



Raport transnațional -
Percepțiile și
experiențele
persoanelor cu
dizabilități în ceea ce
privește societatea
civilă



PROIECT ERASMUS+

*Awareness4Change - Creșterea conștientizării societății:
nevoia de schimbare în ceea ce privește incluziunea persoanelor cu dizabilități*

PARTENERII AWARENESS4CHANGE

AFID – DIFERENÇA

Diakonie Ruhr-Hellweg e.V.

APROXIMAR - COOPERATIVA DE SOLIDARIEDADE SOCIAL, CRL

MERSEYSIDE EXPANDING HORIZONS LIMITED

Asociatia Consultantilor si Expertilor in Economie Sociala Romania

ASOCIATIA EUROPEAN ASSOCIATION FOR SOCIAL INOVATION

AUTORI

Ana Faria | Anastasia Sirbu | Cláudia Alves | Elena Patlagica | Edite Sobrinho | Francesca Iaquina | Frank Gerdes | Ghinea Viorica | Jacqueline dos Santos | Jessica Peters | Joana Portugal | Joe Hemington | Mauro Fonseca | Niloofar Jarsiyah | Serban Vasile | Tiago Leitão

RECUNOȘȚINȚE

Mulțumim tuturor organizațiilor partenere pentru efortul depus în cadrul proiectului Awareness4Change și pentru diseminarea acestuia. Mulțumim în mod special tuturor respondenților care au acordat din timpul lor prețios pentru a completa chestionarul. Ne-ați oferit date și informații valoroase pentru a continua să promovăm incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități. În cele din urmă, mulțumim Comisiei Europene (Programul Erasmus+) pentru finanțarea proiectului.

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

**Cuprins**

Introducere.....	4
Despre proiectul Awareness4Change	6
Produs Intelectual 2.....	8
Rezultatele focus-grupului.....	10
1.1 Directive pentru desfășurarea interviurilor de focus grup	10
Infomații generale.....	10
Procedură	10
Condiții de participare.....	11
Personal necesar	11
Compoziția grupului	12
Catalog de întrebări.....	13
1.2 Scrisoare către organizații.....	14
1.3 Scrisoare către participanți	16
1.4 Declarația de consimțământ pentru participanți	18
1.5 Directive pentru analiza datelor adunate în urma discuțiilor din cadrul focus grupurilor	19
1.6 Răspunsuri per țară.....	20
1.7 Rezultate în cifre	33
Concluzii	35

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Introducere

Există o legătură foarte bine stabilită între percepțiile negative față de persoanele cu dizabilități (PcD) și barierele ce privesc drepturilor acestora. PcD și familiile acestora afirmă că atitudinile negative afectează fiecare domeniu al vieții lor – de la locul de joacă, la locul de muncă, în magazine și în viața de zi cu zi, persoanele cu dizabilități reprezentând un grup principal de persoane care este afectat de excluziunea socială. De exemplu, în 2016, în UE-28, rata sărăciei și a excluziunii sociale a persoanelor, cu vârsta de 16 ani sau peste, cu o limitare oarecare sau severă a fost de 30,1 % din totalul populației. În același timp, rata de excluziune a persoanelor fără dizabilități a fost de 20,9%, rezultând un decalaj de 9,2%.

În ceea ce privește piața muncii, care este cel mai bun mod de a aduce demnitate și incluziune pentru persoanele cu dizabilități, Awareness4Change aduce o nouă perspectivă de conștientizare a angajatorilor, a serviciilor de resurse umane și, de asemenea, a societății.

Inițiativa prevede includerea persoanelor cu dizabilități pe piața generală a forței de muncă prin eliminarea stereotipurilor și prejudecăților pe care companiile și societatea le au față de aceste persoane. Acest document reunește informații despre primul rezultat al inițiativei Awareness4Change, în cadrul căreia, prin intermediul unui chestionar online, au fost consultați 128 de angajatori și servicii de resurse umane din 4 țări europene.

Întreprinderile care au răspuns la sondaj proveneau dintr-o varietate de domenii și erau de dimensiuni și forme diferite. De exemplu, de la întreprinderi sociale la mari companii private și de la microîntreprinderi la IMM-uri mari. Deși tipul de întreprinderi și domeniile erau foarte eterogene în fiecare dintre țările partenere, rezultatele obținute au fost corelate între ele și, prin urmare, omogene între diferitele țări. Majoritatea respondenților au declarat că au avut experiență în angajarea de persoane cu dizabilități, însă a existat și un număr semnificativ de respondenți care nu au avut nicio experiență de angajare a PcD. Acest lucru contribuie la surprinderea percepțiilor angajatorilor din ambele poziții.

În general, din răspunsurile respondenților reiese că există o lipsă de cunoștințe cu privire la modul de sprijinire a persoanelor cu dizabilități și percepția că potențialul de angajare al persoanelor cu dizabilități este limitat. Această constatare are o importanță deosebită pentru parteneriatul Awareness4Change, deoarece indică faptul că unul dintre aspectele cheie ale oricărei campanii Awareness4Change ar trebui să fie creșterea gradului de conștientizare a potențialului de muncă al PcD și a poveștilor de succes ale angajatorilor cu privire la modul în care sprijină persoanele cu dizabilități la locul de muncă.

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

În paginile următoare, vor fi prezentate rezultatele obținute în cele 4 țări, precum și reflecțiile și măsurile prezentate de angajatori pentru o mai bună integrare a persoanelor cu dizabilități pe piața muncii și, simultan, în societate.

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Despre proiectul Awareness4Change

Awareness4Change reunește 6 organizații din 4 țări europene (Portugalia, România, Germania și Marea Britanie), având ca scop îmbunătățirea interacțiunilor cotidiene și o mai bună educare a publicului cu privire la handicap. Parteneriatul urmărește să cerceteze ce poate face societatea civilă pentru a îmbunătăți atitudinea față de persoanele cu dizabilități și cum pot fi încurajate departamentele de resurse umane ale anumitor organizații să adopte o atitudine mai tolerantă față de persoanele cu dizabilități. Prin urmare, toți partenerii doresc să combată prejudecățile asociate cu dizabilitatea și să promoveze cunoștințe despre diversitate, drepturile omului și incluziune.

Proiectul se adresează companiilor, profesioniștilor din domeniul resurselor umane, tehnicienilor de sprijin pentru ocuparea forței de muncă, societății civile și persoanelor cu dizabilități, cu scopul de a diagnostica situația PcD în vederea îmbunătățirii interacțiunilor de zi cu zi și a unei mai bune educații publice cu privire la handicap.

