

Cum să schimbi percepția societății privind persoanele cu dizabilități

- MODULUL V -



Descrierea modului

- **Scop:** diseminarea de bune practici cu privire la angajarea persoanelor cu dizabilități; prezentarea și promovarea networkingului între companii care lucrează cu persoane cu dizabilități și alte persoane care vor să ofere suport și să promoveze angajatorii incluzivi
- **Provocări:** proiectarea unei campanii de promovare pentru angajarea persoanelor cu dizabilități cu suportul managerului sau a recrutorului din organizația dvs.

Obiective de învățare



```
graph LR; A[Obiective de învățare] --> B[promovarea poveștilor de succes ale companiilor care angajează PcD]; A --> C[promovarea incluziunii PcD în contexte de muncă]; A --> D[dezvoltarea competențelor pentru a îmbunătăți rata angajării PcD]; A --> E[o mai bună înțelegere a metodelor de incluziune pe piața muncii pentru PcD]; A --> F[o mai bună înțelegere și cunoaștere a metodelor de angajare și retenție a PcD]; A --> G[înțelegerea avantajelor și dezavantajelor angajării PcD pe baza exemplelor altor companii];
```

promovarea poveștilor de succes ale companiilor care angajează PcD

promovarea incluziunii PcD în contexte de muncă

dezvoltarea competențelor pentru a îmbunătăți rata angajării PcD

o mai bună înțelegere a metodelor de incluziune pe piața muncii pentru PcD

o mai bună înțelegere și cunoaștere a metodelor de angajare și retenție a PcD

înțelegerea avantajelor și dezavantajelor angajării PcD pe baza exemplelor altor companii

Contextul European

- În ciuda progreselor înregistrate la nivel legislativ, PcD se confruntă în continuare cu provocări în ceea ce privește **inserția pe piața muncii**, în special în contextul pandemiei COVID-19
- Statisticile Eurostat arată că rata de ocupare a forței de muncă a PcD rămâne sub cea a persoanelor fără dizabilități (50,8% față de 75%), ceea ce indică riscul ca PcD să rămână blocate în șomaj pe termen lung și să se lupte pentru a avea acces pe piața muncii (Eurofund, 2021)
- Este vital să creăm **medii de lucru incluzive** și să creștem gradul de conștientizare a existenței acestora în rândul publicului țintă
- Angajarea și retenția stau la baza unei angajări incluzive



Selectarea bunelor practici pentru ocuparea forței de muncă și incluziunea persoanelor cu dizabilități (ILO, 2010):

Declarații legislative privind non-discriminarea și incluziunea persoanelor cu dizabilități

Activități de benchmarking

Măsurile de accesibilizare a locului de muncă, a materialelor tipărite, a mediului online și a punctelor comerciale sau a punctelor de distribuție

Rețele de suport pentru angajații cu dizabilități

Traininguri de conștientizare a dizabilității pentru conducere și colegii de muncă

Tehnici și programe specifice de recrutare sau de sensibilizare a comunității

Stagii, programe de formare și programe de mentorat sau de conducere orientate în mod specific către persoanele cu dizabilități

Amenajări rezonabile pentru a răspunde nevoilor individuale

Alocarea unui personal de resurse umane sau de management instruit sau cunoscător al problemelor legate de dizabilitățile legate de muncă

Politici și practici pentru relațiile de la întreprindere la întreprindere cu antreprenorii cu dizabilități



Bune practici

Exemple de companii care angajează PcD

Asperger Informatik AG

- Această companie angajează persoane cu sindromul Asperger, care este o formă ușoară de autism
- Compania a încercat să minimizeze stresul și presiunea prin identificarea sarcinilor și proceselor de lucru adecvate

Walgreens

- A deschis un centru de distribuție în 2007, unde 30% dintre angajați erau persoane cu dizabilități
- Persoanele cu dizabilități au avut mai puține incidente/accidente decât lucrătorii fără dizabilități de la Walgreens
- Rotația angajaților cu dizabilități a fost mai mică (la jumătate) decât a celorlalți colegi



Buna practici

Exemple de companii care angajează PcD

Alphapointe

- Alphapointe a angajat peste 120 de nevăzători, reprezentând peste 50% din totalul forței de muncă
- Compania exploatează în mod pozitiv oportunitatea de a lucra de la distanță, deoarece poate fi o metodă excelentă de integrare a PcD

