulțumiți, din cauza cadrului legislativ.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
DIRPOSDRU NORD-VEST



Asociația Profesională
Neguvernamentală
de Asistență Socială

Investește în oameni!

Proiect cofinanțat din **Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013**
Axa prioritară 6 **"Promovarea incluziunii sociale"**

Domeniul major de intervenție 6.2. **"Îmbunătățirea accesului și a participării grupurilor vulnerabile pe piața muncii"**

Titlul proiectului: **Servicii sociale integrate și formare vocațională pentru persoane cu dizabilități**

Contract nr. **POSDRU / 96 / 6.2 / S / 54702**

ID **54702**

Legile legate de dizabilitate se referă la integrarea și facilitarea accesului pe piața muncii a persoanelor cu dizabilități și nu la metode de a complica concedierea unei persoane cu dizabilități. Concedierea se poate realiza în baza unui contract de muncă, care nu ține cont de dizabilitatea persoanei. Dacă persoana nu îndeplinește sarcinile din contractul de muncă ea poate fi concediată cu condiția ca acest lucru să nu reprezinte discriminare.

5. Supra-încărcarea administrativă este prea mare.

Pentru angajarea unei persoane cu dizabilități este nevoie de o analiză a locului de muncă, de selecția unui candidat potrivit, de adaptarea locului de muncă, de training specific, de rapoarte de supervizare etc. Într-adevăr angajarea unei persoane cu dizabilități presupune mai multă muncă administrativă. În multe țări există organizații care ajută la această parte administrativă și ghidează angajatorul în întregul proces de angajare a persoanei cu dizabilități, de la selecția acesteia până la partea administrativă. Pe de altă parte, angajatorul se poate gândi la potențialul sau valoarea adăugată organizației de angajarea unei persoane cu dizabilități și beneficiile fiscale și financiare oferite de către stat pentru angajarea unei persoane cu dizabilități, aspecte care ar putea compensa munca suplimentară necesară pe partea administrativă.

6. Situația legală nu este transparentă.

Și pentru acest aspect angajatorii pot apela la ajutorul diferitor organizații care militează pentru drepturile persoanelor cu dizabilități. De asemenea, ei înșiși pot parcurge legea cu privire la angajarea persoanelor cu dizabilități de unde pot extrage informațiile necesare.

7. Angajații cu dizabilități vor avea probleme/divergențe cu colegii sau cu șefii lor direcți.

Majoritatea persoanelor nu sunt familiare cu nevoile persoanelor cu dizabilități, ba mai mult nu își pot imagina că ar putea să lucreze cu o astfel de persoană. Astfel un anumit grad de teamă legată de munca împreună cu o persoană cu dizabilități, sau de a avea o persoană cu dizabilități în echipă este normal. Însă studiile arată că persoanele care au lucrat cu persoane cu dizabilități au resimțit acest lucru ca pe o experiență pozitivă din care au avut multe de învățat. Acestea au declarat că au dobândit



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
OIRPOSDRU NORD-VEST



Asociația Profesională
Neguvernamentală
de Asistentă Socială

Investește în oameni!

Proiect cofinanțat din **Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013**

Axa prioritară 6 **"Promovarea incluziunii sociale"**

Domeniul major de intervenție 6.2. **"Îmbunătățirea accesului și a participării grupurilor vulnerabile pe piața muncii"**

Titlul proiectului: **Servicii sociale integrate și formare vocațională pentru persoane cu dizabilități**

Contract nr. **POSDRU / 96 / 6.2 / S / 54702**

ID **54702**

o mai mare toleranță la diversitate, au învățat să aprecieze mai mult situația în care se aflau ele și au învățat să aprecieze oamenii pentru ceea ce sunt și nu pe baza aparențelor.

8. Persoanele cu dizabilități nu sunt suficient de calificate.

Calificarea este un aspect care ține de educație și de experiență, iar persoanele cu dizabilități pot să aibă parte de amândouă. În ceea ce privește educația, în prezent, persoanele cu dizabilități fizice pot să aibă parte de o educație foarte bună și pot să obțină succes academic și o carieră de exemplară. Persoanele care au o dizabilitate mentală sunt educate și instruite în funcție de capacitățile lor. Ei beneficiază de o educație specială și de profesori care îi ajută să dobândească atât cunoștințe teoretice cât și practice. Astfel în rândul persoanelor cu dizabilități se pot identifica persoane cu un back-ground educațional suficient.

În ceea ce privește experiența, persoanele cu dizabilități care nu au mai lucrat niciodată se află la același nivel cu persoanele tipice care nu au mai lucrat niciodată. Există un grup de persoane cu dizabilități care au deja experiență în muncă, există persoane care lucrează deja și care își caută un alt loc de muncă, iar pe de altă parte sunt persoanele care au o dizabilitate dobândită pe parcursul vieții și care aveau o carieră profesională înainte de dobândirea dizabilității.

Pentru recrutare, calificare înseamnă găsirea persoanei potrivite pentru o anumită poziție. Astfel, ca angajator, să știi care sunt abilitățile necesare pentru un loc de muncă îți oferă oportunitatea de a selecta candidatul potrivit indiferent de dizabilitatea acestuia.

9. Sunt capabil să fac față ?

Lipsa contactului cu persoane cu dizabilități este unul din motivele principale pentru care angajatorii nu le oferă locuri de muncă. Ei sunt adesea înspăimântați de faptul că nu o să reușească să facă față situației. Iar cuvântul dizabilitate sugerează faptul că cineva nu poate să facă ceva, în timp ce angajatorii doresc pe cineva care poate să facă totul într-o anumită direcție. Astfel un prim pas înainte de angajarea persoanelor cu dizabilități este informarea cu privire la ceea ce înseamnă acest lucru.

Pentru o mai bună integrare pe piața muncii a persoanelor cu dizabilități este nevoie de o integrare mai bună în viața socială și publică a acestora. Cu cât angajatorii vor intra mai mult în



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
OIRPOSDRU NORD-VEST



Asociația Profesională
Neguvernamentală
de Asistență Socială

Investește în oameni!

Proiect cofinanțat din **Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013**
Axa prioritară 6 "Promovarea incluziunii sociale"

Domeniul major de intervenție 6.2. "Îmbunătățirea accesului și a participării grupurilor vulnerabile pe piața muncii"

Titlul proiectului: **Servicii sociale integrate și formare vocațională pentru persoane cu dizabilități**

Contract nr. **POSDRU / 96 / 6.2 / S / 54702**

ID **54702**

contact cu persoane cu dizabilități cu atât mai mult șansele de a le angaja vor crește.

6.2. Factorii psihologici care pot schimba atitudinea potențialilor angajatori legată de dizabilitate

1. O companie modernă se evidențiază prin: deschidere, gândire socială, sensibilitate și permeabilitatea culturală.

În prezent o companie nu își poate permite să se concentreze doar asupra câștigului financiar fără să ia în considerare și imaginea companiei. Consumatorii sunt mai sensibili la reputația pe care o are o companie. Este important de precizat impasul în care s-a aflat compania Nike atunci când s-a suspectat faptul că producția lor era realizată de către copii din Asia. Se așteaptă că marile companii să își asume din ce în ce mai mult responsabilități sociale. Pe de altă parte persoanele cu dizabilități și familiile acestora reprezintă un grup uriaș de potențiali cumpărători cu o putere de cumpărare care nu poate fi ignorată. Oferirea de locuri de muncă persoanelor cu dizabilități îmbunătățește imaginea companiei legată de acest subiect.

Deschidere:

Imaginea companiilor cu o deschidere spre lume este tot mai mult prezentă în publicitate. De obicei, regăsim persoane de diferite etnii și din diferite culturi care lucrează împreună, însă această deschidere este întrecută de integrarea unei persoane cu dizabilități în acest ansamblu. O companie care își promovează imaginea în acest fel trebuie să facă acest lucru în cadrul unei structuri de angajare credibile.