Obiectivele sunt:

- Creșterea gradului de înțelegere și acceptare a persoanelor cu dizabilități.
- Înțelegerea atitudinilor europene actuale față de handicap și persoanele cu dizabilități, cu accent pe opinia și atitudinea departamentelor de resurse umane din anumite organizații.
- Înțelegerea percepțiilor și experiențelor actuale ale PcD cu privire la atitudinea societății civile față de ele și față de dizabilitățile lor.
- Lansarea unei campanii transnaționale pentru a încuraja publicul european să se gândească la modul în care persoanele cu dizabilități pot fi incluse mai mult în viața noastră.
- Îmbunătățirea experiențelor persoanelor cu dizabilități atunci când participă la activități de zi cu zi, cum ar fi transportul, serviciile publice, serviciile de sănătate etc.

Pentru a atinge obiectivele propuse, parteneriatul va dezvolta 3 produse intelectuale:

• **Produs intelectual 1**

Departamentele de resurse umane ale organizațiilor raportează cu privire la atitudinile actuale față de handicap și persoanele cu dizabilități

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

- **Prodot intelectual 2**

Raport privind percepțiile și experiențele persoanelor cu dizabilități, atitudinile societății civile față de dizabilități și PcD

- **Prodot intelectual 3**

Materiale de formare în materie de conștientizare pentru a aborda barierele atitudinale și atitudinile negative

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Produs Intelectual 2

În acest document, parteneriatul va prezenta rezultatele obținute în fiecare țară cu privire la cercetările efectuate în cadrul **PI2- Realizarea interviurilor cu focus-grupuri**.

Pentru acest PI, în primul rând a trebuit să se țină cont de tipologia persoanelor intervievate (persoane cu dizabilități). Pentru a obține rezultate calitative, participanții la această PI au fost persoane cu dizabilități motorii, intelectuale și senzoriale. Cu alte cuvinte, grupul de participanți a avut în componență persoane cu toate tipurile de dizabilități, instrumentul utilizat în cadrul focus-grupurilor, interviurilor și studiului de caz fiind eclectic și putând fi utilizat cu toți participanții, în contexte diverse. Ținând cont de acest lucru, o analiză a literaturii de specialitate pentru construirea unui instrument accesibil este esențială și va necesita o definiție clară a informațiilor care urmează să fie colectate de la toți partenerii, în special de la cei care au experiență în activitatea zilnică cu persoane cu dizabilități. Metodologia utilizată va fi focus-grupul cu 5-6 participanți/grup, astfel încât interviuatorul/observatorul să poată detecta informațiile oferite prin limbajul nonverbal al persoanelor intervievate. Este important ca cercetarea și munca tuturor partenerilor să culmineze cu un instrument ușor de înțeles și accesibil, care să constituie un ghid pentru diferitele grupuri de discuție din diferitele țări pentru a colecta același tip de informații.

După ce a fost elaborat și aprobat de toți partenerii, fiecare partener trebuie să contacteze serviciile specifice pentru angajabilitatea persoanelor cu dizabilități, folosind utilizatorii acestor servicii pentru a organiza grupurile de discuție. Pe lângă faptul că va fi aproape de PcD, acest focus grup le va permite acestora să recunoască și să perceapă barierele pe care le au în viața de zi cu zi, precum și să adune informații bazate pe realitatea percepută de persoanele cu dizabilități. Aceste informații vor fi grupate și vor rămâne într-un raport transnațional care va deschide uși pentru continuitatea proiectului și pentru dezvoltarea altor proiecte și intervenții legate de dizabilitate. În cadrul acestui rezultat, partenerii au prezentat un raport cu datele relevante și, pe baza acestuia, au realizat un scurt film de conștientizare pentru a aduce o anumită vizibilitate persoanelor cu dizabilități.

Activitățile au fost:

O2/A1 - Analiză a literaturii ce privește instrumentele utilizate în focus-grupuri pentru a examina percepții și experiențe

O2/A2 - Elaborarea ghidului pentru focus-grupuri

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

O2/A3 - Contactarea organizațiilor dedicate ocupării forței de muncă și ONG-uri care lucrează cu persoane cu dizabilități (screening al persoanelor cu dizabilități care doresc să ia parte la proiect)

O2/A4 - Dezvoltarea focus-grupurilor, interviurilor, studiilor de caz.

O2/A5 - Raport despre persoanele cu dizabilități

AFID a condus IO2, iar Diakonie a fost co-liderul responsabil pentru a asista AFID în această sarcină.

Aceștia au creat mai întâi un plan pentru dezvoltarea rezultatelor și au împărtășit aceste informații cu toți partenerii, astfel încât aceștia să poată oferi contribuții și să își asume responsabilitatea pentru sarcinile legate de rezultate. AFID și Diakonie au dezvoltat cu cooperarea partenerilor șabloane/instrumente pentru colectarea și analiza datelor cu scopul de a crea un ghid pentru focus-grupuri cu PcD, strategii și metode de colectare. Diakonie a completat cadrul de analiză semi-automată și modelul de raport. EaSI, ACE-ES, Expanding Horizons și Aproximar: au participat la revizuirea propunerilor AFID și Diakonie - domeniul de aplicare, instrumente de colectare a datelor; au ajutat la diseminarea și colectarea de sondaje cu instrumente de evaluare, au contribuit la atingerea obiectivelor; au contribuit cu cunoștințele lor empirice și vor face o analiză critică a șabloanelor. De asemenea, EaSI va fi responsabil pentru crearea unei teme inovatoare pentru filmul scurt de sensibilizare cu sprijinul și îndrumarea tuturor partenerilor.

Toți partenerii vor contribui cu o analiză critică a rezultatelor, vor aplica sondajele și vor face o revizuire a raportului final. Fiecare țară va organiza un atelier de validare, identificând, selectând și implicând experți cheie. De asemenea, fiecare țară se va organiza pentru a traduce documentele intermediare, de exemplu: practicile colectate. Rezultatul final va fi tradus în limbile naționale utilizând suma bugetată pentru costuri excepționale. Toți partenerii sunt responsabili în ceea ce privește diseminarea raportului la nivel UE.

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Rezultatele focus-grupului

Fundația AFID Diferența, în calitate de lider, și Diakonie, în calitate de co-lider, au elaborat o verificare a documentatiei, un model de răspuns cu orientări pentru realizarea interviurilor din cadrul grupurilor de discuție (Anexa 2). Toți partenerii au contribuit și au revizuit documentul.

