



Viitorul egalității în Europa - Ghid de incluziune - Bune practici



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union



## Cercetare de birou

2020-1-RO01-KA202-079877

Proiect Erasmus +

### AUTOR



Centrul European ACTA - ROMÂNIA  
[www.actacenter.ro](http://www.actacenter.ro)

### CONTRIBUTORI



SINERGIA DE ACȚIUNE - GRECIA

[www.action.gr](http://www.action.gr)



CO-LABORATOR - ITALIA

[www.co-labory.com](http://www.co-labory.com)



CONSULTANȚĂ EUROSUCCES - CIPRU

<https://www.eurosc.eu/en/>



Polska Fundacja Ośrodków  
Wspomagania Rozwoju Gospodarczego  
„OIC Poland” w Lublinie

OIC - POLONIA

<https://www.oic.lublin.pl/>

PROIECTA

ACTA European Center

DREPTURI DE AUTOR

Parteneri ai proiectului EFE



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

Această cercetare a fost realizată cu sprijinul Comisiei Europene în cadrul Proiect Erasmus + KA2 2020-1-RO01-KA202-079877. Acesta reflectă doar punctele de vedere ale autorilor și Comisia nu poate fi trasă la răspundere pentru orice utilizare care ar putea fi făcută a informațiilor conținute în acestea.

# Cuprins

<b>REZUMAT</b>	<b>6</b>
<b>1. PRINCIPALELE TIPURI DE DISABILITATE 9</b>	
1.1 Definirea handicapului. Origini	
1.2 Cele două modele de handicap	
1.3 Clasificări internaționale - ICDH, ICF	
1.4 Clasificarea handicapurilor	
1.5 Diversitatea handicapului	
2.3. Concluzie	15
2.4 Instrumentul de mobilitate +	15
2.4.1 Întâlnire cu Mobility Tool + echipa tehnică	15
<b>2. REALITĂȚI NAȚIONALE</b>	

## REZUMAT

EFE Ghid de incluziune - bune practice, este realizat prin efectuarea unor cercetări extinse privind cele mai bune practici și inițiative privind strategiile promovate în cadrul companiilor, pentru a schimba caracteristicile mediului de muncă prin recrutarea, incluziunea și promovarea lucrătorilor care sunt o expresie a diversității prezent în societate. Ghidul este un rezultat practic care poate fi utilizat de lucrători, organizații gazdă, companii, experți care lucrează cu persoanele cu dizabilități, angajați în găsirea de soluții pentru integrarea persoanelor cu dizabilități în contextele sociale și de muncă. Acest rezultat al proiectului este pregătit ca o publicație sub forma unei cărți electronice și prezintă proiectul, argumentând nevoia de a recunoaște problema dizabilității în raport cu locul de muncă. Cercetarea acoperă inițiative de orice fel care au ca scop abordarea problemei din țările partenere. Scopul cercetării este de a se concentra asupra metodologiilor, strategiilor, inițiativelor și practicilor utilizate de instituții, companii sau organizații pentru a facilita și integra persoanele cu dizabilități pe piața muncii sau în mediul de lucru. Această activitate asigură că ghidul conține cercetarea care acoperă cele mai bune practici și inițiative în ceea ce privește strategiile promovate în fiecare țară parteneră, pentru a:

- să schimbe caracteristicile mediului de lucru prin recrutare
- incluziunea și promovarea lucrătorilor care sunt o expresie a diversității prezente în societate

Pentru proiectul EFE, cercetarea înseamnă cercetare desktop, folosind date, elemente și informații derivate de la instituții sau organizații publice și private și de la alte autorități naționale și regionale. Partenerul de proiect a analizat la nivel de țară integrarea socială a persoanelor cu dizabilități și factorii care condiționează și împiedică angajarea acestor persoane (lipsa educației, orientarea și consilierea în carieră, problemele socio-economice, problema pieței muncii și a politicii sociale, ignoranța socială). Cercetarea de birou include identificarea strategiilor, tehnicilor, metodelor, inițiativelor și programelor sau proiectelor existente la nivelul fiecărei țări a proiectului pentru a crea un viitor al Egalității în Europa. Cercetările efectuate permit proiectarea și implementarea unui instrument ITC care să gestioneze toate procesele și să asigure identificarea și diagnosticarea competențelor necesare beneficiarilor proiectului.

Toți partenerii de proiect au identificat și utilizat o gamă largă de surse fiabile începând de la analize de documente, evaluări, anchete până la studii de caz, observații și baze de date statistice.

Astfel, consorțiul proiectului a fost de acord că obiectivul său nu este să încerce să treacă peste soluțiile existente (soluții interne ale țărilor și instituțiilor), ci mai degrabă să ofere instrumente practice și teoretice pentru a sprijini persoanele cu dizabilități la locul de muncă.

Implementarea proiectului „Viitorul egalității în Europa - EFE”, bazat pe concluziile Desk-Research, este evident că este un punct de plecare pentru o dezvoltare care va avea consecințe pozitive de anvergură pentru sectorul VET și modul în care sunt persoanele cu dizabilități. integrat în Europa.

# 1. PRINCIPALELE TIPURI DE DISABILITATE

Ca prim pas, au fost analizate principalele tipuri de dizabilități pentru a identifica existența definiții și standarde, recomandări ale instituțiilor și organismelor europene aferente termen de handicap pentru a crea o fundație care servește la efectuarea cercetărilor ulterioare.

## 1.1 Definirea handicapului. Origini

Inițial, termenul „handicapat” nu se referea la cei cărora le lipsea ceva, ci la cei care se comportau mai bine decât alții. A fost folosit în jocurile de noroc încă din secolul al XVI-lea și, prin urmare, este asociat cu principiul condițiilor de concurență echitabile. La pistele de curse, concurenții mai puternici sunt cu handicap pentru a-și reduce șansele de a câștiga prin adăugarea de greutate suplimentară înainte de începerea cursei. Asta nivelează șansele. Odată ce rezultatul cursei a devenit incert, pariurile pot fi plasate din nou la întâmplare. Este vorba de a pune numele fiecărui cal într-o pălărie și de a alege câștigătorul: „mână în capac”!

Nu se știe exact când, cum și de ce termenul a trecut de la referirea la limitarea capacității celor mai buni cai la capacitatea umană, dar de-a lungul secolelor termenii „handicap” și „handicap” au ajuns să înlocuiască termenii mai peiorativi și degradanți. De atunci, termenul „handicap” a fost utilizat pe scară largă pentru a desemna un dezavantaj, fie el economic, social sau fizic.

## 1.2 Cele două modele de handicap

Din anii 1960, au existat două moduri principale de a gândi despre dizabilități: modelul medical și modelul social. Fiecare model se bazează pe o idee diferită despre relația dintre sănătatea unui individ și mediul în care trăiește:

Modelul medical se concentrează pe starea medicală a persoanei - boală sau vătămare - care este cauza directă a dizabilității sale și poate avea un impact asupra calității vieții. Poate fi necesară o intervenție medicală pentru a diagnostica și trata dizabilitatea și / sau pentru a menține sau crește abilitățile persoanei.

Modelul social se concentrează pe barierele create de societate. Acestea pot fi restricții fizice sau sociale, care împiedică abilitățile - fizice, sociale sau profesionale - de care fiecare individ are nevoie pentru a prospera.

Înainte de anii 1970, persoanele cu dizabilități erau privite ca eșecuri medicale și victime ale circumstanțelor, care meritau milă. Acestea au fost principalele caracteristici ale „modelului medical” al dizabilității, care a plasat problema ferm asupra individului și a presupus că doar un „remediu” medical ar putea să o elimine.

Împotriva acestui model dominant, o schimbare majoră în gândire a avut loc în anii 1960, inițial în Statele Unite, cu „mișcarea de viață independentă”. Schimbarea de paradigmă vede soluția la problema dizabilității în restructurarea societății și eliminarea barierelor. Această înțelegere a dizabilității este denumită Model social. Se concentrează pe eliminarea barierelor, promovarea atitudinilor pozitive și asigurarea faptului că legile și politicile susțin exercitarea participării depline și a nediscriminării. Aceasta sugerează că dezavantajele individuale și colective suferite de persoanele cu dizabilități sunt în principal rezultatul unei forme complexe de discriminare instituțională care este la fel de adânc în societatea noastră.

Modelul medical întreabă:	Modelul social întreabă:
Ce e in neregula cu tine?	Ce este în neregulă cu societatea? Ce condiții sociale, economice, politice și / sau de mediu trebuie schimbate pentru a facilita bucurarea deplină a tuturor drepturilor de către toate persoanele cu dizabilități?
Dificultățile dvs. de a înțelege oamenii se datorează în principal unei probleme de auz?	Dificultățile dvs. de a înțelege oamenii sunt în principal rezultatul incapacității lor de a comunica cu dvs.?
Te-ai mutat aici din cauza problemei tale de sănătate?	Ce deficiențe în locuința dvs. v-au determinat să vă mutați aici?
Problema dvs. de sănătate / dizabilitatea vă împiedică să ieșiți atât de des sau cât de mult doriți?	Există probleme de transport sau financiare care vă împiedică să ieșiți atât de des sau cât de mult doriți?

### 1.3 Clasificări internaționale - ICDH, ICF

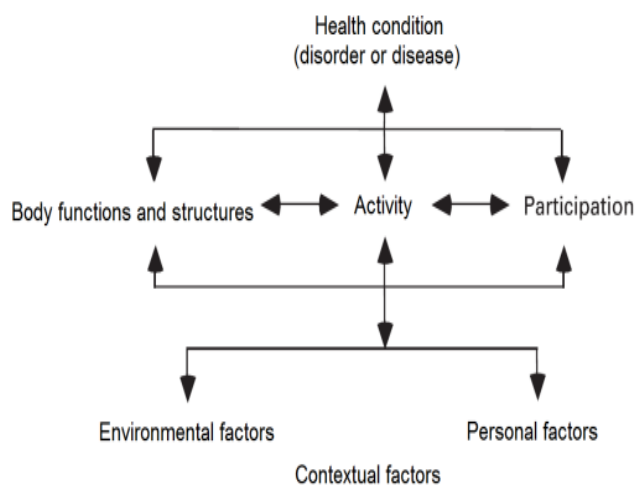
În 1980, Organizația Mondială a Sănătății (OMS) a adoptat Clasificarea internațională a deficiențelor, dizabilităților și handicapurilor (ICIDH), în care dizabilitatea este înțeleasă ca fiind capacitatea unei persoane, sau lipsa acesteia, de a îndeplini rolurile sociale, economice și civile necesare tuturor celor din viața lor de zi cu zi. Aceasta înseamnă că mediul creează dizabilități, deși, desigur, provine din deficiență.

Prin urmare, ICIDH depășește modelul medical convențional care alcătuiește Clasificarea internațională a bolilor (ICD), evidențiind impactul normelor sociale și de mediu asupra procesului de dizabilitate. Bazat pe modelul doctorului Philip Wood, ICIDH combină trei aspecte ale dizabilității pentru a formula modelul social și medical:

- **deficienta**: anomalie structurală sau funcțională în corp (de exemplu, amputare, leziuni ale măduvei spinării, deficiență a nervului auditiv sau optic, paraplegie);
- **handicap**: restricționarea activităților persoanei din cauza unei deficiențe (de exemplu, incapacitatea de a auzi, de a merge, de a vedea, de a se ridica sau de a vorbi);
- **handicap**: restricționarea capacității persoanei de a-și îndeplini rolul social în totalitate (de exemplu, câștiga existența, studia, lucra).

Pentru a duce mai departe acest lucru și a unifica cele două modele de handicap - cel medical și cel social - prin crearea unui nou model tridimensional, OMS a înlocuit ICIDH cu Clasificarea internațională de funcționare, dizabilități și sănătate (ICF) în 2001. Combină biomedicale, modele psihologice și sociale și creează un vocabular comun și un cadru descriptiv pentru termenul „funcționare” (vezi Diagrama 1).

Diagrama 1 - Reprezentarea modelului de handicap din clasificarea internațională a funcționării, Discapacitate și sănătate (ICF). Referință: OMS, 2001



Scopul ICF este de a stabili o clasificare deschisă luând în considerare trei aspecte ale „funcționării” unui individ:

- funcțiile corpului;
- funcții legate de activitățile persoanei;
- funcții care permit persoanei să participe la societate.

Pe baza acestor trei dimensiuni de bază - corp, activitate și participare - modelul ICF integrează dimensiunea medicală a condițiilor de sănătate, făcând referire la contextul în care trăiește individul și societatea căreia îi aparține.

În conformitate cu ICF, UNCRPD din 2006 a adoptat o definiție foarte largă a handicapului:

„Persoanele cu dizabilități includ persoanele cu deficiențe fizice, mentale, intelectuale sau senzoriale pe termen lung care, în interacțiune cu diverse bariere, pot împiedica participarea lor deplină și efectivă în societate pe o bază egală cu ceilalți” (articolul 1).

## 1.4 Clasificarea handicapurilor

Categoriile de tipuri de dizabilități includ diverse deficiențe fizice și mentale care pot împiedica sau reduce capacitatea unei persoane de a-și desfășura activitățile de zi cu zi. Aceste deficiențe pot fi denumite handicap al persoanei pentru a-și desfășura activitățile de zi cu zi. Dizabilitatea poate fi împărțită în mai multe subcategorii largi, care includ următoarele 8 tipuri principale de handicap.

- **Mobilitate / fizică**
- **Măduva spinării (SCI)**
- **Leziuni la cap (TBI)**
- **Viziune**
- **Auz**
- **Cognitiv / Învățare**
- **Psihologic**
- **Invizibil**

### ***I. Mobilitate și deficiențe fizice***

Această categorie de handicap include persoanele cu diferite tipuri de dizabilități fizice, inclusiv: handicapul membrilor superioare, dizabilitatea membrilor inferioare, dexteritatea manuală, dizabilitatea în coordonare cu diferite organe ale corpului. Dizabilitatea în mobilitate poate fi o problemă înăscută sau dobândită odată cu vârsta. Ar putea fi, de asemenea, efectul unei boli. Persoanele care au un os rupt se încadrează, de asemenea, în această categorie de handicap.

### ***II. Discapacitatea măduvei spinării***

Leziuni ale măduvei spinării (SCI) poate duce uneori la dizabilități pe tot parcursul vieții. Acest tip de vătămare apare mai ales din cauza accidentelor grave. Vătămarea poate fi completă sau incompletă. În cazul unei leziuni incomplete, mesajele transmise de măduva spinării nu se pierd complet. În timp ce o leziune completă are ca rezultat o disfuncționalitate totală a organelor senzoriale. În unele cazuri, dizabilitatea măduvei spinării poate fi un defect congenital.

### ***III. Leziuni ale capului - invaliditate cerebrală***

Un handicap în creier apare din cauza unuileziuni cerebrale. Amploarea leziunii cerebrale poate varia de la ușoară, moderată și severă. Există două tipuri de leziuni cerebrale: leziuni cerebrale dobândite (ABI), leziuni cerebrale traumatice (TBI). ABI nu este un defect de tip ereditar, ci este degenerarea care apare după naștere. Cauzele unor astfel de cazuri de leziuni sunt numeroase și se datorează în principal forțelor externe aplicate părților corpului. TBI duce la disfuncții emoționale și tulburări de comportament.

### ***IV. Dizabilitate de vedere***

Există sute de mii de oameni care au minori până la diferite gravedizabilitate de vederesau deficiențe. Aceste leziuni pot duce, de asemenea, la unele probleme grave sau boli precum orbirea și traumatismele oculare, pentru a numi câteva. Unele dintre deficiențele de vedere comune includ corneea zgâriată, zgârieturile pe sclera, afecțiunile oculare legate de diabet, ochii uscați și grefa corneei.

### ***V. Dizabilități auditive***

Dizabilități auditiveinclude persoanele care sunt complet sau parțial surde („surd” este termenul politic corect pentru o persoană cu deficiențe de auz). Oamenii care sunt parțial surzi pot folosi adeseaaparate auditivepentru a le ajuta auzul. Surditatea poate fi evidentă la naștere sau poate apărea mai târziu în viață din mai multe cauze biologice, de exemplu, meningita poate deteriora nervul auditiv sau cohleea. Persoanele surde folosesc limbajul semnelor ca mijloc de comunicare. Sute de limbi de semne sunt utilizate în întreaga lume. În termeni lingvistici, limbile semnelor sunt la fel de bogate și complexe ca orice limbă orală, în ciuda concepției greșite comune că nu sunt „limbi reale”.

### ***VI. Dizabilități cognitive sau de învățare***

Dizabilități cognitivesunt un fel de deficiențe prezente la persoanele care suferă de dislexie și alte dificultăți de învățare și includ tulburări de vorbire.

### ***VII. Tulburări psihologice***

*Tulburări afective:* tulburări de dispoziție sau stări de simțire, fie pe termen scurt, fie pe termen lung. *Afectarea sănătății mintale* este termenul folosit pentru a descrie persoanele care au avut probleme psihiatrice sau boli, cum ar fi:

*Tulburări de personalitate* - definite ca modele de comportament profund inadecvate și gândire de o severitate suficientă pentru a provoca afectarea semnificativă a activităților de zi cu zi.

*Schizofrenie:* O tulburare mintală caracterizată prin tulburări de gândire, dispoziție și comportament.

### ***VIII. Dizabilități invizibile***

Dizabilități inviziblesunt dizabilități care nu apar imediat celorlalți.



## 1.5 Diversitatea handicapului

Generalizările despre „handicap” sau „persoane cu dizabilități” pot induce în eroare.

- Persoanele cu dizabilități au factori personali diferiți, cu diferențe de gen, vârstă, statut socioeconomic, sexualitate, etnie sau moștenire culturală. Fiecare are preferințele sale personale și răspunsurile la dizabilități.
- De asemenea, în timp ce dizabilitatea se corelează cu dezavantajul, nu toate persoanele cu dizabilități sunt la fel de dezavantajate.
- Femeile cu dizabilități se confruntă cu dezavantajele asociate atât cu genul, cât și cu handicapul și pot fi mai puțin susceptibile de a se căsători decât femeile fără dizabilități.
- Persoanele care suferă de condiții de sănătate mintală sau de deficiențe intelectuale par a fi mai dezavantajate în multe situații decât cele care suferă de deficiențe fizice sau senzoriale.
- Persoanele cu deficiențe mai severe se confruntă adesea cu un dezavantaj mai mare, după cum arată dovezile care variază de la Guatemala rurală la datele privind ocuparea forței de muncă din Europa. În schimb, bogăția și statutul pot ajuta la depășirea limitărilor de activitate și a restricțiilor de participare.

## 2. Realități naționale

Pentru a aprofunda cercetarea de birou, acest capitol prezintă realitățile naționale, an prezentare generală care acoperă cele mai bune practici și inițiative în ceea ce privește strategiile promovate în fiecare țara parteneră și modul în care dizabilitatea poate fi

integrată la locul de muncă.

### 2.1 Importanța domeniului cercetării

#### CIPRU

În ciuda progreselor înregistrate în ultimii ani în Cipru în promovarea drepturilor persoanelor cu dizabilități la angajare și, prin urmare, incluziunii sociale, există încă mult spațiu pentru îmbunătățirea diverselor politici și strategii. În această etapă, cercetarea națională este considerată a fi foarte semnificativă pentru partenerii naționali ai proiectului, întrucât este ridicată o mare îngrijorare din cauza lipsei datelor naționale privind dizabilitățile. Mai precis, chiar dacă unele date sunt disponibile, este subminat semnificativ. „Departamentul pentru incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități” este organismul responsabil din Cipru pentru monitorizarea bazei de date centrale naționale pentru persoanele cu dizabilități. Baza de date se bazează pe Clasificarea internațională a funcționalității, dizabilităților și sănătății emisă de Organizația Mondială a Sănătății. În detaliu, departamentul pertinent își propune să promoveze protecția și incluziunea socială și să îmbunătățească nivelurile de ocupare a forței de muncă (Departamentul pentru incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități, 2021). Ca nou departament al Ministerului Muncii, Asistenței Sociale și Asigurărilor Sociale din Republica Cipru, a fost înființat din 2009, pe baza a patru sectoare organizaționale, cum ar fi: (a) Managementul sistemului de evaluare a dizabilităților și funcționării, (b) Beneficii sociale, (c) Formare profesională și alte servicii de sprijin și (d) Punct focal pentru punerea în aplicare a Convenției ONU pentru drepturile persoanelor cu dizabilități. Principalele sale responsabilități sunt: Ca nou departament al Ministerului Muncii,

Asistenței Sociale și Asigurărilor Sociale din Republica Cipru, a fost înființat din 2009, pe baza a patru sectoare organizaționale, cum ar fi: (a) Managementul sistemului de evaluare a dizabilităților și funcționării; (b) Beneficii sociale, (c) Formare profesională și alte servicii de sprijin și (d) Punct focal pentru punerea în aplicare a Convenției ONU pentru drepturile persoanelor cu dizabilități. Principalele sale responsabilități sunt: Ca nou departament al Ministerului Muncii, Asistenței Sociale și Asigurărilor Sociale din Republica Cipru, a fost înființat din 2009, pe baza a patru sectoare organizaționale, cum ar fi: (a) Managementul sistemului de evaluare a dizabilităților și funcționării, (b) Beneficii sociale, (c) Formare profesională și alte servicii de sprijin și (d) Punct focal pentru punerea în aplicare a Convenției ONU pentru drepturile persoanelor cu dizabilități. Principalele sale responsabilități sunt: (c) Formare profesională și alte servicii de sprijin și (d) Punct focal pentru punerea în aplicare a Convenției ONU pentru drepturile persoanelor cu dizabilități. Principalele sale responsabilități sunt: (c) Formare profesională și alte servicii de sprijin și (d) Punct focal pentru punerea în aplicare a Convenției ONU pentru drepturile persoanelor cu dizabilități. Principalele sale responsabilități sunt:

- Furnizarea de evaluări și certificări de handicap și funcționare
- Acordarea de beneficii sociale persoanelor cu dizabilități
- Furnizarea de reabilitare profesională directă și indirectă și alte servicii de sprijin
- Coordonarea implementării efective a Convenției ONU pentru drepturile persoanelor cu dizabilități și a Planului național de acțiune pentru persoanele cu dizabilități.

Chiar dacă Departamentul pentru Incluziunea Socială a Persoanelor cu Dizabilități a fost înființat cu ani în urmă, studii de caz recente demonstrează că persoanele cu dizabilități se confruntă cu diverse provocări socioeconomice și de sănătate. Potrivit acestui fapt, portalul național de știri online Cyprus Mail a publicat în februarie 2021 un recent raport Eurostat care a avut loc în diferite țări, inclusiv Cipru (2019), pentru a evidenția problemele financiare cu care se confruntă persoanele cu dizabilități. Pentru a fi mai specific, raportul s-a adresat populației cu vârsta peste 16 ani cu limitări de activitate, având dificultăți la îndeplinire, Cipru având unul dintre cele mai mari procente (43,2%) de adulți cu dizabilități din țările UE. Mai mult, un alt sondaj Eurostat (2017), publicat și în portalul online Cyprus Mail (2018) a concluzionat că 20% dintre persoanele din Cipru cu vârsta peste 16 ani au raportat că au o dizabilitate pe termen lung. Sondajul a constatat că persoanele din Cipru au simțit unele / limitări severe în ceea ce privește implicarea și desfășurarea activităților de zi cu zi pentru o perioadă sau șase luni sau mai mult, cum ar fi studierea, munca etc.

## GRECIA

Credem că este vital să ne concentrăm pe acest domeniu, din cauza numeroaselor motive pentru care persoanele cu dizabilități sunt excluse de pe piața muncii și din societatea din Grecia:

- Prejudiciul social, cu rasismul social, care, ca mentalitate, este încă o trăsătură structurală a societății noastre.
- Lipsa, din partea statului, a unei planificări centrale integrate, care să combine nevoile persoanelor cu dizabilități cu educație, formare profesională și orientare profesională.
- Schimbările care au loc pe piața muncii, în noile tehnologii și în mediul economic în general, fără ca persoanele cu dizabilități să fie asistate de crearea structurilor de sprijin necesare pentru a le permite să intre pe piața muncii.
- Birocrația administrativă în legătură cu funcționarea mecanismului plasamentelor forțate de muncă. (de exemplu, Legea 2643/98 privind anunțurile de post vacant).
- Lipsa infrastructurii de acces pentru persoanele cu dizabilități, cum ar fi clădirile accesibile, transportul și altele, cu consecința că persoanelor cu dizabilități nu li se facilitează participarea la viața socială.

## ITALIA

Munca pentru persoanele cu dizabilități nu este doar un drept, ci și un instrument deosebit de eficient

pentru combaterea excluziunii sociale. Prin urmare, mediul de lucru devine un loc important de integrare. S-a arătat cum persoanele cu dizabilități mintale pot aduce o contribuție semnificativă în diferite contexte de muncă, mai ales atunci când sunt însoțite de acțiuni de sprijin adecvate.

De aici și importanța activității noastre de cercetare, în continuitate cu ceea ce este exprimat de Constituția italiană, care afirmă că „Republica recunoaște dreptul la muncă pentru toți cetățenii și promovează condițiile care fac efectiv acest drept”.

Prin acest articol, cu alte cuvinte, dreptul la muncă este recunoscut ca un obiectiv important de atins. Legea 68 din 1999 Reguli pentru dreptul la muncă al persoanelor cu dizabilități a stabilit noi reguli bazate pe principiul plasării țintite a persoanei cu dizabilități, luând în considerare și respectând potențialul lucrătorului fără a penaliza în același timp așteptările companiei pe care o are angajează.

## POLONIA

---

### ROMÂNIA

Unele studii de cercetare investighează discriminarea socio-profesională a persoanelor cu dizabilități din România și subliniază faptul că angajatorii români preferă să plătească contribuții de stat în detrimentul angajării persoanelor cu dizabilități, având în vedere că oportunitățile lor de dezvoltare socio-profesională sunt cu mult sub cele ale unei persoane cu un starea normală de sănătate. Fenomenul șomajului în rândul persoanelor cu dizabilități este inevitabil și generează consecințe devastatoare asupra nivelului de trai, bunăstării și calității vieții. Inserarea pe piața muncii a persoanelor cu dizabilități implică nu doar angajarea lor și primirea unei sume de bani pentru munca lor, ci și integrarea lor în viața socială a comunității lor.

Barierile de angajare cu care se confruntă persoanele cu dizabilități includ reticența angajatorilor de a le angaja și numărul mic de locuri de muncă protejate și o salarizare mai mică în comparație cu angajații cu capacitate de muncă în aceeași poziție. Nivelul educațional are un efect pozitiv mai puternic pentru persoanele cu dizabilități decât pentru persoanele cu dizabilități. Problema privind tranziția de la școală la ocuparea forței de muncă a devenit mai importantă și actuală în cadrul restructurării economice a României. Educația este foarte importantă în pregătirea indivizilor pentru a intra pe piața muncii, oferindu-le posibilitatea de a-și îmbunătăți și de a crește cantitatea de cunoștințe, abilități și abilități. Angajații cu dizabilități se pot integra la locul de muncă însoțiți de măsuri eficiente axate pe abilitare, auto-advocacy și relații sociale pe toată durata vieții. De asemenea, se crede că experiențele persoanelor cu dizabilități îmbogățesc diversitatea culturală a locului de muncă. Studiile empirice anterioare au evidențiat faptul că familia, formarea (atât înainte, cât și în timpul serviciului de integrare), monitorizarea lucrătorului cu dizabilități la locul de muncă și mediul de lucru au fost relevante și au contribuit la aspectele procesului de integrare în muncă.

## 2.2 Domeniul de cercetare - handicap integrat la locul de muncă

### CIPRU

Un alt sondaj Eurostat din 2019 (Cyprus Mail, 2021) a arătat că 33% din populația națională cu dizabilități era expusă riscului sărăciei sau chiar excluziunii sociale în 2019, plasând

Cipru pe poziția a 10-a a tuturor statelor membre ale UE implicate în sondaj. Pentru a detalia acest lucru, președintele Confederației pentru Organizații a Handicapelor din Cipru (KYSOA) a declarat (Cyprus Mail, 2019) că „Peste 80% dintre persoanele cu dizabilități sunt șomere” pentru a sublinia provocările critice cu care se confruntă în ceea ce privește aspectele socio-economice. Încluziune. La începutul perioadei COVID-19 (Cyprus Mail, 2020), el a solicitat autorităților responsabile să acorde mai multă atenție și să protejeze drepturile persoanelor cu dizabilități în aceste momente critice. Conform Legii din 2009 privind recrutarea persoanelor cu dizabilități în sectorul public mai larg (dispoziții

speciale), o persoană este definită cu handicap după ce un comitet special multidisciplinar evaluează orice limitare permanentă sau nedeterminată a sănătății fizice sau mentale care îi reduce posibilitatea de a găsi un loc de muncă (Legea CY, 2021). Pentru ca persoanele cu handicap să poată face parte din sistemul public de lucru în conformitate cu prevederile Legii CY și ale comitetului special multidisciplinar, acestea trebuie să îndeplinească trei criterii:

- Să aibă calificările necesare;
- Să poată promova examenele scrise și / sau orale necesare pentru postul pentru care aplică;
- Pentru a fi considerat potrivit pentru a prelua poziția

Potrivit acestui fapt, avocatul public, doamna Lottides, a declarat în 2020 (Cyprus Mail) că examenele din sectorul public ar trebui să fie mai individualizate pentru a satisface nevoile lucrătorilor cu dizabilități. Pentru a clarifica, ea solicită serviciilor publice comisiei să facă ajustări importante și imediate în ceea ce privește examenele, în special pentru persoanele cu deficiențe auditive sau cu alte dizabilități speciale care nu le permit să își afirme în mod egal funcții de muncă. Apropos de aceasta, Departamentul de Integrare Socială a Persoanelor cu Dizabilități încheie o listă specială de candidați cu dizabilități și selectează numărul corespunzător a 10% din numărul total de posturi vacante care urmează să fie adresate lucrătorilor cu dizabilități. Pe baza poziției, în sectorul public, echipamentul de lucru este adaptat la performanța lucrătorilor cu dizabilități și la sarcinile necesare ale funcției într-un mod care să răspundă cerințelor și nevoilor atât ale persoanelor, cât și ale organismului din care sunt angajați (Departamentul pentru Incluziunea Socială a Persoanelor cu Dizabilități, 2021 ). Prin urmare, Departamentul pentru Integrarea Socială a Persoanelor cu Dizabilități este responsabil pentru tratamentul echitabil și integrarea persoanelor cu dizabilități la locul lor de muncă, precum și pentru evaluarea progresului acestora.

## GRECIA

Angajarea persoanelor cu dizabilități în Grecia

Politicile pentru muncă și ocuparea forței de muncă sau, cu alte cuvinte, lupta împotriva șomajului și a excluziunii sociale, iau o importanță deosebită atunci când vine vorba de cetățenii care aparțin categoriei persoanelor cu dizabilități. Unul dintre cele mai importante instrumente pentru integrarea persoanelor cu dizabilități în societate este ocuparea forței de muncă. Ocuparea forței de muncă, împreună cu educația, sunt principalele pârghii pentru integrarea persoanelor cu dizabilități în societate, în timp ce lipsa unor politici de intervenție cuprinzătoare în aceste domenii este una dintre principalele cauze ale excluziunii sociale.

În aceste cazuri, apar un număr mare de probleme complexe, precum și responsabilitatea statului și a societății în ansamblu față de acești oameni, despre care se estimează că reprezintă aproximativ 10% din populația totală a țării. În special pentru persoanele cu dizabilități, oportunitățile lor de angajare depind de o serie de factori suplimentari care sunt:

- a. tipul de tulburări pe care le au
- b. pregătirea specializată care urmează să fie oferită acestor persoane de către stat; și
- c. acceptarea lor de către comunitatea locală.

Cea mai bună și mai clară imagine posibilă a situației reale a persoanelor cu dizabilități în raport cu munca și ocuparea forței de muncă, pe categorii (vârstă, sex etc.), ar fi o instrument important suplimentar pentru formularea și implementarea politicilor de reabilitare profesională a acestor persoane și ar fi un factor decisiv în eficacitatea măsurilor care urmează să fie puse în aplicare. În Grecia, excluderea persoanelor cu dizabilități de pe piața muncii, în special în ultimii ani, a atins proporții explozive. Conform estimărilor OAED, această rată este de 80%, în timp ce în țările UE-15 este de 50% în medie. Lipsa unui registru al persoanelor cu dizabilități și absența bazelor de date individuale pentru prelucrarea datelor calitative și cantitative specifice înseamnă că toate măsurile luate din când în când au fost fragmentare.

Raportul Ombudsmanului (iunie 2005) descrie clar situația din sectorul ocupării forței de muncă în ceea

ce privește punerea în aplicare a Legii 2643/1998 și a procedurilor administrative în general.

Pentru a integra persoanele cu dizabilități pe piața muncii, țara noastră a adoptat modelul plasamentelor forțate de muncă. Cu toate acestea, discriminarea socială împotriva persoanelor cu dizabilități de către întreprinderile din sectorul public și privat este frecventă. După cum sa menționat în Raportul Ombudsmanului, un număr mare de lucrători cu dizabilități nu au suficiente informații despre documentele necesare angajării, astfel încât cererile sunt respinse din cauza lipsei documentelor necesare. În special, companiile din sectorul privat refuză în mod sistematic să angajeze persoane cu dizabilități pentru locuri de muncă. Prejudecățile sociale, precum și formarea profesională necorespunzătoare, sunt principalele motive pentru refuzul recrutării lucrătorilor cu dizabilități.

În același timp, programe finanțate de Uniunea Europeană și de statul grec pentru formare profesională și educație au fost dezvoltate și implementate pe parcursul acestei perioade, prin intermediul celor trei cadre de sprijin comunitar. Cu toate acestea, nu pare că acestea au contribuit până acum la obiectivul lor principal, care este reducerea șomajului persoanelor cu dizabilități.

Lipsa indicatorilor pentru evaluarea acestor programe în ceea ce privește rezultatele pe care le produc are consecința directă, pe de o parte, a risipirii resurselor și, pe de altă parte, a formării de calitate și eficiență dubioase. Orientarea profesională este practic absentă din activitățile organismelor responsabile cu reabilitarea persoanelor cu dizabilități și din programele de formare care există implementate nu îndeplinesc criteriile calitative necesare pentru a oferi persoanelor cu dizabilități care participă la ele o pregătire adecvată pentru a satisface nevoile pieței muncii.

Integrarea persoanelor cu dizabilități pe piața muncii nu este o sarcină ușoară, având în vedere problema majoră a șomajului și o piață care este în mod constant din ce în ce mai competitivă și cu cerințe asupra forței de muncă de competențe din ce în ce mai specializate, acestea se confruntă cu mari dificultăți în integrarea în piața muncii.

## ITALIA

Conform datelor referitoare la 2018, persoanele cu dizabilități reprezintă în Italia un univers de aproape 360.000 de angajați angajați, alcătuit în cea mai mare parte din bărbați (sunt 58,7% față de 41,3% femei), majoritatea rezidenți în Italia. Nordul Italiei (56,3%), respectiv 32,6% în nord-vest și 23,7% în nord-est; 22,3% sunt angajați în centru, în timp ce doar 21,4% în sud.

Acesta este un segment de ocupare de lungă durată dacă avem în vedere că mai mult de jumătate (53,7%) au peste cincizeci și 14,3% au peste 60 de ani, în timp ce ponderea celor care au mai puțin de 40 de ani (17,5%): o cifră care diferă semnificativ față de cifra generală pentru ocuparea forței de muncă italiene la dependențe, unde ponderea „sub 40” și „peste 50” este destul de similară (respectiv 36% și 34%) și acest lucru este atribuibil unui număr de factori: întârzierea accesului la munca pentru persoanele cu dizabilități și un mecanism de incluziune care tinde să supra-reprezinte grupurile mai adulte.

Legislația națională privind plasamentul vizat prevede ca condiție de înscriere un procent de handicap de peste 45%, care poate ajunge până la 100%, dar este clar că recrutările tind să se concentreze pe cele mai ușoare niveluri de handicap: majoritatea angajaților (61,9%) au un nivel de handicap sub 67%, media 18,5%, între 67% și 79%, în timp ce 14,2% au un handicap sever, peste 80%.

Tendențial, în regiunile din nord-est, ponderea angajaților cu dizabilități ușoare este mai mare decât în restul Italiei, în timp ce nord-vestul este zona cu o incidență mai mare a angajaților cu dizabilități severe. Din acest punct de vedere, o contribuție importantă este adusă de Lombardia, o regiune în care densitatea mai mare a locurilor de muncă corespunde unei capacități mai eficiente de integrare chiar și a celor cu mai multă

situații grave, având în vedere că aproape 20% dintre angajați au o dizabilitate mai mare de 80%.

## POLONIA

Rata de ocupare a persoanelor cu dizabilități în Polonia este încă una dintre cele mai scăzute din Uniunea Europeană. Dintre cei 3,5 milioane de persoane cu dizabilități în vârstă de muncă, mai puțin de 0,5 milioane dintre ele lucrează. Această problemă rezultă din mai mulți factori, de exemplu, reticența angajatorilor de a angaja persoanele cu dizabilități și politica ineficientă în acest domeniu în Polonia. Potrivit studiilor OECD, Polonia este una dintre țările cu o rată foarte scăzută de ocupare a persoanelor cu dizabilități și este una dintre țările din Europa în care diferența dintre rata de ocupare a persoanelor cu dizabilități și a persoanelor cu dizabilități este cea mai mare. În țările din Europa de Vest, angajatorii știu de ceva vreme că persoanele cu dizabilități pot fi angajați buni și pot obține succes profesional. Muncitorii.

Sondajul forței (GUS LFS) din 3 aprilie 2018 indică faptul că în Polonia, în 2017, rata de activitate profesională a persoanelor cu dizabilități juridice la vârsta de muncă a fost de 28,9%, în timp ce în anul precedent a fost de 26,8%, iar în 2015 - 25,9%. În 2017, din 1.680 milioane de persoane cu dizabilități juridice la vârsta de muncă, 1.194 milioane erau pasivi, iar 486.000 erau activi din punct de vedere profesional, în timp ce cu doi ani înainte aceste cifre erau respectiv 1.864 milioane, 1.381 milioane și 483.000 persoane. Această tendință pozitivă este cu siguranță legată de situația economică bună și, prin urmare, situația de pe piața muncii - rata șomajului, care se ridică la 13% în 2015, a scăzut la 9,3% în 2017. Numărul angajatorilor (angajatori care activează pe piața deschisă) care angajează persoane cu dizabilități este, de asemenea, în creștere (conform datelor din 3 aprilie 2018) - 27 500 în decembrie 2016 până la 29 300 în decembrie 2017. Dreptul la muncă al persoanele cu dizabilități din Polonia sunt reglementate în temeiul articolului 69 din Constituția poloneză, care prevede că aceste autorități publice vor oferi asistență persoanelor cu handicap în asigurarea existenței acestora, în ceea ce privește comunicarea socială și pregătirea pentru muncă. Mai mult, în conformitate cu Carta drepturilor persoanelor cu dizabilități din 1997, persoanele cu dizabilități au „dreptul de a lucra pe piața muncii deschise în conformitate cu calificările, educația și oportunitățile lor și de a utiliza consiliere și intermediere profesională, iar când starea de handicap și sănătate o cere - dreptul de a lucra în condiții adaptate nevoilor persoanelor cu dizabilități”. Reglementările separate sunt incluse în Codul muncii, care stipulează că, printre altele, orice discriminare legată de angajare, directă sau indirectă, în special din cauza sexului, vârstei, dizabilității, rasei, religiei, naționalității, credințelor politice, apartenenței la sindicat, etniei originea, credința, orientarea sexuală, precum și angajarea pe o perioadă determinată sau nedeterminată, cu normă întreagă sau cu jumătate de normă - este inacceptabilă.

## ROMÂNIA

„Disabilitate” - dizabilitate- în limba română este un termen folosit pentru a caracteriza un grup eterogen cu activitate limitată și restricție de participare, secundar unei pierderi semnificative sau abateri a funcțiilor sau structurilor organismului. Poate fi congenital sau dobândit, reversibil (sau nu, cu agravare treptată), cu diferite grade de severitate. Dizabilitatea poate fi corelată cu dezavantajul, dar nu toate persoanele cu dizabilități sunt la fel de dezavantajate [1] (vorbind din punct de vedere medical, precum și din punct de vedere social, o deficiență senzorială asociată cu una fizică, cum ar fi orbirea cu paraplegie completă sau suprapunerea unui frustrant sărăcia, cu bătrânețe și o paralizie severă, sunt extrem de dificile). Unii oameni au dobândit dizabilități în timpul activității lor active de muncă; este posibil ca alții să nu fi funcționat niciodată. În vremurile comuniste, persoanele cu dizabilități au fost denumite „handicapate”, termen care a durat până în anii 90 și care a fost evitat acum din cauza conotației sale jignitoare. Principala tendință în România comunistă a fost instituționalizarea persoanelor cu dizabilități de la vârste mici până la maturitate. Puțin sau deloc împuternicire a fost acordată acestei categorii de oameni, în special în cazul dizabilității psihice sau psihice. Tratamentul a fost în principal sub formă de medicamente, deoarece terapia psihologică era interzisă în acele vremuri. Deoarece nu exista contraceptive disponibile, mulți bebeluși nedoriti obișnuiau să ajungă în orfeline, unde, din cauza îngrijirii necorespunzătoare, o proporție mare ar dezvolta dizabilități, ceea ce a făcut

ca integrarea lor în societate să fie foarte dificilă. Anii 90 au fost o perioadă în care au fost create noi servicii pentru a ajuta acest grup social, au fost adoptate noi legi pentru a recunoaște o serie de drepturi.

dizabilitatea avea să înceapă să se contureze numai după 15 ani de democrație și mai concret, odată ce România a devenit membră a UE în 2007. conform legii românești nr. 448 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu dizabilități [5/1], există 10 tipuri de handicap: fizic, vizual, auditiv, surdo-mut, somatic, mental, psihic, asociat cu HIV / SIDA, boli rare, și 4 niveluri / grad de handicap: ușor (IV), mediu (III), accentuat (II) și sever (I). În 2015, numărul adulților cu dizabilități neinstituționalizate a fost de 680.340 [2, 3].

Persoanele cu dizabilități din România clasificate drept grad sever (I) de handicap reprezintă 35,77% din numărul total (o ușoară tendință de creștere, în comparație cu 35,26% în 2014, respectiv 34,01% în 2013, reflectând prevalența ascendentă a handicapului din cauza îmbătrânirii populației și creșterea globală a condițiilor cronice de sănătate [2, 3]). Procentul persoanelor cu grad accentuat de handicap a fost de 52,54% (în 2015), comparativ cu 52,97% în 2014 și 53,80% în 2013. Persoanele cu grad mediu și ușor de handicap au reprezentat 11,69% (în 2015), 11,77% (în 2014) și 12,19% (în 2013) din suma totală a persoanelor cu dizabilități [2, 3].

Potrivit Autorității Naționale pentru Persoanele cu Handicap din România, la 31 decembrie 2016, 3,54% din populația României era reprezentată de persoane cu dizabilități (DP), în total 786.546 de persoane. Doar 17,97% din numărul total de PD (care sunt apti de muncă) erau angajați până la sfârșitul anului 2016 (ANPD, 2017), comparativ cu populația totală a României unde, în raportul datelor furnizate de Institutul Național de Statistică în România, rata de ocupare a fost de 63,9% (INS, 2018). Evoluția ratei de ocupare a persoanelor cu dizabilități în ultimii 5 ani în Arhivele Internaționale de Medicină din România.

### 3. Integrarea socială a persoanelor cu dizabilități și factorii care condiționează și împiedică angajarea acestora

Capitolul analizează integrarea persoanelor cu dizabilități și factorii care contribuie la ocuparea forței de muncă: educație, orientare și consiliere profesională, problemele economice, problema pieței muncii și politica socială, ignoranța socială.

#### 3.1 Cum este percepută integrarea persoanelor cu dizabilități în contextele sociale și de muncă la nivel național și regional?

##### CIPRU

Eurosucces Consulting, în urma cercetărilor de birou și de teren, a concluzionat că, deși persoanele cu dizabilități pot avea în prezent mai multe oportunități de a aplica pentru diferite posturi vacante, datele disponibile sunt limitate. Pentru a explica, chiar dacă Legea privind recrutarea persoanelor cu dizabilități în sectorul public mai larg a fost considerată o măsură pozitivă în ultimii ani, există încă mult spațiu de îmbunătățire în ceea ce privește integrarea socială a persoanelor cu dizabilități. la locul de muncă. Pentru a detalia acest lucru, persoanele cu dizabilități pot fi numite în multe posturi de admitere în sectorul public (permanent, orar, temporar), cu excepția funcțiilor de call center sau a funcțiilor în care performanța lor necesită absența oricărui handicap fizic sau mental, cum ar fi armata, Garda Națională, Poliție,

- să aibă calificările necesare pentru a fi îndeplinite
- să susțină orice examen scris și / sau oral necesar pentru ocuparea postului
- să fie considerat adecvat pentru postul de muncă

Pentru a asigura un viitor mai bun de angajare, Departamentul de Integrare Socială a Persoanelor cu Dizabilități, în colaborare cu Ministerul Muncii, Asistenței Sociale și Asigurărilor Sociale, a elaborat un formular de referință pentru evaluarea dizabilității și abilității de lucru ale unui elev absolvent sau al unui elev de liceu, cu scopul principal de a consolida ocuparea forței de muncă și incluziunea. Formularul de referință necesită acordul tutorelui elevului și al profesorului responsabil și este completat de către competent

Ofițer educațional și semnat de directorul școlii. Formularul se referă la pregătirea anterioară a studentului cu dizabilități sau experiența profesională care a fost deja finalizată și solicită o descriere detaliată a cunoștințelor, abilităților și competențelor care au fost dobândite. Astfel de informații trebuie să corespundă cerințelor funcției pe care intenționează să le obțină elevii cu dizabilități și definește, de asemenea, mediul de lucru adecvat, cum ar fi, echipamente, instrumente de comunicare, tastaturi, computere etc.). Mai precis, ceea ce este evaluat pe baza formularului de referință este:

- Învățarea și aplicarea cunoștințelor (monitorizare acustică, învățarea citirii, învățarea abilităților, abilități de rezolvare a problemelor etc.)
- Realizarea de proiecte și cerințe
- Abilități de comunicare
- Mobilitate
- Capacitatea de auto-îngrijire
- Interacțiuni și relații interumane
- Domenii importante ale vieții
- Informații suplimentare

## **GRECIA**

Se estimează că persoanele cu dizabilități reprezintă aproximativ 10% din populația generală a țării și suferă absența oricărei îngrijiri de stat, variind de la prevenirea dizabilității până la tratamentul și reabilitarea timpurie exclusiv publică și gratuită, cu tot ceea ce implică acest lucru. Grecia este o țară care reacționează cel puțin ipocrit - dacă nu regresiv - la tratamentul complet și adecvat al acestei probleme.

Un sondaj realizat anul trecut de Kappa Research SA a constatat că deteriorarea rapidă a calității vieții persoanelor cu dizabilități se referă la resursele vii, în special veniturile, inclusiv prestațiile și pensiile de invaliditate (estimate de 74,1% dintre respondenți), accesul la locul de muncă (59,1 %), sprijinul oferit de asistența socială familiilor persoanelor cu dizabilități (53,7%) și accesul la servicii de sănătate și asistență socială (50,8%). Cu alte cuvinte, progresul realizat în ultimii ani în ceea ce privește incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități este în pericol de a fi oprit de criza economică, care și-a înrăutățit viața în ultimii ani (58,8%), creând dificultăți financiare insurmontabile pentru familii. (96,5%).

Integrarea în lumea muncii înseamnă integrarea în societatea însăși, în relațiile care se dezvoltă acolo și dezvoltarea și împlinirea personală. Integrarea persoanelor cu dizabilități pe piața muncii este un element cheie al independenței economice, al împlinirii personale și al împlinirii sociale. Persoanele cu dizabilități nu ar trebui tratate ca pariăți moderni. Ar trebui să fie pe deplin și planificați să participe la toate evoluțiile sociale și să se bucure de toate beneficiile societății și, mai presus de toate, ale muncii. Din păcate, această situație nu este realitatea din Grecia.

## **ITALIA**

Realizarea includerii și integrării persoanelor cu dizabilități în societate și pe piața muncii necesită și presupune că aceeași societate, ghidată și influențată de alegeri și intervenții legislative, este capabilă să accepte persoana cu dizabilități fără a le considera o simplă povară.

Discriminarea împotriva persoanelor cu dizabilități a avut o istorie anume în sistemul nostru juridic. Spre deosebire de alte discriminări, luptate în anii 1960 în urma unei schimbări sociale și culturale care a dus la recunoașterea căilor de atac legale adecvate, de exemplu pentru combaterea discriminării



bazate pe diversitatea de gen sau la locul de muncă, a fost necesară recunoașterea protecției care sancționează împotriva discriminării cu handicap. Loc mult mai târziu, doar în anii nouăzeci și, încă o dată, datorită influenței peisajului supranațional. Prin urmare, lunga tăcere privind discriminarea persoanelor cu dizabilități la locul de muncă sa încheiat într-o perioadă destul de recentă și din cauza necesității de a ne adapta sistemul la legislația UE, în special la Directiva nr. 78 din 2007. Odată cu ratificarea Convenției Națiunilor Unite din 2006, s-a făcut un pas suplimentar datorită recunoașterii depline a demnității persoanelor și a drepturilor egale. Diferențele care decurg din dizabilități nu pot fi eliminate, dar nu trebuie să fie în detrimentul persoanei, permițându-i să se îndeplinească mai bine și să își ofere contribuția societății din care fac parte.

Lucrătorii cu dizabilități se confruntă cu o serie de dificultăți care afectează toate domeniile vieții sociale. În special persoanele cu dizabilități mintale au capacitate limitată de a îndeplini sarcini specifice: concentrarea și menținerea atenției, învățarea și amintirea informațiilor, reacția rapidă la stimuli externi, planificarea operațiunilor și reflectarea asupra soluției problemelor. Acestea sunt câteva exemple de funcții utilizate în mod obișnuit în munca de zi cu zi pentru care boala mintală este un factor critic. Acestea sunt însoțite de bariere de mediu, dintre care cea mai importantă este stigmatizarea.

Dovezile privind fenomenele de stigmatizare și discriminare a lucrătorilor cu boli mintale sunt bogate. Stigmatul asociat cu dizabilitatea mintală la locul de muncă îmbracă o varietate de forme, de la fenomenele discriminării indirecte, rezultatul patrimoniului cultural și al descurajării la muncă, până la cele mai tangibile fenomene de discriminare directă, adică aversiunea față de angajarea persoanelor cu dizabilități mintale. Oamenii care se manifestă atât la angajatori, cât și la colegi. Atitudinea este adesea prejudiciabilă și se hrănește cu lipsa de cunoștințe asupra tipului de disconfort al lucrătorului de a genera așteptări negative, ceea ce poate duce atât la reticență față de recrutare, cât și la tendința de a izola lucrătorul angajat.

O consecință a stigmatizării este o înclinație decisiv mai mare de a angaja printre persoanele cu dizabilități pe cei care au patologii de natură pur fizică. Cunoașterea unei patologii psihice duce frecvent la rezultatul negativ al unui interviu de muncă, poate duce la retragerea unei oferte sau poate deveni o frână pentru avansarea în carieră. Teama de a fi stigmatizat și respins de angajatori poate afecta încrederea și respectul de sine al lucrătorilor, cu un impact imediat asupra capacității de a susține un interviu de angajare. De-a lungul timpului, percepția unei atitudini externe stigmatizante riscă să evolueze către forma unui stigmat intern: lucrătorul dezvoltă convingerea că nu este potrivit pentru locul de muncă și ajunge să abandoneze ideea căutării unui.

În ceea ce privește principalele dificultăți cu care se confruntă zilnic persoana cu dizabilități pentru plasarea în muncă, raportăm dificultăți de comunicare; activități de orientare și instruire slabe sau inadecvate; stimulente insuficiente pentru companiile care doresc să angajeze; prejudecăți și lipsa de sensibilitate față de persoanele cu dizabilități.

## POLONIA

Factorii care condiționează și împiedică angajarea persoanelor cu dizabilități în Polonia:

- moduri de a percepe persoanele cu dizabilități de către angajatori - în zilele noastre, mulți angajatori percep persoanele cu dizabilități prin prisma stereotipului negativ că o astfel de persoană este un angajat ineficient, supărător și exigent;
- necesitatea de a suporta costuri suplimentare legate de angajarea unei persoane cu dizabilități (modificări organizaționale și tehnice, pregătirea stației de lucru);
- proceduri complicate și multă birocrație legată de obținerea ajutorului financiar pentru angajarea unei persoane cu dizabilități;
- lipsa ofertelor de locuri de muncă pentru persoanele cu dizabilități educate care au aspirații profesionale superioare și nu doresc să lucreze în securitate sau curățenie;
- atitudine pasivă a unora dintre persoanele cu dizabilități și stima de sine scăzută;

- asocierea dizabilității cu lipsa calificărilor, lipsa motivației la muncă, frecvența concediilor de boală, dependența de alte persoane;
- nivel ridicat de prestații sociale pentru persoanele cu dizabilități, care fac munca cu normă întreagă mai puțin profitabilă în raport cu suma prestațiilor primite;
- adaptarea insuficientă a specializărilor de educație profesională a persoanelor cu dizabilități la așteptările pieței muncii.

În ciuda tuturor factorilor care condiționează și împiedică angajarea persoanelor cu dizabilități în Polonia, foarte frecvent se menționează și cele financiare (subvenționarea salariilor angajaților cu dizabilități, rambursarea costurilor pentru adaptarea locului de muncă, rambursarea costurilor de formare a unui angajat cu dizabilități etc.) și non-financiare (îmbunătățirea imaginii companiei, îmbunătățiri ale rentabilității, avantaj competitiv, cultură a muncii incluzivă, conștientizarea abilităților etc.) beneficii ale angajării persoanelor cu dizabilități, care fac angajarea persoanelor cu dizabilități mult mai atractivă. Astfel de beneficii influențează percepția angajării persoanelor cu dizabilități și o fac mult mai pozitivă. În plus, persoanele cu dizabilități sunt adesea mai motivate să muncească și mai loiale angajatorului, lucru confirmat de studii (PFRON 2013). Angajatorii care angajează persoane cu dizabilități nu confirmă, în general, o opinie negativă cu privire la acest subiect. 83% dintre angajatori evaluează persoanele cu dizabilități ca fiind angajați buni (studiu în voievodatul Mazowieckie asupra angajatorilor de pe piața liberă a muncii).

## ROMÂNIA

Promovarea integrării sociale optime a persoanelor cu dizabilități, ca cetățeni activi, capabili să-și controleze propria viață și cu participare activă în societate, reprezintă obiectivul major al tuturor strategiilor și politicilor de sănătate promovate de autoritățile române. Conform legislației române în vigoare, procesul de incluziune socială este „asamblarea de măsuri și acțiuni multidimensionale din domeniile protecției sociale, ocuparea forței de muncă, locuințe, educație. Sănătatea, comunicarea informațională, mobilitatea, securitatea, justiția și cultura vizează controlul excluziunii sociale și asigurarea participării active a oamenilor la toate aspectele economice, sociale, culturale și politice ale societății”.

Guvernul român a elaborat Strategia națională pentru protecția, integrarea și incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități pentru 2006-2013, care vizează „Șanse egale pentru persoanele cu handicap - către o societate fără discriminare”. Pentru 2014-2020, un proiect de strategie națională pentru incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități „Politici sociale - de la reabilitarea individului la reforma societății” a fost adoptat definitiv în 2016. Pentru 2021-2027, Strategia națională pentru drepturile persoanelor cu dizabilități și obiectivul său principal este continuarea și dezvoltarea strategiilor anterioare (2016-2020, 2006-2013). Începând cu 2010, România a dezvoltat politici de creștere a accesibilității, participării, egalității, educației și formării profesionale, protecției sociale, sănătății și rata de ocupare a persoanelor cu dizabilități, pentru a construi o „Europă fără bariere pentru toți”. Conform Constituției României, dreptul la muncă nu poate fi restricționat, iar „persoanele cu dizabilități se bucură de o protecție specială” (stipulat de art.50). Autoritatea de stat responsabilă cu consilierea, îndrumarea, integrarea și angajarea profesională este Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă și Autoritatea Națională pentru Persoanele cu Dizabilități (NAPD) și se concentrează pe îndeplinirea responsabilităților prevăzute de Convenția privind drepturile persoanelor cu dizabilități adoptate de ONU la New York în decembrie 2016. România a semnat această convenție și în 2007 și a ratificat legea nr. 221/2010. Autoritatea de stat responsabilă cu consilierea, îndrumarea, integrarea și angajarea profesională este Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă și Autoritatea Națională pentru Persoanele cu Dizabilități (NAPD) și se concentrează pe îndeplinirea responsabilităților prevăzute de Convenția privind drepturile persoanelor cu dizabilități adoptate de ONU la New York în decembrie 2016. România a semnat această convenție și în 2007 și a ratificat legea nr. 221/2010. Autoritatea de stat responsabilă cu consilierea, îndrumarea, integrarea și angajarea

profesională este Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă și Autoritatea Națională pentru Persoanele cu Dizabilități (NAPD) și se concentrează pe îndeplinirea responsabilităților prevăzute de Convenția privind drepturile persoanelor cu dizabilități adoptate de ONU la New York în decembrie 2016. România a semnat această convenție și în 2007 și a ratificat legea nr. 221/2010.

NAPD are următoarele atribuții:

- Coordonează activitățile de protecție și promovare a drepturilor persoanelor cu dizabilități, elaborează politici, strategii și standarde în acest domeniu și asigură aplicabilitatea tuturor specificațiilor din acest domeniu.
- Elaborează și propune guvernului - prin Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale - proiecte de politici publice, strategii sectoriale, reglementări, programe de reformă.
- Monitorizează aplicabilitatea legii 448/2010
- Organizează instruirea personalului în unitățile de protecție socială, aprobă strategiile județene de dezvoltare a serviciilor sociale.
- Colaborează cu Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă pentru a promova integrarea categoriei de persoane cu dizabilități pe piața muncii.

Până în 2002, rata de ocupare a persoanelor cu dizabilități nu a fost niciodată analizată. Mai mult, angajarea persoanelor cu dizabilități nu a fost niciodată, în trecut, obiectivul unei politici active și coerente care să-și atingă obiectivul. Procentul ocupării forței de muncă a persoanelor cu dizabilități în România este încă într-un ritm relativ mic: 88% din grupul cu handicap grav este inactiv din punct de vedere economic, comparativ cu 66% dintre cei cu dizabilități limitate și 26% dintre cei cu dizabilități. Situația se corelează direct cu faptul că aproape 90% din grupul cu handicap sever provine din mediul rural. Același procent din același grup nu a finalizat învățământul primar. De asemenea, doar 24% dintre persoanele din această categorie, cu vârste cuprinse între 25 și 64 de ani, au participat în ultimele 12 luni la orice program de formare a adulților, comparativ cu 37% din populația generală.

România are cel mai înalt nivel de sărăcie a persoanelor cu dizabilități ocupate din UE-27. În 2018, valoarea românească a fost aproape dublă comparativ cu media europeană -11%. O altă realitate de luat în considerare este faptul că 44% dintre persoanele cu dizabilități limitate de pe piața muncii sunt lucrători independenți sau dețin statutul de ajutor de familie neremunerat. Mulți oameni din această categorie sunt angajați în locuri de muncă care nu asigură venituri suficiente pentru a avea un trai decent. Rareori beneficiază de un loc de muncă calificat sau înalt calificat. Aceasta este o consecință directă a dezechilibrelor din sistemul educațional, precum și a discriminării. Sistemul sindical reprezentativ nu este activ pentru categoriile cu dizabilități din România și propunerea unui contract colectiv de muncă la nivel național pentru angajații cu dizabilități nu a fost niciodată explorată. Locurile de muncă protejate sunt subdezvoltate și nu sunt suficient de inclusive. În prezent, nu există mecanisme suficiente pentru a evita segregarea în unitățile protejate autorizate (APU) sau întreprinderile sociale de inserție (ISE). Autoritățile publice pot face achiziții de produse sau servicii de APU sau ISE, dar, în realitate, acest lucru nu se întâmplă. APU au fost influențate negativ recent de modificările legii care elimină posibilitatea angajatorilor care nu angajează persoane cu dizabilități de a opta pentru achiziționarea de produse sau servicii din acest grup. Facilitățile oferite inserțiilor întreprinderilor sociale erau doar conjuncturale, dependente de existența fondurilor europene. Autoritățile publice pot face achiziții de produse sau servicii de APU sau ISE, dar, în realitate, acest lucru nu se întâmplă. APU au fost influențate negativ recent de modificările legii care elimină posibilitatea angajatorilor care nu angajează persoane cu dizabilități de a opta pentru achiziționarea de produse sau servicii din acest grup. Facilitățile oferite inserțiilor întreprinderilor sociale erau doar conjuncturale, dependente de existența fondurilor europene. Autoritățile publice pot face achiziții de produse sau servicii de APU sau ISE, dar, în realitate, acest lucru nu se întâmplă. APU au fost influențate negativ recent de modificările legii care elimină posibilitatea angajatorilor care nu angajează persoane cu dizabilități de a opta pentru achiziționarea de produse sau servicii din acest grup. Facilitățile oferite inserțiilor întreprinderilor sociale erau doar conjuncturale, dependente de existența fondurilor

europene.

În prezent există un instrument care stimulează angajatorii să angajeze persoane cu dizabilități prin acordarea de subvenții, însă această metodă nu este suficient de atrăgătoare pentru angajatori. În sectorul public, deși există obligația de a angaja din această categorie, nivelul ocupației este foarte scăzut. Bugetul colectat din sumele plătite de angajatorii care nu angajează persoane cu dizabilități nu este folosit pentru a dezvolta locuri de muncă pentru aceste persoane. Lipsa accesibilității persoanelor cu dizabilități la angajare poate fi pusă pe seama mai multor factori, cum ar fi:

- Acces redus la tehnologii și subvenții
- Lipsa serviciilor de angajare asistată
- Lipsa serviciilor de consiliere pentru a asigura o adaptare rezonabilă la locul de muncă
- Reglementările privind medicina muncii nu sunt suficient de specifice pentru a asigura o mai bună adaptabilitate pe piața muncii.
- Nu există campanii naționale anterioare pentru a promova adaptarea rezonabilă la locul de muncă sau alte drepturi ale persoanelor cu dizabilități.
- Participare limitată la sistemul educațional și la programele de formare a adulților

În România, în prezent nu există un mecanism de evaluare profesională pentru persoanele cu dizabilități, iar formarea adulților nu este adaptată nevoilor speciale ale acestui grup. Abordează piața muncii fără niciun indiciu despre abilitățile, limitările și așteptările lor.

Pregătirea pentru piața muncii ar putea fi îmbunătățită printr-o evaluare profesională care ar identifica abilitățile de muncă ale persoanelor cu dizabilități, deoarece potențialul lor nu este evaluat cu adevărat nici în sistemul de protecție socială, nici în cel al ocupării forței de muncă. Legislația privind formarea adulților impune adaptarea programelor de formare pentru a asigura accesul egal și nediscriminatoriu pentru persoanele cu dizabilități.

### 3.2 „Subiectele fierbinți” actuale și relevante despre acest fenomen

#### CIPRU

Pe baza unui ultim raport publicat în 2021 (Ministerul Muncii) privind persoanele cu dizabilități, datele orientative disponibile cu privire la piața muncii în care sunt poziționate persoanele cu dizabilități sunt:

- 30 de persoane lucrează în restaurante fast-food
- 130 de persoane lucrează în supermarketuri, brutării și fructifere
- 10 persoane lucrează în culturi agricole și pepiniere
- 30 de persoane lucrează în consilii comunitare, municipalități, spitale, organizația sportivă din Cipru, Federația de fotbal din Cipru, Jocurile Olimpice speciale etc.

#### GRECIA

O autoritate națională pentru accesibilitate este înființată în Grecia în mai-iunie 2021, având ca scop îndeplinirea următoarelor sarcini:

- a. Monitorizați implementarea cadrului internațional, UE și național privind accesibilitatea persoanelor cu dizabilități,
- b. formulează propuneri pentru politici generale, intervenții de reglementare și acțiuni specifice privind accesibilitatea, oferă sfaturi cu privire la problemele relevante și se consultă în acest scop cu administrația publică, societatea civilă și mișcarea pentru persoanele cu dizabilități;
- c. recomandă dezvoltarea și actualizarea standardelor de accesibilitate în toate sectoarele, cum ar fi mediul fizic, construit și digital, precum și în comunicații, transport, produse și servicii și sfătuiți cu privire la liniile directoare pentru implementarea acestora;
- d. cooperează cu mecanismul de coordonare din guvern pentru a prezenta propuneri în vederea implementării și revizuirii Planului național de acțiune pentru drepturile persoanelor cu

- dizabilități,
- e. să participe la comisiile legislative pentru pregătirea proiectelor de legi care participă la comisiile de redactare pentru pregătirea dispozițiilor pentru elaborarea proiectelor de lege referitoare la competențele sale sau să emită un aviz cu privire la dispozițiile relevante și să își dea avizul cu privire la compatibilitatea acestor propuneri cu Convenția Organizației Națiunilor Unite privind drepturile persoanelor cu dizabilități Convenția cu privire la drepturile persoanelor cu handicap și Protocolul său opțional (Legea nr. 4074/2012, A'88), ținând seama de analiza relevantă a impactului de reglementare,
  - f. este informat de către Comitetele regionale pentru accesibilitate și Comitetul central pentru accesibilitate, ținând seama de dispozițiile relevante ale articolului 4074 (4) din regulament, și este informat de către Comitetele regionale pentru accesibilitate și Comitetul central pentru accesibilitate al Republicii Moldova. Comitetul este informat cu privire la articolele 18 și 19 din lege de Comitetul regional pentru accesibilitate și Comitetul central pentru accesibilitate. 4495/2017 (A '167) și orice Comitet pentru accesibilitate și probleme ale persoanelor cu dizabilități înființat în sectorul public și în sectorul public mai larg și autoritățile locale pentru probleme de accesibilitate și punerea în aplicare a legii. 4074/2012,
  - g. să înființeze grupuri de lucru cu personal specializat din sectoarele public și privat pentru a înființa grupuri de lucru de experți din sectorul public și privat, furnizorii de servicii de îngrijire a sănătății, reabilitare și recuperare, să definească modul în care aceștia sunt organizați și să funcționeze și să își supravegheze activitatea;
  - h. întocmește și prezintă în conformitate cu alineatul (a), pentru organizarea și supravegherea activităților sale,
  - i. să reprezinte țara în organizațiile și organismele internaționale ale Uniunii Europene în competența sa,
  - j. să dezvolte inițiative de informare a opiniei publice cu privire la aspectele legate de accesul persoanelor cu dizabilități la toate domeniile vieții umane, în cooperare cu ministerele competente relevante; și
  - k. să ofere asistență tehnică și instruire și să organizeze conferințe și seminarii, independent sau în cooperare cu instituțiile și organizațiile relevante.

## ITALIA

Ministerul Muncii și Politicilor Sociale din circulara numărul 19/2020 a suspendat obligația angajării persoanelor cu dizabilități pentru angajatori, din cauza situației de urgență COVID - 19.

Criza pandemică prin care trece țara, cu închideri și reduceri puternice ale programului de lucru în activități comerciale, industriale, de servicii și logistică, cu utilizarea consecventă a plaselor de siguranță socială COVID-19, atrage după sine dificultăți serioase în integrarea persoanelor cu dizabilități în propriile lor organic.

Obligația este suspendată pe întreaga durată a intervențiilor de integrare salarială în caz de urgență Covid-19, proporțional cu activitatea de lucru suspendată efectiv și cu numărul de ore integrate pentru zona provincială unică pe care insistă unitatea de producție în cauză sau cu cantitatea de ore reduse proporțional. Obligația angajatorului de a depune cererea de înființare către serviciile de plasament vizate teritorial competente se consideră restabilită atunci când situația de criză asistată de instrumentele suplimentare dictate pentru situația de urgență Covid-19 dispăre. Odată ce situația de criză asistată de instrumentele fondului de concediere din cauza situației de urgență s-a încheiat, angajatorul va avea din nou obligația de a depune cererea de înființare către serviciile de plasare vizate competente teritorial.