Gândire socială:

Suportul proiectelor culturale și sociale îmbunătățește și imaginea companiei și motivația angajaților. Angajații pot să se identifice cu un angajator care are o atitudine socială, pot să proiecteze această atitudine asupra lor și se pot simți mai în siguranță în acea companie. Angajarea unei persoane cu dizabilități este o modalitate foarte bună de a arăta angajamentul social.

Sensibilitate:

În perioada contemporană în care se pune problema unui nivel ridicat de globalizare și în care se discută frecvent despre etică, o companie este nevoită să justifice mai mult decât până acum un



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
DIRPOSDRU NORD-VEST



Asociația Profesională
Neguvernamentală
de Asistență Socială

Investește în oameni!

Proiect cofinanțat din **Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013**

Axa prioritară 6 **"Promovarea incluziunii sociale"**

Domeniul major de intervenție 6.2. **"Îmbunătățirea accesului și a participării grupurilor vulnerabile pe piața muncii"**

Titlul proiectului: **Servicii sociale integrate și formare vocațională pentru persoane cu dizabilități**

Contract nr. **POSDRU / 96 / 6.2 / S / 54702**

ID **54702**

nivel mai mare de integrare în societate. Un mod eficient de a demonstra integrarea este oferirea de oportunități de muncă persoanelor mai puțin integrate pe piața muncii. Acesta reprezintă un semn clar pentru mediul local că o companie ține la și respectă locul în care e stabilită. Consumatorii locali sunt sensibili la astfel de semne și sunt fideli unei astfel de companii.

Permeabilitatea culturală:

În prezent evoluăm într-o societate multiculturală. Elaborarea unor servicii potrivite pentru clienții din diferite culturi este un aspect important. Un mod eficient de a face acest lucru este angajarea unor persoane din acele culturi pentru a se implica în dezvoltarea produselor și a serviciilor și în procesul de vânzare. Prin analogie, dacă o companie dorește să se adreseze grupului de cumpărători alcătuit din persoane cu dizabilități, ar trebui să implice persoane cu dizabilități în dezvoltarea produselor și în procesul de vânzare. Ei pot ajuta la înțelegerea nevoilor clienților și la elaborarea unor servicii sau produse potrivite. Studiile arată că grupul persoanelor cu dizabilități are o mare putere de cumpărare, însă adesea nu găsesc produse și servicii adecvate sau accesul la respectivele produse sau servicii nu este adaptat pentru acest grup. (De exemplu, în Anglia persoanele cu dizabilități, familia și prietenii acestora formează o piață semnificativă, 1 din 4 persoane are o dizabilitate sau relaționează cu cineva care are o dizabilitate.)

2. Angajarea unei persoane cu dizabilități are următoarele avantaje pentru o companie: personal mai implicat și mai motivat, training-uri, suport public și financiar.

Pentru o companie nu este nimic mai rău decât stagnarea. O metodă prin care se poate oferi dinamică companiei este angajarea persoanelor cu dizabilități deoarece astfel structura existentă trebuie să se adapteze unei situații noi, lucru care poate duce la noi oportunități de dezvoltare.

Câteva dintre avantajele sunt: Personal mai implicat și mai motivat.

Studiile arată că persoanele cu dizabilități conștientizează cât este de greu să își găsească un loc de muncă, motiv pentru care atunci când găsesc unul sunt foarte motivați. Acest lucru poate influența pozitiv motivația celorlalți angajați.

Training-uri

Se pot organiza training-uri pentru toți angajații pentru o mai bună adaptare a persoanei cu dizabilități. Acestea sunt utile pentru toți angajații deoarece contribuie la dezvoltarea abilităților



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
CIRPOSDRU NORD-VEST



Asociația Profesională
Neguvernamentală
de Asistență Socială

Investește în oameni!

Proiect cofinanțat din **Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013**

Axa prioritară 6 **"Promovarea incluziunii sociale"**

Domeniul major de intervenție 6.2. **"Îmbunătățirea accesului și a participării grupurilor vulnerabile pe piața muncii"**

Titlul proiectului: **Servicii sociale integrate și formare vocațională pentru persoane cu dizabilități**

Contract nr. **POSDRU / 96 / 6.2 / S / 54702**

ID **54702**

angajaților și la creșterea eficienței la locul de muncă.

Suport public și financiar

Autoritățile publice oferă suport financiar atunci când angajatorii oferă unei persoane cu dizabilități șansa de a lucra.

3. Reintegrarea pe piața muncii a unui fost angajat care are în prezent o dizabilitate arată întregului colectiv că respectiva companie are grijă de oamenii ei.

Orice angajat are riscul de a avea un accident sau de a se îmbolnăvi la un moment dat, evenimente în urma cărora să rămână cu o dizabilitate. Angajatorul se poate gândi să continue sau nu contractul de muncă cu acest angajat, decizie care poate influența opinia celorlalți angajați din companie. Angajatorul are opțiunea de a oferi angajatului același post sau de a-i oferi un altul mai potrivit pentru noile lui nevoi. Astfel se poate crea o relație bazată pe încredere între companie și angajați care contribuie la un angajament mai mare și la o fluctuație mai mică a personalului.

4. Datele arată că persoanele cu dizabilități nu au cu necesitate o performanță mai scăzută decât a persoanelor tipice.

5. Grupul persoanelor cu dizabilități include multe persoane cu abilități foarte bune care sunt dornice să lucreze.

Dizabilitatea nu înseamnă că persoanele dizabile nu pot să facă nimic. Ei nu reușesc să îndeplinească doar anumite sarcini. Cu alte cuvinte, ei au multe aptitudini, abilități și calificări de care companiile pot avea nevoie. Ar fi de preferat ca angajatorii să își schimbe modul de a privi lucrurile și anume în loc să se concentreze asupra dizabilității persoanei și asupra lucrurilor pe care nu le poate face și să concluzioneze că persoana ar putea fi potrivită doar ca portar sau pe un alt post foarte ușor, angajatorii ar trebui să se concentreze asupra aptitudinilor și calificărilor care se potrivesc cu cerințele postului.

Persoanele cu dizabilități reprezintă o categorie plină de abilități care este adesea neluată în calcul. Angajații cu dizabilități pot fi muncitori care sunt calificați, au un nivel ridicat de etică, sunt persoane pe care lumea se poate baza, sunt persoane care au probabilitatea să rămână angajate pe termen lung, contribuie la economie, au auto-suficiență, sunt dedicați locului de muncă, pot avea aceleași performanțe ca și alți angajați.

6. Munca alături de o persoană cu dizabilități este o metodă de dezvoltare persoanlă pentru toți



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
DIRPOSDRU NORD-VEST



Asociația Profesională
Neguvernamentală
de Asistență Socială

Investește în oameni!

Proiect cofinanțat din **Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013**

Axa prioritară 6 **"Promovarea incluziunii sociale"**

Domeniul major de intervenție 6.2. **"Îmbunătățirea accesului și a participării grupurilor vulnerabile pe piața muncii"**

Titlul proiectului: **Servicii sociale integrate și formare vocațională pentru persoane cu dizabilități**

Contract nr. **POSDRU / 96 / 6.2 / S / 54702**

ID **54702**

angajații și pentru angajatori. Ei dobândesc calități precum răbdarea și respectul. De asemenea, persoanele cu dizabilități au o influență pozitivă asupra atmosferei interne.

7. Ar trebui ca persoanelor cu dizabilități să li se dea o șansă să demonstreze ceea ce pot face.

O modalitate foarte bună pentru ca un angajator să își învingă teama de a angaja o persoană cu dizabilități este oferirea acesteia unei șanse de a arăta ceea ce poate.

6.3. Atitudinile angajatorilor cu privire la angajarea persoanelor cu dizabilități

Mai multe cercetări au scos în evidență faptul că atitudinea angajatorului legată de persoanele cu dizabilități reprezintă un factor important în rata amănunțită a lipsei locurilor de muncă în rândul persoanelor cu dizabilități (Blank, 1998). Rezultatele studiilor arată faptul că angajatorii manifestă o reticență mai mare în angajarea persoanelor cu dizabilități mentale sau emoționale decât cu dizabilități fizice. De exemplu, Fuqua și colab. au examinat 8 arii de dizabilități și au concluzionat că angajatorii au exprimat o mai mare reticență la angajarea persoanelor cu dizabilități mentale și deficiențe de vedere decât la angajarea persoanelor cu epilepsie.

McFarlin și colab. (1991) au arătat că atitudinile angajatorilor legate de angajații cu dizabilități tind să fie pozitive în ceea ce privește absenteismul și performanța în muncă. Pe de altă parte Johnson și colab. (1988) au identificat faptul că angajatorii au temeri legate de abilitățile sociale ale angajaților cu dizabilități mentale, de comunicare sau emoționale și de abilitățile lor de a munci în echipă.

Se pare că o treime din respondenții implicați într-un studiu (Unger, 2002) nu ar angaja un candidat cu dizabilități de învățare.

Într-un studiu care a cuprins 500 de companii, s-a arătat că în rândul angajatorilor, cu cât aceștia au avut mai multe tangențe cu persoane cu dizabilități în câmpul muncii, cu atât mai pozitivă este atitudinea lor legată de angajarea persoanelor cu dizabilități (McFarlin și colab. 1991).

Literatura de specialitate a arătat că angajarea în sine reprezintă o activitate benefică pentru persoanele cu dizabilități. Angajarea reprezintă piatra de temelie a unei vieți independente (McLoughlin, 2002). Într-un studiu realizat de McLoughlin în 2002 a reieșit că pentru un număr semnificativ de angajatori fără experiență în angajarea persoanelor cu dizabilități, eșecul lor în a deveni angajatori ai acestor persoane este bazat pe lipsa lor de cunoștințe despre cum un mediu în care



UNIUNEA EUROPEANĂ



GVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
DIRPOSDRU NORD-VEST



Asociația Profesională
Neguvernamentală
de Asistență Socială

Investește în oameni!

Proiect cofinanțat din **Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013**

Axa prioritară 6 **"Promovarea incluziunii sociale"**

Domeniul major de intervenție 6.2. **"Îmbunătățirea accesului și a participării grupurilor vulnerabile pe piața muncii"**

Titlul proiectului: **Servicii sociale integrate și formare vocațională pentru persoane cu dizabilități**

Contract nr. **POSDRU / 96 / 6.2 / S / 54702**

ID **54702**

Iucrează persoane cu dizabilități ar putea fi un mediu sigur. Aceeași lipsă de cunoștințe a reieșit și legată de cunoașterea legislației, a subvențiilor, a suportului și a beneficiilor acordate angajatorilor care angajează persoane cu dizabilități. Astfel atitudinea pozitivă a angajatorilor fără astfel de experiență poate fi combătută de lipsa de cunoștințe care împiedică angajarea persoanelor cu dizabilități. În rândul persoanelor care au angajat persoane cu dizabilități, 81% au oferit răspunsuri pozitive când li s-a cerut să descrie câteva efecte pe care le-au avut sau le au persoanele cu dizabilități asupra companiei lor. Pe de altă parte, angajatorii fără experiență în angajarea persoanelor cu dizabilități au răspuns negativ la aceeași întrebare într-o proporție de 53%. Angajatorii care au experiență cu persoanele cu dizabilități le-au laudat pentru cooperarea și obiceiurile bune de muncă de care au dat dovadă. Angajatorii fără experiență consideră că persoanele cu dizabilități angajate ar putea ofensa ceilalți angajați sau clienții.

Comentarii ale angajatorilor cu experiență în angajarea persoanelor cu dizabilități:

"Toți au avut contribuții semnificative în munca lor, nefiind importantă dizabilitatea.

Au dat dovadă de efort suplimentar.

Calitatea excelentă a muncii lor i-a influențat și pe ceilalți.

Sunt muncitori și persoane bune în producție.

Cooperanți și punctuali.

Dornici să muncească, oameni pe care te poți baza și prompti.

I-au ajutat pe ceilalți să înțeleagă mai bine ce înseamnă și să aprecieze dizabilitatea.

Au dat un bun exemplu că o persoană poate să aibă o dizabilitate și să muncească bine în același timp."

Angajatorii care nu au experiență în angajarea persoanelor cu dizabilități au anticipat următoarele probleme:

"Posibilitatea ca persoana cu dizabilități să distragă alți colegi de muncă pentru a le cere ajutorul.

Pot interfera cu eficiența muncii.

Este nevoie de timp suplimentar de training, lucru care este ineficient.

Posibila inabilitate de a lucra singuri și lipsa de răbdare a celorlalți în a tolera dizabilitatea persoanei.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
DIRPOSDRU NORD-VEST



Asociația Profesională
Neguvernamentală
de Asistență Socială

Investește în oameni!

Proiect cofinanțat din **Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013**

Axa prioritară 6 **"Promovarea incluziunii sociale"**

Domeniul major de intervenție 6.2. **"Îmbunătățirea accesului și a participării grupurilor vulnerabile pe piața muncii"**

Titlul proiectului: **Servicii sociale integrate și formare vocațională pentru persoane cu dizabilități**

Contract nr. **POSDRU / 96 / 6.2 / S / 54702**

ID **54702**

Unii clienți poate nu vor dori să vadă o persoană cu dizabilități.

Unii clienți s-ar putea să se simtă inconfortabil datorită prezenței unei persoane cu dizabilități."

În studiul său Mcloughlin a încercat să determine și care sunt modurile prin care angajatorii și-au format atitudinile cu privire la persoanele cu dizabilități, și astfel i-a întrebat dacă își amintesc vreun incident care le-a modelat atitudinea cu privire la angajarea persoanelor cu dizabilități sau la persoanele cu dizabilități în general.

Exemple de experiențe negative a celor care nu au angajat niciodată persoane cu dizabilități:

"Un prieten de-al meu are un fiu cu dizabilități care a avut dificultăți în a se angaja.

Când aveam 19 ani am lucrat ca și chelneriță și un cuplu de clienți care erau surzi, nu reușeau să exprime clar ceea ce doreau să comande, eu înțelegeam greșit și le aduceam altceva decât au comandat. De fiecare dată ei se enervau.

Am lucrat la un coafor cu o persoană cu dizabilitate mentală și a tuns greșit o clientă. A trecut foarte mult timp până când reputația salonului și-a revenit.

Este stânjenitor faptul că de multe ori nu știi cum să te comporți cu ei și în preajma lor."

Un exemplu de experiență negativă a unui angajator care a angajat persoane cu dizabilități:

"Un angajat cu o dizabilitate era să fie călcat de o mașină la locul de muncă deoarece nu a auzit-o. Nu sunt dispus să mai lucrez niciodată cu o persoană cu dizabilități." Toți ceilalți respondenți din această categorie au oferit răspunsuri neutre sau pozitive. Consensul general a fost că persoanele cu dizabilități pot și depun un efort consistent pentru a se comporta într-o manieră pozitivă. Mai mult, acest gen de atitudine crează o atmosferă generală pozitivă de lucru.

Răspunsuri pozitive care confirmă beneficiile angajării unei persoane cu dizabilități:

"Am angajat prin intermediul unui program mai multe persoane cu dizabilități care încă lucrează și se descurcă foarte bine.

Intrând în contact cu dizabilitatea la locul de muncă mi-am dat seama că aceasta nu afectează potențialul de muncă al persoanei.

Cunosc un om care și-a pierdut ambele picioare, lucrează în continuare și nu s-a dat bătut niciodată."

Mesajul tuturor comentariilor pozitive este că oportunitatea de a deveni familiar cu persoane cu dizabilități duce de obicei la acceptarea acestor persoane ca și persoane competente, ambițioase și



UNIUNEA EUROPEANĂ



GVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECTIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECTIEI SOCIALE
CIRPOSDRU NORD-VEST



Asociația Profesională
Neguvernamentală
de Asistență Socială

Investește în oameni!

Proiect cofinanțat din **Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013**
Axa prioritară 6 **"Promovarea incluziunii sociale"**

Domeniul major de intervenție 6.2. **"Îmbunătățirea accesului și a participării grupurilor vulnerabile pe piața muncii"**

Titlul proiectului: **Servicii sociale integrate și formare vocațională pentru persoane cu dizabilități**

Contract nr. **POSDRU / 96 / 6.2 / S / 54702**

ID **54702**

dornice să aibă succes.

Legat de impactul pe care persoanele cu dizabilități îl au asupra companiei, ambele grupuri de respondenți au afirmat că angajarea persoanelor cu dizabilități duce la rezultate pozitive.

Răspunsuri negative ale angajatorilor cu experiență:

"Angajații cu dizabilități nu și-au finalizat munca și astfel a fost nevoie ca ceilalți colegi să termine sarcinile angajatului cu dizabilități.

Ceilalți angajați s-au plâns că angajatului cu dizabilități i se oferea mai multă înțelegere. Ceilalți nu au mai vrut să îl ajute pe angajatul cu dizabilități pentru că acest lucru le lua mult timp și nu reușeau să finalizeze sarcinile lor."

Răspunsuri negative din partea angajatorilor fără experiență în angajarea persoanelor cu dizabilități:

"Se tem că ceilalți angajați ar putea fi deranjați de faptul că angajatul cu dizabilități este favorizat.

Volum mai mare de muncă pentru ceilalți angajați care ar trebui să compenseze pentru ceea ce angajatul cu dizabilități nu poate îndeplini.

Responsabilitate mai mare pentru ceilalți angajați."

Un factor comun pentru ambele grupe de respondenți este reprezentat de resentimentele actuale sau potențiale ale celorlalți angajați. Acest factor a fost cel mai frecvent menționat dezavantaj în rândul angajatorilor fără experiență în angajarea persoanelor cu dizabilități. Pe de altă parte, ambele grupuri de respondenți au scos în evidență cu mult entuziasm faptul că persoanele cu dizabilități au sau pot avea un impact pozitiv asupra moralității tuturor. Acești angajați sunt priviți ca modele pozitive.

Respondenții au fost întrebați ce fel de dizabilități consideră că nu ar fi potrivite pentru compania lor. Ordinea în care tipurile de dizabilități au fost descalificate este: integritate senzorială sever afectată, limitări intelectuale severe, limitări fizice precum imobilizarea într-un scaun cu roțile.

Angajatorii au fost întrebați care sunt cele mai importante abilități sau criteriile pe baza cărora ar angaja persoane cu dizabilități. 32% au subliniat importanța abilităților necesare pentru a-și îndeplini sarcinile cu succes, în timp ce factorilor precum atitudinea cooperativă, onestitatea și alte caracteristici de personalitate li s-a acordat o importanță mai redusă. O importanță medie li s-a acordat factorilor precum entuziasmul, măsura în care te poți baza pe acea persoană, abilitățile de comunicare verbală



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
CIRPOSDRU NORD-VEST



Asociația Profesională
Neguvernamentală
de Asistență Socială

Investește în oameni!

Proiect cofinanțat din **Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013**

Axa prioritară 6 **"Promovarea incluziunii sociale"**

Domeniul major de intervenție 6.2. **"Îmbunătățirea accesului și a participării grupurilor vulnerabile pe piața muncii"**

Titlul proiectului: **Servicii sociale integrate și formare vocațională pentru persoane cu dizabilități**

Contract nr. **POSDRU / 96 / 6.2 / S / 54702**

ID **54702**

sau de comunicare alternativă și aparența.

Autorul studiului sugerează că aceste rezultate trebuie privite cu precauție. Se poate observa o contradicție între grijele exprimate la întrebarea legată de abilitățile angajatului cu dizabilități de a coopera cu colegii de muncă și acest pattern care practic ignoră aceste griji. Posibilele explicații pentru aceste discrepanțe sunt că pe parcursul interviului respondentul și-a exprimat o dată părerea despre această problemă la o întrebare anterioară și astfel presupune că din acel punct necesitatea unei atitudini cooperative este implicită. Cea de-a doua explicație constă în faptul că pentru mulți angajatori un muncitor competent este mai important decât problemele interpersonale care pot apărea.

Respondenții din ambele categorii au răspuns și că angajatorii ar trebui să fie mai bine informați cu privire la angajarea persoanelor cu dizabilități.

Din acest studiu au reieșit câteva observații generale și anume faptul că angajatorii sunt mult mai dispuși să își împărtășească părerile și sentimentele atunci când sunt abordați de interviatori mai sensibili și amabili. Per ansamblu nu s-a observat o reacție de respingere categorică a persoanelor cu dizabilități ca și potențiali angajați, iar prejudecățile angajatorilor au părut pasibile de schimbare. Angajatorii au reliefat nevoia unor campanii de informare cu privire la angajarea persoanelor cu dizabilități. Majoritatea angajatorilor care au avut ca angajați persoane cu dizabilități spun că ar mai angaja și altele.

6.4. Caracteristicile mediului de muncă și a angajatorilor care sunt dispuși să angajeze persoane cu dizabilități

Stone și Stella (1996) au dezvoltat un model comprehensiv de factori care se presupunea că influențează modul în care persoanele cu dizabilități sunt tratate în organizații. Ei au identificat 3 clusteri de variabile: caracteristicile persoanei cu dizabilități, factori de mediu (chestiuni de politici publice) și caracteristici ale organizației. Variabilele organizaționale despre care s-a presupus că ar avea cel mai mare efect asupra persoanelor cu dizabilități includ normele și valorile organizaționale, politicile de resurse umane și natura sistemului de recompense. Continuând cercetările asupra acestui model, Gilbride, Stensrud, Vandergoot și Golden (2003) au identificat 13 caracteristici specifice ale angajatorului organizate în 3 mari categorii: aspecte legate de muncă și cultură, potrivirea cu locul de



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
DIRPOSDRU NORD-VEST



Asociația Profesională
Neguvernamentală
de Asistență Socială

Investește în oameni!

Proiect cofinanțat din **Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013**

Axa prioritară 6 **"Promovarea incluziunii sociale"**

Domeniul major de intervenție 6.2. **"Îmbunătățirea accesului și a participării grupurilor vulnerabile pe piața muncii"**

Titlul proiectului: **Servicii sociale integrate și formare vocațională pentru persoane cu dizabilități**

Contract nr. **POSDRU / 96 / 6.2 / S / 54702**

ID **54702**

muncă, experiența și suportul angajatorului.

Aspecte legate de muncă și cultură este cea mai mare categorie și include valori și norme legate de diversitate, performanța în muncă, practicile organizaționale și politicile organizaționale. Problema centrală pentru persoanele cu dizabilități angajate este sentimentul de a fi incluși și respectați. Ele au indicat faptul că un bun angajator este unul care îi include alături de ceilalți angajați și le ascultă nevoile și grijile. De asemenea, și angajatorii au relatat faptul că diversitatea și incluziunea persoanelor care sunt diferite a devenit un aspect foarte important pentru succesul organizațiilor.

O altă valoare exprimată atât de persoanele cu dizabilități cât și de angajatori este centrarea pe performanța la locul de muncă și nu pe dizabilitate. Angajatorii au afirmat că se concentrează exclusiv asupra performanței la locul de muncă. Alte aspecte culturale identificate sunt maniera în care angajatorii manageriază, supervizează și găzduiesc persoanele cu dizabilități. Un punct cheie este reprezentat de abilitatea angajatorilor de a fi flexibili cu privire la situațiile sensibile specifice angajaților cu dizabilități. Angajatorii au admis faptul că valorile și normele cu privire la incluziune și flexibilitate ar trebui să vină de la managementul senior. Atât angajatorii cât și persoanele cu dizabilități au fost de acord cu faptul că mediul de lucru trebuie să fie unul suportiv și primitor pentru persoanele cu dizabilități.

A doua mare categorie este legată de potrivirea cu locul de muncă. Atât angajatorii cât și persoanele cu dizabilități au acordat o mare importanță potrivirii dintre angajat și locul de muncă. Abilitatea angajatului de a îndeplini sarcinile importante de la locul de muncă este accentuată, în timp ce aspectele legate de dizabilitate sunt mai puțin luate în considerare. Angajatorii se concentrează asupra abilității persoanei cu dizabilități de a fi un bun angajat. "Un angajator închis la minte respectă descrierea postului până la cel mai mic detaliu, în timp ce unul deschis la minte este mai flexibil și încearcă să facă lucrurile să funcționeze." Persoanele cu dizabilități angajate doresc angajatori care să le recunoască și să le permită să își folosească abilitățile și talentele, în timp ce angajatorii doresc angajați bun și pe care se pot baza.

Componentele cheie ale categoriei experiența și suportul angajatorului sunt reprezentate de măsura în care angajatorul se pricepe să managerieze diferențele și nivelul de suport pe care le consideră necesare pentru a include angajații cu dizabilități. Angajatorii care se simt confortabil și care au experiență cu forța de muncă din diferite grupuri etnice percep ca fiind mai ușoară incluziunea unei



UNIUNEA EUROPEANĂ

GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRUFondul Social European
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale
2007-2013GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
DIRPOSDRU NORD-VESTAsociația Profesională
Neguvernamentală
de Asistență Socială**Investește în oameni!**Proiect cofinanțat din **Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013**
Axa prioritară 6 **"Promovarea incluziunii sociale"**Domeniul major de intervenție 6.2. **"Îmbunătățirea accesului și a participării grupurilor vulnerabile pe piața muncii"**Titlul proiectului: **Servicii sociale integrate și formare vocațională pentru persoane cu dizabilități**Contract nr. **POSDRU / 96 / 6.2 / S / 54702**ID **54702**

persoane cu dizabilități. Pentru acești angajatori dizabilitatea este doar o altă formă de diversitate. O altă componentă este disponibilitatea suportului din partea echipei de resurse umane. Suportul necesar oferit de comunitatea persoanelor cu dizabilități sau de echipa din departamentul de resurse umane este privit ca esențial. Este important să se dezvolte relații puternice și eficiente între programele din comunitate și angajatori. Aceste relații pot fi un mijloc de suport pentru angajatori.

În tabelul de mai jos sunt sumarizate caracteristicile cheie ale angajatorilor care sunt dispuși să angajeze persoane cu dizabilități

Aspecte de muncă și cultură	Potrivirea cu locul de muncă	Experiența și suportul angajatorilor.
Angajatorii să includă persoanele cu dizabilități împreună cu ceilalți angajați și să îi trateze pe toți în mod egal.	Angajatorii se concentrează asupra abilităților angajatului și potrivește eficient persoana cu cerințele postului.	Angajatorii au abilitatea de a superviza o forță de muncă variată.
Angajatori care apreciază diversitatea, respectă principiile egalității și a incluziunii.	Angajatorii obțin input legat de abilitățile de a-și desfășura sarcinile de la locul de muncă de la persoanele cu dizabilități și includ persoanele cu dizabilități în discuțiile legate de adaptarea locului de muncă.	Angajatorii privesc programele din comunitate ca un partener care le poate oferi suport în procesul de angajare a persoanelor cu dizabilități.
Stilul de management al angajatorilor este mai personal și mai flexibil.	Angajatorii se concentrează asupra funcțiilor esențiale și nu asupra celor marginale.	
Angajatorii se concentrează asupra performanțelor	Angajatorii oferă internshipuri persoanelor cu dizabilități care	



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
DIRPOSDRU NORD-VEST



Asociația Profesională
Neguvernamentală
de Asistență Socială

Investește în oameni!

Proiect cofinanțat din **Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013**

Axa prioritară 6 **"Promovarea incluziunii sociale"**

Domeniul major de intervenție 6.2. **"Îmbunătățirea accesului și a participării grupurilor vulnerabile pe piața muncii"**

Titlul proiectului: **Servicii sociale integrate și formare vocațională pentru persoane cu dizabilități**

Contract nr. **POSDRU / 96 / 6.2 / S / 54702**

ID **54702**

angajatului și nu asupra dizabilității acestuia.	duc adesea la angajare.	
Managementul senior așteaptă și recompensează diversitatea.		
Angajatorii se simt confortabil în a adapta locul de muncă pentru toți angajații lor.		

Rezultatele acestui studiu sugerează faptul că și angajatorii deschiși să angajeze persoane cu dizabilități și să adapteze locul de muncă respectă regulile explicite și riguroase existente în procesul de angajare. Primul lor obiectiv este de a angaja persoana care demonstrează cel mai eficient că poate îndeplini sarcinile esențiale de la locul de muncă, cu sau fără adaptări. Al doilea obiectiv este de a angaja persoane cu "soft skills" (de ex.: atitudine pozitivă) pentru ca acestea să fie angajați de încredere. Pentru angaja o persoană cu dizabilități, angajatorii au menționat că aplicații trebuie să îndeplinească aceste criterii pentru a fi luate în considerare pentru un anumit post.

6.5. Atitudinile angajatorilor din Baia Mare cu privire la angajarea persoanelor cu dizabilități

Un studiu realizat în cadrul proiectului "Servicii sociale integrate și formare vocațională pentru persoane cu dizabilități", proiect cofinanțat din Fondul Social European prin programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013, axa prioritară 6 Promovarea incluziunii sociale, de către experții formatori a scos în evidență atitudinile angajatorilor din Baia Mare. La studiu au participat 10 angajatori care au fost dispuși să participe la o întrevvedere care a avut ca scop aplicarea unui ghid de interviu pentru identificarea opiniei unui potențial angajator cu privire la ideea de a încadra în muncă persoane cu dizabilități.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
OIRPOSDRU NORD-VEST



Asociația Profesională
Neguvernamentală
de Asistență Socială

Investește în oameni!

Proiect cofinanțat din **Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013**

Axa prioritară 6 **"Promovarea incluziunii sociale"**

Domeniul major de intervenție 6.2. **"Îmbunătățirea accesului și a participării grupurilor vulnerabile pe piața muncii"**

Titlul proiectului: **Servicii sociale integrate și formare vocațională pentru persoane cu dizabilități**

Contract nr. **POSDRU / 96 / 6.2 / S / 54702**

ID **54702**

Studiul experților a avut următoarea fundamentare teoretică: Studiile de psihologia socială arată că șansa de angajare a unei persoane cu dizabilități este mai mare atunci când managerul participă la interviul de angajare.

Cu cât managerul are contacte profesionale mai frecvente cu persoanele cu dizabilități, cu atât crește imaginea pozitivă a acestora. Studiile arată faptul că ideea potrivit căreia: "dacă o persoană are în familie sau în cercul apropiat, o persoană cu dizabilități, va fi mai deschisă sau va empatiza cu astfel de persoane în mediul întreprinderii", nu este adevărată, managerii făcând o distincție clară între viața personală și cea profesională.

Managerii cu mai multe studii au tendința de a percepe persoanele cu dizabilități ca și un grup omogen, având stereotipiile mai puternice privind acest grup.

Concluziile studiilor de psihologie socială arată că handicapul este perceput în general negativ, ceea ce constituie o barieră majoră în procesul de angajare și integrare în grupul de lucru. Stereotipiile pot frâna integrarea persoanei cu dizabilități în grupul de lucru, pentru că persoanei îi este teamă să nu confirme stereotipul celorlalți.

Gradul de implicare în viața comunității este predictibil pentru respectarea egalității de șanse.

O deschidere spre colaborarea cu ONG-uri ar crește șansa unei evaluări obiective a capacităților de muncă ale persoanei cu dizabilități. Persoanele cu dizabilități fac parte dintr-un grup vulnerabil, având nevoie de servicii de sprijin și mediere pentru integrarea pe piața muncii.

Primul angajator interviuat a avut o atitudine deschisă, nondiscriminatorie față de angajarea în muncă a persoanelor cu dizabilități, dar și față de persoane ce aparțin altor categorii vulnerabile. Ar angaja o persoană cu dizabilități în cadrul firmei pe care o conduce dacă această persoană s-ar potrivi cu postul vizat, din punct de vedere al abilităților necesare pentru acel post. Nu are în prezent angajate persoane cu dizabilități. Cunoaște facilitățile oferite de lege, dar le consideră a fi insuficient de convingătoare.

Al doilea angajator a sugerat colaborarea cu firmele de recrutare pentru creșterea șanselor persoanelor cu dizabilități de a găsi un loc de muncă, astfel se poate beneficia de relațiile pe care acestea le au deja cu firme care au locuri de muncă vacante, și în plus o propunere din partea lor către firmele în căutare de angajați ar putea fi percepută ca fiind mai relevantă.

Al treilea angajator a manifestat o ușoară reticență legată de întâlnire, nu are intenții de a



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
CIRPOSDRU NORD-VEST



Asociația Profesională
Neguvernamentală
de Asistență Socială

Investește în oameni!

Proiect cofinanțat din **Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013**
Axa prioritară 6 ”**Promovarea incluziunii sociale**”

Domeniul major de intervenție 6.2. ”**Îmbunătățirea accesului și a participării grupurilor vulnerabile pe piața muncii**”

Titlul proiectului: **Servicii sociale integrate și formare vocațională pentru persoane cu dizabilități**

Contract nr. **POSDRU / 96 / 6.2 / S / 54702**

ID **54702**

susține conceptul de responsabilitate socială. Nu are angajate persoane cu dizabilități. Nu crede că o persoană cu dizabilități ar face față în compania codusă de dânsul, ar accepta o persoană care nu are probleme de psihic sau de intelect. Ar încerca să angajeze o persoană cu dizabilități doar dacă ar primi suport de specialitate. Cunoaște facilitățile oferite de lege dar nu i se par convingătoare. Per ansamblu angajatorul a avut o atitudine discriminatorie.

Al patrulea angajator a avut o atitudine nondiscriminatorie. El are angajată o persoană cu dizabilități, ar accepta ideea angajării unei persoane cu dizabilități dacă aceasta ar răspunde cerințele postului, dar are o rezervă față de handicapul psihic. Apreciază pozitiv ideea de sprijin de specialitate în angajarea unei persoane cu dizabilități. Consideră ca fiind importante campaniile de informare.

Al cincilea angajator a avut o atitudine deschisă, pozitivă, nondiscriminatorie față de angajarea în muncă a persoanelor cu dizabilități. A avut experiență în mediul de muncă cu persoane cu dizabilități (psihice, fizice și boli somatice), însă acestea au fost adesea negative. Are temeri legate de riscurile pe care trebuie să și le asume atunci când angajează o persoană cu dizabilități. Ar angaja o persoană cu dizabilități dacă aceasta s-ar potrivi cu postul vizat, din punct de vedere al abilităților necesare pentru acel post. În prezent are angajate 2 persoane cu dizabilități. Subvențiile oferite de stat pentru angajatorii care angajează persoane cu dizabilități i se par extrem de mici.

Al șaselea angajator nu are angajate persoane cu dizabilități, a existat o solicitare de angajare din partea unei persoane nevăzătoare, însă era mult prea costisitor să se adapteze locul de muncă pentru ea și astfel nu a fost angajată. Angajatorul valorizează implicarea și responsabilitatea socială, recomandă o strategie care să presupună evenimente, eventual culturale la care să participe angajatori, ca și invitați și în cadrul cărora să existe posibilitatea de a discuta exemple de situații în care persoane cu dizabilități, angajate la recomandarea ASSOC au făcut față cu succes. Angajatorul recomandă și o strategie de sensibilizare a angajatorilor.

Al șaptelea angajator a avut o atitudine deschisă, pozitivă, nondiscriminatorie față de angajarea în muncă a persoanelor cu dizabilități. Ar angaja o persoană cu dizabilități dacă acea persoană s-ar potrivi cu postul vizat, din punct de vedere al abilităților necesare pentru acel post. Se observă o atitudine mult mai deschisă și mai pozitivă datorită experienței persoanele cu dizabilitate a unuia dintre manageri. Consideră că angajarea unei persoane cu dizabilități în cadrul unei instituții reprezintă un atu, un plus de imagine pentru instituție. Este foarte importantă latura de informare, ar fi util să se



UNIUNEA EUROPEANĂ

GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRUFondul Social European
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale
2007-2013GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
DIRPOSDRU NORD-VESTAsociația Profesională
Neguvernamentală
de Asistentă Socială

Investește în oameni!

Proiect cofinanțat din **Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013**
Axa prioritară 6 **"Promovarea incluziunii sociale"**

Domeniul major de intervenție 6.2. **"Îmbunătățirea accesului și a participării grupurilor vulnerabile pe piața muncii"**

Titlul proiectului: **Servicii sociale integrate și formare vocațională pentru persoane cu dizabilități**

Contract nr. **POSDRU / 96 / 6.2 / S / 54702**

ID **54702**

realizeze mai multe campanii de informare. Admite eficiența unei monitorizări mai ales pentru o monitorizare post-angajare.

Al optulea angajator are o atitudine deschisă, însă se poate observa o orientare spre profit și într-o mai mică măsură una spre responsabilitate socială. Nu ar angaja o persoană cu o dizabilitate fizică sau mentală gravă, consideră că această categorie nu se potrivește cu profilul firmei lui și în consecință aceste persoane nu au nici o șansă la angajare. Managerul ar avea aceleași așteptări de la o persoană cu dizabilități ca de la oricare alt angajat. Ar fi dispus să adapteze locul de muncă dacă persoana ar merita din punct de vedere al abilităților.

Al nouălea angajator sugerează trimiterea unor scurte scrisori personalizate angajatorilor pentru a îi sensibiliza cu privire la angajarea persoanelor cu dizabilități. Firma sa nu are angajate persoane cu dizabilități. Nu există o respingere a ideii de angajare a unei persoane cu dizabilități, însă acestea trebuie să aibă competențe pentru postul liber. Directorul și-a dat acordul de principiu în angajarea persoanelor cu dizabilități, atât timp cât preselecția anterioară recomandării, este făcută responsabil și în raport cu postul scos la concurs. Ar angaja persoane cu dizabilități dacă inițiativa ar veni din partea ONG-urilor.

Ultimul angajator a avut o atitudine deschisă, pozitivă, nondiscriminatorie față de angajarea în muncă a persoanelor cu dizabilități. Ar angaja o persoană cu dizabilități dacă aceasta s-ar potrivi cu postul vizat din punct de vedere al abilităților necesare pentru acel post. Prezintă disponibilitate în adaptarea locului de muncă pentru o persoană cu dizabilități dacă ar fi necesar. Consideră că angajarea unei persoane cu dizabilități în cadrul unei instituții reprezintă un atu, un plus de imagine pentru instituție. Consideră că datorită mentalității că persoanele cu dizabilități nu pot să desfășoare activități în aceeași măsură ca o persoană fără dizabilități, alți manageri vor accepta destul de greu să angajeze persoane din această categorie vulnerabilă. Vede sprijinul unui specialist pentru angajarea acestor persoane extrem de important, mai ales pentru o monitorizare post-angajare.

Astfel se poate concluziona că dintre cei 10 angajatori intervievați, 6 ar angaja o persoană cu dizabilități dacă aceasta s-ar potrivi cu postul vizat din punct de vedere al abilităților vizate de respectivul post. 2 dintre angajatori nu ar angaja persoane cu o dizabilitate fizică sau intelectuală gravă. 2 angajatori nu și-au exprimat clar opinia, însă recomandă colaborarea cu firmele de recrutare pentru a facilita accesul pe piața muncii a persoanelor cu dizabilități sau campanii de sensibilizare a



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
CIRPOSDRU NORD-VEST



Asociația Profesională
Neguvernamentală
de Asistență Socială

Investește în oameni!

Proiect cofinanțat din **Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013**

Axa prioritară 6 **"Promovarea incluziunii sociale"**

Domeniul major de intervenție 6.2. **"Îmbunătățirea accesului și a participării grupurilor vulnerabile pe piața muncii"**

Titlul proiectului: **Servicii sociale integrate și formare vocațională pentru persoane cu dizabilități**

Contract nr. **POSDRU / 96 / 6.2 / S / 54702**

ID **54702**

angajatorilor. Majoritatea au spus că au luat la cunoștință legislația cu privire la angajarea persoanelor cu dizabilități, însă consideră că beneficiile financiare oferite de stat sunt prea mici. Majoritatea au avut o atitudine pozitivă, deschisă și nondiscriminatorie.

7. Concluzii

Incluziunea socială se referă la schimbarea atitudinilor și practicilor din partea indivizilor, instituțiilor și organizațiilor, astfel încât toate persoanele, inclusiv cele percepute ca fiind "diferite" datorită unor deficiențe, apartenențe etnice, condițiilor socio-economice de viață, să poată contribui și participa în mod egal la viața și cultura comunității din care fac parte. Din punct de vedere operațional, incluziunea socială mai poate fi descrisă și ca non-discriminare plus acțiune pozitivă.

Conform modelului ABC cognitiv din psihologie care a fost inițiat de Ellis (1962) și dezvoltat apoi de Beck (1976) pentru a putea schimba comportamentele și emoțiile unei persoane este important să se modifice modul în care persoana gândește.

Acest model are următoarele componente:

A (evenimentul activator) reprezintă o situație externă precum un eveniment de viață sau o situație internă, subiectivă precum emoții, aspecte psihofiziologice/ biologice sau comportamente.

B se referă la cognițiile persoanei (elementul de prelucrare informațională). Acestea se interpun între evenimentul activator și consecințele afectiv-emoționale/subiective, comportamentale și/sau psihofiziologice/biologice. Cognițiile persoanei nu sunt doar declanșate de evenimentul activator, ci ele mediază modul de percepere și reprezentare a acestuia în mintea noastră.

C reprezintă consecințele procesării cognitive a evenimentului activator și anume: răspunsuri afectiv-emoționale/ subiective, comportamentale și psihofiziologice/ biologice.

Aceste componente interacționează, ele coexistând. La acestea se mai adaugă două, cu rol major în intervenția psihologică, transformând modelul ABC în modelul ABCDE (Ellis, 1994):

D se referă la restructurarea cognițiilor disfuncționale și/sau iraționale.

E se referă la asimilarea unor noi cogniții eficiente, funcționale și/sau raționale în locul celor disfuncționale și/sau iraționale.



UNIUNEA EUROPEANĂ

GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRUFondul Social European
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale
2007-2013GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
OIRPOSDRU NORD-VESTAsociația Profesională
Neguvernamentală
de Asistență Socială

Investește în oameni!

Proiect cofinanțat din **Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013**

Axa prioritară 6 **"Promovarea incluziunii sociale"**

Domeniul major de intervenție 6.2. **"Îmbunătățirea accesului și a participării grupurilor vulnerabile pe piața muncii"**

Titlul proiectului: **Servicii sociale integrate și formare vocațională pentru persoane cu dizabilități**

Contract nr. **POSDRU / 96 / 6.2 / S / 54702**

ID **54702**

Astfel, pentru a schimba comportamentul angajatorilor în ceea ce privește angajarea persoanelor cu dizabilități este necesar să se modifice modul în care ei gândesc referitor la acest aspect. Literatura de specialitate arată faptul că atitudinile angajatorilor se modifică favorabil atunci când aceștia au experiență în muncă alături de persoanele cu dizabilități și când sunt mai bine informați în ceea ce privește dizabilitatea și cadrul legislativ cu privire la angajarea acestora. Astfel, o propunere prin care se pot modifica cognițiile angajatorilor constă în demararea unor campanii de informare cu privire la dizabilitate și capacitățile persoanelor cu dizabilități și în realizarea unor internshipuri în cadrul companiilor prin intermediul cărora angajatorii să se convingă de faptul că persoanele cu dizabilități nu au cu necesitate o performanță mai scăzută în muncă și pot fi angajați utili în compania lor. De asemenea se recomandă discuții individuale cu angajatorii care să aibă scopul de a modifica convingerile acestora.

Studiile din psihologia socială au scos în evidență mai multe moduri prin care se pot schimba atitudinile și comportamentele. Robert B. Cialdini (1984/2004) a formulat șase categorii de bază, fiecare guvernată de câte un principiu psihologic fundamental care conduce comportamentul uman. Cele șase principii ale persuasiunii sunt reciprocitatea, angajare/consistență (sau consecvență), validare socială, autoritatea, simpatia și raritatea. Pe baza acestor principii se pot modifica atitudinile și comportamentele persoanelor.

Un alt mod prin care se pot schimba atitudinile angajatorilor cu privire la angajarea persoanelor cu dizabilități este apelul la aceste șase principii. De exemplu, o persoană cu autoritate în fața angajatorilor are o mai mare putere de a schimba atitudinile acestora decât o persoană care nu are autoritate.

Deși rezultatele studiilor arată că majoritatea angajatorilor ar fi dispuși să angajeze persoane cu dizabilități, în practică lucrurile arată altfel, procentul persoanelor cu dizabilități angajate fiind foarte mic. Din acest motiv se impune nevoia unor eforturi din partea statului și a organizațiilor care militează pentru persoanele cu dizabilități cu scopul de a modifica convingerile angajatorilor și mai apoi comportamentul acestora de a le angaja.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
CIRPOSDRU NORD-VEST



Asociația Profesională
Neguvernamentală
de Asistență Socială

Investește în oameni!