1.1 Directive pentru desfășurarea interviurilor de focus grup

Informații generale

- 30 de participanți din fiecare țară sunt intervievați în cadrul unor focus-grupuri de discuții
- Durata fiecărui interviu: 60 - 100 de minute
- Având în vedere situația actuală, interviurile pot fi realizate față în față sau prin videoconferință
- Interviul va fi înregistrat
- Materialul va fi tratat în mod confidențial în conformitate cu orientările privind protecția datelor și va fi șters după finalizarea proiectului
- Rezumatul este făcut anonim
- Varianta **față în față**
 - Design interior
 - Camera trebuie să fie suficient de mare pentru a asigura o libertate de mișcare suficientă
 - Obiectele irelevante trebuie îndepărtate, iar camera trebuie să fie liniștită pentru a evita distragerea participanților prin stimuli externi
 - Ofertă de băuturi și gustări
 - Pentru a crea o atmosferă relaxată și plăcută

Procedură

- **Înainte de implementare:**
 - Furnizarea unor informații scrise multiplicatorilor și posibilor participanți (cu numele unei persoane de contact pentru eventuale întrebări)
 - Obținerea consimțământului participanților și păstrarea acestuia în conformitate cu politica de confidențialitate
 - Eveniment de informare pentru participanți (online sau față în față)
- **În timpul implementării: operarea/utilizarea chestionarului**

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

- Toate întrebările din coloana B trebuie să fie răspunse în timpul interviului
- Întrebările din coloana C pot fi folosite pentru a menține fluxul conversației, dar nu trebuie să întrerupă cursul discuției. Aceste întrebări trebuie adaptate la fiecare grup, la experiența de lucru și la intelectul acestuia

- **După implementare:**

- Evaluarea interviurilor este responsabilitatea partenerului desemnat în urma depunerii proiectului

Condiții de participare

- Pot participa toate persoanele care corespund definiției dizabilității din cadrul UN-HRC
- Dizabilitatea rezultă din interacțiunea dintre persoanele cu dizabilități și barierele de atitudine și de mediu care împiedică participarea lor deplină și efectivă în societate, în condiții de egalitate cu ceilalți [Preambulul CDPD (e), 2008].
- Toți participanții ar trebui să aibă deja experiență în domeniul ocupării unui loc de muncă supus contribuțiilor de securitate socială sau să fie în căutare activă a unui loc de muncă
- Se va ține cont de varietatea participanților în ceea ce privește genul, vârsta și alte caracteristici

Personal necesar

- **2 moderatori** per focus group
 - Un moderator asigură îndrumarea verbală a grupului
 - El trebuie să construiască o relație cu participanții și să fie empatic
 - El trebuie să mențină dezbateră antrenantă
 - El trebuie să încurajeze participanții să își formuleze răspunsurile sau reflecțiile
 - Un moderator se ocupă de suportul tehnic în timpul implementării și observă discuțiile
 - Este neutru și nu se implică în discuții
 - Notează starea de spirit, limbajul corpului și semnalele non-verbale
- Dacă este necesar, o persoană de sprijin este disponibilă la fața locului
- Dacă este necesar, se apelează la un traducător

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Compoziția grupului

- Numărul participanților
 - **Față în față:** 8 - 12 participanți per focus group
 - **Online:** 3 - 4 participanți per focus group
- Pentru a obține o discuție omogenă, participanții la focus grupurile de discuții ar trebui să fie similari din punct de vedere al vârstei, genului și experienței de viață
- Dacă este posibil, participanții ar trebui să se cunoască deja
 - De exemplu, prin intermediul unor grupuri, cursuri, clase, cursuri
 - Prin urmare, este important să se colaboreze cu diferite organizații care pot stabili contactul cu persoanele cu dizabilități

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Catalog de întrebări

Coloana A	Coloana B	Coloana C
Subiect	Direcții generale de interogare	Posibile sub-teme pentru a pune întrebări în cazul în care nu există un flux de conversație
Informații generale	Care este opinia publică cu privire la relația dintre persoanele cu dizabilități și muncă?	<ul style="list-style-type: none"> Există prejudecăți, legi utile, trăsături speciale? Împărtășiți experiențe speciale?
Diferențe între lucrătorii cu dizabilități și lucrătorii fără dizabilități	Credeți că există o diferență între persoanele cu și fără dizabilități în viața profesională?	<ul style="list-style-type: none"> Considerați că există restricții sau avantaje cauzate de dizabilitate? Cum se observă acest lucru? Ați fost incapabil să urmați anumite joburi sau nu ați putut să le faceți din cauza handicapului dumneavoastră? Ați fost în imposibilitatea de a obține calificări din cauza dizabilității dumneavoastră?
Nevoi/suport	Ce nevoi speciale și sisteme de sprijin pentru persoanele cu dizabilități cunoașteți? Este ceva trecut cu vederea când vine vorba de conexiunea dintre muncă și dizabilitate?	<ul style="list-style-type: none"> Ce sprijin există la locul dvs. de muncă pentru persoanele cu dizabilități? Ce sisteme de sprijin sunt disponibile la alți angajatori? Ați fost vreodată sprijinit în planificarea și punerea în aplicare a carierei dvs. de un serviciu profesional specializat? Dacă da, cum și dacă a fost util?
Modificări propuse	Ce propuneri folositoare aveți pentru a ajuta persoanele cu dizabilități care se confruntă cu bariere și limitări în viața profesională?	<ul style="list-style-type: none"> Ce ați experimentat deja ca fiind util (la locul de muncă) în legătură cu dizabilitatea dumneavoastră? Ce nu ar trebui să se întâmple în niciun caz? Ce trebuie făcut în general?

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

1.2 Scrisoare către organizații

Stimate partener de cooperare,

Proiectul Awareness4Change (denumit în continuare A4C) este un proiect european captivant finanțat prin Programul Erasmus+. Parteneriatul A4C este alcătuit din șase organizații diferite cu sediul în patru țări europene: Portugalia, Germania, Marea Britanie și România.

Scopul proiectului este de a crește gradul de înțelegere și acceptare a persoanelor cu dizabilități în societate și, în special, pe piața muncii. Pentru a atinge acest obiectiv, am dori să discutăm cu persoane cu dizabilități într-un cadru informal și să le ascultăm opiniile. Din cauza situației actuale, discuțiile de grup se vor desfășura virtual.

Prin urmare, vă rugăm să vă întrebați clienții/studentii/participanții dacă ar fi dispuși să participe la o astfel de discuție de grup virtuală.

Cine poate participa?

- Toate persoanele care au dobândit deja experiență pe piața muncii, care au experiență în ceea ce privește lucrul cu handicapul lor și care ar dori să vorbească despre ambele subiecte
- Dacă este posibil, participanții ar trebui să se cunoască deja între ei pentru a menține o atmosferă mai informală
- Participarea este complet voluntară

De ce este angajamentul tău atât de important?

Sondajul face parte dintr-un proiect de cercetare care își propune să:

- Identifice tendințe actuale de recrutare la nivel european în ceea ce privește handicapul
- Elaboreze materiale de conștientizare pentru a informa publicul european cu privire la problemele persoanelor cu dizabilități
- Elaboreze cursuri de formare pentru a informa angajatorii, departamentele de resurse umane și lucrătorii cu privire la problemele cu care se confruntă persoanele cu dizabilități la locul de muncă
- Creeze comunități incluzive

Procedura

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

- Eveniment virtual de informare pentru toți potențialii participanți pe XX.XX.2020
- Discuție virtuală într-un grup restrâns (data urmează să fie anunțată); durata: aproximativ 1 oră
- SAU discuție de grup în sălile noastre (data va fi anunțată ulterior); durata: aproximativ 1 oră

Cerințe tehnice pentru runda de discuții virtuale

- Acces la internet
- Terminal digital cu cameră foto, microfon și difuzor
- Videoconferințele sunt organizate de noi

Procesarea datelor

- Toate datele colectate vor fi tratate în mod confidențial
- Discuțiile sunt înregistrate video și anonimizate în notele cheie
- Garantăm confidențialitatea participanților
- Numai noi suntem autorizați să facem o înregistrare video a grupului. Vom distruge această înregistrare după finalizarea evaluării datelor

Aveți întrebări suplimentare?

Dacă doriți să obțineți mai multe informații sau să discutați despre proiect, vă rugăm să o contactați pe Jessica Peters, la adresa de e-mail: jpeters@diakonie-ruhr-hellweg.de.

Așteptăm cu nerăbdare să lucrăm cu dumneavoastră în cadrul proiectului A4C.

Cu deosebită considerație,

Parteneriatul Awareness4Change

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



1.3 Scrisoare către participanți

Stimate domn sau doamnă,

În cadrul proiectului Awareness4Change - am dori să obținem informații despre tema dizabilității în raport cu munca.

Proiectul Awareness4Change (denumit în continuare A4C) este un proiect european captivant, finanțat prin programul Erasmus+. Parteneriatul A4C este alcătuit din șase organizații diferite cu sediul în patru țări europene: Portugalia, Germania, Marea Britanie și România.

Scopul proiectului este de a crește gradul de înțelegere și acceptare a persoanelor cu dizabilități în societate și, în special, pe piața muncii. Pentru a atinge acest obiectiv, am dori să discutăm cu persoanele cu dizabilități într-un cadru informal și să le ascultăm opiniile. Din cauza situației actuale, discuțiile de grup se vor desfășura virtual.

Cine poate participa?

- Toate persoanele care au dobândit deja experiență pe piața muncii, care au experiență în ceea ce privește lucrul cu handicapul lor și care ar dori să vorbească despre ambele subiecte
- Dacă este posibil, participanții ar trebui să se cunoască deja între ei pentru a menține o atmosferă mai informală
- Participarea este complet voluntară

De ce este angajamentul tău atât de important?

Sondajul face parte dintr-un proiect de cercetare care își propune să:

- Identifice tendințe actuale de recrutare la nivel european în ceea ce privește handicapul
- Elaboreze materiale de conștientizare pentru a informa publicul european cu privire la problemele persoanelor cu dizabilități
- Elaboreze cursuri de formare pentru a informa angajatorii, departamentele de resurse umane și lucrătorii cu privire la problemele cu care se confruntă persoanele cu dizabilități la locul de muncă
- Creeze comunități incluzive

Procedura

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

- Eveniment virtual de informare pentru toți potențialii participanți pe XX.XX.2020
- Discuție virtuală într-un grup restrâns (data urmează să fie anunțată); durata: aproximativ 1 oră
- SAU discuție de grup în sălile noastre (data va fi anunțată ulterior); durata: aproximativ 1 oră

Cerințe tehnice pentru runda de discuții virtuale

- Acces la internet
- Terminal digital cu cameră foto, microfon și difuzor
- Videoconferințele sunt organizate de noi

Procesarea datelor

- Toate datele colectate vor fi tratate în mod confidențial
- Discuțiile sunt înregistrate video și anonimizate în notele cheie
- Garantăm confidențialitatea participanților
- Numai noi suntem autorizați să facem o înregistrare video a grupului. Vom distruge această înregistrare după finalizarea evaluării datelor

Aveți întrebări suplimentare?

Dacă doriți să obțineți mai multe informații sau să discutați despre proiect, vă rugăm să o contactați pe Jessica Peters, la adresa de e-mail: jpeters@diakonie-ruhr-hellweg.de.

Așteptăm cu nerăbdare să lucrăm cu dumneavoastră în cadrul proiectului A4C.

Cu deosebită considerație,

Parteneriatul Awareness4Change

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



1.4 Declarația de consimțământ pentru participanți

Sunt de acord să particip la o discuție de grup în cadrul proiectului Awareness4Change.

Această discuție de grup va fi înregistrată și va avea loc virtual sub forma unei videoconferințe SAU ca eveniment la sediul Diakonie Ruhr Hellweg.

Datele mele de contact:

Nume, prenume: _____

Adresă: _____

Data nașterii: _____

Gen: feminin masculin

Adresă de e-mail: _____
(obligatoriu)

Sunt afectat de următoarea(re) dizabilitate(ți):

Declarație:

Sunt de acord cu înregistrarea video a conferinței de către Diakonie Ruhr-Hellweg e.V.

Eu însumi nu voi înregistra conferința. Voi păstra tăcerea cu privire la conținutul conferinței.

Semnătura (a reprezentantului legal, dacă este cazul)

Politica de confidențialitate:

Înregistrarea video este folosită doar pentru proiectul Awareness4Change. Înregistrarea este folosită doar pentru documentația necesară transcrierii și va fi ștearsă ulterior. În cadrul transcrierii, datele participanților sunt făcute atât de anonime încât persoanele din afară nu mai pot atribui datele. După încheierea proiectului, toate datele personale ale participanților vor fi șterse/distruse.

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

1.5 Directive pentru analiza datelor adunate în urma discuțiilor din cadrul focus grupurilor

Acest cadru este utilizat pentru a analiza datele obținute în cadrul grupurilor de discuții.

1. Parcurgeți înregistrarea:

Discuțiile din cadrul focus-grupurilor sunt înregistrate video. Fiecărui participant din fiecare grup de discuții trebuie să i se atribuie un cod unic (de exemplu, P1, P2 etc.). Notați observațiile cheie. Doar cele mai importante părți ale discuției care răspund la întrebările de cercetare trebuie traduse în limba engleză.

2. Familiarizați-vă cu materialul din focus-grupuri și efectuați o analiză tematică:

Identificați citate pentru toate întrebările, conceptele, temele și sub-temele cheie pe baza întrebărilor și problemelor derivate din obiectivele studiului.

3. Diagramă schematică:

Introduceți citatele traduse în limba engleză în coloanele corespunzătoare (a se vedea tabelele de mai jos). Informațiile, problemele, punctele de vedere sau faptele ridicate chiar de către respondenți, care se repetă în date și nu erau prevăzute, pot fi adăugate folosind ultimele coloane ale tabelor de mai jos.

4. Cartografiere și interpretare:

Utilizați tabelele pentru a defini concepte, pentru a cartografia domeniul de aplicare și natura fenomenelor, pentru a crea tipologii și pentru a găsi asocieri între teme cu scopul de a explica rezultatele. Procesul de cartografiere și interpretare este influențat atât de obiectivele inițiale ale cercetării, cât și de temele care au reieșit din datele în sine. Principalele criterii de interpretare sunt: frecvența, emoția, specificitatea răspunsurilor, scopul.

5. Rezumatul răspunsurilor:

Fiecare partener ar trebui să furnizeze un scurt rezumat al rezultatelor pentru fiecare secțiune a ghidului grupului de discuții. Șablonul pentru acest lucru este încă disponibil.

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

1.6 Răspunsuri per țară

Informații generale: Care este opinia publică cu privire la problema persoanelor cu dizabilități legată de muncă?

Germania



PcD sunt etichetate, sunt ținta prejudecăților, sunt privite de sus, nu sunt băgate în seamă și, dacă este posibil, sunt plasate în instituții speciale. Ele au parte de puțin sprijin, li se pun constant obstacole în cale și sunt limitate în sistemele de sprijin. Termenul de handicap este adesea înțeles de mulți ca însemnând handicap mental, ceea ce dezvoltă o teamă de contact. Problema nu este orientată spre soluții, ci spre deficit: accentul se pune pe dezavantajele unui handicap. Există puține competențe sociale în societate. Oamenii au tendința de a percepe dizabilități vizibile și de a generaliza acest lucru la toate persoanele cu dizabilități. Când se gândesc la deficiența de auz, mulți oameni se gândesc la persoanele surde și la bariere insurmontabile. PcD primesc adesea sfaturi nesolicitate (nepotrivite). Modelarea opiniei depinde și dacă oamenii înșiși au persoane cu dizabilități în bula lor sau în familie. Societatea s-a schimbat. Oamenii trebuie să facă din ce în ce mai mult, astfel încât există o presiune mai mare asupra persoanelor cu dizabilități. Opinia depinde de mediul și de perspectiva oamenilor. Unii au avut experiența unor persoane care i-au tratat cu superioritate și au râs de handicapul lor. De asemenea, persoanele cu dizabilități au prejudecăți între ele față de alte tipuri de dizabilități.

Societatea îi vede pe surzi ca pe niște săraci, o minoritate de persoane complicate cu care angajatorii (și angajații) nu vor să-și

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Portugalia



piardă timpul (de exemplu, în ceea ce privește pregătirea pentru locul de muncă). Atitudinea cea mai frecventă a ascultătorilor (atunci când își dau seama că se află în fața unei persoane surde) este aceea de a se îndepărta. Există o lipsă de conștientizare și de cunoștințe în cele ce privesc problemele de comunicare cu persoanele surde. Oamenii au tendința de a reduce informațiile la ceea ce cred că este esențial pentru ca persoanele surde să știe (de exemplu, detaliile sunt omise), chiar și atunci când scriu. Deși acest mod de comunicare ar putea fi eficient, el este diferit de oralitate (și depinde, de asemenea, de capacitatea de scriere a fiecărei persoane surde). Aceștia au spus că îi pune în inegalitate. Ei fac un efort pentru a se adapta și ar trebui să existe același efort și din partea celorlalți. Unul dintre participanți a rezumat această idee, conform căreia surzii trebuie să parcurgă întotdeauna tot drumul pentru a ajunge la ceilalți. De asemenea, participanții au subliniat că există diferite tipuri de dizabilități, cu specificități și nevoi diferite. Atitudinea este luată în mod superficial, fără interes sau grijă.

România



Experiențele publicului cu privire la dizabilități pot fi rezultatul televiziunii, al rețelelor sociale sau al contactului temporar cu persoanele cu handicap, motiv pentru care există multe distorsiuni ale realității, ceea ce duce la o atitudine de neîncredere în capacitatea de muncă a persoanelor cu dizabilități. Opinia generală a publicului despre persoanele cu handicap este că acestea nu pot munci, indiferent de tipul de muncă. Unul dintre cele mai dăunătoare stereotipuri este acela că persoanele cu dizabilități sunt limitate la o listă foarte scurtă de locuri de muncă. Mai rău, o

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

prejudecată care continuă să afecteze persoanele cu dizabilități este aceea că acestea sunt percepute ca nefiind dispuse să muncească deloc. Percepțiile negative pot duce la o lipsă de oportunități pentru locuri de muncă, la o stimă de sine scăzută, la izolare și, în consecință, la stigmatizare, marginalizare și rezultate negative recurente în materie de sănătate care prelungesc disconfortul persoanelor cu handicap. Persoanele cu deficiențe senzoriale (de exemplu, surditatea) și fizice (de exemplu, utilizarea unui scaun cu roțile) au fost privite mai favorabil. Persoanele cu deficiențe intelectuale sau psihologice au fost privite mai puțin favorabil în ceea ce privește ocuparea forței de muncă, mai multe persoane fiind predispuse să le evite pe cele cu afecțiuni precum schizofrenia, depresia, dizabilitatea intelectuală și leziunile cerebrale.

Marea Britanie



Opinia publică despre persoanele cu dizabilități de învățare este că acestea nu pot înțelege nimic. Pentru că sunt mai lenți în procesul de învățare sau învață în moduri diferite, sunt percepuți ca nefiind capabili de învățare sau înțelegere. Nu există nici o aspirație din partea oamenilor că ei pot lucra sau contribui la societate așa cum fac ceilalți oameni. O altă participantă a povestit, de asemenea, că atunci când s-a dus pentru prima dată să caute un loc de muncă la centrul pentru ocuparea forței de muncă, i s-a spus să nu-și facă griji, deoarece nu se aștepta să lucreze, iar când a spus că vrea să lucreze, s-a presupus că va fi vorba de muncă voluntară. Există multe probleme de comunicare pe care publicul le vede, iar atunci când întâlnesc o persoană surdă se întreabă cum pot comunica cu ea. Acest lucru poate face ca persoanele surde să fie destul de

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

izolate de restul comunității. Persoanele consideră adesea, în special în ceea ce privește munca, că pentru a satisface nevoile persoanelor surde va fi foarte costisitor și nici măcar nu se obolesc să întrebe de ce ar putea avea nevoie. Există o percepție din partea unor persoane că rezultatele educaționale ale persoanelor surde nu sunt la același nivel cu cele ale altor indivizi. Desigur, dacă ne uităm la școlile și la învățământul de masă, există o parte de adevăr în această afirmație, însă nu există o recunoaștere a calificărilor specializate. Același lucru se întâmplă și în cazul nevăzătorilor: există o nervozitate și o anxietate generală în ceea ce privește relația cu nevăzătorii, care provine din faptul că nu vor să facă sau să spună lucruri greșite sau nu știu cum ar trebui să ajute. Nu există o conștientizare a acestui tip de handicap, oamenii cred că sunt nebuni și că vor face rău în vreun fel, așa că se simt amenințați. Acest lucru este adesea exacerbă în cadrul unui mediu de lucru care poate fi destul de dificil de înțeles dacă nu este explicat corespunzător. Unii participanți au explicat că au avut experiența directă de a fi excluși din anumite locuri pentru că au înțeles greșit sau nu au primit informațiile corecte și, prin urmare, au acționat în mod necorespunzător.

Diferențele dintre persoanele cu dizabilități și cele fără dizabilități în viața profesională

Germania



Pentru PcD este foarte dificil să intre pe piața muncii din cauza tuturor prejudecăților, deoarece nu toate locurile de muncă sunt potrivite pentru toți, iar limitările trebuie luate în considerare. Din acest motiv, PcD trebuie să muncească mai mult decât ceilalți pentru a compensa deficiențele lor. Cu toate acestea, există o protecție specială împotriva concedierii, ceea ce înseamnă că angajatorii sunt reticenți în a angaja persoane cu dizabilități deoarece se tem că nu vor putea scăpa niciodată de ele. În timpul serviciului, persoanele cu dizabilități trebuie să acorde în permanență o atenție sporită propriei persoane și nevoilor lor, altfel sunt trecute cu vederea și nu li se acordă nicio atenție. În același timp, acestea nu se deschid în fața angajatorilor lor de teamă să nu-și piardă locul de muncă. O altă dificultate pentru persoanele cu dizabilități este faptul că există o diferență între dizabilitățile vizibile și cele invizibile. Persoanele cu dizabilități vizibile sunt mai ușor de înțeles.

Portugalia



Potrivit participanților noștri, societatea încă privește cu milă persoanele cu dizabilități și crede că acestea nu pot face nimic pentru ele însele fără ajutorul constant al altora, cum ar fi, de exemplu, să aibă un loc de muncă. În societatea actuală, există încă multă discriminare față de această minoritate. Aceasta este o opinie împărtășită de majoritatea membrilor grupului. Aceștia consideră că există o lipsă de informare cu privire la diferitele tipuri de dizabilități și la ceea ce pot sau nu pot face. Unul dintre membrii

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

grupului a declarat că mulți oameni sunt dezinformați și subestimează persoanele cu dizabilități. Angajatorii încă nu sunt preocupați de barierele arhitecturale care există, companiile nefind încă pregătite pentru aceste persoane. Așadar, nu doar oamenii sunt lipsiți de informații, ci nici angajatorii nu au aceste cunoștințe.

România



În ceea ce privesc diferențele, PcD au o lipsă de încredere în sine. Pentru multe PcD, găsirea și menținerea unui loc de muncă reprezintă o provocare. Deși persoanele fără dizabilități pot, în mod normal, să aplice pentru diverse locuri de muncă, persoanele cu handicap trebuie să găsească locul de muncă potrivit pentru ceea ce știu și pot face, pentru abilitățile lor specifice. Nu există multe locuri de muncă de calitate pentru persoanele cu dizabilități, iar cele care există au salarii mai mici, ceea ce nu asigură independența economică. O autoevaluare deficitară a oportunităților de angajare, împreună cu un sistem de asistență socială pasiv, fără stimuli de angajare, demotivează persoanele cu dizabilități să își caute un loc de muncă. O restricție tipică este percepția că persoanele cu handicap sunt lucrători nesiguri din cauza absențelor frecvente. În

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

cea ce privește productivitatea, poate fi vorba de diferență cauzată de oboseala accentuată sau de rezistența scăzută.

În general, PcD nu sunt tratați diferit de către angajator sau de către colegii lor de muncă. În mod normal, persoanele cu dizabilități fizice trec prin procesul de recrutare normal și deschis, obținându-și locurile de muncă pe baza aptitudinilor și meritelor. În cazul în care au avut nevoie de echipament specializat, acesta a fost furnizat prin intermediul programului Access to Work al guvernului britanic.

Pentru unele persoane surde, locul de muncă poate fi un loc foarte izolat, în timp ce majoritatea lucrătorilor ar spune că locul de muncă este un loc bun pentru a cunoaște oameni și pentru a-și construi o rețea socială. Munca în echipă este dificilă. De multe ori, surzilor li se încredințează sarcini minore, care sunt adesea sub nivelul lor.

Persoanele pot deveni foarte izolate foarte repede la locul de muncă dacă nu există sprijinul și înțelegerea corectă a colegilor de muncă. Adesea, din cauza naturii acestor dizabilități/condiții, oamenii pot înțelege greșit comunicarea sau lucrurile care se întâmplă la locul de muncă și, ca urmare, pot răspunde sau acționa în mod necorespunzător, ceea ce poate escalada rapid și poate duce la pierderea locului de muncă.

Marea Britanie



Nevoi/ Suport

Germania



Nevoile speciale și sistemele de sprijin pentru PcD susțin că oamenii sunt familiarizați cu Serviciile specializate de integrare; Profesori de școală profesională; Agenții de ocupare a forței de muncă; Măsurile de plasament; Sprijin financiar; Sisteme de sprijin juridic; Consilieri în cadrul companiei. Unele lucruri care sunt trecute cu vederea atunci când vine vorba de muncă și dizabilitate: PcD trebuie să continue să își apere drepturile, să aibă grijă de ele însele, angajatorii nu răspund suficient la nevoile angajaților. Pe lângă aceasta, factorul timp nu este adesea luat în considerare: multe procese necesită timp. Prin muncă dobândești încredere în tine. Acest aspect este foarte important și, prin urmare, ar trebui să i se acorde mai multă atenție.

Portugalia



Membrii grupurilor au vorbit despre legile care există, dar care nu sunt puse în practică sau nu sunt monitorizate și despre faptul că nu știu ce drepturi și sprijin au.

Un lucru care se întâmplă în cazul multor companii este că, de obicei, acestea nu angajează PcD deoarece nu li se expun niciodată toate beneficiile pe care le pot avea, având un angajat cu dizabilități. În unele cazuri, cum a fost cel al unuia dintre participanți, compania în care urma să lucreze acceptase deja persoane cu dizabilități înainte, astfel că știau de ce au nevoie și le-au oferit tot ajutorul. În general, membrii grupului care au avut experiență de muncă au considerat că întreprinderile le-au oferit sprijin pentru a putea lucra în cel mai bun mod, chiar și cu dizabilități.

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

România

Principalele nevoi ale PcD sunt o educație de calitate, prieteni, acceptare și oportunități profesionale adecvate abilităților lor.

Până la urmă, este important să aibă un cadru în care să iasă din casă și să facă lucruri simple, bazate pe automatizare. Există sisteme de sprijin, dar multe dintre ele sunt doar teoretic în legislație. Locurile de muncă protejate sunt subdezvoltate și insuficient de incluzive. Stimulii financiari de care dispun angajatorii pentru a adapta locurile de muncă pentru persoanele cu dizabilități sunt insuficiente. Nu există furnizori de servicii care să ofere consultanță angajatorilor în legătură cu componenta de adaptare rezonabilă. Legislația privind medicina muncii nu este suficient de specifică pentru a asigura adaptarea locurilor de muncă. Nu există un mecanism de evaluare profesională pentru persoanele cu handicap, iar educația adulților nu este adaptată la caracteristicile persoanelor cu handicap. Nu există suficiente dispozitive și tehnologii de asistență de care au nevoie persoanele cu dizabilități.

Marea Britanie

În ceea ce privește accesul la locul de muncă, există clădiri și locuri de muncă accesibile, echipament specializat, finanțare pentru costurile suplimentare de deplasare la și de la locul de muncă și programe de sprijin prin intermediul guvernului pentru a ajuta persoanele să aibă acces la oportunități de muncă. De pildă, programul "Muncă și sănătate" este o formare de nivel 1 în limbajul semnelor pentru întreaga organizație, care ar permite comunicarea de bază cu persoanele surde, precum și cu o persoană de sprijin sau un interpret pentru a sprijini mobilitatea sau comunicarea. Cu toate acestea, multe lucruri sunt trecute cu vederea atunci când vine vorba de persoanele cu dizabilități de învățare. Oamenii presupun, în mod

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

natural, că acestea nu înțeleg nimic și, prin urmare, nu se obolesc să le explice anumite lucruri. De aceea, este mai probabil ca aceștia să vorbească cu persoana care îi sprijină decât cu persoana în sine. Există uneori o lipsă de oportunități de progres oferite persoanelor cu acest tip de dizabilități, iar acest lucru se datorează adesea lipsei de modele de rol în poziții de conducere pe piața muncii.

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Modificări propuse

Germania



Majoritatea propunerilor au sugerat crearea unor noi instrumente pentru PcD, care să le faciliteze angajarea, cum ar fi o bază de date cu organizații și angajatori, portofolii de lucru pentru PcD și punerea lor la dispoziția companiilor pentru a găsi angajați potriviți. În plus, participanții sunt de părere că toate atelierile dedicate PcD ar trebui să le sprijine pe acestea în plasarea lor pe piața muncii. De asemenea, o abordare jucăușă a subiectului dizabilității în copilărie ar evita separarea timpurie a copiilor cu și fără dizabilități. Ofițerii de sănătate și siguranță la locul de muncă ar trebui să privească mai atent și să atragă atenția asupra nemulțumirilor.

Sprijinul pentru PcD cu locuri de muncă cu fracțiuni de normă sau cu un număr redus de ore de muncă săptămânale lipsește și trebuie extins de urgență. Mai multe informații privind drepturile PcD, sisteme de asistență și de sprijin, tipuri de dizabilități în centrele rezidențiale pentru a crea mai multă înțelegere între ele. Angajatorii ar trebui să fie mai mult responsabilizați. PcD ar trebui să fie încurajate și nu doar satisfăcute.

Portugalia



La această întrebare, participanții au afirmat că trebuie să se ia mai multe măsuri în companii, cum ar fi să se facă presiuni asupra lor pentru a oferi experiență profesională PcD. De asemenea, s-ar putea crește gradul de conștientizare în rândul companiilor, astfel încât acestea să înțeleagă ce pot face pentru persoanele cu handicap și cum pot adapta locul de muncă pentru acomodarea acestui tip de persoane. În concluzie, oamenii cred că dacă vom exercita suficientă presiune asupra companiilor acestea vor fi obligate să se schimbe și să lucreze pentru o

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

societate mult mai incluzivă, în care toată lumea să aibă aceleași oportunități de a lucra, de a-și dezvolta abilitățile necesare pentru viață și de a-și câștiga propria independență.

România



Există deja aspecte care facilitează mediul de lucru pentru PcD, cum ar fi o aplicație dezvoltată cu ajutorul unor senzori și a unor autocolante aplicate în unele spații publice aglomerate, astfel încât, atunci când senzorii detectează un telefon, acesta să primească un mesaj audio cu indicații spațiale. Chiar dacă participanții consideră că nu este atât de util, un alt instrument este o cameră de lucru cu OCR încorporat. Aceștia încă mai așteaptă alte instrumente utile, cum ar fi un ecran care atunci când este apăsă în partea de sus a unei cărți poate fi ușor de citit. Se acordă puțină importanță consilierii profesionale, nu doar pentru persoanele cu dizabilități, ci în general. Ar fi utilă organizarea unor vizite de studiu pentru copiii cu dizabilități la diverse locuri de muncă.

Marea Britanie

Abordarea de la egal la egal, poate sprijini atât persoanele cu dizabilități, cât și angajatorul, pentru a se asigura că oportunitățile de progres sunt deschise PcD. Mentoratul de la egal la egal poate sprijini angajatul să își dezvolte abilitățile, precum și să colaboreze cu persoana în cauză pentru a înțelege modul în care experiențele sale ar putea corespunde posturilor, să se asigure că oportunitățile de dezvoltare personală și profesională sunt accesibile și deschise tuturor angajaților. Acest lucru ar trebui să se facă fără a identifica PcD ca fiind motivul pentru care echipa nu poate desfășura o anumită activitate. Ar trebui să analizăm locul de muncă și să ne asigurăm că toate zonele sunt accesibile, nu doar locul de muncă imediat al

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



persoanelor. Continuarea formării de sensibilizare a surzilor la locul de muncă pentru a se asigura că oamenii înțeleg cum să se comporte și cum să fie în preajma persoanelor cu dizabilități senzoriale.

Din nou, ar fi util să existe modele de roluri de susținători de la egal la egal, care ar putea sprijini persoana în cauză la locul de muncă și care ar putea folosi experiența lor pentru a o ajuta să se acomodeze la locul de muncă și să progreseze în cadrul acestuia.

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

1.7 Rezultate în cifre



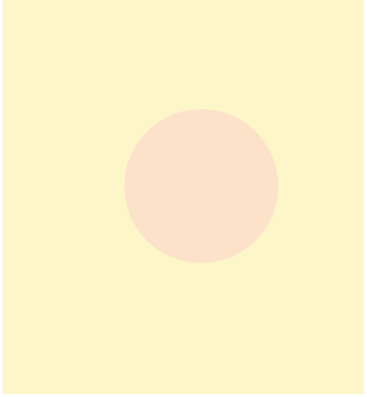
Numărul de
răspunsuri



Tipul de
dizabilitate

Germania	31 răspunsuri	<ul style="list-style-type: none"> - 10 mentală d. - 11 senzorială d. - 10 fizică d. - 6 intelectuală d.
Portugalia	30 răspunsuri	<ul style="list-style-type: none"> - 0 mentală d. - 12 senzorială d. - 9 fizică d. - 9 intelectuală d.
România	34 răspunsuri	<ul style="list-style-type: none"> - 0 mentală d. - 10 senzorială d. - 15 fizică d. - 9 intelectuală d.

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



Marea Britanie	<i>30 răspunsuri</i>	<ul style="list-style-type: none">- 5 mentală d.- 16 senzorială d.- 7 fizică d.- 2 intelectuală d.
-----------------------	----------------------	---

Datele prezentate se referă la percepțiile pe care persoanele cu dizabilități le au cu privire la munca lor în cele 4 țări europene. Se va ține cont de cunoștințele, conștientizarea și stereotipurile acestora cu privire la capacitatea de inserție profesională a persoanelor cu dizabilități.

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Concluzii

În paragrafele anterioare au fost prezentate rezultatele a 125 de chestionare privind prejudecățile și percepțiile persoanelor cu dizabilități din patru țări diferite (Germania, Portugalia, România și Marea Britanie) cu privire la ocuparea forței de muncă.

Metodologia adoptată pentru focus grup a fost eficientă pentru a arăta varietatea percepțiilor din cele patru țări și, atunci când este comparată cu cercetarea inițială privind poziția persoanelor cu dizabilități pe piața muncii, oferă o perspectivă interesantă asupra conținutului viitoarelor campanii de conștientizare. În ceea ce privește opinia diferitelor țări, în Germania, există opinia că intrarea pe piața muncii a persoanelor cu dizabilități este asociată cu obstacole birocratice mari. Odată ce se reușește, există mult sprijin din partea guvernului pentru angajatori și angajați. În Portugalia, există convingerea că legislația este bună, că este într-adevăr posibil să se intre pe piața muncii, dar că prevederile legale nu sunt bine controlate. Persoana cu dizabilități consideră că este nevoie de mai mult sprijin după ce se dorește începerea activității. În România, opinia generală prezintă că ar trebui să existe un cadru în care să poți ieși din casă și să faci lucruri simple, bazate pe automatizare. Cu toate acestea, locurile de muncă protejate sunt subdezvoltate și insuficient de incluzive. Ultima țară, Marea Britanie, a analizat toate oportunitățile care există, cum ar fi clădirile și locurile de muncă accesibile, inclusiv modificări ale locurilor de muncă, echipament specializat sau finanțare pentru costurile suplimentare pentru a ajunge și a pleca de la locul de muncă. Au fost identificate unele limitări ale focus grupurilor din cauza cadrelor și a contextului diferit din patru țări diferite.

Tipurile de persoane cu dizabilități erau foarte eterogene în cadrul aceleiași țări. De exemplu, în Germania, am avut toate tipurile de dizabilități, în timp ce în Portugalia, din cei 30 de participanți, nu am avut niciunul cu dizabilități fizice. În cele din urmă, rezultatele care au apărut sunt omogene între diferitele țări.

În general, din răspunsurile participanților reiese că percepția publică despre persoanele cu dizabilități este că acestea nu pot munci. Mai rău, o prejudecată care continuă să afecteze persoanele cu dizabilități este aceea că acestea sunt percepute ca nevrând să muncească deloc.

Unul dintre cele mai dăunătoare stereotipuri este acela că persoanele cu dizabilități sunt limitate la o listă foarte scurtă de locuri de muncă. În societatea actuală, există încă multă discriminare față de această minoritate, aceasta fiind o opinie împărtășită de majoritatea grupului. Aceștia consideră că există o lipsă de informare cu privire la diferitele tipuri de dizabilități și la ceea ce pot sau nu pot face. Angajatorii nu sunt încă preocupați de barierele arhitecturale existente. Companiile nu sunt încă pregătite pentru aceste

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

persoane. Astfel, nu numai oamenii sunt lipsiți de informații, ci și angajatorii nu au destule cunoștințe. Societatea încă privește cu milă persoanele cu dizabilități și crede că acestea nu pot face nimic pentru ele însele fără ajutorul constant al altora, cum ar fi, de exemplu, să aibă un loc de muncă. Cea mai frecventă atitudine a ascultătorilor (atunci când își dau seama că se află în fața unei persoane cu dizabilități) este de a se îndepărta. Ei se simt inconfortabil și nu știu cum să reacționeze. Nu se face niciun efort pentru a depăși bariera de comunicare. O altă caracteristică a ascultătorilor este tendința de a rezuma informațiile. Pentru că au dificultăți în comunicarea cu persoanele cu dizabilități, au tendința de a reduce informațiile la ceea ce consideră ei că este esențial pentru (de exemplu, sunt omise detaliile), chiar și atunci când scriu.

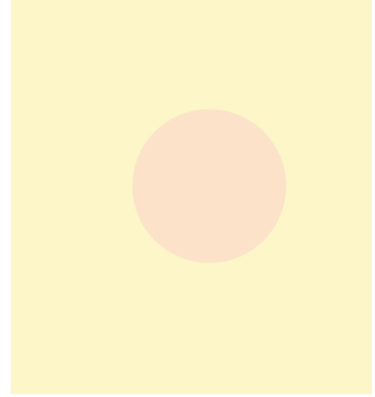
Opinia publică despre persoanele cu dizabilități de învățare este că acestea nu pot înțelege nimic. Ele sunt mai lente la învățare sau învață în moduri diferite și nu sunt considerate capabile să învețe sau să înțeleagă nimic. Acest lucru înseamnă că mulți oameni consideră că ele nu pot lua parte la lucruri precum munca sau că, dacă o fac, ar trebui să fie doar muncă voluntară. Nu există nicio aspirație din partea oamenilor ca ei să lucreze și să contribuie la societate așa cum fac ceilalți oameni.

Proiectul Awareness4Change își propune să contribuie la schimbarea percepțiilor angajaților și să identifice domeniul în care este important să se concentreze și să-l abordeze mai mult. Astfel, răspunsurile și opiniile respondenților reprezintă o bază adecvată pentru conceperea și dezvoltarea campaniei de conștientizare, a materialelor de formare și a formatului trainingului. Prin desfășurarea acestor focus-grupuri, parteneriatul va folosi rezultatul pentru a se asigura că alte rezultate și produse ale proiectului au impact mai mare la nivelul acestor grupuri țintă.

Acest studiu arată destul de clar ce ar trebui subliniat în campanie și în training, care este modul în care angajații se pregătesc pentru persoanele cu dizabilități în diferite țări, care sunt punctele sensibile pe care trebuie să se bazeze atât campania, cât și programul de formare. În acest fel, va fi posibil să se identifice cele mai bune tipuri de mesaje, cea mai potrivită modalitate de comunicare, cel mai relevant mod de a pregăti și de a oferi programul de formare.

Astfel, inițiativa Awareness4Change va avea ca scop promovarea cunoștințelor, în domenii precum funcționalitatea persoanelor cu dizabilități, și sprijinul pentru o mai bună integrare a acestora pe piața muncii.

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



Partenerii Proiectului:



The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.