## POLONIA

Centrele de dezvoltare profesională (ZAZ) care solicită sprijin din Fondul de stat pentru reabilitarea

persoanelor cu dizabilități (PFRON) nu vor mai trebui să depună copii ale contractelor pe care nu le-au încheiat din cauza epidemiei de coronavirus. O astfel de modificare este prevăzută de Legea din 17 decembrie 2020, adoptată de Sejm, care modifică actul privind soluțiile speciale legate de prevenirea, contracararea și combaterea COVID-19, a altor boli infecțioase și a situațiilor de criză cauzate de acestea (adică Journal of Legile din 2020, punctul 1842, cu modificările ulterioare), adică act special covid. De regulă, în temeiul art. 15a din legea specială, compensația de la PFRON se datorează centrelor de dezvoltare profesională ale căror venituri din activități de producție și servicii au scăzut și nu pot acoperi plata angajaților cu dizabilități. Pana acum,

## ROMÂNIA

Există o nevoie urgentă de îmbunătățire a calității serviciilor publice de ocupare a forței de muncă, precum și de creșterea numărului de instituții private care furnizează astfel de servicii. Serviciile actuale de angajare oferite sunt slabe în ceea ce privește conținutul, iar integrarea lor cu alte servicii sociale este limitată.

Este urgent nevoie de creșterea nivelului de conștientizare a persoanelor cu dizabilități active, precum și a angajatorilor cu privire la importanța includerii acestei categorii pe piața muncii. Capacitatea de autoevaluare a șanselor de angajare a persoanelor cu dizabilități este considerată elementul cheie în această dezbateră. Autoevaluarea slabă, împreună cu un sistem de asistență socială pasivă, fără stimuli de angajare, sunt mari elemente de descurajare pentru persoanele cu dizabilități în căutarea unui loc de muncă.

### 3.3 Instituții sau organizații legate de integrarea persoanelor cu dizabilități în contexte sociale și de muncă care oferă orientări, advocacy sau orice alt sprijin

## CIPRU

O mulțime de organizații private la nivel național angajează persoane cu dizabilități pentru a le oferi oportunități mai bune în viață și pentru a-și îmbunătăți politicile de CSR, dar încă ne confruntăm cu multe lacune în acest domeniu, deoarece există o lipsă de servicii online date pentru susținerea acestor acțiuni de integrare. De exemplu, pe baza Raportului de responsabilitate corporativă al Bank of Cyprus (2019), prin IDEA Innovation Center, un incubator-accelerator pentru start-up-uri și un centru antreprenorial pentru tinerii antreprenori ciprioți, sprijină integrarea persoanelor cu dizabilități la locul de muncă, oferind start-up-uri cu platformă și dispozitive online, potrivite pentru persoanele cu dizabilități. Cu toate acestea, chiar dacă acest lucru este menționat, nu sunt furnizate informații suplimentare pentru a explica aceste strategii și metode de lucru. Sistemul național pare să lipsească date online în ceea ce privește oportunitățile de angajare oferite persoanelor cu dizabilități din sectorul privat și public (adică, poziție, statut etc.). În plus, unii alții lucrează în ateliere de reparații auto, locuri de joacă, librării, coafori, piscine, tipografii, fabrică de papetărie, birouri de control, magazine cu amănuntul etc. Potrivit Ministerului Muncii, recrutarea persoanelor cu dizabilități îmbunătățește imaginea publică al companiei (Responsabilitatea socială corporativă), cultivă o atmosferă pozitivă în rândul angajaților și crește angajamentul clienților companiei. Recrutarea și poziția persoanelor cu dizabilități în organizații are loc datorită Planului de ocupare a forței de muncă al Ministerului Muncii, din care suma anuală pentru fiecare program variază de la 11 EUR, Sunt susținute 500 până la 15.900 EUR și 370 de persoane cu dizabilități. Planul susține, de asemenea, prezența antrenorilor de locuri de muncă în cadrul organizațiilor, care sunt acolo pentru a sprijini și ghida persoanele cu dizabilități în mediul lor de lucru. Rolul mentorilor de locuri de muncă este în principal de a sprijini integrarea socială și profesională a lucrătorilor cu dizabilități, de a menține un mediu productiv și sigur în cadrul culturii organizaționale, de a menține relații bune între ei și personal și de a-și dezvolta cunoștințele și abilitățile. În colaborare cu organizația angajatoare, aceștia oferă, de asemenea, îndrumare și formare profesională, pe baza nevoilor indivizilor. care sunt acolo pentru a sprijini și ghida persoanele cu

dizabilități în mediul lor de lucru. Rolul mentorilor de locuri de muncă este în principal de a sprijini integrarea socială și profesională a lucrătorilor cu dizabilități, de a menține un mediu productiv și sigur în cadrul culturii organizaționale, de a menține relații bune între ei și personal și de a-și dezvolta cunoștințele și abilitățile. În colaborare cu organizația angajatoare, aceștia oferă, de asemenea, îndrumare și formare profesională, pe baza nevoilor indivizilor. care sunt acolo pentru a sprijini și ghida persoanele cu dizabilități în mediul lor de lucru. Rolul mentorilor de locuri de muncă este în principal de a sprijini integrarea socială și profesională a lucrătorilor cu dizabilități, de a menține un mediu productiv și sigur în cadrul culturii organizaționale, de a menține relații bune între ei și personal și de a-și dezvolta cunoștințele și abilitățile. În colaborare cu organizația angajatoare, aceștia oferă, de asemenea, îndrumare și formare profesională, pe baza nevoilor indivizilor.

Mai mult, Organizația Costas Papaellinas (Cyprus Pharmaceutical Organization Limited), în colaborare cu Fundația Ioannou, recrutează persoane cu dizabilități intelectuale în contextul Programului de ocupare a forței de muncă sprijinite, cu scopul de a sprijini persoanele cu dizabilități intelectuale în integrarea lor pe piața deschisă a muncii.

Cu ajutorul ofițerilor de îndrumare ai Fundației, indivizii sunt însoțiți și au pregătire la locul de muncă până când devin independenți și pot răspunde cerințelor postului și condițiilor. Ofițerii de îndrumare continuă să sprijine indivizii vizitând la locul de muncă și rezolvând potențialele probleme sau dificultăți. În cazul în care stagiarii își pierd locul de muncă, sunt bineveniți să se alătore activităților Fundației până când sunt încadrați într-un alt loc de muncă.

## **GRECIA**

În societatea greacă, organismul responsabil pentru educația persoanelor cu dizabilități este Ministerul Educației. Dar în domeniul instruirii, deși în teorie a funcționat de câteva decenii, în practică nu este cazul. Acest lucru este evident deoarece legea relevantă a fost adoptată abia în 2008 (Legea 3699/2008). În special, există ateliere de educație și formare profesională specifice pentru persoanele cu dizabilități. Oricine are dificultăți severe de învățare se poate înscrie la acestea, cu condiția să fi fost identificate de centrul de educație profesională corespunzător și să fi finalizat învățământul primar general sau special. Cursurile durează 5-8 ani și au participare obligatorie. pe lângă cursurile de educație generală, indivizii dobândesc abilități academice generale, sociale, abilități de viață independentă și abilități pre-vocaționale. De asemenea, participă la cursuri adecvate fiecărui tip de dizabilitate. La sfârșitul cursurilor, persoanele primesc o diplomă de învățământ secundar și un certificat de nivel 1 de formare profesională.

## **ITALIA**

Administrația publică din Italia este obligată să angajeze persoane cu dizabilități în cota obligatorie prevăzută de lege și să respecte constrângeri specifice pentru recrutare în conformitate cu prevederile procedurilor de recrutare în administrațiile publice. Pe lângă sectorul public, există și alte forme de integrare a persoanelor cu dizabilități care au câștigat teren în ultimii ani.

Cooperativele sociale, de exemplu, joacă un rol important în integrarea persoanelor cu dizabilități din punct de vedere social și profesional.

Sunt un instrument de integrare și creștere, colectiv și subiectiv, bazat pe recunoașterea drepturilor fiecărui lucrător. Cooperativa se bazează pe un model care este capabil să susțină calea de emancipare a cetățenilor aflați în dificultate, încurajează o abordare pro-activă și promovează un proces de creștere care vizează cucerirea modurilor de viață și de comportament, pe cât posibil autodeterminate. Deși există o dimensiune legată de productivitate și eficiență, cooperativa acționează mai ales în termeni sociali și participativi, deoarece este atentă la creșterea personală și profesională a lucrătorilor săi și intenționează să le promoveze bunăstarea.

Într-adevăr, obiectivul său principal este crearea de oportunități de formare specifice pentru persoanele cu dizabilități, în diferite sectoare economice, cum ar fi agricultura, comerțul și serviciile. În

acest fel, se urmărește și interesul general al comunității, care tinde spre dezvoltarea umană și integrarea socială a cetățenilor, prin gestionarea serviciilor sociale, sănătate și educație. Cooperativa socială devine astfel un mediu deosebit de potrivit pentru a oferi răspunsuri eficiente la întrebările de angajare ale persoanelor cu dizabilități, deoarece oferă o personalizare calea, capabilă să ofere abilități tehnice pentru a finaliza sarcinile necesare și pentru a face față locului de muncă. incertitudine, nesiguranță și stres, rezultate din muncă. Mai exact, modelul de cooperare socială oferă câteva servicii:

- promovează dezvoltarea competențelor la angajați, care pot fi utilizate pe piața muncii, prin formare profesională și învățare activă în domeniu;
- oferă sfaturi pentru orientare și, dacă este necesar, recalificarea profesională a utilizatorilor săi;
- stabilește relații cu comunitatea locală, caracterizate printr-o flexibilitate a serviciilor și o puternică motivație a personalului, care este special instruit pentru a lucra cu persoanele cu dizabilități;
- poate încheia acorduri cu companii pentru a obține comenzi; în acest caz, angajatul este angajat de acesta din urmă, dar își împrumută munca în cadrul cooperativei;
- planifică și urmărește activarea experiențelor profesionale în afara cooperativei, prin acorduri cu structurile și entitățile active în zonă;
- oferă consultanță și diverse forme de sprijin pentru companii, precum și intervenții specifice de formare pentru colegii care interacționează cu angajatul și pentru activități de monitorizare.

Pe scurt, cooperativa socială: se preocupă de promovarea recunoașterii sociale a nevoilor umane, încurajează cooperarea și schimbul de experiențe, îmbunătățește simțul responsabilității individuale și colective, permite construirea unui proiect structurat și continuu, bazat pe nevoile indivizilor utilizatori.

## POLONIA

- *Biuro Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych (Oficiul guvernului plenipotențiar pentru persoanele cu dizabilități)*

Plenipotențiarul guvernamental pentru persoanele cu dizabilități exercită o supraveghere substanțială asupra îndeplinirii sarcinilor prevăzute în Legea din 27 august 1997 privind reabilitarea profesională și socială și încadrarea în muncă a persoanelor cu dizabilități. Oferă informații cu privire la drepturile persoanelor cu dizabilități - facturi și reglementări, modul de obținere a statutului unei persoane cu handicap - procedură, informații cu privire la angajarea persoanelor cu dizabilități - înființarea propriei afaceri, adresele asistenților

întreprinderi de angajare, centre de dezvoltare profesională. La fel și multe publicații pe teme legate de dizabilități.

- *Fondul de stat pentru reabilitarea persoanelor cu dizabilități (PFRON)*

Organizația există din 1991, PFRON este un fond special, ale cărui resurse sunt alocate reabilitării profesionale și sociale a persoanelor cu dizabilități și angajării acestora. Acesta oferă informații privind programele și sarcinile fondului pentru anii curenți, programele UE, precum și opțiunile de finanțare și rambursare.

- *Polski Związek Niewidomych (Asociația Polonă a Nevăzătorilor)*

Este o organizație care lucrează în beneficiul orbilor și al oamenilor care își pierd vederea, are grijă de nevoile oamenilor. Organizația este un susținător eficient, competent și independent din punct de vedere financiar al acestui grup de oameni. Ajută nevăzătorii, deficienți de vedere și rudele lor să se adapteze la noile condiții de viață. Organizația oferă sfaturi și informații cu privire la reabilitare și integrare socială. Organizează instruirii individuale și de grup, în cadrul cărora sunt discutate probleme importante, de exemplu, standardele de funcționare a nevăzătorilor și persoanelor cu deficiențe de vedere din Polonia, educația societății în acest domeniu.

- *Polski Związek Głuchych (Asociația Polonă a Surzilor)*



Este o organizație neguvernamentală care asociază persoane surde și cu deficiențe de auz, precum și alte persoane aparținând comunității surde. Scopul său este de a ajuta pe surzi și cu deficiențe de auz în toate aspectele vieții.

- *Towarzystwo Opieki nad Ociemniałymi (Societatea pentru îngrijirea nevăzătorilor)*

Societatea pentru îngrijirea nevăzătorilor este o organizație de folos public. Scopul său este de a oferi îngrijire cuprinzătoare celor nevăzători și cu deficiențe de vedere. Învăță, educă, reabilitează și îi ajută să-și găsească scopul în lume. De asemenea, oferă îngrijiri spirituale și religioase. Există multe organizații / instituții legate de integrarea persoanelor cu dizabilități în contextele sociale și de muncă din Polonia. Lista completă poate fi găsită aici: <http://niepelnosprawni.gov.pl/p,98,organizacje>

## ROMÂNIA

*Autoritatea Națională pentru Persoanele cu Dizabilități* este organul specializat al administrației publice centrale care coordonează, de la un nivel central, activitățile legate de protecția specială și promovarea drepturilor persoanelor cu dizabilități. Dezvoltă politicile, strategiile și standardele privind promovarea drepturilor persoanelor cu dizabilități, monitorizează aplicarea reglementărilor în domeniul său de competență și controlează activitățile de protecție specială întreprinse pentru persoanele cu dizabilități. Autoritatea Națională pentru Persoanele cu Dizabilități are, în cadrul structurii sale, Comisia Superioară de Evaluare pentru persoanele adulte cu dizabilități, care ia decizii în vederea soluționării contestațiilor împotriva certificatelor de stabilire a gradului de handicap, eliberate de comisiile județene sau de comisiile a raioanelor din București.

*Institutul Național pentru Prevenirea și Combaterea Excluderii Sociale a Persoanelor cu Dizabilități* este, de asemenea, subordonat Autorității Naționale pentru Persoanele cu Dizabilități.

## 4. Strategiile, tehnicile, metodele sau inițiativele existente la nivel național pentru a crea un viitor al egalității în Europa

Pentru a aprofunda în continuare cercetarea de birou, capitolul oferă o imagine de ansamblu asupra naționalului documente și inițiative pentru a crea un viitor al egalității în Europa.

### 4.1 Legislația națională privind integrarea socială și încadrarea în muncă a persoanelor cu dizabilități

#### CIPRU

Legislația relevantă din Cipru este O lege pentru a asigura persoanelor cu dizabilități (2000), care definește drepturile persoanelor cu dizabilități de a lucra în condiții de tratament echitabil și în condiții de muncă egale în mediul de lucru. Legea evidențiază, de asemenea, responsabilitățile și angajamentul politic și etic prin promovarea diferitelor principii și acțiuni la nivel național, cu scopul de a împuternici și asigura egalitatea și accesul la o viață de calitate. Printre altele, unele dintre aceste principii se referă la:

- Acces la diverse servicii (adică financiare, sociale etc.)
- Acces la diferite activități (de exemplu, sociale, culturale, atletice, creative etc.)
- Crearea schemelor de ocupare a forței de muncă
- Accesul la educație și piața muncii
- Acces la transport

În plus, declarată de Departamentul de Integrare Socială a Persoanelor cu Dizabilități Legea privind recrutarea persoanelor cu dizabilități în departamentele și organizațiile publice (2009) este o măsură pozitivă, care vizează dezvoltarea și consolidarea oportunităților de angajare a persoanelor cu dizabilități, prin crearea o obligație pentru organizațiile publice de a angaja până la 10% din locurile lor vacante, persoane cu dizabilități care îndeplinesc criteriile obiective specifice.

Departamentul de integrare socială a persoanelor cu dizabilități este organismul responsabil care se ocupă de integrarea socială și economică a persoanelor cu dizabilități din Cipru. Principalele responsabilități ale departamentului public sunt:

- Furnizarea de evaluări și certificări de handicap și funcționalitate
- Acordarea de beneficii sociale persoanelor cu dizabilități
- Furnizarea de reabilitare profesională directă și indirectă și alte servicii de sprijin
- Coordonarea implementării efective a Convenției ONU privind drepturile persoanelor cu dizabilități și a Planului național de acțiune pentru persoanele cu dizabilități

## GRECIA

Formularea unui cadru juridic modern și funcțional privind angajarea persoanelor din categorii speciale (persoane cu dizabilități, rude ale persoanelor cu dizabilități, copii ai persoanelor cu dizabilități și victime ale războiului) este o necesitate imperativă în evoluțiile socio-economice actuale.

În acest context, a fost adoptată Legea 2643/1998, care asigură condiții de transparență și obiectivitate în sistemul de plasare obligatorie a persoanelor din categoriile protejate în locuri de muncă prin stabilirea unor criterii obiective de plasare (puncte) bazate pe vârsta persoanei protejate, starea civilă, situația financiară, calificările formale și rata de handicap, dacă sunt handicapate.

În plus, în cadrul legii statului social pentru îngrijirea persoanelor cu dizabilități, au fost adoptate o serie de legi, precum Legea 2956/2001, Legea 2972/2001, Legea 3051/2002, Legea 3227/2004 și Legea 3454 / 2006, care a introdus modificări suplimentare la Legea 2643/1998, pentru a o face mai favorabilă și mai eficientă pentru persoanele cu dizabilități.

Mai mult, Legea 3304/2005 protejează în continuare drepturile persoanelor cu dizabilități prin consacarea legală a principiului egalității de tratament, prin încorporarea în dreptul intern elen a Directivei Consiliului European 2000/43 / CE privind combaterea discriminării pe motiv de religie sau alte credințe, handicap, vârstă sau orientare sexuală în domeniul ocupării forței de muncă și al muncii. În temeiul articolului 4 din Legea 3304/2005, este definit domeniul de aplicare a principiului egalității de tratament în domeniul ocupării forței de muncă și al muncii atât în sectoarele public, cât și în cel privat.

*În special:*

- a. sunt definite condițiile de acces la ocuparea forței de muncă și ocuparea forței de muncă în general, inclusiv criteriile de selecție și condițiile de recrutare, indiferent de sectorul de activitate și la toate nivelurile ierarhiei profesionale, precum și condițiile de serviciu și dezvoltare profesională,
- b. acces la toate tipurile și la toate nivelurile de orientare profesională, formare profesională, formare continuă și reorientare profesională, inclusiv dobândirea de experiență practică de lucru,
- c. sunt definiți termenii și condițiile de angajare și condițiile de muncă, inclusiv cele referitoare la concediere și salarizare,

De asemenea, în contextul respectării principiului egalității de tratament, articolul 10 din Legea 3304/2005, impune angajatorilor să facă ajustări rezonabile pentru persoanele cu dizabilități și prevede că: Angajatorul este obligat să ia toate măsurile adecvate, acolo unde este cazul, pentru a permite persoanelor cu dizabilități să aibă acces, să îndeplinească și să progreseze într-un loc de muncă, precum și să participe la formare profesională, cu condiția ca astfel de măsuri să nu impună o sarcină disproporționată angajatorului. Sarcina disproporționată nu trebuie considerată disproporționată

atunci când este compensată de măsurile de protecție luate în contextul punerii în aplicare a politicii în favoarea persoanelor cu dizabilități.

Mai mult, au fost emise diferite decizii ministeriale care anunță diferite programe legate de angajarea persoanelor cu dizabilități. Acestea sunt programe de subvenționare pentru angajatorii de a angaja persoane cu dizabilități, programe de subvenții pentru tinerii independenți pentru persoane cu dizabilități și programe mai generale care vizează combaterea excluderii persoanelor cu dizabilități de pe piața muncii.

## ITALIA

Există numeroase acte juridice referitoare la integrarea socială și angajarea persoanelor cu dizabilități în Italia: Legea 68 din 1999 „Reguli pentru dreptul la muncă al persoanelor cu dizabilități” nu numai că reprezintă depășirea legislației anterioare, dar renunță la filosofia pur socială a dreptului 482/68 „Disciplina generală a angajării obligatorii în administrațiile publice și companiile private” și creează noi reguli prin stabilirea acestora pe principiul plasării țintite a persoanelor cu dizabilități care să respecte potențialul de muncă al lucrătorului fără a penaliza în același timp așteptările compania care îl angajează. Prin plasament direcționat, ne referim la acel complex de instrumente tehnice și de sprijin care permit o evaluare preventivă a capacității efective a lucrătorului și activarea tuturor activităților (analiza la locul de muncă, forme de sprijin, acțiuni pozitive și rezolvarea problemelor legate de medii și relații interumane în munca de zi cu zi și în locurile de relaționare) necesare identificării unui post de muncă adecvat acestor abilități (art. 2 Legea 68/99). Intențiile legiuitorului sunt de a reglementa locul de muncă al persoanelor cu dizabilități, recunoscând importanța muncii pentru ei ca element fundamental pentru integrarea socială și calitatea vieții. Constituția, în art. 4 paragraful 1, afirmă că „Republica recunoaște dreptul la muncă pentru toți cetățenii și promovează condițiile care fac efectiv acest drept”. Cu alte cuvinte, recunoaște dreptul la muncă ca obiectiv care trebuie atins prin angajamentul direct al autorităților publice care vizează crearea condițiilor adecvate pentru realizarea acestuia. Este necesar să înțelegem cum recuperarea personală și socială a unei persoane cu o tulburare mintală este rezultatul unei căi care culminează cu angajarea, dar nu se termină acolo. Munca decentă este dreptul oricărei persoane, afectând astfel în mod direct calitatea proiectului de viață al fiecăruia: realizarea de sine, securitatea veniturilor, socializarea la locul de muncă și bucurarea drepturilor de libertate care reprezintă coloana vertebrală a pactului social care întemeiază societatea contemporană. În mod specific, includerea persoanelor defavorizate este bună deoarece crește coeziunea socială, prin urmare, pe de altă parte, prejudecățile față de acești oameni scad radical și îmbunătățesc calitatea vieții. Munca decentă este dreptul oricărei persoane, afectând astfel în mod direct calitatea proiectului de viață al fiecăruia: realizarea de sine, securitatea veniturilor, socializarea la locul de muncă și bucurarea drepturilor de libertate care reprezintă coloana vertebrală a pactului social care întemeiază societatea contemporană. În mod specific, includerea persoanelor defavorizate este bună deoarece crește coeziunea socială, prin urmare, pe de altă parte, prejudecățile față de acești oameni scad radical și îmbunătățesc calitatea vieții. Munca decentă este dreptul oricărei persoane, afectând astfel în mod direct calitatea proiectului de viață al fiecăruia: realizarea de sine, securitatea veniturilor, socializarea la locul de muncă și bucurarea drepturilor de libertate care reprezintă coloana vertebrală a pactului social care întemeiază societatea contemporană. În mod specific, includerea persoanelor defavorizate este bună deoarece crește coeziunea socială, prin urmare, pe de altă parte, prejudecățile față de acești oameni scad radical și îmbunătățesc calitatea vieții.