Accor

- Compania a creat o campanie de conștientizare numită #DisabilityStories, care a inclus cinci povești din viața reală a angajaților și oaspeților cu dizabilități
- Accor declară că firma oferă soluții adecvate și adaptate pentru PcD
- Accor se concentrează pe competențe nu pe diferențe. Ei respectă diferențele și îmbrățișează diversitatea



Bune practici

Exemple de companii care angajează PcD

IBM

- IBM are în vedere interesul angajatului, oferind condiții adecvate în funcție de nevoile persoanelor cu dizabilități
- Compania organizează sesiuni de formare pentru angajații actuali cu scopul de a promova diversitatea la locul de muncă
- IBM are o serie de documente interne în care se menționează în mod clar o referință privind non-discriminarea

Fairfield Inn & Suites by Marriott Kamloops

- Povestea de succes a unei angajate cu sindromul Down care s-a prezentat la un angajator la un târg de joburi
- Dominique Baird a făcut o impresie pozitivă și, mai târziu, a fost angajată în calitate de gazdă a unei emisiuni-matinal
- Compania nu a mai lucrat niciodată cu o persoană cu dizabilități, dar dându-i o șansă, a schimbat întreaga lor perspectivă asupra angajării și retenției



Bune practici

Exemple de companii care angajează PcD

Microsoft

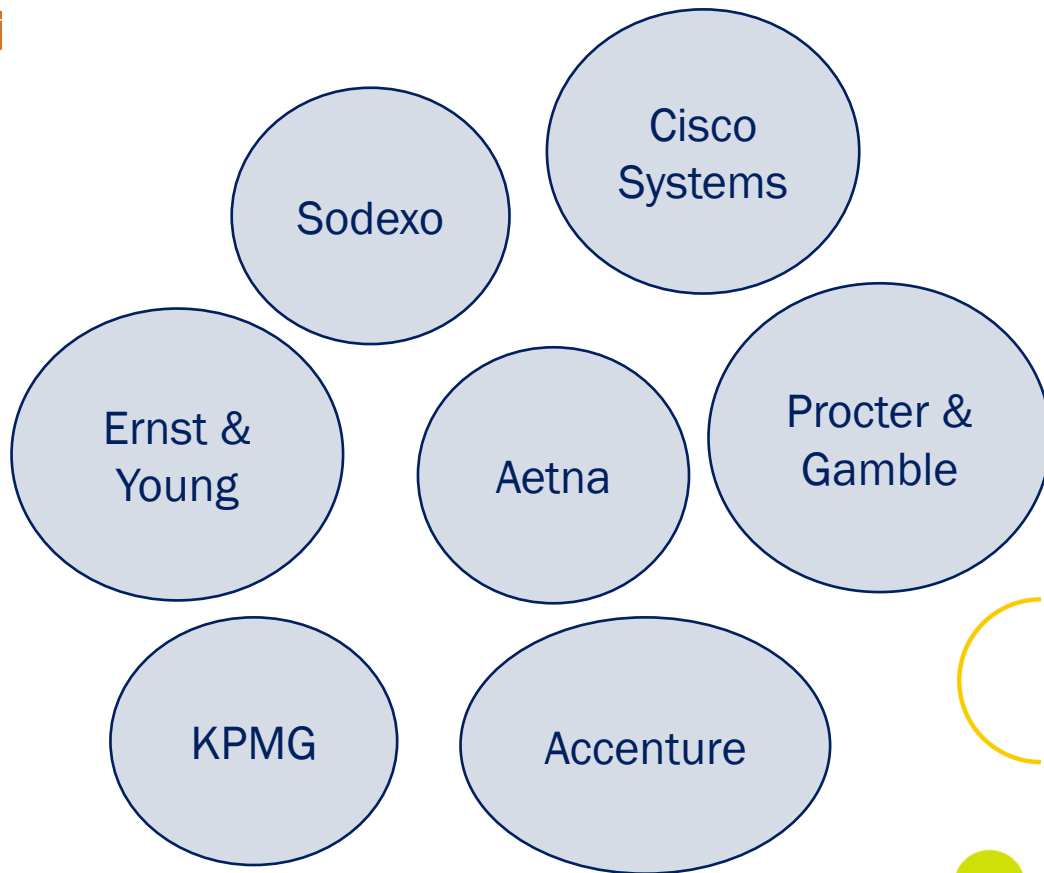
- Microsoft încurajează candidaturi din partea tuturor persoanelor, iar atunci când candidează pentru un loc de muncă, persoana se poate autoidentifica drept persoană cu dizabilități. Atunci când face acest lucru, o alertă este trimisă managerului programului de incluziune a persoanelor cu dizabilități, iar acesta va ști că ar putea fi nevoie de o adaptare
- Evaluarea nevoilor implică trei actori: angajatul, personalul de resurse umane și managerul

