

# Modulul V

Campanii de  
conștientizare



## **a. Cum să schimbi percepția societății privind persoanele cu dizabilități (experiențe de angajare a persoanelor cu dizabilități)**

### **Descriere pe scurt**

Scopul acestui modul este de a împărtăși bune practici privind angajarea persoanelor cu dizabilități, de a prezenta și de a promova crearea de rețele între companiile și cei care lucrează cu persoane cu dizabilități, precum și pentru cei care doresc să colaboreze cu acestea pentru a sprijini și a răspândi accesul la munca incluzivă. De asemenea, este important să implicăm persoanele cu dizabilități în acest proces, învățând de la ele pentru a concepe mai bine campaniile de sensibilizare care să se potrivească obiectivelor și nevoilor lor.

Provocarea finală a acestui modul va consta în conceperea unei campanii de promovare pentru angajarea persoanelor cu dizabilități, cu sprijinul managerului sau recrutorului din propria organizație. De asemenea, ar fi o idee bună să construiți o strategie de dezvoltare a angajaților sau un plan de retenție.

### **Obiective de învățare**

- Promovarea poveștilor de succes ale companiilor care angajează persoane cu dizabilități și care învață din experiența lor
- Promovarea incluziunii persoanelor cu dizabilități în contexte de muncă
- Dezvoltarea de competențe pentru a îmbunătăți angajarea persoanelor cu dizabilități
- Mai buna înțelegere a metodelor de incluziune pe piața muncii pentru persoanele cu dizabilități
- Mai buna înțelegere și cunoaștere a metodelor de angajare și de păstrare a PcD
- Înțelegerea avantajelor și dezavantajelor angajării PcD pe baza exemplelor altor companii

### **Contextul european**

Deși s-au înregistrat progrese la nivel politic, persoanele cu dizabilități se confruntă în continuare cu provocări în ceea ce privește incluziunea pe piața muncii, această problemă fiind agravată în timpul pandemiei COVID-19. Comisia Europeană (2020b) face lumină în ceea ce privește slaba incluziune a persoanelor cu dizabilități și menționează că acesta este "unul dintre grupurile defavorizate care au fost afectate 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.*

mod disproporționat de criza COVID-19, inclusiv în domeniul ocupării forței de muncă"(Eurofound, 2021).

"Statisticile Eurostat arată că rata de ocupare a forței de muncă a persoanelor cu dizabilități rămâne sub cea a persoanelor fără dizabilități (50,8% față de 75%), ceea ce indică riscul ca persoanele cu dizabilități să rămână blocate în șomaj pe termen lung și să se lupte pentru a avea acces pe piața muncii." (Eurofound, 2021)

Un raport realizat de Eurofound (2021) privind tendințele politice și sprijinul acordat în ceea ce privește dizabilitatea și integrarea pe piața forței de muncă evidențiază câteva lecții cheie pe baza analizei lor. Mai jos sunt prezentate principalele formulări:

- Sprijin pentru crearea de locuri de muncă
- Sprijin pentru persoanele cu dizabilități (angajați, persoane în căutarea unui loc de muncă)
- Sprijin pentru organizațiile angajatoare
- Sprijin pentru mediul instituțional
- Sprijinul este mai util atunci când este vizibil, incluziv și accesibil

Ca atare, este vital nu numai să se creeze medii de lucru favorabile incluziunii, ci și să se crească gradul de conștientizare a existenței acestora în rândul publicului țintă. Acest lucru înseamnă, atât persoanele cu dizabilități, cât și rețeaua lor, deoarece se pot sprijini reciproc în găsirea de oportunități profesionale și incluzive.

Angajarea și retenția forței de muncă stau la baza unei angajări incluzive. Companiile de mari dimensiuni au deja programe și instrumente pentru a asigura diversitatea la locul de muncă, exemple din care pot învăța angajatorii de dimensiuni mai mici. În rândurile următoare, vă vom prezenta o selecție de companii care pot fi definite drept angajatori favorabili persoanelor cu dizabilități împreună cu o serie de date care confirmă acest aspect. A avea o forță de muncă diversă are o mulțime de beneficii atât pentru angajat, cât și pentru angajator, acestea vor fi detaliate mai jos.

Pe baza analizelor cazurilor identificate într-un raport al OIM (2010), vă oferim o selecție de practici pentru ocuparea forței de muncă și incluziunea persoanelor cu dizabilități.

- Declarații politice referitoare la nediscriminare și incluziunea persoanelor cu dizabilități
- Activități de evaluare comparativă
- Măsuri de accesibilizare a locului de muncă, a materialelor tipărite, a mediului online și a punctelor comerciale sau a punctelor de distribuție
- Rețele de angajați cu dizabilități
- Cursuri de sensibilizare a conducerii și a colaboratorilor cu privire la dizabilități
- Tehnici și programe specifice de recrutare sau de conștientizare pentru comunități

*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.*

- Stagii, programe de formare, programe de mentorat sau de conducere orientate în mod specific către persoanele cu dizabilități.
- Amenajări rezonabile pentru a răspunde nevoilor individuale
- Alocarea de resurse umane sau de personal de conducere desemnat, cu formare sau cunoștințe în materie de dizabilități legate de muncă
- Politici și practici pentru relațiile dintre întreprinderi și antreprenorii cu dizabilități (International Labour Office, 2010).

## **Bune practici– Companii care angajează persoane cu dizabilități**

### **1. Walgreens**

- Walgreens a deschis în 2007 un centru de distribuție în care 30% dintre angajați erau persoane cu dizabilități. Centrul a fost cu 20% mai eficient decât unitățile comparabile fără persoane cu dizabilități (Kaletta et al., 2012).
- 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.
- Mici schimbări în cadrul companiei pot face diferența atunci când se integrează persoane cu dizabilități, "de exemplu, prin crearea unui spațiu puțin mai mare pentru un utilizator de scaun cu roțile sau prin împărțirea unei etape de producție în două operațiuni individuale mai simple".
- Alte schimbări pot include adaptarea sarcinilor la nevoile persoanei sau modificarea programului de lucru (Kuznetsova și Cerdeira Bento, 2018).

### **2. Asperger Informatik AG**

- Această companie angajează persoane cu sindromul Asperger, care este o formă ușoară de autism.
- Pentru a oferi un mediu de lucru adecvat pentru persoanele cu sindromul Asperger, compania a încercat să minimizeze stresul și presiunea prin identificarea sarcinilor și a proceselor de lucru adecvate.
- "Persoanele cu dizabilități intelectuale lucrează adesea mai concentrat și mai precis, motiv pentru care îndeplinesc deosebit de bine sarcinile repetitive". Din acest motiv, munca în domeniul tehnologiei informației este o industrie potrivită pentru persoanele cu sindromul Asperger, care dovedesc adesea atenție la detalii și o mare capacitate de concentrare.
- Din păcate, nu toți angajatorii sunt conștienți de darurile unei persoane diagnosticate cu sindromul Asperger și, de exemplu, candidații pentru un rol 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.*

contabilitate primesc cu aproximativ 26% mai puține manifestări de interes din partea recrutorului/angajatorului (Ameri et al., 2018).

- Lipsa de cunoștințe și de conștientizare cu privire la avantajele întâmpinării diversității la locul de muncă pot fi unele dintre explicațiile excluderii persoanelor cu dizabilități pentru diverse posturi.

### 3. Alphapointe

- Alphapointe are peste 120 de angajați nevăzători, ceea ce reprezintă peste 50% din totalul forței de muncă.
- Compania exploatează în mod pozitiv oportunitatea de a lucra la distanță, deoarece poate fi o metodă excelentă de integrare a persoanelor din întreaga lume, inclusiv a celor cu dizabilități.
- Directorul general al Alphapointe a declarat: "Persoanele nevăzătoare sunt angajați capabili, productivi, calificați și loiali atunci când li se oferă posibilitatea de a-și dovedi valoarea. Cu adevărat, angajarea unei persoane nevăzătoare este la fel ca și angajarea unei persoane cu vedere".
- Egalitatea de tratament și egalitatea de șanse reprezintă baza incluziunii pe piața muncii, iar companii precum Alphapointe pot fi un exemplu de bune practici în acest sens.
- Adaptarea nu numai la contextul de lucru, ci și la nevoile persoanelor este esențială atât pentru păstrarea și satisfacția angajaților, cât și pentru productivitatea companiei.
- În plus, declarațiile publice venite din partea reprezentanților companiei contribuie la creșterea gradului de conștientizare cu privire la problema în cauză - angajarea și menținerea în activitate a persoanelor cu dizabilități.

### 4. Accor

- Accor este un bun exemplu de comunicare a unui angajator egalitar.
- Compania a creat o campanie de conștientizare numită #DisabilityStories, care a inclus cinci povești reale ale angajaților și oaspeților cu dizabilități.
- Ei au prezentat campania prin intermediul unor benzi desenate educaționale, fiecare reprezentând o poveste.
- Accor subliniază importanța sensibilizării cu privire la integrarea persoanelor cu dizabilități și atrage atenția asupra faptului că 80% din dizabilitățile declarate sunt invizibile. În plus, "una din două persoane este afectată de un handicap la un moment dat în viață fie temporar, fie permanent".
- În acest sens, Accor declară că societatea oferă soluții adecvate și adaptate pentru persoanele cu dizabilități, pentru a le oferi acestora un mediu în care să crească și să-și dezvolte abilitățile.

*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.*

- Accor se concentrează pe abilități, mai degrabă decât pe diferențe. Ei respectă diferențele și îmbrățișează diversitatea.

## **5. Fairfield Inn & Suites by Marriott Kamloops**

- Vă prezentăm o poveste de succes a unui potențial angajat cu sindromul Down care s-a prezentat la un angajator la un târg de locuri de muncă.
- Dominique Baird a făcut o impresie pozitivă, iar mai târziu a fost angajată în calitate de gazdă pentru o emisiune-matinal.
- Compania nu a mai lucrat niciodată cu o persoană cu handicap, dar, oferindu-i o șansă, și-a schimbat întreaga perspectivă în ceea ce privește angajarea și păstrarea angajaților.
- Mărturie a lui Steve Earl, director general, Fairfield Inn & Suites by Marriott Kamloops:
- "Dominique s-a dovedit în scurt timp a fi o angajată model, care face o impresie deosebită tuturor celor pe care îi întâlnește. În fiecare dimineață, ea le oferă tuturor colegilor ei o îmbrățișare pentru a-și începe ziua. Ce mod minunat de a începe o zi de lucru! Ea este sinceră cu fiecare oaspete pe care îl întâlnește și este cu adevărat interesată să știe de unde vin, de ce se află în Kamloops și cum este șederea lor. Am primit mai multe comentarii pozitive de la oaspeți despre contactul lor cu Dominique decât orice alt angajat. Aceștia cer să vorbească personal cu un manager, completează sondaje pentru oaspeți și contactează Departamentul de experiență a oaspeților Marriott pentru a-și exprima recunoștința atunci când o întâlnesc pe Dominique.
- Dominique iubește totul la locul de muncă, așteaptă cu nerăbdare să vină la serviciu și definește cu adevărat ce înseamnă să oferi servicii autentice și sincere clienților. Singurul meu regret în ceea ce privește angajarea unei persoane cu un handicap perceput este că nu am făcut-o cu mulți ani în urmă. După părerea mea, sindromul Down al lui Dominique nu este un handicap, ci îi conferă de fapt o capacitate unică de a se conecta cu oaspeții. Dacă afacerea dvs. are nevoie de o persoană care să stabilească o legătură cu clienții dvs., vă încurajez să luați în considerare angajarea unei persoane cu handicap. Poate fi dificil pentru o persoană cu dizabilități să găsească un loc de muncă și, în general, acestea sunt subreprezentate în rândul forței de muncă. Va fi o decizie care va fi în beneficiul clienților, al angajaților și al afacerii dvs. în general."

## **6. IBM**

- IBM este un alt angajator egalitar care declară că are în vedere interesul angajatului, oferind condiții adecvate în funcție de nevoile persoanelor cu dizabilități. Astfel, nu numai că angajatul își poate îndeplini obiectivele profesionale, dar și compania poate asigura productivitatea și performanța angajaților.

*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.*

- Compania organizează sesiuni de formare pentru angajații actuali (manageri, recrutori, angajați) pentru a promova diversitatea la locul de muncă și pentru a se asigura că forța de muncă înțelege și aplică comportamente nondiscriminatorii. Formarea contribuie, de asemenea, la procesul de recrutare echitabilă și egală și la păstrarea angajaților.
- IBM dispune de o serie de documente interne în care se menționează în mod clar o referință privind nondiscriminarea. Documente: Politica privind diversitatea forței de muncă, Politica privind standardele globale de ocupare a forței de muncă, Politica privind relațiile de afaceri diverse și Principiile de conduită ale furnizorilor.
- "De exemplu, standardele globale de ocupare a forței de muncă ale IBM precizează că - IBM nu va face discriminare în ceea ce privește angajarea, promovarea, remunerarea angajaților și practicile de ocupare a forței de muncă pe motive de rasă, culoare, religie, vârstă, naționalitate, origine socială sau etnică, orientare sexuală, sex, identitate sau expresie de gen, stare civilă, sarcină, afiliere politică, handicap sau statut de veteran".

## **7. Manpower**

- Manpower se concentrează doar pe găsirea de persoane talentate și calificate, deoarece consideră că "există un loc de muncă pentru fiecare persoană și o persoană pentru fiecare loc de muncă".
- Compania este hotărâtă să promoveze diversitatea și integrarea persoanelor cu dizabilități.
- Întrucât persoanele cu dizabilități sunt adesea subreprezentate la locul de muncă, Manpower își propune să schimbe acest lucru și să le ofere clienților săi candidați talentați și calificați cu dizabilități.
- Pentru a pune în aplicare această misiune, Manpower organizează sesiuni de conștientizare pentru angajați, concentrându-se pe incluziunea persoanelor cu dizabilități.
- În plus, pentru a ajunge mai bine la acest grup țintă, compania are parteneriate cu furnizori de reabilitare comunitară la nivel național și internațional.

## **8. Microsoft**

- Microsoft încurajează candidaturi din partea tuturor persoanelor, iar atunci când candidează pentru un loc de muncă, persoana se poate autoidentifica ca persoană cu dizabilități. Când face acest lucru, o alertă este trimisă managerului programului de incluziune a persoanelor cu dizabilități, iar acesta va ști că este posibil să fie nevoie de o adaptare.

*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.*



- Se realizează o evaluare a nevoilor, care implică trei actori: angajatul, personalul de resurse umane și managerul. Ulterior, Microsoft poate evalua și vedea ce nevoi ar trebui să fie acomodate.
- Compania se asigură că nevoile persoanei sunt satisfăcute și că aceasta își poate îndeplini sarcinile într-un mediu de lucru adecvat și sigur.
- În plus, recrutorii sunt instruiți pentru a asigura un proces de recrutare echitabil. Aceștia sunt instruiți în ceea ce privește interviuarea persoanelor cu dizabilități și în modul în care trebuie să acorde atenție calificărilor candidatului, nu dizabilității.

**Alți angajatori prietenoși cu persoanele cu dizabilități:**

- Ernst & Young
- KPMG
- Sodexo
- Aetna
- Cisco Systems
- Merck & Co.
- Procter & Gamble
- Accenture
- Capital One
- Humana
- Pricewaterhouse Coopers
- Deloitte

**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 persoane cu dizabilități.
- [Jobs4Disability](#) este un site de anunțuri accesibil cu locuri de muncă, care anunță locuri de muncă de la companii cu o strategie de recrutare transparentă, diversă și favorabilă incluziunii.

*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

- [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](#): supp este un serviciu specializat de integrare care susține participarea persoanelor cu dizabilități în viața socială.
- [JobVerde](#): sprijină persoanele cu dizabilități în căutarea unui loc de muncă.

## Portugal

- [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.
- [Inclusive Community Forum](#): este o platformă universitară dedicată vieții persoanelor cu dizabilități, care își propune să prezinte oferte de locuri de muncă pentru persoanele cu dizabilități aflate la nivelul universitar.
- [OED](#): organizație dedicată sprijinirii integrării profesionale a persoanelor cu dizabilități, contribuind la creșterea capacității de inserție profesională a acestora în diferite domenii ale economiei, care de asemenea oferă o varietate de oferte de locuri de muncă.

## Worldwide

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

## Disadvantages of NOT hiring PwD:

- Lipsa unor abordări alternative de rezolvare a problemelor (Aichner, 2021).
- De exemplu, în Germania, numărul aproximativ de "persoane cu dizabilități care sunt considerate a fi specialiști calificați este mai mare decât în rândul persoanelor fără dizabilități". Ca atare, un angajator care nu angajează o persoană cu

*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.*

dizabilități din cauza prejudecăților și a reticențelor sale poate pierde lucrători calificați (Aichner, 2021).

- Pierderea oportunităților de a dezvolta și vinde produse adresate unei categorii importante a populației (15%) - persoanelor cu dizabilități (statistică conform OMS). O persoană cu dizabilități implicată în dezvoltarea produsului ar putea contribui cu unele informații cheie la crearea unui produs util, adaptat și potrivit pentru alte persoane cu dizabilități. Nefăcând acest lucru, companiile ar putea pierde cotă de piață și ar putea avea randamente mai mici (Aichner, 2021).
- Cauze pentru neangajarea persoanelor cu dizabilități: lipsa de cunoștințe și de conștientizare, prejudecăți, bariere sociale rezultate din lipsa de sprijin social (Naraine și Lindsay, 2011 apud Aichner, 2021).

## Resurse suplimentare:

### Video

1. 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](#).
2. Dizabilitatea și munca: Să nu mai risipim talente (Disability and work: Let's stop wasting talent) - Hannah Barham-Brown, TEDxExeter. Accesează [aici](#).
3. 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](#).
4. Factorul abilitate: Angajarea persoanelor cu dizabilități face sens pentru afaceri. Accesează [aici](#).

*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.*

## Referințe:

Accor (n.d.). #DisabilityStories to promote disability awareness. Available at: <https://group.accor.com/en/Actualites/2020/12/international-day-persons-disabilities-stories>.

Aichner, T. (2021). "The economic argument for hiring people with disabilities". *Humanities and Social Sciences Communications*, 8, 22. Available at: <https://www.nature.com/articles/s41599-021-00707-y>.

Deloitte (n.d.). Supporting people with disabilities. Available at: <https://www2.deloitte.com/global/en/pages/about-deloitte/articles/supporting-people-with-disabilities.html>.

Eurofound (2021). *Disability and labour market integration: Policy trends and support in EU Member States*. Available at: [https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef20013en.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef20013en.pdf).

Go2HR (n.d.). *Hiring people with disabilities: an employer's testimonial*. Available at: <https://www.go2hr.ca/recruitment/diverse-labour-pools/hiring-people-with-disabilities-an-employers-testimonial>.

International Labour Office (2010). *Disability in the Workplace: Company Practices*. Available at: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_emp/@ifp\\_skills/documents/publication/wcms\\_150658.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/@ifp_skills/documents/publication/wcms_150658.pdf)

Monster (n.d.). Find Leading Disability Employers. Available at: <https://www.monster.com/career-advice/article/disability-friendly-companies>.

P&G (n.d.). People with disabilities drive accessibility for all with a unique perspective. Available at: <https://www.pgcareers.com/ability>

Scope (n.d.). Job sites aimed at disabled people. Available at: <https://www.scope.org.uk/advice-and-support/disability-friendly-employers/>.

Very health (2020). Best Workplaces for People With Disabilities. Available at: <https://www.verywellhealth.com/top-disabled-friendly-workplaces-1094498>

*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.*



**Project Partners:**



*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.*