Pe lângă posibila prezență în cadrul cooperativelor sociale, persoanele cu dizabilități pot fi angajate și în cadrul companiilor. Prima legislație care guvernează această oportunitate, așa cum am menționat anterior, a fost Legea 482 din 2 aprilie 1968, numită Plasare obligatorie. Această lege, însă, s-a dovedit a fi ineficientă și a rămas neimplementată, datorită numeroaselor probleme critice pe care le-a prezentat. În primul rând, nu a existat nicio corespondență între abilitățile lucrătorului și nevoile organizației. În plus, nu existau forme de sprijin și acompaniament pentru neofit în mediul de lucru și,

uneori, ar putea exista și constrângeri obiective, care să-i împiedice șederea (bariere arhitecturale, de exemplu).

Toate aceste motive au condus la depășirea legislației, care a fost înlocuită de Legea 68 din 12 martie 1999, numită Plasarea țintită a lucrătorilor cu dizabilități în organizații. Elementul de continuitate, cu legea anterioară, este obligația angajatorilor de a asigura prezența unui procent de angajați cu dizabilități, proporțional cu numărul de angajați. Numerele sunt distribuite după cum urmează: un angajat cu dizabilități, dacă există cincisprezece lucrători; doi angajați cu dizabilități, în cazul în care lucrătorii se află în cincizeci de unități, și 7% din forța de muncă, pentru organizațiile mai mari. Aspectul inovator este schimbarea perspectivei, care poate fi rezumată cu trecerea de la plasarea obligatorie la plasarea vizată. Aceasta înseamnă că angajarea nu mai este o combinație mecanică, ci rezultatul unui proces care implică diverși actori,

## POLONIA

Există multe acte juridice privind integrarea socială și angajarea persoanelor cu dizabilități în Polonia: Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 ro rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych. Dz.U.97.123.776 z późn. zm. (Legea din 27 august 1997 privind reabilitarea profesională și socială și angajarea persoanelor cu dizabilități)

*Ustawa z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej* (Legea privind asistența socială din 12 martie 2004)

*Konwencja Praw Osób Niepełnosprawnych* (Convenția privind drepturile persoanelor cu dizabilități)

*Rozporządzenie Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z 15 lipca 2003 r. w sprawie orzekania o niepełnosprawności i stopniu niepełnosprawności* (Dz. U. Nr 139, poz. 1328) (Regulamentul din 15 iulie 2003 al ministrului economiei, muncii și politicii sociale pentru a defini dizabilitatea)

*Rozporządzenie Ministra Polityki Społecznej z dnia 6 sierpnia 2004 r. w sprawie określenia zadań samorządu województwa, które mogą być dofinansowane ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych* (Dz.U Nr 187, poz. 1940) (Regulamentul din 6 august 2004 al ministrului politicii sociale privind definirea sarcinilor guvernului local al voievodatului, care pot fi cofinanțate din Fondul de stat pentru reabilitarea persoanelor cu dizabilități ( Jurnalul de legi nr. 187, articolul 1940))

*Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 25 czerwca 2002 r. w sprawie określenia rodzajów zadań powiatu, które mogą być finansowane ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych* (Dz. U. Nr 96, poz. 861, z późn. Zm.) (Regulamentul din 25 iunie 2002 al ministrului muncii și al politicii sociale privind definirea tipurilor de sarcini poviat care pot fi finanțate din resursele Fondului de stat pentru reabilitarea persoanelor cu dizabilități (Jurnalul de legi nr. 96, articolul 861, cu modificările ulterioare))

*Rozporządzenie Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 25 marca 2004 r. w sprawie warsztatów terapii zajęciowej* (Dz. U. Nr 63, poz. 587) (Regulamentul din 25 martie 2004 al ministrului economiei, muncii și politicii sociale privind atelierelor de terapie ocupațională (Jurnalul de legi, nr. 63, pct. 587))

*Rozporządzenie Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 22 maja 2003 r. w sprawie turnusów rehabilitacyjnych* (Dz. U. Nr 100, poz. 926) (Regulamentul din 22 mai 2003 al ministrului economiei, muncii și politicii sociale privind șederile de reabilitare (Jurnalul de legi, nr. 100, articolul 926))

*Rozporządzenie Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 22 maja 2003 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania zwolnień od pracy osobom o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności w celu uczestniczenia w turnusie rehabilitacyjnym* (Dz. U. Nr 100, poz. 927) (Regulamentul din 22 mai 2003 al ministrului economiei, muncii și politicii sociale privind normele detaliate pentru acordarea concediului de muncă de la persoanele cu grad sever sau moderat de dizabilitate în vederea să participe la o ședere de reabilitare (Journal of Laws No. 100, item 927))

Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 10 sierpnia 2001 r. w sprawie standardów wymagań będących podstawą przeprowadzania sprawdzianów i egzaminów (DzU nr 92, poz.1020 z późn. zm.) (Regulamentul din 10 august 2001 al ministrului educației naționale privind standardele cerințelor care stau la baza efectuării testelor și examinărilor (Jurnalul de legi nr. 92, articolul 1020, astfel cum a fost modificat)

Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 12 lutego 2001 r. w sprawie orzekania o potrzebie kształcenia specjalnego lub indywidualnego nauczania dzieci i młodzieży, oraz szczegółowych zasad kierowania do kształcenia specjalnego lub indywidualnego nauczania (DzU nr p. 13). privind necesitatea educației speciale sau a predării individuale a copiilor și adolescenților și a regulilor detaliate de referință

copii la educație specială sau educație individuală. (Jurnalul de legi nr. 13, pct. 114, astfel cum a fost modificat))

## ROMÂNIA

*Articolul 50 din Constituția României* stipulează după cum urmează: „Persoanele cu dizabilități vor beneficia de protecție specială. Statul va elabora o politică națională privind egalitatea de șanse, prevenirea și tratarea dizabilităților, în vederea asigurării participării efective a persoanelor cu dizabilități la viața comunitară, cu respectarea drepturilor și obligațiilor care revin părinților și administratorilor.” Sistemul de protecție specială a persoanelor cu dizabilități este reglementat de acte legislative primare - legi, ordonanțe, decrete guvernamentale și acte legislative secundare, care prevăd dispoziții metodologice.

*Legea nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu dizabilități* garantează drepturile persoanelor cu dizabilități la angajare și la beneficia de cazare rezonabilă la locul de muncă, de orientare profesională și de recalificare profesională, acolo unde este necesar.

În timp ce legislația este aliniată la cerințele internaționale, implementarea sa practică este deficitară, sprijinul fiind dificil de accesat, iar discriminarea rămâne omniprezentă. De exemplu, persoanele cu dizabilități intelectuale au cele mai mici șanse de angajare - reprezentând doar 2,5% din persoanele cu dizabilități angajate în România, deși reprezintă 16% din numărul total. Aceștia se confruntă cu dificultăți de acces pe piața muncii, pe de o parte, din cauza lipsei de formare și a posibilităților reduse de formare și, pe de altă parte, din cauza prejudecăților angajatorilor. S-a constatat că angajatorii nu sunt dispuși să-și adapteze condițiile de muncă la nevoile anumitor indivizi, rămânând în imposibilitatea de a înțelege în ce mod acest lucru poate aduce beneficii tuturor celor implicați. În plus, Alte dificultăți cu care se confruntă persoanele cu dizabilități sunt: lipsa orelor de lucru flexibile și a sprijinului disponibil, acolo unde este necesar un astfel de sprijin; lipsa adaptării mediului de lucru, inclusiv accesibilitatea fizică a acestuia; o infrastructură deficitară care face dificilă mersul și revenirea de la muncă; și stigmatizarea și discriminarea socială.

Toate acestea duc la dificultăți în găsirea sau păstrarea unui loc de muncă pentru persoanele cu dizabilități și, uneori, determină renunțarea lor pentru a încerca să obțină un loc de muncă. În același timp, includerea persoanelor cu dizabilități pe piața muncii și integrarea lor socială la locul de muncă rămâne un subiect puțin investigat.

## 4.2 Nstrategii, tehnici, metode sau inițiative naționale pentru a facilita și integra persoanele cu dizabilități pe piața muncii și în mediul de lucru

### CIPRU

În cadrul legal, după evaluarea finalizată de un comitet special multidisciplinar, se constată că o persoană cu handicap are o deficiență / handicap, ceea ce determină o limitare fizică sau psihică permanentă sau nedefinită care reduce / exclude posibilitatea de a găsi și menține un loc de muncă. În conformitate cu aceasta, principalele dispoziții ale acestei legi-cadru generale în ceea ce privește

angajabilitatea persoanelor cu dizabilități sunt:

- a. să dețină calificările necesare pentru ocuparea postului
- b. promovează examenele scrise și / sau orale necesare pentru ocuparea postului
- c. să fie considerat adecvat pentru îndeplinirea atribuțiilor funcției ocupate de către organul de desemnare competent, care este obligat în acest scop, să ia în considerare raportul comitetului special multidisciplinar.

Pe baza acestora, comitetul special multidisciplinar este responsabil de evaluarea dizabilității și adecvării solicitanților în îndeplinirea sarcinilor lor, întocmind liste speciale ale solicitanților cu dizabilități, dintre care 10% vor fi plasați în posturi vacante. Prin urmare, plasarea lor la locul de muncă trebuie să se potrivească nu numai organizației, ci și persoanelor. Din acest motiv, se iau în considerare facilitățile de lucru, furnizarea de echipamente tehnologice și facilitățile în care solicitanții își finalizează examenele scrise și / sau orale. Având în vedere acest lucru, Departamentul, în cooperare cu organele de desemnare, coordonează și evaluează punerea în aplicare a legii. În primul trimestru al fiecărui an, fiecare organism de numire va trimite Departamentului un raport cu date detaliate despre persoanele cu dizabilități care au fost angajate în anul precedent, astfel încât Consiliul de Miniștri, Camera Reprezentanților și Confederația Cipru a Organizațiilor cu Handicap să poată fi informate. După cum sa menționat în cele de mai sus, persoanele cu dizabilități pot fi numite în multe posturi de admitere în sectorul public (permanent, orar, temporar), cu excepția funcțiilor de call center sau a funcțiilor în care performanța lor necesită absența oricărui handicap fizic sau mental, cum ar fi Armată, Garda Națională, Poliție, Serviciul de Pompieri și Închisori etc. Prin urmare, pentru a putea percepe o funcție, trebuie să fie evaluați cu trei criterii de bază:

- a. să aibă calificările necesare pentru a fi îndeplinite
- b. să susțină orice examen scris și / sau oral necesar pentru ocuparea postului
- c. să fie considerat adecvat pentru postul de muncă

## **GRECIA**

Intervențiile statului în domeniul angajării persoanelor cu dizabilități, abia în ultimii 40 de ani au început să se contureze intervențiile statului. În 1979, cu Legea 963, în 1986 cu Legea 1648 și în 1998 cu Legea 2643.

Odată cu ultima revizuire a Constituției (articolul 21, paragraful 5) se face o trimitere generală la drepturile persoanelor cu dizabilități la egalitatea de șanse și în 2004 Directiva comunitară 78/2000 privind combaterea discriminării este încorporată în legislația elenă, unde există o trimitere clară la luarea de măsuri pentru eliminarea discriminării împotriva persoanelor cu dizabilități.

Cu toate acestea, observăm că toate intervențiile legislative ale statului, legate de angajarea persoanelor cu dizabilități, sunt incluse în măsurile de protecție socială pentru alte grupuri de populație, cu consecința că acțiunile pozitive în favoarea persoanelor cu dizabilități sunt difuzate.

## **ITALIA**

Plasarea vizată este o strategie, un set de instrumente care permit persoanelor cu dizabilități să fie incluse în locul potrivit pentru acestea, prin analiza locurilor de muncă disponibile și evaluarea abilităților lor. Scopul final este de a activa un cerc vicios care să conducă lucrătorul și organizația să fie mulțumiți de experiența pe care o împărtășesc.

Legislația prevede întotdeauna că serviciul este gestionat de managerii provinciali, dar, de data aceasta, oferă o serie de oportunități, care pot fi utilizate gratuit de către organizații, în virtutea unui stimulent de stat destinat în mod special integrării în muncă.

## **POLONIA**

Metode / inițiative care facilitează și integrează persoanele cu dizabilități pe piața muncii sau în mediul de muncă:

**Stagii:** Persoanele cu handicap care sunt șomere sau caută un loc de muncă pot deservi un stagiu finanțat prin PFRON (sau alte fonduri, de exemplu, Fondul Muncii). Un stagiu profesional poate dura între 3 și 12 luni. Durata stagiului depinde de oferta angajatorului, vârsta și statutul de înregistrare la biroul de ocupare a forței de muncă. Cuantumul bursei este de 120% din indemnizația de șomaj. Persoana care prestează un stagiu nu își pierde statutul de șomer sau de solicitant de muncă. Stagiul are loc în conformitate cu un program care este stabilit de un angajator și implementat la locul de muncă. Stagiarii cu dizabilități cu grad sever sau moderat de handicap lucrează până la 7 ore pe zi și până la 35 de ore pe săptămână - cu normă întreagă. Excepția este munca în ture sau dacă specialistul în medicina muncii permite persoanei cu dizabilități să lucreze mai multe ore.

**Antrenamente:** Instruirile oferă persoanelor cu dizabilități posibilitatea de a-și câștiga sau îmbunătăți calificările profesionale, ceea ce le sporește șansele de angajare și păstrare a unui loc de muncă. Instruirile sunt finanțate și organizate de birourile regionale de ocupare a forței de muncă. Pentru a participa la instruire, trebuie îndeplinite următoarele condiții: persoana cu dizabilități trebuie să fie înregistrată la biroul de ocupare a forței de muncă, să piardă capacitatea de a îndeplini ocupația anterioară, să nu aibă calificări profesionale suficiente sau să aibă nevoie să schimbe calificările sau să le mărească, sau nu au capacitatea de a căuta în mod activ un loc de muncă.

**Consilierea în carieră:** înseamnă activități menite să ajute la alegerea corectă a unei profesii sau a unui post de muncă. Un consilier în carieră facilitează evaluarea propriilor abilități, predispoziții și o mai bună înțelegere a funcționării în mediul profesional. Consilierea în carieră poate lua forma sprijinului individual (întâlniri individuale cu o persoană care își deslușește cariera) sau a sprijinului de grup (întâlniri într-un grup).

**Servicii de angajare:** Instituțiile de stat a căror sarcină este de a furniza servicii de ocupare a forței de muncă sunt birourile de ocupare a forței de muncă situate în fiecare powiat. Rolul oficiilor de ocupare a forței de muncă este de a oferi sprijin general, de a pregăti un interviu de angajare și de a redacta documente de candidatură profesională (de ex. CV, scrisoare de intenție), precum și de a oferi sprijin din partea unui consilier de carieră care va ajuta la evaluarea predispozițiilor cuiva și la găsirea punctelor forte. Serviciile de ocupare a forței de muncă pentru persoanele cu dizabilități sunt, de asemenea, furnizate de agențiile de ocupare a forței de muncă.

Aceștia organizează recrutarea angajaților pentru anumiți angajatori, creează portaluri cu oferte de muncă. Agențiile de angajare percep un comision pentru serviciile lor.

## ROMÂNIA

Fiind un grup vulnerabil care se confruntă cu provocări privind integrarea sau menținerea pieței muncii, persoanele cu dizabilități beneficiază de măsuri finanțate prin Legea 2020 privind bugetul asigurărilor de șomaj și fondurile structurale și de investiții europene (ESIF). Beneficiile disponibile includ:

- scutire de impozit pe salarii pentru persoanele cu dizabilități severe și accentuate;
- pentru persoanele care lucrează de acasă, subvenții finanțate de stat, acolo unde este necesar, pentru transportul materialelor utilizate în activitate și livrarea produselor finite;
- concediu anual suplimentar de cel puțin 3 zile;
- beneficii financiare pentru angajatorii care angajează persoane cu dizabilități, inclusiv: beneficii speciale pentru angajarea persoanelor cu dizabilități proaspăt absolvenți sau șomeri. De exemplu, angajatorul ar primi de la bugetul de stat un salariu minim pentru angajarea unei persoane cu dizabilități care a absolvit recent primele două clase de liceu; 1,2 salarii minime pentru cei care au absolvit proaspăt liceul și 1,5 salarii minime pentru cei care au absolvit recent studiile superioare; în perioada ianuarie-august 2020, sa raportat că astfel de beneficii au fost acordate în 57 de cazuri. Mai mult, orice angajator care oferă persoanelor cu dizabilități contracte pe perioadă nedeterminată primește, timp de 12 luni, o prestație lunară de 2.250 lei.

Cu toate acestea, stimulentele existente au valori mici și sunt date pentru o perioadă limitată de timp, având un impact redus în abordarea dificultăților pe care oamenii le au în integrarea pe piața muncii.

## 4.3 Strategie specială privind incluziunea și promovarea lucrătorilor cu handicap

### CIPRU

În funcție de rezultatele implementării practice a legii, este posibil în viitor să începem un dialog cu partenerii sociali pentru implementarea legii în sectorul privat. Pentru a revendica un loc de muncă, solicitantul trebuie să își declare handicapul în cererea sa de muncă sau în listele de recrutare înregistrate, prezentând un certificat relevant pentru dizabilitatea sa. Ulterior, la recrutarea sa, solicitanții cu dizabilități au două drepturi de bază în conformitate cu legea: (a) să primească echipamente tehnologice speciale de sprijin care ar putea fi necesare pentru îndeplinirea atribuțiilor de funcție; (b) să fie plasat de către serviciul său de supraveghetor într-un loc de muncă care să răspundă atât nevoilor serviciului, cât și nevoilor speciale care decurg din tipul și starea dizabilității sale. O altă strategie urmată de Centrul de productivitate, în cooperare cu Ministerul Muncii, Asistenței Sociale și Asigurărilor Sociale și Departamentul de Integrare Socială a Persoanelor cu Dizabilități, dezvoltă Profilarea Profesională (instrument personalizat) al unui candidat cu dizabilități. Cu această intenție, candidatul cu dizabilități decide ce informații să ofere angajatorului atunci când alege cel potrivit

și locul de muncă dorit, în raport cu sarcinile necesare postului. Potrivirea la locul de muncă este semnificativă deoarece reflectă nevoile angajatului și ale angajatorului și oferă o cunoaștere realistă în ceea ce privește abilitățile și talentele pe care le posedă. Autoritățile responsabile, înainte de a continua găsirea unui loc de muncă, iau în considerare nevoile angajatorului și ale angajatului, proiectarea unui loc de muncă creativ și flexibil, precum și furnizarea de formare suficientă persoanelor, în principal în perioada inițială. După confirmarea plasării individului, organizația trebuie să furnizeze și să întrețină:

- Instruire cu privire la îndatoriri și abilități sociale
- Feedback regulat
- Urmăriți
- Comunicare regulată
- Consultanță

Scopul acestui plan este de a oferi cea mai bună combinație posibilă de competențe / talente și nevoi de sprijin ale angajatului în raport cu cerințele angajatorului / funcției.

### GRECIA

Includerea și promovarea lucrătorilor cu dizabilități în Grecia este un subiect din păcate neglijat în mod major în Grecia. Inițiativele care acționează în direcția respectivă sunt aproape întotdeauna private, în cadrul programelor de „responsabilitate socială corporativă”, care sunt de scurtă durată și, de obicei, sunt subfinanțate.

Un astfel de exemplu provine de la compania Mytilineos. Mytilineos, în 2020, în colaborare cu întreprinderea socială „knowl”, a proiectat un program numit „mellonabilities”, cu o durată de 6 luni, cu scopul de a oferi dezvoltarea personalizată a abilităților profesionale persoanelor cu dizabilități (mobilitate, vedere și auz), cu cost zero pentru beneficiari. Scopul este pregătirea țintită a participanților cu dizabilități pentru integrarea lor cu succes pe piața muncii, dobândirea de competențe suplimentare și înțelegerea acelor condiții care le facilitează accesul și integrarea pe piața muncii, precum și cultivarea mentalității (candidați, angajatori, resurse umane organizații / consiliere) pentru a ajuta la dezvoltarea unui model durabil de angajabilitate.

### ITALIA

Legislația intenționează să se asigure că angajații pot ocupa o poziție adecvată, prin analiza postului și a caracteristicilor candidatului, și prezența sprijinului pentru soluționarea problemelor pe care le pot



întâlni cu mediile, instrumentele și relațiile, la locul de muncă. În ciuda oportunităților evidențiate, există încă limitări. În primul rând, chiar dacă plasamentul a devenit vizat, impunerea legislativă rămâne principala, dacă nu singura, modalitate prin care lucrătorii cu dizabilități pot intra în organizații. În al doilea rând, constrângerea legată de resursele economice disponibile rămâne: în funcție de numărul de persoane care urmează să fie plasate, se alocă o cotă pentru fiecare angajat, care determină și serviciile care pot fi furnizate. Mai mult, posibilitatea implementării intervențiilor de monitorizare, în special pe termen lung, este deosebit de critic și acest lucru face dificilă obținerea de feedback cu privire la rezultatele obținute. Mai mult, legislația definește instrumentele și identifică serviciile publice responsabile de furnizarea acestora, dar nu determină în mod specific modalitățile prin care acestea trebuie implementate. Acesta este motivul pentru care fiecare regiune, în mod independent, gestionează întregul traseu cu ajutorul diferitelor autorități locale, creând disparități între diferitele teritorii.

## **POLONIA**

Strategia națională privind persoanele cu dizabilități 2020-2030 (Strategia pentru persoanele cu dizabilități 2020-2030). Scopul principal al Strategiei pentru persoanele cu dizabilități este de a include acest grup în viața socială și profesională la același nivel cu celelalte persoane. Strategia a fost inclusă în Strategia de dezvoltare responsabilă (SOD), care prezintă un model de dezvoltare social durabilă cu participarea tuturor grupurilor sociale. Un obiectiv important este și punerea în aplicare a prevederilor Convenției privind drepturile persoanelor cu dizabilități, pe care Polonia a ratificat-o la 25 octombrie 2012. Această convenție prevede o tranziție în abordarea persoanelor cu dizabilități de la un model medical conform căruia persoanele cu dizabilități sunt percepute pe baza anumitor limitări fizice sau mentale la un model bazat pe drepturile omului,

Prima lucrare a documentului a fost începută la sfârșitul anului 2016. Dezvoltarea economică dinamică a Poloniei, în special dezvoltarea de noi tehnologii, computerizare, investiții și inovații în sectorul producției și serviciilor, combinate cu investiții în capitalul uman, oferă condiții pentru includerea efectivă a persoanelor cu dizabilități în viața socială și profesională la o scară fără precedent.

## **ROMÂNIA**

Având în vedere că este necesar să se adopte o abordare integrată a handicapului, astfel încât nevoile persoanelor cu dizabilități să fie reflectate în mod corespunzător în toate politicile și programele naționale de dezvoltare, în special cele legate de: locuințe și transporturi, acces adecvat la mediul informațional, educație, îndrumare, formare profesională și reinsertie, Strategia națională privind protecția socială, integrarea și incluziunea persoanelor cu dizabilități pentru perioada 2006 - 2013 a fost elaborată astfel încât să fie centrată pe persoana cu dizabilități, care este un cetățean cu drepturi și obligații depline și a reprezentat o descoperire în domeniu la momentul respectiv.

Strategia națională privind protecția socială, integrarea și incluziunea persoanelor cu dizabilități pentru perioada 2006 - 2013 a fost platforma pentru toate acțiunile viitoare. Pentru 2014-2020, un proiect de strategie națională pentru incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități „Politici sociale - de la reabilitarea individului la reforma societății” a fost adoptat definitiv în 2016. Pentru 2021-2027, Strategia națională pentru drepturile persoanelor cu dizabilități și obiectivul său principal este continuarea și dezvoltarea strategiilor anterioare (2016-2020, 2006-2013).

Scopul strategiilor a fost de a asigura exercitarea deplină de către toate persoanele cu dizabilități a drepturilor și libertăților fundamentale ale acestora, în vederea îmbunătățirii calității vieții lor. Conceptul fundamental al strategiilor este libertatea de alegere: persoana cu dizabilități are posibilitatea de a lua decizii cu privire la propria viață, de a gestiona bugetul personal complementar și de a alege serviciile de care are nevoie, precum și furnizorii de astfel de servicii, bazate pe contracte individuale de servicii.

Strategiile s-au bazat pe următoarele principii fundamentale:

1. respectarea drepturilor și demnității persoanelor cu dizabilități, conform prevederilor Declarației Universale a Drepturilor Omului. Astfel, comunitățile trebuie să ia în considerare diversitatea membrilor lor și să se asigure că persoanele cu dizabilități, membrii comunității, pot exercita și se pot bucura în mod eficient de toate drepturile omului: civil, politic, social, economic și cultural;
2. oportunități egale pentru persoanele cu dizabilități, un principiu înțeles ca un proces, așa cum este definit de regulile standard privind egalitatea de șanse pentru persoanele cu dizabilități, prin care diferitele sisteme ale societății, precum servicii, activități, informații, comunicare și documentare sunt la dispoziția tuturor. Persoanele cu dizabilități sunt membre ale societății și, prin urmare, trebuie să primească tot sprijinul de care au nevoie în cadrul educației obișnuite, asistenței medicale, ocupării forței de muncă, structurilor de servicii sociale etc. ar trebui să își asume întreaga responsabilitate ca membri ai societății;
3. solidaritate socială, conform căreia societatea va participa la sprijinirea persoanelor care nu își pot asigura propriile nevoi sociale, în vederea menținerii și consolidării coeziunii sociale. Comunitatea va interveni în mod activ în promovarea drepturilor persoanelor cu dizabilități și în crearea, dezvoltarea, diversificarea și acordarea serviciilor necesare persoanelor cu dizabilități. Aceste servicii ar trebui să fie de calitate, bazate pe nevoile persoanelor cu dizabilități, să fie integrate în contextul social și să nu fie percepute ca o sursă de segregare.
4. interesul persoanelor cu dizabilități, potrivit căruia orice decizie și măsură trebuie luată în interesul acestor persoane, fiind inacceptabile acele abordări bazate pe îndurare și percepția persoanelor cu dizabilități ca persoane neajutate;
5. abordare integrată, conform căreia protecția socială, integrarea și incluziunea persoanelor cu dizabilități vor fi cuprinse în toate politicile naționale din domeniile social și educațional, privind ocuparea forței de muncă, divertisment, acces la informații etc. Nevoile persoanelor cu dizabilități și familiile lor sunt diversificate și este important ca un răspuns comunitar cuprinzător să fie conceput astfel încât să țină seama atât de persoana în ansamblu, cât și de diferitele aspecte ale vieții sale.
6. parteneriat, conform căruia organizațiile neguvernamentale ale persoanelor cu dizabilități, care își reprezintă interesele sau desfășoară activități în domeniu, vor fi implicate și consultate în procesul decizional cu privire la problemele cu handicap la toate nivelurile, precum și în procesul de protecție a persoanelor cu dizabilități.

#### 4.4 Cum susțin companiile lucrătorii cu dizabilități?

##### **CIPRU**

Prin cercetările de teren efectuate în etapa inițială a proiectului, s-a identificat că există diverse acțiuni de sprijin întreprinse de companii, respectând și legislația națională. De exemplu:

*Mentori care oferă îndrumare profesională persoanelor cu dizabilități* la locul de muncă și negocierea cu angajatorii cu privire la condițiile de angajare adecvate

*Sprijinirea mediului de lucru* (de exemplu, echipamente, instrumente de comunicare, tastaturi, computere, platformă și dispozitive online etc.)

*Instruire și îndrumare la locul de muncă* (inclusiv feedback regulat, urmăriri și consultanță), precum și material de instruire și mediu adecvat de formare.

##### **GRECIA**

Conform cercetărilor din 2011 (Ntakou, Katsara, Kounoupas și Tabouri, 2011), marea majoritate a companiilor nu angajează persoane cu dizabilități și nu sunt conștiente de schemele de subvenționare salarială pentru angajații cu dizabilități dintr-o companie. S-ar putea argumenta că, dacă angajatorii ar avea informații despre programele existente, destinate angajării persoanelor cu dizabilități și

subvenționării unei părți din costul angajării salariilor lor, atunci este posibil ca șomajul în rândul persoanelor cu dizabilități să fie la un nivel inferior. . Cu toate acestea, apare un alt factor. Întreprinderile au susținut că nu au folosit programele financiare, atât din cauza resurselor limitate, cât mai ales din cauza lor

nu au avut aplicații de la persoane cu dizabilități. Acest lucru indică faptul că motivația solicitanților în sine este, de asemenea, un factor important în tranziția către piața muncii. În acest sens, merită subliniată importanța consilierii pentru informarea și motivația persoanelor cu dizabilități de a aplica pentru un loc de muncă. În plus, declarațiile angajatorilor arată că sunt dispuși să angajeze persoane cu dizabilități dacă există o subvenție salarială satisfăcătoare și să își adapteze infrastructura (rampe, locuri de parcare etc.), indiferent de cât de vizibilă este dizabilitatea. Acest lucru arată că criteriul de recrutare a persoanelor cu dizabilități este mai economic și mai puțin o chestiune de discriminare handicap. Mai mult, deși acceptă faptul că lucrătorii cu dizabilități în majoritatea cazurilor, aceștia pot fi productivi la locul de muncă, recunoașteți că nu li se oferă multe oportunități de a lucra. Acest lucru poate însemna că angajatorii sunt precauți și le este greu să creeze oportunități de muncă pentru persoanele cu dizabilități. Sau chiar că, din cauza volumului mare de muncă, nu își iau timpul pentru a organiza o structură de lucru care să ofere spațiu și lucrători cu dizabilități.

Mai mult, se pare că, în afară de stimulentele financiare, care sunt foarte importante, cel mai important factor în recrutarea persoanelor cu dizabilități este întărirea profilului social al companiei. Evident, clienții unei companii acordă o mare importanță profilului său social și o percep ca o realizare pentru o companie de a angaja persoane cu dizabilități în funcțiile sale.

În ceea ce privește poziția lucrătorului cu dizabilități în mediul de lucru, angajatorii nu par să fi identificat relații disfuncționale între angajații cu dizabilități și colegii lor, conducerea sau chiar conducerea companiei. Clienți. Această constatare confirmă opinia că există o cultură a acceptării diversității în percepțiile lucrătorilor fără dizabilități și că persoanele cu dizabilități pot fi productive și pot coopera foarte bine să lucreze bine cu colegii lor, în beneficiul muncii lor. Acest lucru este completat de constatarea că angajatorii care chestionează au declarat că sunt destul de mult sau mai mulțumiți de performanța PWD-urilor, ceea ce confirmă sondajele anterioare că PWD-urile sunt consistente, productive și au mai puține absențe și accidente la locul de muncă.

## ITALIA

Principalele servicii care pot fi oferite companiilor sunt:

- acordul: compania poate semna un acord cu serviciile publice, pentru a planifica timpii de angajare cu aceștia și pentru a decide împreună pașii utili pentru a facilita recrutarea unui candidat care satisface, pe cât posibil, nevoile companie;
- selectarea candidatului, printre cei prezenți pe lista categoriilor protejate, pentru a identifica profilul care satisface cel mai bine nevoile organizației;
- cercetarea companiei pentru a evalua posibilele sarcini care pot fi atribuite noului angajat;
- stagiul, adică o perioadă de probă cu durată variabilă (de la 60 la 90 de zile), care nu implică niciun cost pentru companie și vă permite să experimentați abilitățile angajatului direct în domeniu;
- sprijinul unui tutor care poate monitoriza calea lucrătorului cu dizabilități și poate oferi consiliere și sprijin organizației.

## POLONIA

Comaniile pot sprijini lucrătorii cu dizabilități în multe feluri în Polonia. De asemenea, aceștia pot solicita rambursarea costurilor pentru următoarele forme de sprijin:

*Adaptarea locului de muncă pentru persoanele cu dizabilități:* subvenția este destinată rambursării costurilor de adaptare a spațiilor companiei - în funcție de nevoile persoanei cu handicap, de ex. în cazul unui angajat care folosește un scaun cu rotile - lărgirea ușii, reglarea toaletei, crearea unei căi de acces

etc. ; achiziționarea de dispozitive care facilitează îndeplinirea muncii de către persoana cu dizabilități; achiziționarea de software pentru a fi utilizat de persoana cu dizabilități și alte dispozitive tehnologice care susțin acea persoană în exercitarea muncii; efectuarea examinărilor necesare și eliberarea certificatelor de către un specialist în medicina muncii;

*Furnizarea de echipamente* pentru stația de lucru a persoanei cu dizabilități: organizarea stației de lucru - achiziționarea de echipamente, mașini, dispozitive etc. necesare pentru a efectua munca într-o anumită poziție;

*Furnizarea unui angajat care să ajute și să ofere îndrumări angajatului cu handicap în timpul muncii;*

*Furnizarea sau organizarea de instruiți pentru angajații cu dizabilități:* sunt oferite cursuri de instruire și cursuri pentru a ajuta persoanele cu dizabilități să dobândească noi competențe sau să își îmbunătățească competențele profesionale valoroase pe piața muncii și pentru a-și spori pragurile, adică abilitățile sociale.

## ROMÂNIA

Astăzi, aproximativ 300.000 de persoane care trăiesc cu un handicap sunt șomere în România. Aceasta este o cifră uluitoare care reprezintă mai mult de 50% din persoanele cu dizabilități considerate capabile să lucreze. Mai îngrijorător este faptul că legislația a fost adoptată pentru a asigura dreptul persoanelor cu dizabilități de a lucra într-un mediu nediscriminatoriu. Această lege, cunoscută și sub numele de Legea 448/2006, menționează că toate instituțiile, private sau publice, cu minimum 50 de angajați, trebuie să respecte și să completeze o cotă de 4% în ceea ce privește angajarea persoanelor cu dizabilități. Dacă acest procent nu este îndeplinit, angajatorii sunt obligați să plătească guvernului o sumă egală cu 50% din salariul minim pentru fiecare dintre aceste funcții atribuite care sunt considerate vacante. Până în prezent, însă, majoritatea companiilor au preferat ultima variantă de plată a salariului, în detrimentul incluziunii.

Cu toate acestea, strategiile naționale, care au fost puse în aplicare din 2006, au încurajat implicarea companiilor și au sugerat diferite modalități prin care pot sprijini lucrătorii cu dizabilități prin:

- proiectarea și adaptarea locurilor de muncă astfel încât acestea să devină accesibile persoanelor cu dizabilități;
- înființarea și sprijinirea complexelor de servicii realizate din ateliere sau unități protejate și case protejate;
- dezvoltarea, la nivel de județ, a unor noi modalități de organizare a activităților profitabile pentru persoanele cu dizabilități: întreprinderi sociale, case protejate;
- organizarea unei piețe cu amănuntul pentru produsul muncii sale;
- desfășurarea de programe, în colaborare sau în parteneriat cu alte entități publice sau private sau instituții de cult, cu scopul de a crea oportunități pentru dezvoltarea abilităților persoanelor cu dizabilități;
- asigurarea accesului egal al persoanelor cu dizabilități la oportunitățile de formare și avansare la locul de muncă;
- promovarea conceptului conform căruia persoana cu handicap angajată este o valoare adăugată pentru societate și în special pentru comunitatea din care face parte;
- crearea condițiilor și serviciilor necesare pentru ca persoana cu dizabilități să poată alege forma de formare sau reconversie ocupațională și locul de muncă, în conformitate cu potențialul său funcțional

## 5. Programe sau proiecte existente privind integrarea persoanelor cu dizabilități

Acest capitol oferă o imagine de ansamblu cuprinzătoare pentru identificarea nevoilor persoanelor cu dizabilități oameni. O atenție deosebită este acordată îmbunătățirii incluziunii și împuternicirii persoanele cu dizabilități la locul de muncă.

## 5.1 Programe sau proiecte naționale care oferă orientări organizației pentru integrarea persoanelor cu dizabilități

### CIPRU

Angajatorii accesează Schema de subvenționare a organizațiilor pentru programe de formare profesională pentru persoanele cu dizabilități, cu scopul principal de a permite angajarea persoanelor cu dizabilități pe piața muncii prin furnizarea de sprijin și îndrumare de către un mentor / antrenor de locuri de muncă. Scopul ulterior al Schemei este de a asigura incluziunea socială, economică și profesională a persoanelor cu dizabilități, ca membri ai forței de muncă din țara lor, pe piața deschisă a muncii și în societate în general. Suma de sponsorizare pe program va fi de până la 13.500 EUR anual pentru fiecare program de angajare sprijinită a fiecărei organizații. Suma dată va fi utilizată pentru cheltuielile cu angajarea unui singur antrenor de locuri de muncă și va fi furnizată beneficiarului având în vedere că sunt îndeplinite următoarele condiții:

- Fiecare antrenor trebuie să ocupe în programul lor cel puțin 5 persoane cu dizabilități
- Fiecare organizație poate desfășura mai multe programe de angajare sprijinite
- Persoanele înscrise în programe trebuie să mențină un loc de muncă plătit pe piața liberă a muncii
- Serviciile de ocupare a forței de muncă susținute trebuie să fie furnizate de un antrenor de locuri de muncă instruit profesional, pe o bază individualizată și care să răspundă eficient nevoilor persoanei, precum și ale potențialilor angajatori. Sprijinul continuu poate dura atâta timp cât este necesar pentru ca persoana să fie pe deplin și eficient integrată și inclusă atât în mediul de lucru, cât și în societate în general
- Organizația trebuie să angajeze un antrenor de locuri de muncă cu toate calificările necesare pentru a răspunde pe deplin la sarcinile din funcția de antrenor de locuri de muncă conform fișei postului de antrenori de posturi
- Organizația angajează antrenorul de locuri de muncă în conformitate cu legislația în vigoare a muncii. De asemenea, organizația permite departamentului sau altora relevante
- Instituții și / sau organizații, pentru a educa și instrui profesorul angajat de organizația dată dacă acest lucru este considerat necesar și / sau util

„Beneficiarii” schemei sunt organizații neguvernamentale certificate care reprezintă sau oferă servicii persoanelor cu dizabilități fizice, psihice, intelectuale sau senzoriale și sunt activi în proiectarea și implementarea programelor, inclusiv formarea pentru personalul lor și / sau persoanele cu dizabilități. Fiecare program poate fi sponsorizat cu până la 5.000 EUR, cu excepția programelor cofinanțate din fonduri europene, care pot fi sponsorizate până la 10.000 EUR. Costurile includ onorariile instructorului, materialul de instruire și mediul de instruire adecvat. Scopul instruirii este de a spori cunoștințele și informațiile despre dizabilități în cercurile profesioniștilor activi în domeniu.

În plus, Ministerul Muncii acordă 24 de programe de sprijin pentru ocuparea forței de muncă pentru persoanele cu dizabilități, la nivel național, prin care aproximativ 370 de persoane sunt sprijinite împreună cu mentorii lor, majoritatea cu dizabilități mentale și / sau mentale, cu sponsorizarea anuală pentru fiecare programul va fi cuprins între 11.500 EUR și 15.900 EUR. Serviciile de asistență oferite de ghidul de lucru instruit depind de nevoile fiecărui individ, până când acesta / ea este complet integrat în mediul de lucru. Îndatoririle mentorilor de locuri de muncă includ furnizarea de orientări profesionale persoanelor cu dizabilități, negocierea cu angajatorii pentru a oferi condiții de angajare adecvate

persoanelor cu dizabilități. Acestea includ, de asemenea, crearea unui mediu de lucru favorabil la locul de muncă în colaborare cu angajatorul și alți angajați, Persoanele cu dizabilități lucrează în diverse companii din sectorul privat, cum ar fi atelierele de reparații auto, locurile de joacă, librăriile, coaforii, piscinele, tipografiile, fabrica de papetărie, birourile de control, magazinele cu amănuntul etc. Potrivit Ministerului Muncii (2021), recrutarea persoanelor cu dizabilități îmbunătățește imaginea publică a companiei (Responsabilitatea socială corporativă), cultivă o atmosferă pozitivă în rândul angajaților și crește angajamentul clienților companiei.

## GRECIA

Direcția pentru economie socială și solidară, care face parte din Secretariatul special pentru economia socială și solidară al Ministerului Ocupării Forței de Muncă și Afaceri Sociale, încearcă să promoveze integrarea pe piața muncii.

Conform prevederilor Legii 4430/2016 (Monitorul Guvernului 205 A ') „Economia socială și solidară și dezvoltarea instituțiilor sale și alte prevederi”, pot fi înființate întreprinderi cooperatiste sociale (SCE), care sunt împărțite în două categorii, în funcție de cu privire la scopul specific pe care îl îndeplinesc:

- A. Întreprinderile mixte sunt împărțite în următoarele tipuri:
  - Integrarea grupurilor vulnerabile, care urmăresc integrarea persoanelor aparținând grupurilor sociale vulnerabile în viața economică și socială. Un minim de 30% dintre membrii și angajații acestor întreprinderi trebuie să aparțină acestor categorii.
  - Numărul minim de angajați ai companiei trebuie să fie de cel puțin 30% din numărul total de angajați ai companiei. Incluziunea grupurilor speciale, care urmăresc integrarea în viața economică și socială a persoanelor aparținând unor grupuri speciale de populație. Un minim de 50% dintre membrii și angajații acestor întreprinderi trebuie să aparțină acestor categorii.
- B. Întreprinderi mixte. Întreprinderi cu beneficii sociale și colective, care dezvoltă activități de „dezvoltare durabilă” și / sau furnizează „servicii sociale de interes general”.

## ITALIA

Prin Decretul președintelui Republicii din 4 octombrie 2013, Italia a adoptat primul „Program de acțiune bienal pentru promovarea drepturilor și integrarea persoanelor cu dizabilități” care, de fapt, a deschis un nou scenariu de referință politic și programatic pe subiect. Pentru prima dată, de fapt, starea dizabilității multor cetățeni ai țării noastre a fost reprezentată în întregime și pentru valoarea ei, nu numai ca o problemă de bunăstare limitată în perimetrul politicilor de „bunăstare”, ci ca o zonă esențială a protecției a drepturilor care afectează politica și administrația în toate articulațiile sale naționale, regionale și locale.

De fapt, Programul conține indicații operaționale (linii de acțiune) pe multe domenii care afectează direct sau indirect calitatea vieții persoanelor cu dizabilități: de la revizuirea criteriilor de recunoaștere a acestora, la sănătate, muncă, studiu și mobilitate. Fără a neglija aspecte precum dezvoltarea sistemului statistic și monitorizarea implementării politicilor sau a cooperării internaționale. Programul în sine este foarte articulat și indică acțiuni specifice, implementarea și implicarea subiectelor, sustenabilitatea economică, dar aplicarea sa efectivă depinde de voința politică, organizațională și administrativă reală. Definiția orientărilor privind plasarea direcționată, care vizează relansarea „spiritului” legii 68/99, va constitui un instrument național de direcție și coordonare nouă pentru serviciile de plasare direcționate. Principiile de bază văd rețeaua de servicii ca protagonistă (centre de ocupare a forței de muncă, servicii sociale, servicii socio-sanitare) și participarea forțelor comunitare la alegerile intervențiilor de planificare: partenerii sociali, asociațiile persoanelor cu dizabilități și familiile acestora, social cooperative. Un rol important este atribuit evaluării bio-psiho-sociale a dizabilității, care subliniază punctele forte, ceea ce individul este capabil să facă mai degrabă decât limitările și deficiențele. Se promovează instituția unei persoane responsabile de plasarea la locul de muncă, în special în companiile mari. partenerii sociali, asociațiile persoanelor cu dizabilități și familiile acestora,

cooperativele sociale. Un rol important este atribuit evaluării bio-psiho-sociale a dizabilității, care subliniază punctele forte, ceea ce individul este capabil să facă mai degrabă decât limitările și deficiențele. Se promovează instituția unei persoane responsabile de plasarea la locul de muncă, în special în companiile mari. partenerii sociali, asociațiile persoanelor cu dizabilități și familiile acestora, cooperativele sociale. Un rol important este atribuit evaluării bio-psiho-sociale a dizabilității, care subliniază punctele forte, ceea ce este capabil să facă individul, mai degrabă decât limitările și deficiențele. Se promovează instituția unei persoane responsabile de plasarea la locul de muncă, în special în companiile mari.

Programul „Liniile directe pentru integrarea persoanelor cu dizabilități în companie” s-a născut în 2001 dintr-o colaborare între Fundația ASPHI Onlus și Fundația IBM Italia, cu obiectivele specifice de a ajuta companiile să îmbunătățească integrarea profesională a persoanelor cu dizabilități care le transformă. asumarea de la o obligație legislativă la oportunități de a fi exploatate și făcute productive și de a spori accesibilitatea bunurilor și serviciilor produse astfel încât să poată fi bucurate și de persoanele cu nevoi speciale, în special de persoanele cu dizabilități.

De fapt, din 2001 până astăzi, programul a crescut, îmbogățindu-se cu contribuții notabile și intervenții de la diferite organizații.

În prezent, o parte a grupului de lucru sunt administrațiile publice municipale și regionale, organismele publice mari, companiile mijlocii și mari.

Programul recunoaște importanța faptului că produsele și serviciile sunt utilizabile de toți, din punctul de vedere al „Proiectării pentru toți”, termen care poate fi tradus literal prin „Proiectare pentru toți”. Predict fin de la început, metodele și soluțiile care pot fi utilizate și de persoanele cu dizabilități și / sau dezavantajate înseamnă adresarea unui segment mai larg al populației și, prin urmare, a unei ținte mai largi. Toate acestea se traduc pentru companii într-un avantaj nu numai în ceea ce privește imaginea, ci și economic (deoarece ținta potențialilor utilizatori / clienți este extinsă).

Principiul „Proiectarea pentru toți” se extinde în mod evident și la proiectarea și implementarea aplicațiilor informatice și a site-urilor web accesibile persoanelor cu dizabilități. Acest program oferă indicații despre un set structurat de acțiuni și intervenții, coerente și adecvate contextului fiecărei organizații individuale, pentru o instituție / companie care dorește:

- favorizează dezvoltarea productivității colaboratorilor cu dizabilități;
- promovarea și susținerea atenției către „Proiectarea pentru toți” a bunurilor și serviciilor, contribuind astfel la realizarea concretă a propriei responsabilități sociale (CSR Corporate Social Responsibility) în sectorul specific privind persoanele cu dizabilități.

Entitatea / Compania își asumă obiectivele Programului în „managementul normal” și atribuie sarcini specifice fiecărei Funcții, considerându-le elemente de evaluare a eficienței sale.

În special:

- își exprimă angajamentul formal de a adopta obiectivele menționate anterior și liniile directe pentru a le urmări și le comunică întregii organizații, ca angajament al conducerii și exprimare a voinței conducerii superioare;
- numește un „Executiv cheie”, care raportează direct conducerii superioare, ca persoană responsabilă cu obiectivele și implementarea liniilor directe.

Această cifră nu trebuie neapărat să coincidă cu Managerul de personal și într-adevăr, într-un anumit fel, este mai bine să se distingă, pentru a nu atrage o posibilă confuzie a rolurilor.

Identificarea activităților și inițiativelor care urmează să fie desfășurate variază de la o companie la alta, depinde și de tipul său particular, indiferent dacă este vorba de o companie privată, organism public, structură larg răspândită la nivel teritorial etc.

## **POLONIA**

"*Programul ABSOLVENT*" - scopul este de a permite persoanelor cu dizabilități care au absolvit o universitate sau sunt în ultimul an la o universitate să intre pe piața muncii. Programul este o ofertă de

cooperare adresată universităților, organizațiilor neguvernamentale sau parteneriatelor stabilite de acestea, deoarece acestea vor constitui o legătură între un absolvent cu dizabilități și un potențial angajator și sprijin financiar direct direcționat către ambele entități. Programul este implementat în întreaga țară. Programul este implementat de la data rezoluției de către Consiliul de supraveghere al PFRON cu privire la aprobarea programului până la 31 decembrie 2023. Bugetul programului provine din fondurile de care dispune PFRON.

*Programul „Zajęcia klubowe w WTZ”* - este o soluție care să conducă la sprijinul activ al participanților la ateliere care au intrat pe piața muncii și la persoanele cu dizabilități înainte de a începe procesul de reabilitare prin intermediul unui atelier de terapie ocupațională. Programul este implementat în întreaga țară. Scopul programului este de a sprijini persoanele cu dizabilități în menținerea autonomiei și independenței în viața socială și profesională prin intermediul unor ateliere de terapie ocupațională activități ale clubului ca formă organizată de reabilitare. Fondul de stat pentru reabilitarea persoanelor cu dizabilități a lansat un program de sprijin pentru persoanele cu dizabilități ca parte a activităților clubului WTZ ca formă organizată de reabilitare. Perioada de implementare a programului „Zajęcia klubowe w WTZ”: 1 februarie 2021 - 31 ianuarie 2022.

*Programul „Aktywny samorząd”* - scopul principal al programului este de a elimina sau reduce barierele care limitează participarea beneficiarilor programului la viața socială, viața profesională și la accesul la educație: pregătirea beneficiarilor programului cu tulburări de mișcare, auz și percepție vizuală pentru a îndeplini diferite roluri sociale, permițându-le să se alăture societății informaționale emergente; permiterea beneficiarilor programului de activare profesională prin utilizarea elementelor care susțin angajarea acestora; îmbunătățirea șanselor beneficiarilor de programe de a concura pentru ocuparea forței de muncă pe piața deschisă a muncii prin creșterea calificărilor acestora. Programul este implementat de la data aprobării sale de către Consiliul de supraveghere al PFRON. Data finalizării programului va fi stabilită de Consiliul de supraveghere al PFRON.

*Programul "Rehabilitacja 25 plus"* - scopul programului este de a colecta experiențe menite să dezvolte soluții care să asigure continuitatea intervențiilor terapeutice pentru absolvenți în ceea ce privește menținerea autonomiei și independenței în viața socială și profesională. Beneficiarii programului sunt persoanele cu dizabilități șomere care sunt absolvenți. Programul este implementat în întreaga țară. Programul va fi implementat până la 31 decembrie 2021. Programul este implementat de la data rezoluției de către Consiliul de supraveghere al PFRON cu privire la aprobarea programului.

## ROMÂNIA

*Agencia Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă* raportează că desfășoară în prezent 13 proiecte care vizează stimularea ocupării forței de muncă pentru grupurile vulnerabile, cu o valoare totală de peste 650 de milioane de euro, sprijinite prin Fondul social european (FSE).

*21 Proiecte relevante* sunt, de asemenea, efectuate de finanțatori privați. Un astfel de proiect este „Angajat, care nu trăiește din beneficiile sociale”, care vizează persoanele cu sindrom Down și problema cu care se confruntă în accesarea pieței muncii. Acest proiect este finanțat de ING Tech România, a început în 2020 și se presupune că va fi realizat pe parcursul a 12 luni, cu scopul de a oferi sprijin pentru 120 de persoane. Sprijinul va consta în obținerea de cunoștințe despre cum să căutați un loc de muncă, să învățați cum să comunicați cu potențiali angajatori, să participați la un interviu de angajare, să vă integrați în mediul de lucru și să interacționați cu colegii și managerii. Pe de altă parte, o campanie de sensibilizare va fi desfășurată în rândul angajatorilor, pentru a-i ajuta să înțeleagă că persoanele cu sindrom Down pot fi angajate dacă mediul de lucru este adaptat abilităților lor specifice. Va fi lansată o platformă online, inclusiv informații utile pentru beneficiari, rude și angajatori. Proiectul vizează, de asemenea, lansarea, în 2021, a primului Ghid pentru angajarea persoanelor cu sindrom Down în România.

## 5.2 Liniile directoare pentru identificarea nevoilor specifice ale persoanelor cu dizabilități



## În ceea ce privește includerea pe piața muncii

### CIPRU

Ministerul Muncii, Asistenței Sociale și Asigurărilor Sociale a elaborat un formular de referință pentru evaluarea dizabilității și abilității de lucru ale unui elev absolvent sau al unui elev de liceu, cu scopul principal de a consolida ocuparea forței de muncă și incluziunea. Formularul de referință necesită acordul tutorelui elevului și al profesorului responsabil și este completat de responsabilul educațional competent și semnat de directorul școlii. Formularul se referă la pregătirea anterioară a studentului cu dizabilități sau experiența profesională care a fost deja finalizată și solicită o descriere detaliată a cunoștințelor, abilităților și competențelor care au fost dobândite. Astfel de informații trebuie să corespundă cerințelor postului pe care studenții cu dizabilități intenționează să îl obțină și definește, de asemenea, mediul de lucru adecvat, cum ar fi, echipamentele, instrumentele de comunicare, tastaturile, computerele, etc.). Mai mult, persoanele cu dizabilități pot percepe o funcție pe baza a trei criterii principale. De exemplu, pentru a avea calificările necesare pentru a fi îndeplinite și pentru a fi considerate adecvate pentru postul de serviciu și, în cele din urmă, pentru a trece orice examen scris și / sau oral necesar pentru ocuparea postului. În funcție de rezultatele implementării practice a legii, este posibil în viitor să începem un dialog cu partenerii sociali pentru implementarea legii în sectorul privat. Pentru a revendica un loc de muncă, solicitantul trebuie să își declare handicapul în cererea sa de muncă sau în listele de recrutare înregistrate, prezentând un certificat relevant pentru dizabilitatea sa. Ulterior, la recrutarea sa, solicitanții cu dizabilități au două drepturi de bază conform legii: persoanele cu dizabilități pot percepe o poziție de muncă pe baza a trei criterii principale. De exemplu, pentru a avea calificările necesare pentru a fi îndeplinite și pentru a fi considerate adecvate pentru postul de serviciu și, în cele din urmă, pentru a trece orice examen scris și / sau oral necesar pentru ocuparea postului. În funcție de rezultatele implementării practice a legii, este posibil în viitor să începem un dialog cu partenerii sociali pentru implementarea legii în sectorul privat. Pentru a revendica un loc de muncă, solicitantul trebuie să își declare handicapul în cererea sa de muncă sau în listele de recrutare înregistrate, prezentând un certificat relevant pentru dizabilitatea sa. Ulterior, la recrutarea sa, solicitanții cu dizabilități au două drepturi de bază conform legii: persoanele cu dizabilități pot percepe o poziție de muncă pe baza a trei criterii principale. De exemplu, pentru a avea calificările necesare pentru a fi îndeplinite și pentru a fi considerate adecvate pentru postul de serviciu și, în cele din urmă, pentru a trece orice examen scris și / sau oral necesar pentru ocuparea postului. În funcție de rezultatele implementării practice a legii, este posibil în viitor să începem un dialog cu partenerii sociali pentru implementarea legii în sectorul privat. Pentru a revendica un loc de muncă, solicitantul trebuie să își declare handicapul în cererea sa de muncă sau în listele de recrutare înregistrate, prezentând un certificat relevant pentru dizabilitatea sa. Ulterior, la recrutarea sa, solicitanții cu dizabilități au două drepturi de bază conform legii: să aibă calificările necesare pentru a fi îndeplinite și să fie considerate adecvate pentru postul de muncă și, în cele din urmă, să promoveze orice examen scris și / sau oral necesar pentru ocuparea postului. În funcție de rezultatele implementării practice a legii, este posibil în viitor să începem un dialog cu partenerii sociali pentru implementarea legii în sectorul privat. Pentru a revendica un loc de muncă, solicitantul trebuie să își declare handicapul în cererea sa de muncă sau în listele de recrutare înregistrate, prezentând un certificat relevant pentru dizabilitatea sa. Ulterior, la recrutarea sa, solicitanții cu dizabilități au două drepturi de bază conform legii: să promoveze orice examen scris și / sau oral necesar pentru ocuparea

postului. În funcție de rezultatele implementării practice a legii, este posibil în viitor să începem un dialog cu partenerii sociali pentru implementarea legii în sectorul privat. Pentru a revendica un loc de muncă, solicitantul trebuie să își declare handicapul în cererea sa de muncă sau în listele de recrutare înregistrate, prezentând un certificat relevant pentru dizabilitatea sa. Ulterior, la recrutarea sa, solicitanții cu dizabilități au două drepturi de bază conform legii: să promoveze orice examen scris și / sau oral necesar pentru ocuparea postului. În funcție de rezultatele implementării practice a legii, este posibil în viitor să începem un dialog cu partenerii sociali pentru implementarea legii în sectorul privat. Pentru a revendica un loc de muncă, solicitantul trebuie să își declare handicapul în cererea sa de muncă sau în listele de recrutare înregistrate, prezentând un certificat relevant pentru dizabilitatea sa. Ulterior, la recrutarea sa, solicitanții cu dizabilități au două drepturi de bază conform legii: solicitantul trebuie să își declare handicapul în cererea de muncă sau în listele de recrutare înregistrate, prezentând un certificat relevant pentru dizabilitatea sa. Ulterior, la recrutarea sa, solicitanții cu dizabilități au două drepturi de bază conform legii: solicitantul trebuie să își declare handicapul în cererea de muncă sau în listele de recrutare înregistrate, prezentând un certificat relevant pentru dizabilitatea sa. Ulterior, la recrutarea sa, solicitanții cu dizabilități au două drepturi de bază conform legii:

- a. să fie prevăzut cu echipamente tehnologice speciale de sprijin care ar putea fi necesare pentru îndeplinirea sarcinilor de poziție;
- b. să fie plasat de către serviciul său de supraveghetor într-un loc de muncă care să răspundă atât nevoilor serviciului, cât și nevoilor speciale care decurg din tipul și starea dizabilității sale.

## GRECIA

Înființarea unei societăți cu răspundere limitată și includerea acesteia în prevederile prezentei legi sunt afectate de înregistrarea acesteia în registru, prin care dobândește personalitate juridică și statut comercial. Registrul este baza de date menținută în formă electronică de către Departamentul Registrului Direcției în care sunt înregistrate entitățile. Acesta își propune să fie o bază de date importantă și un instrument valoros, deoarece oferă o imagine completă a SCE-urilor existente.

*Facilități de viață asistată (ASF)*- va înlocui unitățile de dimensiuni medii și mari existente, care nu numai că nu contribuie la îngrijirea personalizată de înaltă calitate necesară pentru oaspeți (copii, persoane cu dizabilități, vârstnici), ci oferă și fundalul pentru reproducerea permanentă a "instituționalizare" pe care o experimentează beneficiarii în timpul șederii lor în aceste tipuri de structuri. *Forme alternative de plasare* - în cadrul structurilor mici și flexibile cu o capacitate de o singură cifră, cum ar fi *Case de viață asistată* - de zeci de ani au fost considerate și considerate a fi cea mai eficientă și eficientă formă de cazare. Este mai eficient, deoarece are un impact pozitiv asupra celor mai mulți indicatori de sănătate mentală și fizică a oaspeților, educația și învățarea abilităților sociale și educaționale și reabilitarea psihosocială finală. În mod similar, este considerat mai rentabil, deoarece realizează „economii de scară” în timp. În același timp, operează în condiții care simulează viața în comunitate, pregătind oaspeți calificați pentru integrarea lor viitoare în comunitate. Există 40 de adăposturi de trai sprijinite care funcționează la nivel național, iar planificarea viitoare a Ministerului Muncii, Securității Sociale și Solidarității Sociale include crearea a 70 de noi SYD-uri.

## ITALIA

Un moment important, pentru a detecta nevoile specifice ale persoanelor cu dizabilități la locul de muncă, conform acestui program, este cel al recensământului persoanelor cu dizabilități din companie, pentru a colecta cât mai multe informații posibil.

În ceea ce privește confidențialitatea, birourile pentru personal și resurse umane vor putea obține:

- date cu caracter personal (vârstă, sex, origine geografică, tip de handicap etc.) ale persoanelor cu dizabilități angajate regulat în conformitate cu legea 68/99;
- date privind atribuțiile pe care le dețin în cadrul organizației;
- „istoricul” lor în cadrul organizației: diferitele roluri acoperite, orice promoții și creșteri

salariale, gradul de vechime, poziția lor față de INPS etc.

În acest fel, este disponibilă o imagine corespunzătoare realității companiei și caracteristicilor persoanelor cu dizabilități care lucrează acolo.

Acesta este un punct bun pentru a începe o serie de acțiuni care vizează și își dezvoltă productivitatea și îmbunătățesc „performanța” companiei. Pentru dezvoltarea programului, este important să verificați periodic starea integrării în muncă în companie.

Instrumentul pentru această cercetare poate fi un „formular / chestionar”, care colectează informații și nivel de satisfacție pe diferite domenii legate de integrarea profesională, unele referindu-se în mod obișnuit la starea dizabilității (de exemplu, mediul fizic de lucru sau ajutorul computerului) și altele comune tuturor angajaților organizației (de exemplu, conținutul și autonomia muncii, relațiile sociale, recunoașterea formală și non-formală, traseele de carieră etc.).

Fiecare element afectează nu numai plasarea în muncă, ci și productivitatea efectivă și, prin urmare, poate fi tradus în termeni cantitativi și economici.

„Formularul / chestionarul” poate fi propus atât colaboratorilor cu dizabilități, cât și managerilor / șefilor acestora, pentru a evalua orice diferențe de percepție. Această metodologie permite, printre altele, să:

- identifică problemele critice și oportunitățile de îmbunătățire;
- comparați nevoile și așteptările colaboratorilor cu dizabilități cu ceea ce este așteptat și perceput de manageri și manageri;
- să verifice eficiența inițiativelor întreprinse;
- demonstrează interesul organizației de a înțelege nevoile colaboratorilor săi. Analiza constatărilor va conduce la propunerea și activarea unor inițiative de îmbunătățire ulterioară, ale căror rezultate vor fi verificate și consolidate prin investigații ulterioare.

## **POLONIA**

Publicația „Badanie potrzeb osób niepełnosprawnych” (Evaluarea nevoilor persoanelor cu dizabilități) elaborată la cererea Fondului de stat pentru reabilitarea persoanelor cu handicap de către companie: Badania Społeczne Marzena Sochańska-Kawiecka conține orientări privind identificarea nevoilor persoanelor cu dizabilități în multe domenii ale vieții lor, inclusiv includerea pe piața muncii. Scopul studiului a fost să identifice nevoile persoanelor cu dizabilități din punctul de vedere al acestor persoane, precum și să ofere recomandări cu privire la posibilitul sprijin din partea PFRON a persoanelor cu dizabilități în ceea ce privește satisfacerea nevoilor acestora. Nevoile legate de aria muncii profesionale, indicate de 6% dintre respondenți, au devenit deosebit de importante în declarațiile spontane pentru bolnavii mintali (11%). Au menționat cel mai frecvent aspecte precum: accesul la orice loc de muncă, indiferent de tipul și calificările deținute, condițiile de muncă adaptate capacităților unei persoane cu dizabilități - în principal lipsa de stres, pauze mai frecvente, înțelegerea pentru indispoziții. 19% dintre persoanele cu dizabilități au nevoi specifice în ceea ce privește munca profesională. Cel mai frecvent nevoile acoperă adaptarea stației de lucru / locul de muncă la nevoile individuale sau asigurarea condițiilor de lucru adecvate. Adaptările fizice sunt mai des necesare persoanelor cu deficiențe de mișcare și vedere, în timp ce nevoia de a asigura condiții bune este menționată mai des de bolnavii mintali și de îngrijitorii persoanelor cu dizabilități mintale. Pe de altă parte, pentru persoanele cu deficiențe de auz, este important sprijinul pentru găsirea unui loc de muncă și sprijin la locul de muncă (de exemplu, interpret de semne). indiferent de tipul și calificările deținute, condițiile de muncă adaptate la capacitățile unei persoane cu dizabilități - în principal lipsă de stres, pauze mai frecvente, înțelegere pentru indispoziții. 19% dintre persoanele cu dizabilități au nevoi specifice în ceea ce privește munca profesională. Cel mai frecvent nevoile acoperă adaptarea stației de lucru / locul de muncă la nevoile individuale sau asigurarea condițiilor de lucru adecvate. Adaptările fizice sunt mai des necesare persoanelor cu deficiențe de mișcare și vedere, în timp ce nevoia de a asigura condiții bune este menționată mai des de bolnavii mintali și de îngrijitorii persoanelor cu dizabilități mintale. Pe de

altă parte, pentru persoanele cu deficiențe de auz, sprijinul pentru găsirea unui loc de muncă și sprijinul la locul de muncă (de exemplu, interpret de semne) este important. condiții de muncă adaptate capacităților unei persoane cu dizabilități - în principal lipsă de stres, pauze mai frecvente, înțelegere pentru indispoziții. 19% dintre persoanele cu dizabilități au nevoi specifice în ceea ce privește munca profesională. Cel mai frecvent nevoile acoperă adaptarea stației de lucru / locul de muncă la nevoile individuale sau asigurarea condițiilor de lucru adecvate. Adaptările fizice sunt mai des necesare persoanelor cu deficiențe de mișcare și vedere, în timp ce nevoia de a asigura condiții bune este menționată mai des de bolnavii mintali și de îngrijitorii persoanelor cu dizabilități mintale. Pe de altă parte, pentru persoanele cu deficiențe de auz, sprijinul pentru găsirea unui loc de muncă și sprijinul la locul de muncă (de exemplu, interpret de semne) este important. condiții de muncă adaptate capacităților unei persoane cu dizabilități - în principal lipsă de stres, pauze mai frecvente, înțelegere pentru indispoziții. 19% dintre persoanele cu dizabilități au nevoi specifice în ceea ce privește munca profesională. Cel mai frecvent nevoile acoperă adaptarea stației de lucru / locul de muncă la nevoile individuale sau asigurarea condițiilor de lucru adecvate. Adaptările fizice sunt mai des necesare persoanelor cu deficiențe de mișcare și vedere, în timp ce nevoia de a asigura condiții bune este menționată mai des de bolnavii mintali și de îngrijitorii persoanelor cu dizabilități mintale. Pe de altă parte, pentru persoanele cu deficiențe de auz, este important sprijinul pentru găsirea unui loc de muncă și sprijinul la locul de muncă (de exemplu, interpret de semne). condiții de muncă adaptate capacităților unei persoane cu dizabilități - în principal lipsă de stres, pauze mai frecvente, înțelegere pentru indispoziții. 19% dintre persoanele cu dizabilități au nevoi specifice în ceea ce privește munca profesională. Cel mai frecvent nevoile acoperă adaptarea stației de lucru / locul de muncă la nevoile individuale sau asigurarea condițiilor de lucru adecvate. Adaptările fizice sunt mai des necesare persoanelor cu deficiențe de mișcare și vedere, în timp ce nevoia de a asigura condiții bune este menționată mai des de bolnavii mintali și de îngrijitorii persoanelor cu dizabilități mintale. Pe de altă parte, pentru persoanele cu deficiențe de auz, sprijinul pentru găsirea unui loc de muncă și sprijinul la locul de muncă (de exemplu, interpret de semne) este important. 19% dintre persoanele cu dizabilități au nevoi specifice în ceea ce privește munca profesională. Cel mai frecvent nevoile acoperă adaptarea stației de lucru / locul de muncă la nevoile individuale sau asigurarea condițiilor de lucru adecvate. Adaptările fizice sunt mai des necesare persoanelor cu deficiențe de mișcare și vedere, în timp ce nevoia de a asigura condiții bune este menționată mai des de bolnavii mintali și de îngrijitorii persoanelor cu dizabilități mintale. Pe de altă parte, pentru persoanele cu deficiențe de auz, sprijinul pentru găsirea unui loc de muncă și sprijinul la locul de muncă (de exemplu, interpret de semne) este important. 19% dintre persoanele cu dizabilități au nevoi specifice în ceea ce privește munca profesională. Cel mai frecvent nevoile acoperă adaptarea stației de lucru / locul de muncă la nevoile individuale sau asigurarea condițiilor de lucru adecvate. Adaptările fizice sunt mai des necesare persoanelor cu deficiențe de mișcare și vedere, în timp ce nevoia de a asigura condiții bune este menționată mai des de bolnavii mintali și de îngrijitorii persoanelor cu dizabilități mintale. Pe de altă parte, pentru persoanele cu deficiențe de auz, este important sprijinul pentru găsirea unui loc de muncă și sprijinul la locul de muncă (de exemplu, interpret de semne). în timp ce nevoia de a asigura condiții bune este menționată mai des de bolnavii mintali și de îngrijitorii persoanelor cu dizabilități mintale. Pe de altă parte, pentru persoanele cu deficiențe de auz, sprijinul pentru găsirea unui loc de muncă și sprijinul la locul de muncă (de exemplu, interpret de semne) este important.

## ROMÂNIA

Impactul tuturor acestor programe rămâne deocamdată limitat. Ratele de ocupare sunt scăzute, iar un studiu recent a raportat că doar 26% dintre părinții tinerilor cu dizabilități erau conștienți de serviciile

de asistență profesională oferite de autoritățile de ocupare a forței de muncă, în timp ce doar 10% dintre aceste persoane erau efectiv angajate.

*Legea nr. 145/2020 și Legea nr. 193/2020*, care a modificat *Legea nr. 448/2006*, a încercat să soluționeze unele dintre aceste neajunsuri. Persoanelor cu dizabilități li s-a oferit posibilitatea de a alege, la cerere, între a beneficia de transport public gratuit sau de a primi rambursări, în anumite limite, pentru costul combustibilului vehiculelor personale sau al vehiculelor care aparțin carierei lor. *Legea 145/2020* a introdus, de asemenea, în termeni mai clari, anumite obligații pentru angajatori, cum ar fi aceea de a adapta sarcinile angajaților la abilitățile lor și de a oferi, atunci când este nevoie, ore de lucru flexibile. Companiile care nu iau astfel de măsuri vor fi susceptibile de a primi amenzi semnificativ mai mari decât înainte, variind până la 25.000 RON (aproximativ 5130 EUR). În timp ce intenția legiuitorului este clară, se pot ridica îngrijorări având în vedere că angajatorii din România erau deja reticenți în angajarea persoanelor cu dizabilități;

## 6. PUNCTE COMUNE - SIMILARITĂȚI ȘI DIFERENȚE

Rezumarea rezultatelor cercetării și a celor mai importante și generale focale

puncte. Capitolul a fost dezvoltat pe baza observațiilor făcute în capitolele anterioare și, prin urmare, completează acest Desk-Research.

### 6.1 Puncte comune

- Persoanele cu dizabilități încă se luptă să își găsească un loc de muncă, în ciuda legislației existente și a dreptului la muncă garantat de Constituția tuturor țărilor participante;
- În majoritatea cazurilor, există o lipsă de date naționale cu privire la dizabilități, ceea ce împiedică măsurile luate pentru a aborda această problemă;
- Persoanele cu dizabilități sunt expuse riscului sărăciei, în principal în Cipru, Grecia, Polonia și România;
- Motivele refuzului de a recruta lucrători cu dizabilități sunt similare în toate țările participante, cele mai frecvente fiind: prejudecăți sociale, informații insuficiente despre documentele necesare, formare profesională inadecvată, o piață a muncii din ce în ce mai competitivă, absența unei planificări centrale integrate din partea statului și lipsa infrastructurii pentru persoanele cu dizabilități.

### 6.2 Asemănări și diferențe

- În toate țările participante, guvernele și autoritățile locale au implementat strategii și proiecte pentru a spori capacitatea de angajare a persoanelor cu dizabilități. Cu toate acestea, această problemă trebuie abordată în continuare, fiind destul de complicată din cauza multor factori care contribuie la obținerea succesului în acest domeniu și care variază de la educație, asistență medicală, mentalitate, disponibilitatea de a crea o cultură incluzivă, stimulente financiare, antreprenoriat social, implicare civică, pentru a numi doar câteva;
- Legislația din toate țările participante menită să combată discriminarea împotriva persoanelor cu dizabilități la locul de muncă a intrat în vigoare destul de recent și a fost determinată de necesitatea adaptării sistemelor naționale la legislația internațională și a legislației UE;
- Un instrument comun pentru a spori capacitatea de angajare a persoanelor cu dizabilități în

toate țările participante este acordarea de subvenții, însă această metodă nu este considerată suficient de atrăgătoare, de exemplu în România. De asemenea, nivelurile ridicate de sprijin financiar oferit persoanelor cu dizabilități le pot descuraja să urmeze o anumită formă de formare / educație sau să își găsească un loc de muncă, așa cum este cazul în Polonia;

- Un factor important care conduce la scăderea capacității de angajare în rândul persoanelor cu dizabilități este lipsa unei educații adecvate, deși educația profesională este disponibilă în toate țările participante, dar aceasta este insuficient adaptată nevoilor persoanelor cu dizabilități și cerințelor pieței muncii. Un document util implementat în Cipru, formularul de referință poate fi utilizat cu succes în alte țări pentru a evalua capacitatea de lucru, abilitățile și competența;
- În ciuda unor îmbunătățiri, mentalitatea în majoritatea țărilor participante joacă un rol cheie în modul în care persoanele cu dizabilități sunt percepute de angajatori și colegi la locul de muncă, care ar putea să le considere insuficient pregătite sau incapabile să îndeplinească sarcini diferite, situația celor cu probleme psihice fiind și mai gravă. Stigmatul este încă prezent, deși s-au făcut eforturi pentru o societate incluzivă în toate țările participante, în măsura în care cercetările de birou arată.
- În toate țările participante există o cotă obligatorie pentru angajarea persoanelor cu dizabilități în sectorul public. În plus, cooperativele sociale și implicarea diferitelor asociații au contribuit din plin la îmbunătățirea lucrurilor.
- Există legislație relevantă în toate țările participante și au fost identificate câteva strategii de succes printre care putem menționa: Profilarea profesională în Cipru, plasarea vizată în Italia, o varietate de inițiative în Polonia (stagii, instruirii, servicii de ocupare a forței de muncă, toate acestea sunt administrate de stat și finanțate);
- În ciuda legislației existente, implementarea sa este deficitară, așa este cazul în România și, în consecință, nu conduce la rezultate sau la puține rezultate;
- În toate țările participante beneficiile financiare sunt disponibile și garantate prin lege, deși nu toate companiile sunt conștiente de aceste stimulente (cercetarea italiană a subliniat acest aspect), în timp ce în România stimulentele existente sunt de mică valoare și sunt acordate pentru o sumă mică de timp, având un impact redus în abordarea dificultăților pe care oamenii le au în integrarea pe piața muncii.

## CONCLUZII

- În majoritatea țărilor participante, există programe care facilitează acordarea de sprijin financiar și subvenții angajatorilor și instituțiilor neguvernamentale care oferă servicii sau îndrumă persoanele cu dizabilități;
- Scheme precum Întreprinderea Cooperativă Socială sau Facilitățile de trai asistat sunt considerate a fi de ajutor în îmbunătățirea integrării în muncă a persoanelor cu dizabilități;
- Majoritatea programelor au un efect pozitiv asupra abilităților de învățare și educație, deoarece conțin linii de acțiune în multe domenii care afectează în mod direct calitatea vieții;
- Cu toate acestea, dacă ar trebui să aruncăm o privire asupra unor realități naționale, am putea concluziona cu ușurință că impactul tuturor acestor programe rămâne deocamdată limitat.

## REFERINȚE

### CIPRU

- (2021). Adus la 31 martie 2021, din [https://www.bankofcyprus.com/globalassets/boc\\_corporateresponsibilityreport2019\\_en.pdf](https://www.bankofcyprus.com/globalassets/boc_corporateresponsibilityreport2019_en.pdf)
- Agapiou, G. (2021). Persoanele cu dizabilități demonstrează în afara palatului Cipru Mail. Adus la 31 martie 2021, din <https://cyprus-mail.com/2019/12/10/people-with-disabilities->

demonstrate-outside-palace/

- Chrysostomou, A. (2021). Număr mare de persoane cu dizabilități se confruntă cu probleme financiare Cipru Mail. Adus la 31 martie 2021, din<https://cyprus-mail.com/2021/02/18/high-number-of-people-with-disabilities-face-financial-problems/>
- Chrysostomou, A. (2021). A treia dintre persoanele cu handicap cu risc de sărăcie | Cipru Mail. Adus la 31 martie 2021, din<https://cyprus-mail.com/2021/02/08/third-of-those-with-disability-at-risk-of-poverty/>
- CYLaw (2021). Ο Περί Ατόμων με Αναπηρίες Νόμος του 2000 (127 (I) / 2000) (2021). Adus la 29 martie 2021, din[http://www.cylaw.org/nomoi/enop/non-ind/2000\\_1\\_127/full.html](http://www.cylaw.org/nomoi/enop/non-ind/2000_1_127/full.html)
- DEPARTAMENTUL PENTRU INCLUDEREA SOCIALĂ A PERSOANELOR CU DIZABILITATE (2021). Forma de evaluare a dizabilității și abilităților de lucru ale unei școli absolvite sau a unui elev cu dizabilități. Adus la 26 martie 2021, din<http://enimerosi.moec.gov.cy/archeia/1/ypp7357b>
- DEPARTAMENTUL PENTRU INCLUDEREA SOCIALĂ A PERSOANELOR CU DIZABILITATE (2021). Forma de evaluare a dizabilității și abilităților de lucru ale unei școli absolvite sau a unui elev cu dizabilități. Adus la 26 martie 2021, din<http://enimerosi.moec.gov.cy/archeia/1/ypp7357b>
- DEPARTAMENTUL PENTRU INCLUDEREA SOCIALĂ A PERSOANELOR CU DIZABILITATE (2021). SCHEMA PENTRU SPONSORIZAREA ORGANIZAȚIILOR PENTRU PUNEREA ÎN APLICARE A PROGRAMELOR DE MUNCĂ SUPORTATE. Adus la 26 martie 2021, din[http://www.mlsi.gov.cy/mlsi/dsid/dsid.nsf/dsipd26\\_en/dsipd26\\_en?OpenDocument](http://www.mlsi.gov.cy/mlsi/dsid/dsid.nsf/dsipd26_en/dsipd26_en?OpenDocument)
- DEPARTAMENTUL PENTRU INCLUDEREA SOCIALĂ A PERSOANELOR CU DIZABILITATE (2021). Schema de subvenționare a organizațiilor pentru programe de formare profesională pentru persoanele cu dizabilități. Adus la 26 martie 2021, din[http://www.mlsi.gov.cy/mlsi/dsid/dsid.nsf/dsipd90\\_en/dsipd90\\_en?OpenDocument](http://www.mlsi.gov.cy/mlsi/dsid/dsid.nsf/dsipd90_en/dsipd90_en?OpenDocument)
- În Cipru. 20% dintre persoanele din Cipru au raportat că au o dizabilitate pe termen lung. (2021). Adus la 31 martie 2021, din<https://in-cyprus.philenews.com/20-of-people-in-cyprus-reported-having-a-long-term-disability/>
- Reporter, S. (2021). Lottides sugerează că examenele din sectorul public vor fi mai „individualizate” pentru persoanele cu dizabilități | Cipru Mail. Adus la 31 martie 2021, din<https://cyprus-mail.com/2020/10/04/lottides-suggests-public-sector-exams-be-more-individualised-for-people-with-disabilities/>
- Shkurko, J. (2021). Coronavirus: persoanele cu dizabilități uitate de stat, spune ONG-ul. | Cipru Mail. Adus la 31 martie 2021, din<https://cyprus-mail.com/2020/04/04/coronavirus-disabled-people-forgotten-by-the-state-ngo-says/>
- Afaceri sociale și incluziune - Comisia Europeană (2021). Cipru - Indemnizații de invaliditate. Adus la 25 martie 2021, din<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1105&langId=en&intPagId=5006>
- Soluții, B. (2021). Σχέδιο απασχόλησης για ΑμεΑ εφαρμόζει το Υπουργείο Εργασίας. Adus la 26 martie 2021, din<https://www.kathimerini.com.cy/gr/oikonomiki/oikonomia/sxedio-apasxolisis-gia-amea-efarmozeti-to-yπουργείο-ergasias>
- Κέντρο Παραγωγικότητας. Στήριξη ατόμων με αναπηρίες στην αγορά εργασίας (2017). Adus la 26 martie 2021, din[http://www.euroguidance.gov.cy/mlsi/dl/euroguidance/euroguidance.nsf/All/FC56D1FFF6062D9DC22581CD00415890/\\$file/Presentation%20Supported%20Employment%20Scheme-TKEAA.pdf](http://www.euroguidance.gov.cy/mlsi/dl/euroguidance/euroguidance.nsf/All/FC56D1FFF6062D9DC22581CD00415890/$file/Presentation%20Supported%20Employment%20Scheme-TKEAA.pdf)
- ΤΜΗΜΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΕΝΣΩΜΑΤΩΣΗΣ ΑΤΟΜΩΝ ΜΕ ΑΝΑΠΗΡΙΕΣ (2021). Ο Περί Πρόσληψης Ατόμων με Αναπηρίες στον Ευρύτερο Δημόσιο Τομέα (Ειδικές Διατάξεις) Νόμος, Ν.146 (I) / 2009. Adus la 26 martie 2021, din<http://www.mlsi.gov.cy/mlsi/dsid/dsid.nsf/All/5E5F3AD92A3FA954C2257AA100466BA1?OpenDocument>

- ΤΜΗΜΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΕΝΣΩΜΑΤΩΣΗΣ ΑΤΟΜΩΝ ΜΕ ΑΝΑΠΗΡΙΕΣ (2021). Συνήθειες Ερωτήσεις. Adus la 26 martie 2021, din [http://www.mlsi.gov.cy/mlsi/dsid/dsid.nsf/faq\\_gr/faq\\_gr?OpenDocument#1](http://www.mlsi.gov.cy/mlsi/dsid/dsid.nsf/faq_gr/faq_gr?OpenDocument#1)

#### GRECIA

- Dakou E., Katsara A., Kounoupas E. și Tambouri S. (2011). Investigarea afacerilor atitudini față de angajarea persoanelor cu dizabilități și a persoanelor vulnerabile grupuri sociale. Universitatea din Pireu.
- Document al guvernului grec privind sprijinul persoanelor cu dizabilități. Accesat pe 28/3/2021 de la: <https://government.gov.gr/paremvasis-tou-ipourgou-ergasias-pou-stirizon-emprakta-ta-dikeomata-ton-atomon-me-anapiria/>
- Document al guvernului grec privind susținerea drepturilor persoanelor cu dizabilități. Accesat la 28/3/2021 de la: <https://government.gov.gr/politikes-gia-ti-thorakisi-ton-dikeomaton-ton-amea/>
- Documentul Comisiei Europene privind sprijinul persoanelor cu dizabilități. Accesat pe 28/3/2021 de la: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1137&langId=el>
- Raportul Ombudsmanului privind punerea în aplicare a Convenției ONU privind drepturile persoanelor cu dizabilități. Accesat pe 28/3/2021 de la: <https://www.synigoros.gr/?i=equality.el.nea.587484>

#### ITALIA

- Tesi di Laurea di Ilaria Bresciani- L'INSERIMENTO LAVORATIVO DELLE PERSONE CON DISABILITÀ- 2016/2017 [https://iris.univpm.it/retrieve/handle/11566/252988/66712/Tesi\\_Bresciani.pdf](https://iris.univpm.it/retrieve/handle/11566/252988/66712/Tesi_Bresciani.pdf)
- PROPOSTA DI II PROGRAMMA DI AZIONE BIENNALE PER LA PROMOZIONE DEI DIRITTI E L'INTEGRAZIONE DELLE PERSONE CON DISABILITÀ IN ATTUAZIONE DELLA LEGISLAZIONE NAZIONALE E INTERNAZIONALE AI SENSI DELL'ART. 5, CO. 3, DELLA LEGGE 3 MARZO 2009, N. 18 - LUGLIO 2016 [https://www.lavoro.gov.it/notizie/Documents/PDA\\_Disabilita\\_2016\\_Agosto2016.pdf](https://www.lavoro.gov.it/notizie/Documents/PDA_Disabilita_2016_Agosto2016.pdf)
- L'inclusione lavorativa delle persone con disability in Italia- Fondazione Studi Consulenti del Lavoro <https://www.disabili.com/images/pdf/Dossier-lavoro-disabili.pdf>
- <https://www.disabili.com/lavoro/articoli-lavoro/lavoro-disabili-e-assunzioni-obbligatorie-sospese-nel-periodo-covid-circolare-ministero-lavoro>
- <https://www.ipsoa.it/documents/lavoro-e-previdenza/amministrazione-del-personale/quotidiano/2021/01/08/disabili-assunzioni-sospese-periodo-covid-dilazionarle-ripresa-attivita>
- Franca Biondelli- Il lavoro per le persone con disabilità- Osservatorio Isfol n. 4/2015 [http://isfoloia.isfol.it/bitstream/handle/123456789/1236/Oss.%204\\_%202015\\_Franca%20Biondelli.pdf?sequence=1](http://isfoloia.isfol.it/bitstream/handle/123456789/1236/Oss.%204_%202015_Franca%20Biondelli.pdf?sequence=1)
- Decretul Președintelui Republicii 12 octombrie 2017- <http://www.handylex.org/stato/d121017.shtml#cap7>
- LINII DIRECTIVE PENTRU INTEGRAREA DIZABILITĂȚILOR ÎN COMPANIE - 2007 [https://www.asphi.it/asphi/wp-content/uploads/2013/12/LineeGuida\\_2007.pdf](https://www.asphi.it/asphi/wp-content/uploads/2013/12/LineeGuida_2007.pdf)

#### POLONIA

- Dolnośląscy pracodawcy (2017). Korzyści z zatrudniania niepełnosprawnych.
- Centralny Instytut Ochrony Pracy - Państwowy Instytut Badawczy (lider), Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, Stowarzyszenie Przyjaciół Integracji, Krajowy Związek Rewizyjny Spółdzielni Inwalidów. Raport z analizy aktualnego stanu rozwiązań z zakresu



aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych, przeglądu dobrych praktyk, diagnostycy potrzeb i barier oraz rekomendacje dla modelu wsparcia osób niepełnosprawnych w Warszawie

- Grablewski, K. (2019). Osoby z niepełnosprawnościami na rynku pracy w Polsce. Zeszyty Studenckie „Nasze Studia & quot ;, (9), 109-121. Pobrano z: <https://czasopisma.bg.ug.edu.pl/index.php/naszestudia/article/view/3388>
- Biuro Pełnomocnika Rządu do Spraw Osób Niepełnosprawnych. Źródła danych o osobach niepełnosprawnych. Descărcat de pe: <http://niepelnosprawni.gov.pl/p,122,zrodla-danych-o-osobach-niepelnosprawnych> (data: 25.01.2021)
- Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej, Art. 69, Dz.U.1997.78.483, (Wersja od: 21 października 2009 r.), OpenLEX
- Lindsay, S., Cagliostro, E., Albarico, M., Mortaji, N. și Karon, L. (2018). O revizuire sistematică a beneficiilor angajării persoanelor cu dizabilități. Jurnal de reabilitare ocupațională, 1-22
- Uchwała Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 1 sierpnia 1997 r. - Karta Praw Osób Niepełnosprawnych, §1 punkt 6, Internetowy System Aktów Prawnych
- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r., Kodeks pracy, Art. 113, Dz. U. 1974 Nr 24 poz. 141, Internetowy System Aktów Prawnych
- Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, Dz.U. z 2008 r. Nr 14, poz. 92., Internetowy System Aktów Prawnych
- Topolewska, M. Zakładom aktywności zawodowej będzie łatwiej o rekompensaty. Descărcat de pe: <https://praca.gazetaprawna.pl/artykuly/8049330,zakladom-aktywnosci-zawodowej-bedzie-latwiej-o-rekompensaty.html> (data: 25.01.2021)
- Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, Aktywizacja zawodowa. Descărcat de pe: <https://www.pfron.org.pl/osoby-niepelnosprawne/aktywizacja-zawodowa/> (data: 26.01.2021)
- Biuro Pełnomocnika Rządu do Spraw Osób Niepełnosprawnych. Organizacje. Descărcat de pe: <http://niepelnosprawni.gov.pl/p,98,organizacje> (data: 26.01.2021)
- Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych. Strategia na rzecz osób z niepełnosprawnościami. Descărcat de pe: <https://www.pfron.org.pl/aktualnosci/szczegoly-aktualnosci/news/strategia-na-rzecz-osob-z-niepelnosprawnosciamii/> (data: 26.01.2021)
- Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych. Programul „ABSOLVENT”. Descărcat de pe: <http://www.pfron.org.pl/o-funduszu/programy-i-zadania-pfron/programy-i-zadania-real/pilotazowy-program-abso/pilotazowy-program-absolwent-oraz-procedury-realizacji/programabsolwent2019/> (data: 27.01.2021)
- Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych. Programul „Zajęcia klubowe w WTZ”. Descărcat de pe: <https://www.pfron.org.pl/o-funduszu/programy-i-zadania-pfron/programy-i-zadania-real/program-zajecia-klubowe-w-wtz/tresc-programu/> (data: 27.01.2021)
- Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych. „Aktywny samorząd” - treść programu. Descărcat de pe: <https://www.pfron.org.pl/o-funduszu/programy-i-zadania-pfron/programy-i-zadania-real/aktywny-samorzad/dokumenty-programowe-105401/program/tresc-programu-obowiazujaca/> aktywny-samorzad-tresc-programu / (data: 27.01.2021)
- Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych. Programul pilotażowy „Rehabilitacja 25 plus” - tekst jednolity. Descărcat de pe: <https://www.pfron.org.pl/o-funduszu/programy-i-zadania-pfron/programy-i-zadania-real/pilotazowy-program-rehabilitacja-25-plus/dokumenty-programowe/program/tresc-programu-obowiazujaca/> / (data: 27.01.2021)
- Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie (2020). PFRON Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób

Niepełnosprawnych. Cracovia

- Badania Społeczne Marzena Sochańska-Kawiecka na zlecenie Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (2017). Badanie potrzeb osób niepełnosprawnych. Warszawa
- ROMÂNIA
- Barral, C., 'La Classification internationale du fonctionnement, du handicap et de la santé: un nouveau regard pour les praticiens », *Contraste*, 2/2007 (nr. 27), pp. 231-246.
- Jamet, F., De la Classification internationale du handicap (CIH) à la Classification international du fonctionnement de la santé and du handicap (CIF), *La nouvelle revue de l'AIS*, No 22, 2003.
- Organizația Mondială a Sănătății, Raport mondial privind dizabilitățile, 2011.
- <https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Glossary:Disability>
- <https://www.coe.int/en/web/compass/disability-and-disablism>
- [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2017/603981/EPRS\\_IDA\(2017\)603981\\_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2017/603981/EPRS_IDA(2017)603981_EN.pdf)
- Strategia națională privind protecția socială, integrarea și incluziunea persoanelor cu dizabilități pentru perioada 2006 - 2013 „Șanse egale pentru persoanele cu dizabilități - către o societate nediscriminatorie”
- Stategia națională privind drepturile persoanelor cu dizabilități 2021-2027
- Practici și atitudini privind angajarea persoanelor cu dizabilități în România Simona BUNGĂU1, Delia Mirela ȚIȚ2 \*, Viorel-Cristian POPA3, Anca SABĂU4, Gabriela CIOCA5
- <http://andpdca.gov.ro/w/misiune-viziune-valori/>
- Semestrul european 2020-2021 fișă de țară privind egalitatea de handicap
- [http://www.mmuncii.ro/j33/images/Documente/Familie/2016/StrategyVol1EN\\_web.pdf](http://www.mmuncii.ro/j33/images/Documente/Familie/2016/StrategyVol1EN_web.pdf)
- [https://www.researchgate.net/publication/330224061\\_Where\\_Do\\_We\\_Stand\\_on\\_Disability\\_European\\_and\\_Romanian\\_Policy\\_Developments\\_Regarding\\_the\\_Inclusion\\_and\\_Protection\\_of\\_Disabled\\_Persons\\_over\\_the\\_Last\\_Quarter\\_of\\_](https://www.researchgate.net/publication/330224061_Where_Do_We_Stand_on_Disability_European_and_Romanian_Policy_Developments_Regarding_the_Inclusion_and_Protection_of_Disabled_Persons_over_the_Last_Quarter_of_)
- [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2018/626064/IPOL\\_STU\(2018\)626064\\_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2018/626064/IPOL_STU(2018)626064_EN.pdf)
- <https://www.mindbank.info/item/1611>
- <https://www.socialconnectedness.org/ensuring-the-right-of-persons-with-disabilities-to-work-in-romania/>