Proiect cofinanțat din **Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013**
Axa prioritară 6 **"Promovarea incluziunii sociale"**

Domeniul major de intervenție 6.2. **"Îmbunătățirea accesului și a participării grupurilor vulnerabile pe piața muncii"**

Titlul proiectului: **Servicii sociale integrate și formare vocațională pentru persoane cu dizabilități**

Contract nr. **POSDRU / 96 / 6.2 / S / 54702**

ID **54702**

8. Bibliografie:

1. Autoritatea Națională pentru Persoanele cu Handicap, Centrul de Resurse și Informare pentru Profesiuni Sociale, 2004. Mediarea accesului pe piața muncii al persoanelor cu handicap. Colecția Atelier CRIPS.
2. Blanck, P. D., (1998). The Americans with Disabilities Act and the emerging workforce: Employment of people with mental retardation. Washington, D.C.: American Association of Mental Retardation.
3. Cialdini, R. B., & Goldstein, N. J. (2004). Social Influence: Compliance and Conformity. In S. T. Fiske, D. L. Schacter, & C. Zahn-Waxler (Eds.), Annual Review of Psychology (Vol. 55). Annual Reviews, Inc., pp. 591-621.
4. Comisia Europeană. 2006. Discriminarea în Uniunea Europeană. Fișa de țară România.
5. Curtea de Conturi a României. 2010. Auditul programelor sociale pentru integrarea profesională a persoanelor cu dizabilitati.
6. David, Daniel. 2006. Tratat de psihoterapii cognitive și comportamentale. Ed. Polirom.
7. ELISAVETA DRĂGHICI, CAPACITATEA DE RĂSPUNS A POLITICILOR SOCIALE DE OCUPARE LA NEVOILE DE ANGAJARE ÎN MUNCĂ A PERSOANELOR CU HANDICAP, CALITATEA VIEȚII, XX, nr. 3-4, 2009, p. 303-324
8. Fuqua, D. R., Rathburn, M., Gade, E. M. (1984). A comparison of employers attitudes toward the worker problems of eight types of disabilities. Vocational Evaluation and Work Adjustment Bulletin, 15 (1), 40-43.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
OIRPOSDRU NORD-VEST



Asociația Profesională
Neguvernamentală
de Asistență Socială

Investește în oameni!

Proiect cofinanțat din **Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013**
Axa prioritară 6 **"Promovarea incluziunii sociale"**

Domeniul major de intervenție 6.2. **"Îmbunătățirea accesului și a participării grupurilor vulnerabile pe piața muncii"**

Titlul proiectului: **Servicii sociale integrate și formare vocațională pentru persoane cu dizabilități**

Contract nr. **POSDRU / 96 / 6.2 / S / 54702**

ID **54702**

9. Gilbride D., Stensrud, R., Vandergoot, D., Golden, K. (2003). Identification of the Characteristics of Work Environments and Employers Open to Hiring and Accommodating People with Disabilities. RCB 46:3, pag 130-137.
10. Guido Gennen, Terence Pugh . Psychological factors and disability. <http://ande.isma.lv/Engl/20200.htm>
11. Institutul Național de Statistică. Comunicat de presă, nr 258, din 5.12.2011. Ocuparea persoanelor cu dizabilități. Modul ad hoc atașat cercetării statistice asupra forței de muncă în gospodăria (AMIGO) în trimestrul II 2011 – adresat persoanelor în vârstă de 15 - 64 de ani.
12. Ivan Puiu, doctor în medicină, conferențiar universitar. CLASIFICAREA INTERNAȚIONALĂ A FUNCȚIONALITĂȚII, DIZABILITĂȚII ȘI SĂNĂTĂȚII.
13. Johnson, V. A., Greenwood, R., Schriener, K. F. (1988). Work performance and work personality: Employer concerns about workers with disabilities. Rehabilitation Counseling Bulletin, 32, 50-57.
14. LEGEA Nr. 448 din 6 decembrie 2006 republicată privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap
15. McFarlin, D. B., Song, J., Sonntag, M. (1991). Integrating the disabled into the work force: A survey of Fortune 500 company attitudes and practices. Employee Responsibilities and Rights Journal, 4 (2), 107-123.
16. Mcloughlin, Caven, S., 2002. Barriers to Hiring Students with Disabilities in the Workforce. International Education Journal, vol 3, no1.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
DIRPOSDRU NORD-VEST



Asociația Profesională
Neguvernamentală
de Asistență Socială

Investește în oameni!

Proiect cofinanțat din **Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013**

Axa prioritară 6 **"Promovarea incluziunii sociale"**

Domeniul major de intervenție 6.2. **"Îmbunătățirea accesului și a participării grupurilor vulnerabile pe piața muncii"**

Titlul proiectului: **Servicii sociale integrate și formare vocațională pentru persoane cu dizabilități**

Contract nr. **POSDRU / 96 / 6.2 / S / 54702**

ID **54702**

17. OBSERVATORUL NAȚIONAL AL OCUPĂRII ȘI FORMĂRII PROFESIONALE A FORȚEI DE MUNCĂ, 2007. OBSERVATORUL NAȚIONAL AL OCUPĂRII ȘI FORMĂRII PROFESIONALE A FORȚEI DE MUNCĂ. București
18. OECD. (2006). *Sickness, Disability and Work: Breaking the Barriers*. Vol. 1: Norway, Poland and Switzerland. OECD Publishing;
19. OECD. (2007). *Sickness, Disability and Work: Breaking the Barriers*. Vol. 2: Australia, Luxembourg, Spain and the United Kingdom. OECD Publishing;
20. OECD. (2008). *Sickness, Disability and Work: Breaking the Barriers*. Vol. 3: Denmark, Finland, Ireland and the Netherlands. OECD Publishing.
21. Sensenig, P. E., & Cialdini, R. B. (1984). Social psychological influences on the compliance process: Implications for behavioral health. In J. Matarazzo, N. E. Miller, S. M. Weiss, J. A. Herd, & S. M. Weiss (Eds.), *Behavioral Health: A handbook of health enhancement and disease prevention* (pp. 384-392). Wiley.
22. Societatea Academică din România, 2009. *Diagnostic: EXCLUS DE PE PIAȚA MUNCII* Piedici în ocuparea persoanelor cu dizabilități în România. Alpha Media Print, www.amprint.ro
23. Societatea Academică din România, Fundația Motivation România. 2010. *ACCESUL LA PIAȚA MUNCII REDUS PENTRU PERSOANELE CU DIZABILITĂȚI*. Editor: Alpha Media Print
24. Stone, D., Coella, A. (1996). A model of factors affecting the treatment of disabled individuals in organizations. *Academy of Management Review*, 21, 352-401.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
OIRPOSDRU NORD-VEST



Asociația Profesională
Neguvernamentală
de Asistență Socială

Investește în oameni!

Proiect cofinanțat din **Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013**

Axa prioritară 6 **"Promovarea incluziunii sociale"**

Domeniul major de intervenție 6.2. **"Îmbunătățirea accesului și a participării grupurilor vulnerabile pe piața muncii"**

Titlul proiectului: **Servicii sociale integrate și formare vocațională pentru persoane cu dizabilități**

Contract nr. **POSDRU / 96 / 6.2 / S / 54702**

ID **54702**

25. Sumar analiza incadrare in munca/MS/august 2011
26. Unger, Darlene, D. 2002. Employer's Attitudes Toward Persons with Disabilities in the Workforce: Myths or Realities?. Focus on Autism and other Developmental Disabilities, vol 17, number 1.
27. Valter Fissamber; Alexis Isaakidis; Anna Koniotaki. European policies to promote employment and social inclusion: the issue of disability.
28. World Health Organization, The World Bank. (2011). World Report on Disability.

Titlul programului: Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013

Titlul proiectului: Servicii sociale integrate și formare vocațională pentru persoane cu dizabilități

Editor: Asociația Profesională Neguvernamentală de Asistență Socială ASSOC

Data publicării: Aprilie 2012

„Conținutul acestui material nu reprezintă în mod obligatoriu poziția Uniunii Europene sau a Guvernului României”