Manpower

- Compania își propune să promoveze diversitatea și integrarea persoanelor cu dizabilități
- Manpower organizează sesiuni de formare pentru angajați axate pe incluziunea persoanelor cu dizabilități
- Compania are parteneriate cu furnizori de reabilitare comunitară la nivel național și internațional



Alți angajatori deschiși să angajeze persoane cu dizabilități



Siteuri pentru locuri de muncă și servicii de consultanță dedicate persoanelor cu dizabilități

Regatul Unit

- [Careers with Disabilities](#) facilitează crearea de locuri de muncă pentru persoanele cu dizabilități
- [Disabled Workers Co-operative](#) promovează locuri de muncă vacante
- [EmployAbility](#) facilitează oportunitățile pentru elevii cu dizabilități și dislexici
- [Evenbreak](#) pune în legătură persoanele cu dizabilități aflate în căutarea unui loc de muncă cu angajatorii
- [Incluzy](#) este un forum de locuri de muncă pentru persoanele cu dizabilități



Siteuri pentru locuri de muncă și servicii de cons ultanță dedicate persoanelor cu dizabilități

România

- [OLX Romania](#): are o categorie care afișează anunțuri de locuri de muncă pentru persoanele cu dizabilități
- [Job Direct](#): este o platformă de asistență și plasament la locul de muncă pentru persoanele cu dizabilități
- [Ability Hub](#): oferă servicii gratuite de consiliere pentru persoanele defavorizate

Germania

- [Diakonie](#): este un serviciu specializat de integrare
- [JobVerde](#): sprijină persoanele cu dizabilități în căutarea unui loc de muncă

Siteuri pentru locuri de muncă și servicii de consultanță dedicate persoanelor cu dizabilități

Portugalia



- [Valor T](#): este o agenție de ocupare a forței de muncă dedicată exclusiv persoanelor cu dizabilități
- [CareerJet](#): are o categorie care oferă oportunități profesionale pentru persoanele cu dizabilități

La nivel mondial



- [Podium](#): oferă persoanelor cu dizabilități calificate oportunități de liber-profesioniști



Dezavantajele neangajării PcD

Lipsa unor abordări alternative de rezolvare a problemelor
(Aichner, 2021)



Companiile pot pierde lucrători calificați, care pot oferi informații valoroase pentru crearea de produse adaptate și potrivite pentru alte PcD (Aichner, 2021)

Cauzele neangajării persoanelor cu dizabilități: lipsa cunoștinței și a conștientizării, prejudecăți, bariere sociale rezultate din lipsa de sprijin social
(Naraine and Lindsay, 2011; Aichner, 2021)

Resurse adiționale



Video

- 3 motive pentru care organizațiile ar trebui să angajeze persoane cu dizabilități (3 Reasons why organizations should hire people with disabilities) - Emily Munson, TEDxIndianapolis. Accesează [aici](#).
- Dizabilitatea și munca: Să nu mai risipim talente (Disability and work: Let's stop wasting talent) - Hannah Barham-Brown, TEDxExeter. Accesează [aici](#).
- Angajatorii angajează rareori persoane cu dizabilități. Iată de ce ar trebui să o facă (Employers Rarely Hire People With Disabilities. Here's Why They Should [Insights]). Accesează [aici](#).
- Factorul abilitate: Angajarea persoanelor cu dizabilități face sens pentru afaceri. Accesează [aici](#).

Bibliografie

Accor (n.d.). #DisabilityStories to promote disability awareness.

Aichner, T. (2021). “The economic argument for hiring people with disabilities”. Humanities and Social Sciences Communications, 8, 22.

Deloitte (n.d.). Supporting people with disabilities.

Eurofound (2021). Disability and labour market integration: Policy trends and support in EU Member States.

Go2HR (n.d.). Hiring people with disabilities: an employer’s testimonial.

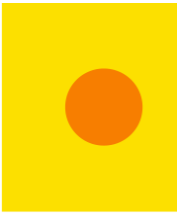
International Labour Office (2010). Disability in the Workplace: Company Practices.

Monster (n.d.). Find Leading Disability Employers.

P&G (n.d.). People with disabilities drive accessibility for all with a unique perspective.

Scope (n.d.). Job sites aimed at disabled people.

Very health (2020). Best Workplaces for People With Disabilities.



PROJECT PARTNERS:

