AWARENESS 4CHANGE

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

Raport transnațional cu privire la atitudinea față de dizabilitate în contextul ocupării forței de muncă

2020

PROIECT

Awareness4Change - Raising society awareness:
the need for change in disability inclusion

GRANT AGREEMENT NUMBER 2019-1-PT01-KA204-061383

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

AWARENESS 4CHANGE

PARTENERII PROIECTULUI AWARENESS4CHANGE

AFID – DIFERENÇA

Diakonie Ruhr-Hellweg e.V.

APROXIMAR - COOPERATIVA DE SOLIDARIEDADE SOCIAL, CRL

MERSEYSIDE EXPANDING HORIZONS LIMITED

Asociația Consultanților și Experților în Economie Socială România

ASOCIATIA EUROPEAN ASSOCIATION FOR SOCIAL INOVATION

AUTORI

Ana Luísa Gomes I Anastasia Sirbu I Cláudia Alves I Elena Patlagica I Francesca Iaquinta I Frank Gerdes I Ghinea Viorica I Jessica Peters, I Joe Hemington I Niloofar Jarsiyah I Rita Lourenço I Serban Vasile I Tiago Leitão | Edite Sobrinho | Mauro Fonseca

MULȚUMIRI

Mulțumim tuturor organizațiilor partenere, pentru efortul depus în activitatea și diseminarea proiectului Awareness4Change. O mulțumire specială tuturor respondenților, care au acordat din timpul lor prețios, pentru completarea chestionarului. Ne-ați furnizat date și informații valoroase, pentru a continua promovarea incluziunii sociale a persoanelor cu dizabilități. În cele din urmă, mulțumim Comisiei Europene (Programul Erasmus +) pentru finanțarea proiectului.

Cuprins

INTRODUCERE ---------- **4**

DESPRE PROIECTUL AWARENESS4CHANGE ---------- **7**

INTELLECTUAL OUTPUT 1 ---------- **10**

1. Dizabilitatea și munca ---------- **13**
2. Legislația referitoare la ocuparea persoanelor cu dizabilități ---------- **21**
3. Rezultate ale studiului ---------- **37**

CONCLUZII ---------- **61**

GRANT AGREEMENT NUMBER — 2019-1-PT01-KA204-061383

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

SECȚIUNEA

01

Introducere

Există o legătură foarte bine stabilită între atitudinile negative față de persoanele cu dizabilități și barierele care apar in exercitarea drepturile lor. Persoanele cu dizabilități și familiile lor afirmă că atitudinile negative afectează fiecare domeniu al vieții lor - la locul de joacă, la locul de muncă, în magazine și în viața de zi cu zi, persoanele cu dizabilități reprezintă un grup de persoane care este mai afectat de excluderea socială. De exemplu, în 2016 în UE-28, rata sărăciei și excluziunii sociale a persoanelor, în vârstă de 16 ani sau mai mult, cu o dizabilitate ușoara sau mai severă a fost de 30,1% din totalul populației. Între timp, rata de excludere a persoanelor fără dizabilități a fost de 20,9%, rezultând un decalaj de 9,2%.

Referitor la integrarea pe piața muncii, care este dovedită ca fiind cea mai bună modalitate de a crea demnitate și incluziune pentru persoanele cu dizabilități, proiectul **Aweness4Change** aduce o nouă perspectivă de conștientizare a angajatorilor, a serviciilor de resurse umane și, de asemenea, a societății.

Proiectul prevede includerea persoanelor cu dizabilități pe piața principală a muncii prin înlaturarea stereotipurilor și prejudecăților, pe care companiile și societatea în general le au față de aceste persoane. Acest document adună informații despre primul rezultat al proiectului unde, printr-un studiu online, au fost chestionați 128 de angajatori și servicii de resurse umane, în 4 țări europene.

Companiile care au răspuns la sondaj aparțin de domenii diferite și au dimensiuni și forme diferite, de exemplu, de la întreprinderi sociale, până la companii private, de la microîntreprinderi, până la IMM-uri mari. Deși tipul de întreprinderi și sectoarele de activitate au fost foarte eterogene în fiecare dintre țările partenere, rezultatele s-au corelat între ele și, prin urmare, au fost omogene între diferitele țări. Majoritatea respondenților au declarat că au experiență în recrutarea și angajarea persoanelor cu dizabilități. A existat, de asemenea, un număr semnificativ de respondenți, care nu aveau experiență în a angaja persoane cu dizabilități. S-a sperat că aceasta va fi cazul, deoarece s-a urmărit captarea percepțiilor angajatorilor din ambele tabere.

În general, din răspunsurile respondenților, se pare că există o lipsă de cunoștințe despre cum să sprijine persoanele cu dizabilități și, de asemenea, percepția că potențialul de angajare al persoanelor cu dizabilități este limitat. Această constatare are o semnificație deosebită pentru parteneriatul proiectului **Awareness4Change**, deoarece indică faptul că unul dintre aspectele cheie ale oricărei campanii de conștientizare ar trebui să se concentreze pe potențialul de muncă al persoanelor cu dizabilități și pe poveștile de succes ale angajatorilor, legate de modul, în care sprijină persoanele cu dizabilități la locul de muncă.

În paginile următoare vor fi prezentate rezultatele obținute în diferite țări, precum și reflecțiile și măsurile enunțate de angajatori pentru a integra mai bine persoanele cu dizabilități pe piața muncii și simultan în societate.

Despre proiectul *Awareness4Change*

SECȚIUNEA

02

Despre proiectul *Awareness4Change*

Awareness4Change reunește 6 organizații din 4 țări europene (Portugalia, România, Germania și Marea Britanie), care vizează îmbunătățirea interacțiunilor cotidiene și un mai mare nivel de educație și conștientizare publică, cu privire la dizabilitate. Parteneriatul încearcă să studieze, 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 poziție mai flexibilă și mai deschisă, față de persoanele cu dizabilități. Prin urmare, toți partenerii urmăresc să combată prejudecățile asociate cu dizabilitatea și să promoveze cunoștințe despre diversitate, drepturile omului și incluziune.

Proiectul se adresează companiilor, experților în resurse umane, a celor care lucrează în domeniul ocupării forței de muncă, societății civile și persoanelor cu dizabilități, cu scopul de a diagnostica situația persoanelor cu dizabilități, de a îmbunătăți interacțiunile cotidiene și de a genera un nivel crescut de educație privind dizabilitatea.

Obiectivele sunt:

- Creșterea înțelegerii și acceptării persoanelor cu dizabilități.
- Înțelegerea atitudinilor europene actuale față de persoanele cu dizabilități, cu focus pe opinia și atitudinile departamentelor de resurse umane din organizații/companii.
- Înțelegerea percepțiilor și experiențele actuale ale persoanelor cu dizabilități, referitoare la atitudinea societății civile față de aceștia și dizabilitate.
- 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 societate, în toate aspectele vieții.
- Îmbunătățirea experiențelor persoanelor cu dizabilități, în diferite arii de viață de zi cu zi, cum ar fi ocuparea, transportul, serviciile publice, serviciile de sănătate etc.

Pentru atingerea obiectivelor propuse, consorțiul va dezvolta 3 rezultate principale:

Rezultat Intellectual Output 1 → ***Raport transnațional cu privire la atitudinea față de dizabilitate în contextul ocupării forței de muncă***

Rezultat Intellectual Output 2 → ***Raport privind percepțiile și experiențele persoanelor cu dizabilități asupra atitudinilor societății civile față de dizabilitate***

Rezultat Intellectual Output 3 → ***Materiale de training pentru conștientizarea și abordarea barierelor atitudinale și a atitudinilor negative privind dizabilitatea***

Intellectual Output 1

SECȚIUNEA

03

Intellectual Output 1

În acest document, parteneriatul va prezenta rezultatele per țară legat de dezvoltarea și implementarea studiului. IO1 – "Raportul privind atitudinea față de dizabilitate și persoane cu dizabilități a departamentelor de resurse umane" a fost conceput pentru a înțelege atitudinile și prejudecățile asociate persoanelor cu dizabilități pe piața muncii.

În primul rând, fiecare partener a efectuat o cercetare de birou în care au fost analizate contextele țărilor respective (Portugalia, Germania, Romania și UK), în ceea ce privește numărul de angajați și șomeri cu un anumit tip de handicap. De asemenea, analiza legislației în vigoare în fiecare din aceste țări în sprijinul angajabilității și includerii persoanelor cu dizabilități într-un context normal de muncă. Unul dintre punctele cheie ale acestui rezultat a fost crearea unui chestionar online care se adresează angajatorilor și serviciilor de resurse umane.

Fiecare partener sau un set de parteneri pe țări (în cazul României și Portugaliei), a făcut, de asemenea, un sondaj privind prejudecățile și stereotipurile, pentru fundamentarea chestionarului creat.

Merseyside Expanding Horizons (MEH) a fost responsabil de colectarea tuturor informațiilor pregătite de către parteneri și de a livra un chestionar online pentru a fi aplicat transnațional companiilor și serviciilor resurselor umane, pentru a evalua viziunea acestora față de dizabilitate. Rezultatele acestui chestionar, explicate în paginile următoare, vor ajuta la înțelegerea atitudinilor companiilor și angajatorilor față de persoanele cu dizabilități și posibilitatea de a le schimba cu instrumente de conștientizare specifice.

Aproximar, în calitate de co-lider, a pregătit o campanie de conștientizare (scurtmetraj) pentru diseminarea rezultatelor chestionarului. Scurtmetrajul colectează informațiile despre atitudinile angajatorilor și este destinat să reamintească nevoile angajatorilor, legate de angajarea persoane cu dizabilități și cele mai eficiente modalități de includere a acestora pe piața muncii. În general, dorește să fie o nouă strategie de sensibilizare asupra potențialului persoanelor cu dizabilități de a lucra. Pentru această parte, fiecare partener a făcut o cercetare de birou cu privire la campaniile de sensibilizare din țara lor, astfel încât rezultatul acestui scurtmetraj să fie cât mai inovator.

1. Dizabilitatea și munca

Germania

În Germania, dizabilitatea este evaluată și certificată de autoritățile publice, la cerere. Dacă este stabilită o dizabilitate, se poate solicita o compensație pentru dezavantaje. Măsura acestor compensații rezultă din tipul și severitatea dizabilității, care este definită în intervalul de la 0-100 și indicatori suplimentari. Următoarele valori se referă la persoane care au fost evaluate și a căror dizabilitate a fost clasificată drept severă (50-100).

- În 2017, erau aproximativ 3,8 milioane de persoane cu dizabilități severe cu vârste cuprinse între 15 și 65 de ani, care locuiesc în Germania. 49% dintre persoanele cu handicap sever de 15-65 ani erau angajați (78% din totalul populației), iar 4,2% din persoanele cu handicap sever 15-65 ani erau șomeri (3,8% din totalul populației).
- În 2017, în Germania erau 164.631 de angajatori care erau obligați să angajeze persoane cu dizabilități.
- 122.413 angajatori au angajat persoane cu handicap grav, 42.218 angajatori nu au angajat persoane cu handicap grav.
- Rata ocupării forței de muncă (proporția persoanelor cu handicap sever din companie) a fost de 4,6% în general (angajatori privați 4,1%, angajatori publici 6,5%).
- În Germania, o mare parte din persoanele cu dizabilități severe lucrează pe a doua piață a muncii, adică sunt instruiți și angajați în instituții speciale. Accesul la prima piață a muncii este deosebit de dificil pentru persoanele cu dizabilități – dificultăți de învățare sau bolile mintale.

Portugalia

Ocuparea forței de muncă este modalitatea cea mai optimă de a promova incluziunea și o calitate mai bună a vieții pentru persoanele cu dizabilități. Cu toate acestea, accesul persoanelor cu dizabilități pe piața muncii nu este facil, majoritatea fiind fără experiență de muncă sau în locuri de muncă temporare.

În Portugalia, deceniul 2009-2019 arată:

- Creșterea numărului de șomeri cu dizabilități înregistrați la agențiile de ocupare cu 41%, în timp ce în populația generală a fost la 38%.
- Cerere mai mare din partea persoanelor cu dizabilități a acestor servicii de ocupare, deoarece persoanele trebuie să fie înscrise pentru a accesa măsuri specifice și generale de sprijin pentru angajabilitate, a crescut aproape dublu de la 17 103 în 2009 la 32 452 în 2018.
- În 2018, din totalul persoanelor înregistrate în agențiile de ocupare, 3,58% (12 135) au handicap, în timp ce în 2009, doar 1,98% dintre șomerii înregistrați aveau dizabilități.
- Atunci când luăm în considerare diferența de timp din 2012/2018, există o creștere mai mică (+ 2%) a ratei șomajului și se observă că în 2018 a fost o reducere de 6% a șomajului înregistrat al persoanelor cu dizabilități. De fapt, 13% dintre persoanele cu dizabilități înregistrate în agențiile de ocupare au fost plasate în 2018.
- Persoanele cu dizabilități mai severe, dar cu capacitatea de a lucra, au rate de angajare mai mici decât persoanele cu dizabilități ușoare sau moderate (35,6%). Din 12 135 (în 2018) șomeri cu dizabilități, 54,14% sunt bărbați, iar 45,86% sunt femei. În ceea ce privește vârsta, 12,76% erau tineri cu mai puțin de 25 de ani, iar 85,24% erau adulți cu mai mult de 25 de ani. Majoritatea dintre ei (81,30%) au căutat un nou loc de muncă și 18,70% au căutat o primă oportunitate de angajare.

- Distribuția geografică a persoanelor cu dizabilități înscrise în agențiile de ocupare, cel mai mare număr fiind situat în regiunea Lisabona și Vale do Tejo - 35,68%, iar în Nord - 31,87%; urmat de Centru - 21,24%; Alentejo - 6,87% și Algarve - 4,33%.

- Nivelurile de calificare prezentate de persoanele cu dizabilități în 2018 au fost: 10,12% dintre cei cu calificări sub învățământul de bază; 17,22% au absolvit școala elementară completă, 18,05% au terminat clasele a 5-a și a 6-a; 26,34% au avut 7, 8 și 9 ani de studii; 22,51% au avut studii medii (liceu) și 5,77% au avut studii superioare.

- Procentul persoanelor cu dizabilități care lucrează în companii cu mai mult de 10 lucrători este mai mic de 1%, chiar dacă acest număr a crescut de-a lungul anilor. Există un număr mai mare de femei (51,68%) comparativ cu bărbații (48,32%), cu o incidență mai mare a persoanelor cu studii liceale și superioare și care lucrează în domenii precum industria prelucrătoare (22%), servicii de sănătate și asistență socială (19 %) și în activități comerciale (14%).

- În sectorul public, numărul persoanelor cu dizabilități care lucrează în acest sector a crescut cu 43% între 2012-2018, atingând un procent de 2,58% din numărul de lucrători în 2018. Cea mai mare creștere este resimțită în administrația centrală. Ca și în sectorul privat, există mai multe femei angajate în toate structurile din sectorul public, cu excepția administrației locale.

Romania

În România, numărul total de persoane cu dizabilități este de 839.632, dintre care 771.993 sunt adulți[1]. Dintre acești adulți, 50,06% persoane cu dizabilități au vârste cuprinse între 18 și 65 de ani.

În ciuda faptului că Planul operațional al Strategiei naționale „O societate fără bariere pentru persoanele cu dizabilități" 2016 - 2020 include ca măsură specifică „Monitorizarea angajării persoanelor cu dizabilități în sectorul public", cu toate acestea, nu există date clare și relevante.

În ceea ce privește statisticile referitoare la angajarea persoanelor cu dizabilități în România, există o mare lipsă de date, deoarece Autoritatea Națională pentru Persoanele cu Dizabilități (ANPD) nu mai colectează astfel de informații referitoare la ocuparea forței de muncă, ci doar date referitoare la numărul de persoane, tipuri de dizabilități, distribuția acestora pe regiuni, persoane instituționalizate/ dezinstituționalizate. Ultimele statistici privind ocuparea forței de muncă din cadrul ANPD sunt cele raportate la 31 decembrie 2017 având ca surse principale: DGASPCurile, la nivel judetean și la nivel local pentru sectoarele din București.

La acea vreme, situația era următoarea: total de angajați - persoane cu dizabilități - 33 882, dintre care adulți angajați pe tipuri de handicap:

Tipul dizabilității	Nr. de adulți
Fizic	9,029
Somatic	14,129
Auditiv	3,508
Vizual	2,702
Mental	867
Psichic	1,171
Asociat	1,774
HIV / SIDA	514
Boli rare	171
Surdocecitate	17

1 conform ultimului raport trimestrial statistic, publicat în decembrie 2019 de ANAP - http://anpd.gov.ro/web/wp-content/uploads/2019/12/ANPD-Buletin-statistic-trim-III-2019.pdf

Între timp, în 2017, Guvernul a emis Ordonanța de urgență nr. 60 din 4 august, pentru modificarea și completarea Legii nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu dizabilități care a dus la modificări în regimul unităților protejate și la scăderea numărului de angajați - persoane cu dizabilități.

Ordonanța a exclus posibilitatea angajatorilor de a face achiziționa de la unități protejate produseși/sau servicii, cu creșterea contribuției datorate în cazul neangajării unui procent de 4% persoane cu dizabilități, de la 50% la 100% din salariul de bază minim brut în țară, înmulțit cu numărul locurilor de muncă în care persoanele cu dizabilități nu au fost angajate.

Deși unitățile protejate ar trebui să joace un rol foarte important în ocupare, pentru persoanele cu dizabilități mai greu de angajat, acestea au dispărut de pe piață o dată cu adoptarea acestei ordonanțe, care a modificat Legea 448/2006. Astfel, după Ordonanța de urgență, de la 740 de unități protejate, cu peste 2000 de persoane cu dizabilități, la data de 20.12.2019, au rămas doar 31 de unități protejate autorizate și funcționale.

Statistici mai recente, conform datelor furnizate de Agenția Națională de Administrare Fiscală, la 31.01.2019 au fost angajate doar 30.271 de persoane cu dizabilități, ceea ce reprezintă aproximativ 7,25%, un procent cu mult mai mic, decât media europeană de 52-54%:

6,472	**în instituții publice**
24,444	**în sistemul privat**
26,675	**normă întreagă**
4,617	**part-time**

INFO

Raportul național din 2019 „Ocuparea persoanelor cu dizabilități - un răspuns la deficitul forței de muncă" (PRO-Pact) arată că în România există un fenomen extrem de bizar: în acest moment nicio instituție nu colectează date și informații despre ocuparea persoanelor cu dizabilități, nici ANPD, nici Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă, nici Inspecția Muncii. Datele parțiale pot fi găsite doar la Agenția Națională de Administrare Fiscală, dar numai la cerere.

UK - Marea Britanie

În Marea Britanie numărul persoanelor cu dizabilități (între 16 și 64 de ani) este de 7,9 milioane în iulie-septembrie 2019, ceea ce reprezintă 19% din populația cu vârstă de muncă. În ultimul an 2019, numărul persoanelor cu handicap angajate este de 4,2 milioane; o creștere față de 2013, când numărul angajați a fost de aproape 2,9 milioane[2].

Între iulie-septembrie 2013 și iulie-septembrie 2019, decalajul ocupării persoanelor cu handicap s-a redus cu 5,6 puncte procentuale. Acest lucru se datorează faptului că rata ocupării forței de muncă pentru persoanele cu dizabilități a crescut mai rapid decât rata de ocupare a persoanelor fără dizabilități. În perioada până în iulie-septembrie 2019, decalajul a fost redus cu 1,6 puncte procentuale.

În 2019, 43% dintre persoanele cu dizabilități erau inactive din punct de vedere economic mai probabil decât cele fără dizabilități, în cazul acestora fiind doar de 15%.

Rata mare de inactivitate economică, alături de șomajul mai mare explică motivul pentru care persoanele cu dizabilități au o rată scăzută a ocupării forței de muncă. Persoanele cu dizabilități au o rată de angajare cu 28,6 puncte procentuale mai mică decât cea a persoanelor fără dizabilități. Această diferență este adesea denumită "decalaj în muncă pentru dizabilitate". Acest decalaj reprezintă diferența dintre rata de ocupare a persoanelor cu dizabilități și a persoanelor fără dizabilități.

În ianuarie-martie 2020, rata de ocupare a persoanelor cu dizabilități a fost de 53,8%, iar rata pentru persoanele fără dizabilități a fost de 82,4%, ceea ce înseamnă că decalajul era de 28,6 puncte procentuale. În schimb, rata șomajului pentru persoanele cu dizabilități a fost de 6,7% în iulie-septembrie 2019, comparativ cu o rată a șomajului de 3,7% pentru persoanele fără dizabilități.

---

[2] *Oficiul pentru Statistică Națională – Dizabilitate și ocuparea forței de muncă, Marea Britanie: 2019. Rezultatele ocupării forței de muncă pentru adulți cu dizabilități, cu analize pe vârstă, sex, tip de dizabilitate, țară și tipare de lucru folosind datele din sondajul privind forța de muncă (LFS) și datele anuale ale anchetei populației (APS).*

În iulie-septembrie 2019, erau 2,4 milioane de femei cu dizabilități angajate, cu o rată de ocupare de 52,4%. În aceeași perioadă au fost 1,9 milioane de bărbați cu dizabilități angajați, cu o rată de angajare de 54,3%. Femeile cu dizabilități au o rată de ocupare a forței de muncă ușor mai mică decât bărbații, în ciuda faptului că există mai multe femei cu dizabilități în muncă. Acest lucru se datorează faptului că există mai multe femei în vârstă de muncă cu dizabilități decât bărbați.
În Marea Britanie, persoanele cu dizabilități au avut rate de angajare mai mici decât cele fără dizabilități. Cea mai mare rată de angajare pentru acest grup a fost cu 16 puncte procentuale sub cifra echivalentă pentru adulții care nu au dizabilități.

Rata ocupării forței de muncă se modifică în funcție de condiția de sănătate pe care o pot avea persoanele cu dizabilități. Persoanele cu mai multe afecțiuni de sănătate au avut un nivel de angajare mai mic decât cele cu o singură afecțiune de sănătate. Persoanele cu o afecțiune de sănătate au avut o rată de angajare de 63%, dar aceasta a scăzut la 25% pentru persoanele cu cinci sau mai multe afecțiuni de sănătate.

Persoanele cu dizabilitate legată de sistemul musculo-scheletic sunt printre cele mai frecvente grupuri, cu rate de ocupare peste medie în comparație cu întreaga populație cu dizabilități. Rata de angajare pentru cei cu probleme care afectează picioarele este cea mai mare la 59,8%, urmată de cei cu problem la spate sau gât la 59,0% și cei cu problem la brațe sau mâini la 57,2%.

Rata de ocupare a persoanelor cu dizabilități cu dificultăți de învățare severe sau specifice a fost cea mai mică rată a oricărui grup de dizabilitate (17,6%). Persoanele cu boli mintale sau alte tulburări nervoase au avut cea de-a doua cea mai mică rată de ocupare (28,5%). Aceasta a fost semnificativ mai mică decât toate celelalte grupuri, cu excepția epilepsiei (34,2%).

Rata de ocupare a persoanelor cu depresie sau anxietate a fost similară - 51,8%, cu rata de ocupare a populației cu dizabilități, în ansamblu (52,3%)[3].

[3] *Oficiul pentru Statistică Națională - Studiul anual al populației*

În ceea ce privește tipul de job, persoanele cu dizabilități au mai puține șanse să fie angajați ca manageri, directori sau funcționari superiori sau să fie angajați în ocupații profesionale. 25,7% dintre persoanele cu dizabilități ocupate au deținut aceste funcții, comparativ cu 32,3% din persoanele fără dizabilități. Persoanele cu dizabilități au mai multe șanse să ocupe joburi simple (12,6%), comparativ cu 10,2% persoane care nu au dizabilități.

Sectoarele publice și private au proporții similare de lucrători (14% și, respectiv, 13%) care au raportat că au o dizabilitate (așa cum este definit de Actul privind Egalitatea din 2010). Dar proporțiile diferă atunci când analizăm mai atent ocupațiile din sectorul public. Mai puține persoane raportează dizabilități în profesii de înaltă calificare (medici, profesori și polițiști). Pe de altă parte, ocupațiile cu nivel mai scăzut de calificare (de exemplu, cei care lucrează în curățenie, patrulele de trecere intersecții în școli, supraveghetori –tura de după amiază), raportează peste medie dizabilitățile.

În ceea ce privește prejudecățile cu care se confruntă persoanele cu dizabilități, raportul "*Disability Perception Gap*" arată că publicul continuă să stereotipizeze persoanele cu dizabilități în toate aspectele vieții lor de zi cu zi, inclusiv de cât de mult au nevoie de îngrijiri și de cât de productivi sunt.

Diferența dintre percepția persoanele cu dizabilități și a celor fără dizabilități despre atitudinile negative s-a triplat în ultimii 20 de ani[4]:

- 1 din 3 persoane cu dizabilități consideră că există încă multe prejudecăți privind dizabilitatea.
- 1 din 3 persoane vede persoanele cu dizabilități ca fiind mai puțin productive decât persoanele fără.
- În 2000, 37% dintre persoanele cu dizabilități și 34% dintre persoanele fără dizabilități au considerat că există multe prejudecăți în jurul dizabilității. Decalajul s-a mărit până în 2017, 32% dintre persoanele cu dizabilități și 22% dintre persoanele fără dizabilități consideră că există multe prejudecăți împotriva persoanelor cu dizabilități.

[4] *SCOPE – Dizabilitate - Diferența de percepție (2018)*

2. Legislația cu privire la persoanele cu dizabilități și ocuparea forței de muncă

Germania

Angajatorii beneficiază de subvenții pentru angajarea persoanelor cu deficiențe fizice și senzoriale pentru a se asigura că locurile lor de muncă sunt echipate/adaptate corespunzator respectivei dizabilități. Informațiile privind subvențiile au fost diseminate în ultimii ani prin activități sporite de către organizațiile guvernamentale. Noile modele de lucru, cum ar fi formarea part-time, sunt de asemenea mai cunoscute. Sarcinile speciale pentru un angajat cu dizabilități severe sunt compensate financiar.

Angajatorii au obligația de a angaja persoane cu dizabilități, în caz contrar, trebuie să efectueze plăți care vizează măsuri guvernamentale de creștere a ocupării persoanelor cu dizabilități.

În Germania există diverse legi care au scopul de a crește rata de ocupare a persoanelor cu dizabilități, precum obligația de a angaja, obligația de a oferi îngrijiri și obligația de a oferi șanse egale. Persoanele cu dizabilități au, de asemenea, dreptul la compensații pentru dizabilitate, precum protecție specială împotriva concedierii, mai multe zile de concediu, atenție specială pentru angajările noi, ore suplimentare reduse. Aceste măsuri sunt considerate o povară de către unii angajatori.

Obligațiile angajatorilor, conform legislației naționale:

- Obligația de a angaja 5% angajatori cu dizabilități pentru companii cu 20 sau mai mulți angajați (§154 SGB IX)
- Proporția corespunzătoare dintre persoanele cu handicap sever care sunt afectate în mod deosebit (§155 SGB IX)
- Obligația angajatorului de a notifica Agenția pentru Ocuparea Forței de Muncă angajații cu handicap sever (§163 SGB IX)
- Angajatorul trebuie să verifice dacă locurile de muncă gratuite pot fi ocupate cu persoane cu handicap grav (§164 SGB IX)
- Persoanele cu handicap sever au dreptul la angajare:
    1. pentru abilitățile și cunoștințele lor
    2. educație profesională
- Proiectarea locului de muncă cu handicap (§164 SGB XI)
- Angajatorul trebuie să implice reprezentanți ai persoanelor cu handicap sever și ai biroului de integrare în caz de probleme sau boli mai lungi (de la 6 săptămâni) (§165 SGB XI).

Obligații de angajare:

- Obligația de îngrijire
- Angajatorii trebuie să ofere locuri de muncă adecvate pentru persoanele cu dizabilități. Acest lucru se poate realiza cu suport tehnic sau personal. Angajatorii pot solicita subvenții.
- Obligația de egalitate - Nimeni nu poate fi discriminat din cauza sexului, naționalității sau handicapului. Angajații trebuie plătiți în mod egal.

Reprezentarea persoanelor cu handicap sever

Fiecare companie care angajează cel puțin cinci angajați cu dizabilități severe trebuie să îi nominalizeze ca persoană de încredere. Reprezentanții cu handicap sever sunt implicați în recrutarea de noi angajați. Participă la interviuri. Reprezentantul recomandă angajatorului modul de îmbunătățire a contextului companiei.

Acord de integrare

Companiile cu mai mult de 5 angajați cu handicap sever trebuie să încheie un acord de integrare cu reprezentanții cu handicap sever. Acordul descrie modul în care compania intenționează să angajeze angajați cu dizabilități mai severe. Și cum pot fi sprijinite aceste persoane in mod specific.

- Concediu suplimentar - Persoanele cu dizabilități severe au o săptămână în plus.
- Ore suplimentare - Persoanele cu dizabilități nu trebuie să lucreze ore suplimentare la nesfârșit. Într-un loc de muncă cu normă întreagă, angajatorii trebuie să permită angajaților (la cererea lor) să lucreze nu mai mult de 48 de ore pe săptămână.

Protecție specială împotriva concedierii

- Rezilierea unui contract de muncă al persoanelor cu handicap sever trebuie să fie aprobată de o organizație guvernamentală - Biroul de Integrare.

Atunci când există noi locuri de muncă, angajatorul trebuie să verifice întotdeauna, dacă o persoană potrivită, cu dizabilități severe, poate ocupa un astfel de post.

BEM (Management Integrare Companie)

Toate companiile sunt obligate să ofere unui angajat un interviu, dacă acesta este în concediu medical mai mult de șase săptămâni. Acest interviu trebuie realizat cu scopul de a permite angajatului să revină cu succes la viața profesională. Interviul trebuie să îndeplinească anumite standarde. Aceste standarde sunt stabilite de lege.

Toate îndatoririle și drepturile descrise sunt executorii în fața instanței de muncă. Curtea de muncă poate fi folosită gratuit pentru angajați. Curtea de muncă oferă consultanță juridică gratuită. Această instituție poate impune amenzi mari de până la 10000 € companiilor. Dacă o companie angajează mai puțin de 5% persoane cu handicap sever, aceasta trebuie să plătească o taxă obligatorie. Pentru fiecare loc și lună neocupată, aceasta este cuprinsă între 105 € și 290 €.

Există asistență financiară pentru companie, dacă persoanele cu dizabilități sunt angajate pentru prima dată. Locurile de muncă create recent pentru persoanele cu dizabilități sunt subvenționate în echipament. Există birouri de integrare în toată țara. Acestea sunt organizații guvernamentale, care monitorizează respectarea reglementărilor legale, pentru angajarea persoanelor cu dizabilități grave și plătesc subvenții pentru angajarea acestor persoane. Sunt promovate ajutoare tehnice pentru lucrătorii cu dizabilități severe.

Guvernul finanțează centre de consultanță pentru asistență tehnică și consiliere. Persoanele cu dizabilități legate de mobilitate pot solicita o asistență de muncă și ajutoare de mobilitate (transport, achiziția unui permis de conducere, conversia unui vehicul cu motor) pentru a ajunge la locul de muncă.

Companiile primesc rambursări pentru performanța redusă și pentru costurile de îngrijire pentru angajații cu dizabilități, dacă există, dacă este cazul Aceste beneficii sunt verificate de către birourile de integrare. Dacă persoanelor cu dizabilități nu mai pot să își îndeplinească munca, li se oferă reabilitare profesională. Aceasta poate lua diverse forme:

- Sprijin în proiectarea locurilor de muncă potrivite pentru persoanele cu dizabilități sau transfer la un nou loc de muncă în cadrul companie
- Sprijin în găsirea unui nou loc de muncă
- Instruire pentru reconversie profesională
- Consiliere privind noi profesii
- Subvenție salarială
- Proiectarea locurilor de muncă pentru persoane cu dizabilități
- Locuri de muncă protejate în ateliere.

Tinerii cu dizabilități severe au dreptul legal la sprijin profesional. Acest lucru poate fi oferit în diferite moduri:

- Pregătire profesională cu un consilier vocațional
- Pregătire profesională cu o instituție
- Asistență de instruire în companie
- Asistență în căutarea de locuri de muncă, coaching și stagii îndelungate în companii.

Portugalia

În Portugalia, există măsuri specifice pentru protejarea și dezvoltarea ocupării pentru persoanele cu dizabilități, și anume: politici de sprijin pentru reabilitare (măsuri specifice și măsuri generale); legislație împotriva discriminării pe motive de dizabilitate; măsuri pentru susținerea integrării normale pe piața muncii și acordarea de premii pentru angajatori.

Din 2001, Portugalia are un cadru legal pentru a stabili sistemul de cote pentru ocuparea forței de muncă pentru persoanele cu dizabilități, cu un grad de dizabilitate funcțională egal sau mai mare de 60%, în toate serviciile și organismele administrației centrale, regionale autonome și locale (Legea 29/2001 din 3 februarie). În 2004, noua versiune de reabilitare și participare a persoanelor cu dizabilități (Legea 38/2004, din 18 august) care implementează măsuri de egalitate de șanse pentru persoanele cu dizabilități prin promovarea participării sociale, accesului la educație și angajare, acces la servicii de sprijin și promovare a condițiilor de accesibilitate, care este baza legală pentru toate acțiunile create pentru îmbunătățirea condițiilor de viață pentru persoanele cu dizabilități. Una dintre acțiunile prezentate în acest document pentru îmbunătățirea calității vieții persoanelor cu dizabilități este susținerea măsurilor generale și specifice pentru angajabilitate, fiind reglementată în Decretul-Lege nr. 290/2009, din 12 octombrie; care a generat Programul de angajare și sprijin pentru calificarea persoanelor cu dizabilități, implementat cu sprijinul financiar și tehnic al IEFP (Agenția de Ocupare din Portugalia).

Măsurile specifice pentru angajarea persoanelor cu dizabilități s-au concretizat în:

- Sprijin pentru integrare, întreținere și reintegrare pe piața muncii;
- Informare, evaluare și îndrumare pentru calificare și angajare;
- Monitorizarea post-plasare;
- Acordarea de sprijin financiar;
- Adaptarea locurilor de muncă și eliminarea barierelor arhitecturale;
- Support pentru ocupare;
- Marca/etichetă pentru angajatori incluzivi;
- Finanțare pentru susținerea achiziționării, adaptării sau reparației produselor asistive.

Măsurile generale sunt:

- Contract de muncă (Program pentru sprijinirea ocupării inclusive pentru persoanele vulnerabile);
- Stagii profesionale (cu o creștere în cazul stagiarilor cu dizabilități);
- Cota de 5% din posturile vacante din administrația publică pentru persoanele

Când analizăm datele privind măsurile specifice și măsurile generale de sprijinire a ocupării forței de muncă, se pare că, în numărul total de persoane susținute de aceste măsuri (38 408 persoane), 84% au apelat la măsuri specifice și 16% la măsuri generale pentru ocuparea forței de muncă. În ciuda creșterii persoanelor susținute atât de măsuri generale (+ 1%), cât și specifice (+ 19%), aceasta este cu mult superioară în comparație cu măsurile specifice.

Legea nr. 4/2019 din 10 ianuarie stabilește sistemul de cote de angajare pentru persoanele cu dizabilități, cu un grad de dizabilitate funcțională egal sau mai mare de 60%în sectorul privat. Astfel, întreprinderile mijlocii cu 75 de angajați sau mai mulți trebuie să angajeze lucrători cu dizabilități, în procent de nu mai puțin de 1% din personalul angajat, iar companiile mari trebuie să angajeze lucrătorii cu dizabilități, în procent de nu mai puțin de 2% din personal.

Angajatorii au între patru și cinci ani ca perioadă de tranziție.Legislația dă companiilor responsabilitatea de a adapta locuri de muncă, atunci când angajează lucrători cu limitări funcționale. Pentru a face acest lucru, angajatorul trebuie să folosească Institutul Național pentru Reabilitare (INR) și Institutul pentru Ocuparea Forței de Muncă și Formare Profesională (IEFP), care vor indica și vor oferi suportul tehnic necesar. Cu toate acestea, este posibil ca aceste companii să nu respecte legea, dacă depun o cerere către Autoritatea pentru Condiții de Muncă (ACT) și sunt exceptate de la aplicarea prezentei legi, prin furnizarea de dovezi emise de INR, cu colaborarea serviciilor IEFP, legate de imposibilitatea aplicării sale efective la locul de muncă respectiv sau a unui număr insuficient de candidați cu dizabilități, înregistrați în serviciile de angajare care îndeplinesc cerințele necesare pentru ocuparea posturilor. Dacă companiile și organizațiile private, cu caracteristicile definite în lege, nu prezintă în raportul lor anual (raportul unic) procentul de la 1% la 2% angajații cu dizabilități, este considerată o infracțiune gravă. În aceste cazuri,

În cazul în care companiile și organizațiile nu continuă procesul de recrutare și selecție adecvat nevoilor candidaților cu dizabilități, constituie o infracțiune minoră. Dar, dacă aceasta este o infracțiune recurentă, i se va acorda o sancțiune, prin interzicerea dreptului de a participa la cereri publice pentru o perioadă de până la doi ani, în condițiile articolului 562 din Codul muncii.

Conform legii este posibil ca companiile și organizațiile, atât publice cât și private, să aibă beneficii suplimentare pentru angajarea persoanelor cu dizabilități, cum ar fi:

- Obținerea de sprijin financiar;
- Contract de angajare;
- Suport pentru contract de muncă cu piață muncii deschisă;
- Reducere pentru rata socială unică;
- Adaptarea posturilor de lucru și eliminarea barierelor arhitecturale;
- Scutire de la plata impozitului social unic pentru șomeri pentru primul loc de muncă și pentru șomeri de lungă durată;
- Marca/etichetă pentru angajatorii incluzivi;
- Promovarea imaginii publice a companiei;
- Îmbunătățirea climatului organizațional, a creativității și a productivității;
- Promovarea diversității și contribuția la dezvoltarea durabilă a companiei.

În ceea ce privește discriminarea, în 2006 a fost publicată ***Legea 46/2006 din 28 august***, care interzice discriminarea persoanelor cu dizabilități în accesarea unui loc de muncă și în toate contextele vieții. Aceasta subliniază necesitatea de a asigura „adaptarea rezonabilă" în diferitele contexte ale vieții persoanelor cu dizabilități.

România

În România există 2 categorii de legislație:

- ***legislație specifică, care se referă direct la persoanele cu dizabilități***
- ***legislație care reglementează diferite domenii, dar care include dispoziții specifice cu privire la persoanele cu dizabilități.***

a) Legea nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap - această lege reglementează drepturile și obligațiile persoanelor cu handicap, acordate în scopul integrării și incluziunii lor sociale. Legea are un caracter complex, cuprinzând prevederi cu privire la diverse aspecte, inclusiv un capitol dedicat orientării, formării profesionale, ocupării și angajării în muncă.

b) Hotărârea Guvernului nr. 655/2016 pentru aprobarea Strategiei naționale „O societate fără bariere pentru persoanele cu dizabilități" 2016 - 2020 și Planul operațional al acesteia. Strategia cuprinde un capitol distinct „Ocuparea forței de muncă", cu obiectivul general: „Asigurarea accesului persoanelor cu dizabilități la un mediu de lucru deschis, inclusiv și accesibil, atât în sectorul public, cât și în cel privat, asigurând în același timp accesul lor efectiv la servicii de sprijin pentru a crește ocuparea forței de muncă ".

c) O.G. nr. 68/2003 privind serviciile sociale, aprobată prin Legea nr. 515/2003 cu modificările și completările ulterioare stabilește măsurile de protecție socială specială pentru copii, respectiv adulții cu dizabilități:

- facilități sociale - (alocații, scutiri de taxe și impozite, facilități de transport etc.) pentru sănătate și recuperare, educație, locuințe, cultură, sport și turism, transport, angajare, plata asistentului personal;
- servicii sociale - activități organizate „pentru a satisface nevoile sociale, individuale, familiale sau de grup, pentru a preveni și depăși situațiile de dificultate, vulnerabilitate sau dependență".

d) Legea nr. 76 din 16 ianuarie 2002 privind sistemul de asigurări pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă.

e) LEGEA nr. 219 din 23 iulie 2015 privind economia socială.

În conformitate cu această legislație, există două tipuri de sprijin și facilități pentru persoanele cu dizabilități de angajare:

A. sprijin pentru persoanele cu dizabilități, care doresc să fie angajate, sa aibe un loc de muncă;

B. sprijin pentru angajatorii care angajează persoane cu dizabilități.

A.

Orice persoană cu dizabilități, care doreşte să se integreze sau să se reintegreze în muncă are acces gratuit la evaluare şi orientare profesională, indiferent de vârstă, tipul şi gradul de handicap. Persoana participă activ în procesul evaluării şi orientării profesionale, are acces la informare şi la alegerea activităţii, conform dorinţelor şi aptitudinilor sale.

Persoanele cu dizabilități au dreptul să li se creeze toate condiţiile pentru a-şi alege şi exercita profesia, meseria sau ocupaţia, pentru a dobândi şi menţine un loc de muncă, precum şi pentru a promova profesional.

- Persoanele cu dizabilități au dreptul de a munci și de a primi indemnizația lunară, bugetul complementar și indemnizația de însoțitor.

- Nu există nicio prevedere legală în sensul că o persoană cu un handicap sever, cu însoțitor, își pierde gradul de invaliditate și însoțitorul, în cazul în care devine angajată. Fiind clasificat ca având o dizabilitate nu are nicio legătură cu capacitatea sa de muncă.

- Persoanele cu dizabilități care sunt în căutarea unui loc de muncă sau sunt angajate au următoarele drepturi:

- cursuri de formare profesională;
- adaptare rezonabilă la locul de muncă;
- consiliere în perioada anterioară angajării și în timpul angajării, precum și în perioada de probă, de către un consilier specializat în medierea muncii;
- o perioadă de probă pentru angajare, remunerată, de cel puțin 45 de zile lucrătoare;
- o notificare plătită, de cel puțin 30 de zile lucrătoare, acordată la încetarea contractului individual de muncă, la inițiativa angajatorului, din motive care nu i se pot imputa;
- posibilitatea de a lucra mai puțin de 8 ore pe zi, potrivit legii, dacă beneficiază de recomandarea comisiei de evaluare în acest sens.

Finanțarea drepturilor oferite mai sus pentru persoanele cu dizabilități sunt susținute de bugetul asigurărilor pentru șomaj, în condițiile legii.

- Codul fiscal indică unele scutiri pentru următorii contribuabili - persoanele cu handicap sever sau accentuat sunt scutite de la plata impozitului pe venit pentru veniturile obținute din: activități independente, desfășurate individual și / sau într-o formă de asociere; venituri din drepturi de proprietate intelectuală; salarii și asimilate salariilor; pensii; activități agricole, silvicultură și piscicultură, realizate individual și / sau într-o formă de asociere fără personalitate juridică.

- Numai în cadrul proiectului „Facilitarea inserției pe piața muncii a persoanelor cu dizabilități", proiect implementat de Autoritatea Națională pentru Persoanele cu Dizabilități (ANPD) în parteneriat cu Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă, co-finanțat prin Programul Operațional Capital Uman (POCU) - Axa prioritară 3 - Locuri de muncă pentru toți - se acordă un voucher, la cererea persoanelor cu dizabilități care beneficiază de măsuri active de angajare, înregistrate la agenția județeană pentru ocuparea forței de muncă sau la agenția municipiului București. Acest voucher este destinat pentru achiziționarea de produse asistive, recomandate de medicul specialist, care pot fi găsite în Lista tehnologiilor asistive și a dispozitivelor de acces prioritar pentru angajare. Durata proiectului este de 3 ani (2019-2022).

B.

Unităţile protejate autorizate beneficiază de următoarele drepturi:

a) scutire de plata taxelor de autorizare la înfiinţare şi de reautorizare;

b) scutire de plată a impozitului pe profit, cu condiţia ca cel puţin 75% din fondul obţinut prin scutire să fie reinvestit pentru restructurare sau pentru achiziţionarea de echipamente tehnologice, maşini, utilaje, instalaţii de lucru şi/sau amenajarea locurilor de muncă protejate.

Alte tipuri de angajatori

Companiile care au salariati cu dizabilitati beneficiaza de cateva facilitati fiscale. Sunt deductibile de la calculul profitului impozabil urmatoarele cheltuieli: cheltuielile efectuate pentru adaptarea locului de munca, cheltuielile efectuate pentru achizitionarea utilajelor si echipamentelor utilizate in procesul de productie de catre persoana cu handicap, cheltuielile efectuate pentru transportul persoanelor cu handicap de la domiciliu la locul de munca, cheltuielile efectuate pentru transportul materiilor prime si al produselor finite la si de la domiciliul persoanei cu handicap, angajata pentru munca la domiciliu

Alte cheltuieli legate de procesul de integrare in munca al unei persoane cu dizabilitati deductibile sunt cheltuielile specifice de pregatire, formare si orientare profesionala si de incadrare in munca a persoanelor cu handicap care sunt deductibile din bugetul asigurarilor de somaj pe care il plateste unitatea catre bugetul de stat.

Totodata, in cazul in care angajatorul nu este obligat prin lege sa angajeze persoane cu handicap, acesta va primi timp de un an de zile salariul minim pe economie, lunar, pentru fiecare persoana cu handicap angajata, cu conditia sa o pastreze angajata cel putin 2 ani.

Mai mult, angajatorii care incadreaza in munca pe durata nedeterminata absolventi din randul persoanelor cu handicap sunt scutiti de plata asigurarilor pentru somaj si primesc lunar, timp de 1,5 ani urmatoarele sume:

- a) 1 salariu de baza minim brut pe tara pentru absolventii ciclului inferior al liceului sau ai scolilor de arte si meserii;
- b) 1,2 salarii de baza minime brute pe tara, pentru absolventii de invatamant secundar superior sau invatamant postliceal;
- c) 1,5 salarii de baza minime brute pe tara, pentru absolventii de invatamant superior.

Întreprinderile sociale de inserție[5]

Pot fi finanțate din surse publice și / sau private, naționale sau internaționale, în conformitate cu normele legale aplicabile fiecăreia din categoriile din care fac parte din sursele de finanțare și beneficiază gratuit pentru eliberarea mărcii sociale și înregistrarea în Registrul întreprinderilor sociale.

Întreprinderile sociale de inserție pot primi consultanță gratuită cu privire la înființarea și / sau dezvoltarea afacerilor, prin departamente specializate la nivelul agenției de ocupare a forței de muncă și pot beneficia de facilități din partea autorităților administrației publice locale, respectiv:

a) alocarea de spații și / sau terenuri în domeniul public al unităților / subdiviziunilor administrative teritoriale, cu respectarea prevederilor Legii administrației publice locale nr. 215/2001, republicată, cu modificările și completările ulterioare, în scopul dezvoltării activităților pentru care a fost acordată marca socială;

b) sprijin, în promovarea produselor realizate și / sau furnizate, serviciilor furnizate sau lucrărilor efectuate în comunitate, precum și în identificarea unor piețe ale acestora;

c) sprijin în promovarea turismului şi activităţilor conexe acestuia, prin valorificarea patrimoniului istoric şi cultural local;

d) alte facilități și scutiri de taxe acordate de autoritățile administrației publice locale, în condițiile legii.

[5] Conform Legii nr.219/2015

UK - Marea Britanie

În 2009, Marea Britanie a ratificat Convenția ONU privind drepturile persoanelor cu dizabilități. Legea privind egalitatea a intrat în vigoare în octombrie 2010, reunind diferite legi care acoperă discriminarea într-una singură pentru a interzice discriminarea directă și indirectă a dizabilității în muncă și recrutare. Discriminarea directă a handicapului apare atunci când un angajator tratează o persoană cu dizabilități mai puțin favorabil, deoarece are o dizabilitate. Discriminarea indirectă a dizabilității apare atunci când un angajator aplică o politică, un criteriu sau o practică care are ca efect punerea unei persoane cu dizabilități în dezavantaj, în comparație cu persoane fără dizabilități. Discriminarea indirectă poate fi legală dacă se poate demonstra că este un mijloc proporțional de realizare a unui scop legitim. Discriminarea care decurge din handicap apare atunci când un angajator tratează o persoană în mod nefavorabil din cauza a ceva care apare în consecința dizabilității sale.

Se deosebește de discriminarea directă, întrucât tratamentul nefavorabil se datorează faptului că decurge din dizabilitate, nu dizabilității în sine. În plus, spre deosebire de discriminarea indirectă, persoana nu trebuie să arate că angajatorul aplica o dispoziție care pune (sau ar pune) persoanele într-un anumit dezavantaj. Este suficient să se arate că au fost tratați nefavorabil din cauza a ceva care decurge din dizabilitatea lor. Discriminarea generată de dizabilitate poate fi legală dacă se poate demonstra că este un mijloc proporțional de realizare a unui scop legitim. Legea interzice, de asemenea, angajatorilor hărțuirea sau victimizarea persoanelor cu dizabilități.

Adaptarea rezonabilă:

În cadrul Legii privind egalitatea din 2010, angajatorii trebuie să facă adaptarea rezonabilă pentru a sprijini candidații și angajații cu dizabilități în locurile de muncă. După cum se precizează în îndrumările Departamentului pentru Muncă și Pensii (DWP):

Acest lucru înseamnă că adaptarea trebuie sa ajute persoanele cu dizabilități să poată depăși orice dezavantaje substanțiale pe care le-ar putea avea în a si face jobul și să progreseze în muncă.

DWP a publicat îndrumări privind angajarea persoanelor cu dizabilități și persoanelor cu probleme de sănătate. Astfel:

- Costurile de efectuare a unor adaptări rezonabile pentru angajații cu dizabilități sunt deseori reduse.
- Avantajele păstrării unui angajat cu experiență, calificat, care a dobândit o dizabilitate sunt de obicei mai mari decât recrutarea și formarea de personal nou.
- Exemple de adaptări rezonabile incluse în ghid și pe pagina gov.uk

Ajustări rezonabile pentru lucrătorii cu dizabilități sau cu probleme de sănătate sunt enumerate mai jos. Aceasta nu este o listă exhaustivă de adaptări potențiale:

- Modificarea modului de lucru al unei persoane cu dizabilități – se permite celor care au devenit persoane cu dizabilități să se întoarcă treptat la muncă.
- A face lucrurile într-un alt mod, cum ar fi să se permită cuiva cu tulburări de anxietate socială să aibă propriul birou sau să se permită cuiva cu scaun cu rotile să lucreze la parter, nu la etaj.
- Furnizarea de instruire sau îndrumare. Aceasta va include instruirea lucrătorilor care nu au handicap cu privire la modul în care aceștia pot fi mai incluzivi pentru persoanele cu dizabilități.
- Angajarea unui lucrător de asistență/suport pentru un lucrător cu dizabilități, fie numirea unui coleg pentru a-l ajuta cu anumite sarcini.
- Efectuarea de modificări în spații, cum ar fi instalarea unei rampe pentru un utilizator de scaun cu rotile sau o alarmă audio-vizuală pentru incendiu.

- Asigurarea de informații în formate accesibile, de exemplu în Braille sau pe bandă audio.
- Modificarea sau achiziționarea de echipamente, cum ar fi tastaturi speciale pentru cei cu artrită.
- Schimbarea procesului de recrutare. Modificarea procedurilor de testare sau evaluare pentru a nu dezavantaja sau exclude persoanele cu dizabilități speciale.
- Alocarea unui timp suplimentar în timpul testelor de selecție.

Finanțarea accesului la muncă poate fi solicitată pentru costurile efectuării unor astfel de adaptări rezonabile. Comisia pentru egalitate și drepturile omului a oferit exemple de adaptări rezonabile în practică.

3. Rezultate ale studiului

3.1 Metodologia de implementarea și diseminare a studiului

Metodologia implementării sondajului este rezultatul muncii în echipă, în cadrul parteneriatului european al proiectului **Awareness4Change.** Obiectivele sondajului sunt:

- Identificarea tendințelor atitudinale actuale europene față de dizabilitate în contextul ocupării în Germania, Portugalia, România și Regatul Unit.
- Surprinderea prejudecăților și percepțiilor profesioniștilor în resurse umane și liderilor de afaceri în recrutarea și sprijinirea persoanelor cu dizabilități la locul de muncă.

"Dezirabilitatea sociala" este un tip de prejudecată de răspuns care îi motivează pe respondenții din sondaj să răspundă la întrebări într-o manieră care va fi privită favorabil de alții, de exemplu, în concordanță cu părerile acceptabile din punct de vedere social. Acesta a fost un considerent esențial pentru parteneriat în elaborarea sondajului, deoarece a fost necesar să se evite acest lucru.

Pentru a reduce acest fenomen, sondajul a fost structurat utilizând interogări proiective indirecte sau structurate (întrebări care sunt concepute în mod special pentru a descoperi sentimente mai profunde ale oamenilor pe un anumit subiect, punând întrebările într-un mod indirect), o tehnică sugerată în literatura de specialitate și folosită pentru a fi eficace în reducerea "dezirabilității sociale".

Sondajul constă în 19 întrebări cu opțiuni multiple și 1 întrebare deschisă. Pentru a maximiza anonimatul, nu au fost colectate informații despre individ sau angajator în chestionar. Prima întrebare a vizat tipul de întreprindere, pentru care lucrează respondentul:

- micro întreprindere (1-9 persoane)
- întreprinderi mici și mijlocii (10-250)
- întreprinderi mari (+250)

Următoarele două întrebări se concentrează pe domeniile/sectoarele de activitate ale întreprindilor și dacă întreprinderea are experiență anterioară în recrutarea persoanelor cu dizabilități. Restul întrebărilor au fost folosite pentru a înțelege percepțiile și prejudecățile legate de recrutarea și sprijinul angajaților cu dizabilități (provocări percepute și îngrijorări în recrutarea și reținerea angajaților cu dizabilități). Întrebările finale au fost diferite, în timp ce respondenții au oferit 3 sugestii pentru a depăși provocările identificate și pentru a sprijini companiile să recruteze persoane cu dizabilități mai ușor și mai eficient.

MEH a dezvoltat sondajul, sub forma unui formular Google și a fost utilizată și o scrisoare de angajament, pentru a însoți și explica scopul sondajului.

Fiecare partener a fost responsabil pentru traducerea în propria limbă. Obiectivul minim în ceea ce privește răspunsurile a fost de 20 de răspunsuri/țară. Pentru a atinge acest obiectiv, fiecare partener a creat un campanie de angajament personalizat, pentru a promova în rețeaua proprie și prin promovare, prin social media, e-mailuri și contact telefonic direct.

3.2 Rezultate per țară – prezentare generală

Țară	Nr. de răspunsuri	Tip de companie	Sector de activitate	Experiență în angajare persoane cu dizabilități
Germania	25 RĂSPUNSURI	• 8 micro întreprinderi • 12 întreprinderi mici și mijlocii	• 3 Industria metalelor • 5 Companii de servicii • 1 Comerț și vânzări • 7 Artizanat • 1 Sănătate și servicii sociale • 1 Agricultură • 2 Logistică • 2 Industria electronică • 3 Educație si asistență socială	20 CU EXPERIENȚĂ 5 FĂRĂ EXPERIENȚĂ
Portugalia	56 RĂSPUNSURI	• 15 micro întreprinderi • 14 întreprinderi mici și mijlocii • 27 întreprinderi mari	• 9 Sector Social • 14 HR/Afaceri și bănci • 4 Frumusețe și sport • 8 Alimentație • 2 Construcții • 8 IT • 3 Educație • 4 Energie • 3 Comerț cu amănuntul • 1 Sector pubic	33 CU EXPERIENȚĂ 23 FĂRĂ EXPERIENȚĂ
România	24 RĂSPUNSURI	• 12 micro întreprinderi • 11 întreprinderi mici și mijlocii • 1 întreprindere mare	• Contabilitate • Marketing • Construcții • Consultanță • Inginerie • HoReCa • Implementarea proiectelor sociale, antreprenoriat, instruire • Consultanță IT / Management • Mass media • Servicii de SSM • Producție și servicii • Unitate protejată - economie socială • Instituție publică • Vânzări • Servicii • Dezvoltare de software • Telecomunicații • Securitate • Turism	11 CU EXPERIENȚĂ 13 FĂRĂ EXPERIENȚĂ
UK	23 RĂSPUNSURI	• 10 micro întreprinderi • 10 întreprinderi mici și mijlocii • 3 întreprinderi mari	• 1 Afaceri și educație • 1 Vânzare cu amănuntul haine • 1 Consultanță computerizată • 1 Educație • 4 Asigurari • 2 Instituții publice • 1 Radio • 11 Al treilea sector • 1 Comercianți de cherestea	17 CU EXPERIENȚĂ 6 FĂRĂ EXPERIENȚĂ

Datele prezentate mai jos se referă la percepțiile pe care angajatorii și serviciile de resurse umane, din cele 4 țări europene, le au cu privire la activitatea persoanelor cu dizabilități. S-a ținut cont de cunoștințele, gradul de conștientizare și stereotipurile lor, privind angajabilitatea persoanelor cu dizabilități.

3.2.1 Percepțiile angajatorilor și ale liderilor de afaceri față de angajarea persoanelor cu dizabilități:

Credeți că lipsa de cunoștințe și informații despre persoanele cu dizabilități poate fi o problemă pentru unele companii în recrutarea, promovarea și păstrarea persoanelor cu dizabilități într-o anumită poziție de muncă? (Fig. 1, 1.1)

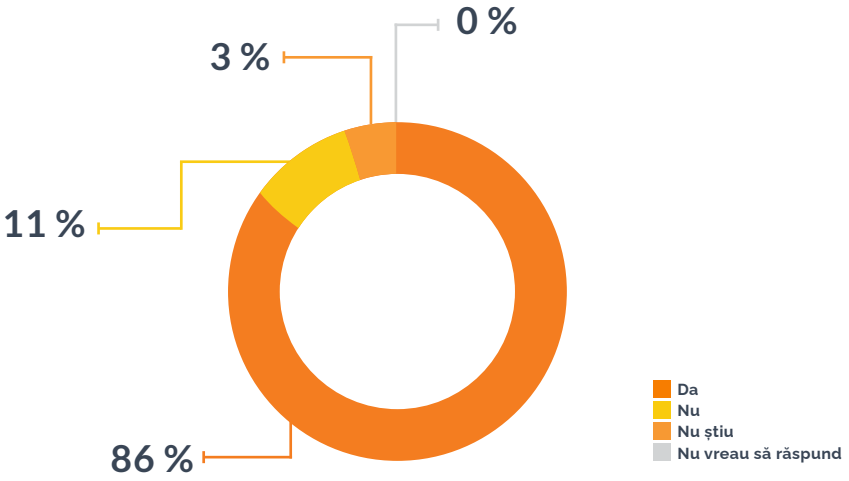


Fig.1. Total de răspunsuri

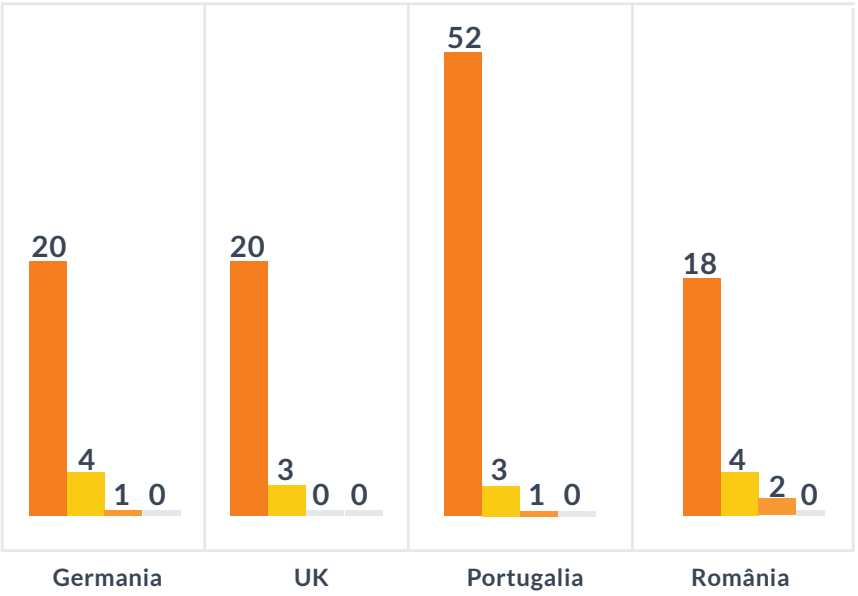


Fig.1.1 Răspunsuri pe țară

Graficul arată că în toate cele 4 țări, 86% respondenți consideră că lipsa de informații despre dizabilitate poate fi o problemă pentru companii. Doar 11% au considerat că nu ar fi o problemă.

Costul furnizării unor ajustări rezonabile pentru persoanele cu dizabilități ca fiind o posibilă problemă pentru unele companii? (Fig. 2, 2.1)

Fig.2.1 Total de răspunsuri

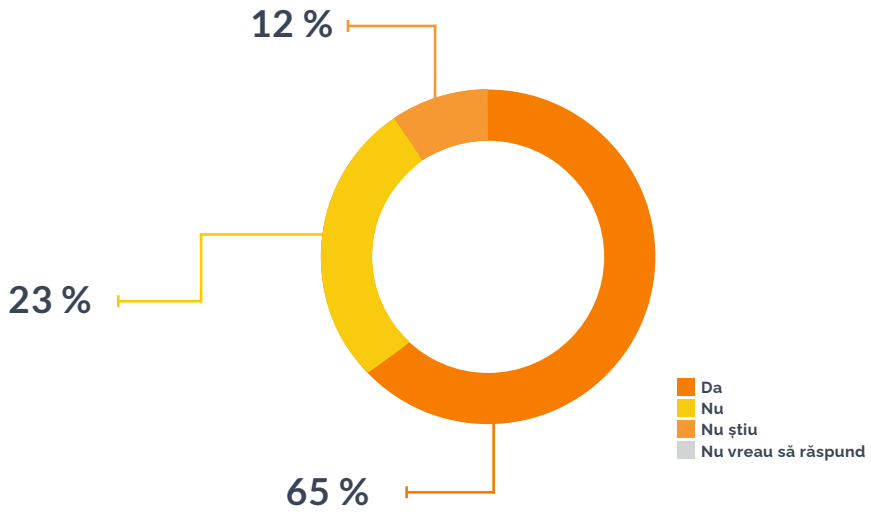
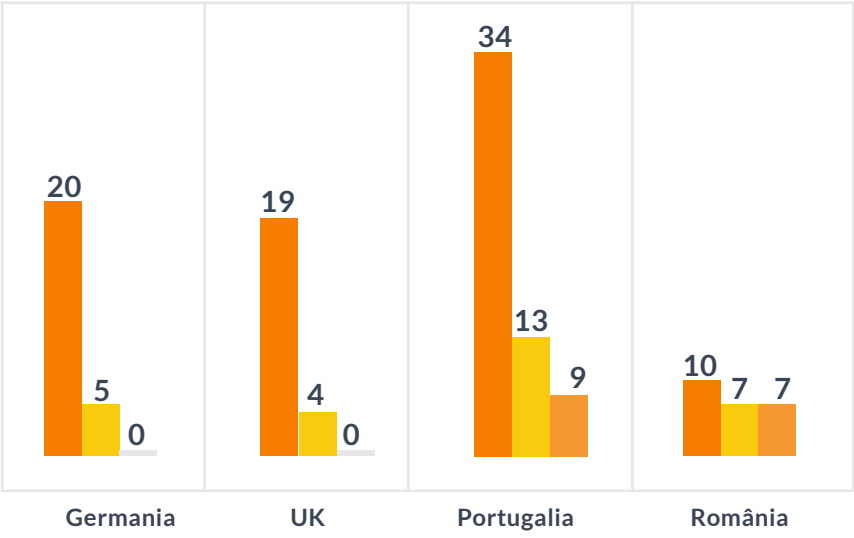


Fig.2.2 Răspunsuri pe țară



Majoritatea respondenților (65%) au considerat că acele costuri asociate punerii în aplicare a adaptării rezonabile reprezintă una din barierele pentru recrutarea persoanelor cu dizabilități. În Germania și Marea Britanie, fiecare respondent a dat un răspuns clar la întrebare (da sau nu). Acest lucru poate fi legat de faptul că în ambele țări angajatorii sunt obligați să facă adaptări rezonabile pentru angajații cu dizabilități. Există scheme în ambele țări pentru a subvenționa aceste costuri, angajatorii ar putea să nu știe despre aceste scheme, într-adevăr unii pot avea dificultăți suplimentare în a pregăti propunerile de subvenționare. Cu toate acestea, în Portugalia, aproximativ 40% dintre respondenți consideră că este o problemă sau nu au știut dacă aceasta a fost o problemă sau nu. Mai mult, în România, mai mult de 50% respondenți au spus că nu este o barieră sau. nu știa să răspundă la această întrebare. Aceste cifre pot fi semnificative în înțelegerea nevoii din aceste țări de a sensibiliza asupra tipului de sprijin disponibil sau necesar, pentru a ajuta angajatorii să fie mai incluzivi.

Alte costuri percepute, cum ar fi asigurarea sporită la locul de muncă sau concediu medical plătit ar putea fi o problemă pentru unii angajatori? (Fig.3, 3.1)

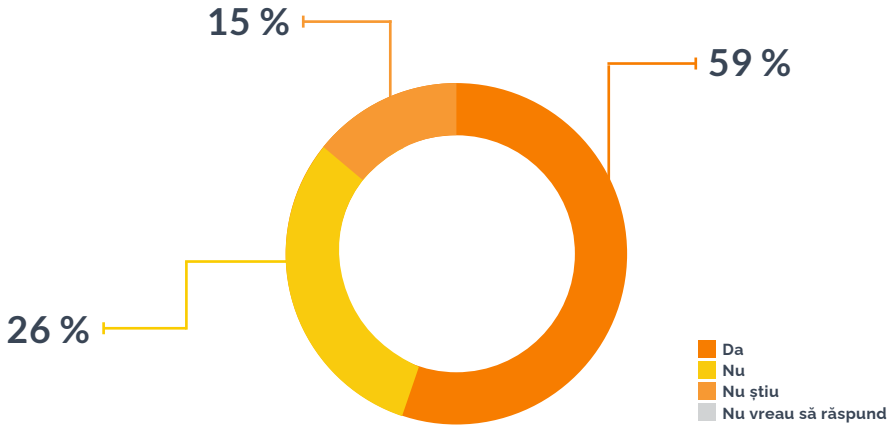


Fig.3 Total de răspunsuri

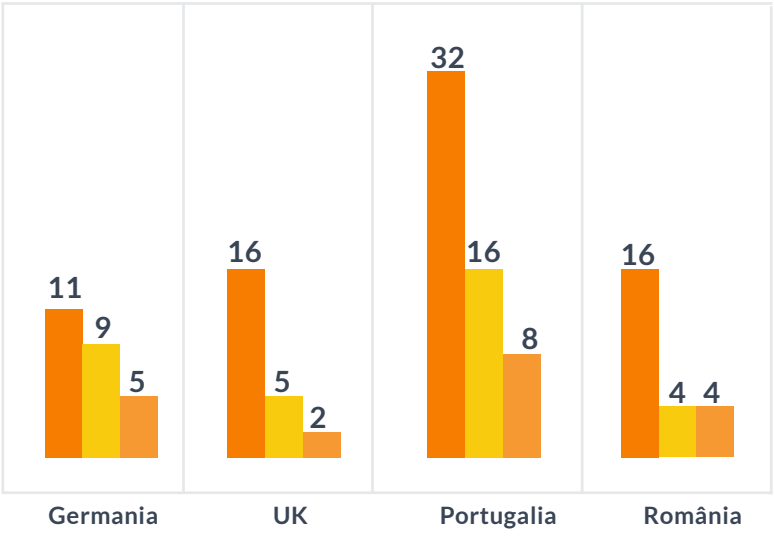


Fig.3.1 Răspunsuri pe țară

În ceea ce privește celelalte costuri percepute (cum ar fi protecția extinsă împotriva concedierii pentru persoanele cu dizabilități severe sau restricțiile privind orele suplimentare, etc.) Marea Britanie și România arată aceeași tendință cu 59% respondenți, care consideră că este o problemă și restul nu considera că este o problemă sau nu știu. În Portugalia 32 de respondenți au considerat că aceste costuri sunt relevante pentru decizia de a recruta persoane cu dizabilități, 16 nu sunt de acord și 8 nu știu dacă acest factor are un impact asupra recrutării. În Germania situația nu are o tendință clară, deoarece numărul de persoane care au răspuns da sau nu este foarte asemănător (44% - Da, 36% - nu și 20% care nu știu).

Credeți că sunt greu de gestionat nevoile angajaților cu dizabilități la locul de muncă? (Fig.4, 4.1)

Fig.4 Total de răspunsuri

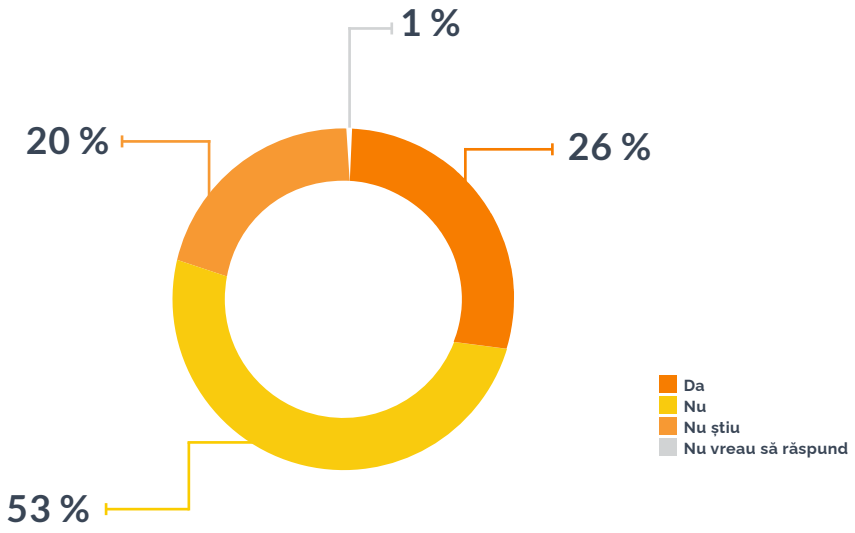
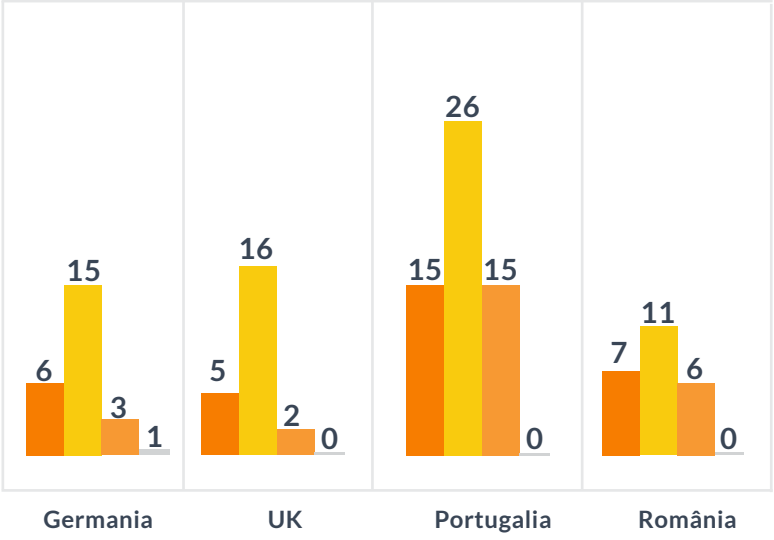


Fig.4.1 Răspunsuri pe țară



Aceste grafice arată un rezultat încurajator, deoarece în toate cele 4 țări, 46% dintre respondenți nu consideră că a gestiona nevoile angajaților cu dizabilități este o problemă / barieră relevantă în recrutarea acestora. Cu toate acestea, în fiecare țară există încă o proporție semnificativă (între 30-55%), care a considerat-o ca fiind relevantă sau care nu știu să răspundă la această întrebare. De asemenea, trebuie menționat că această întrebare a fost prima cu varianta „Nu vreau să răspund" cu un respondent din Germania, care a răspuns în acest fel.

Credeți că angajatorii consideră că persoanele cu dizabilități nu pot lucra la aceleași standarde ca alți angajați? (Fig.5, 5.1)

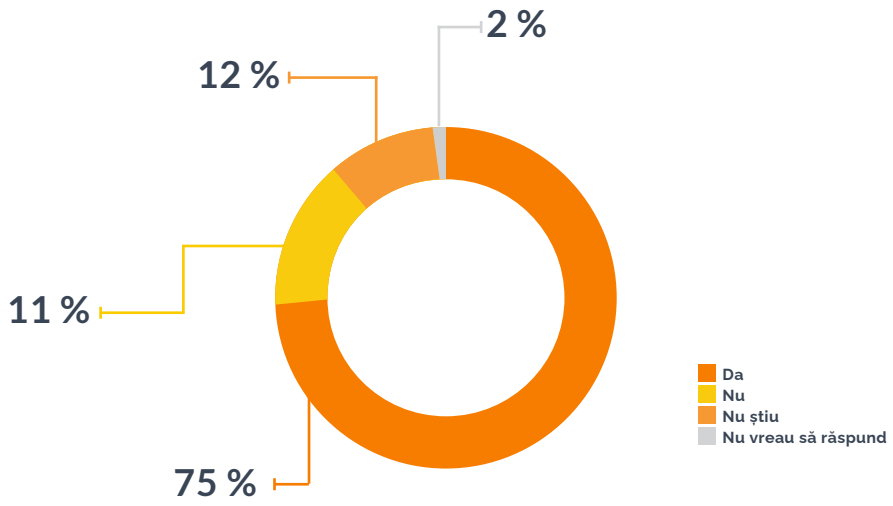


Fig.5 Total de răspunsuri

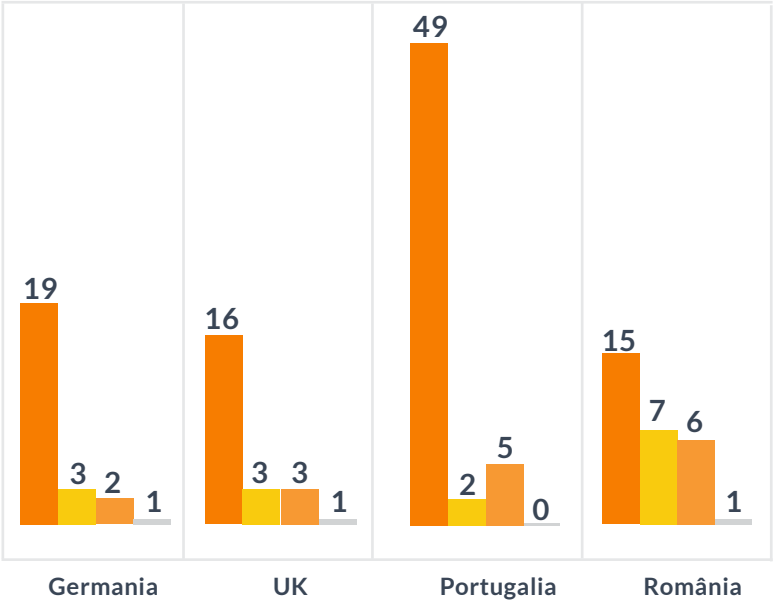


Fig.5.1 Răspunsuri pe țară

75% dintre respondenții, din toate țările, consideră că aceasta poate fi percepția unor angajatori. În România, o proporție mai mare de respondenți nu este de acord (față de alte țări), iar un număr foarte scăzut din Germania, Marea Britanie și România au ales să nu răspundă la această întrebare, ceea ce poate indica faptul că procentul celor care consideră că persoanele cu dizabilități nu ar putea lucra la aceleași standarde este chiar superior.

Credeți că angajatorii se simt stânjeniți și nu știu cum să se comporte cu persoanele cu dizabilități? (Fig:6, 6.1)

Fig.6 Total de răspunsuri

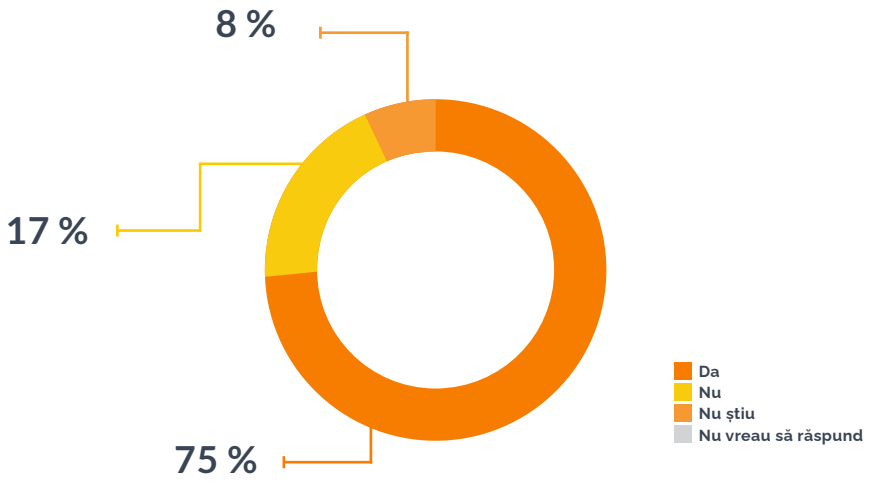
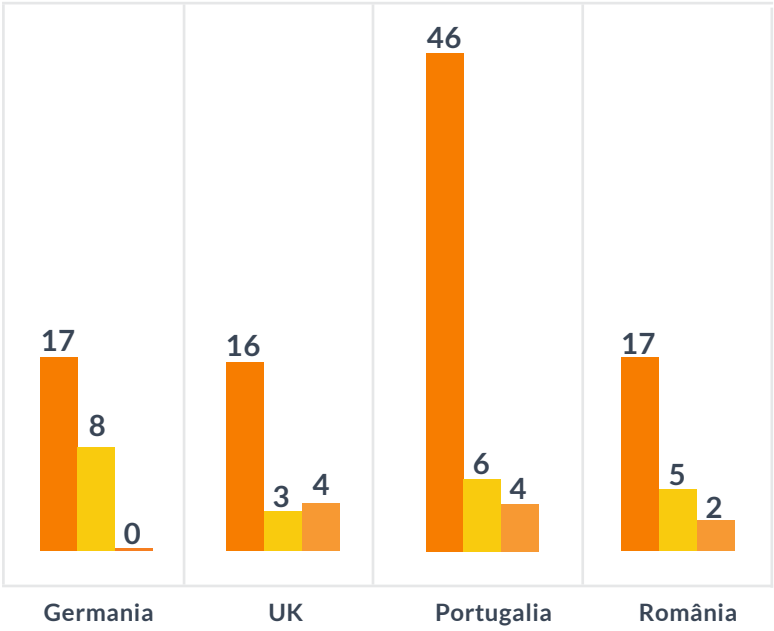


Fig.6.1 Răspunsuri pe țară



În ceea ce privește capacitatea și încrederea angajatorilor de a se comporta și de a trata persoanele cu dizabilități în mod corespunzător. Întrebarea presupune a înțelege dacă respondenții au simțit că angajatorii s-ar putea simți inconfortabil atunci când gestionează o persoană cu dizabilități și nu știu cum să se descurce cu acea persoană și că aceasta ar putea fi o barieră în recrutarea persoanelor cu dizabilități, în primul rând. În toate cele 4 țări, 75% dintre respondenți au spus că sunt de acord că unii angajatori nu se pot simți încrezători sau că au abilități de a gestiona persoanele cu dizabilități. Cu toate acestea, în Germania, datele au arătat o imagine mai încurajatoare, întrucât un număr considerabil au răspuns că nu cred că acesta este cazul.

Credeți că angatorii consideră că muncitorii cu dizabilități vor avea nevoie de mai multă atenție din partea supraveghetorilor sau colegilor de muncă? (Fig. 7, 7.1)

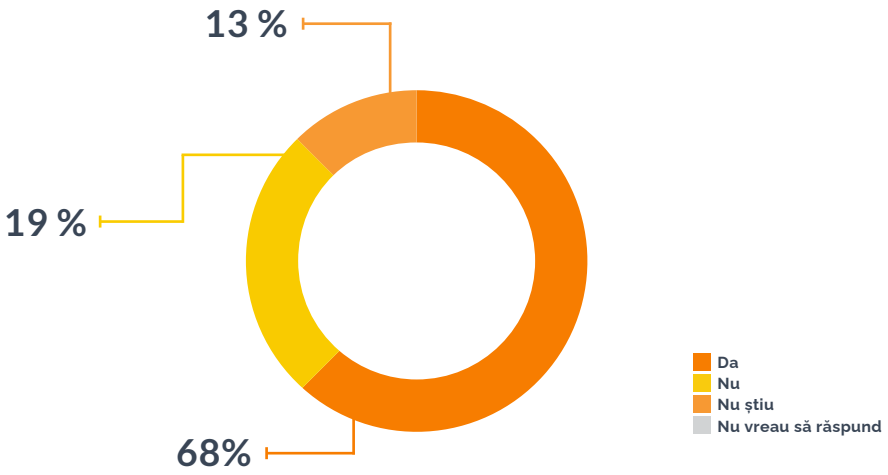


Fig.7 Total de răspunsuri

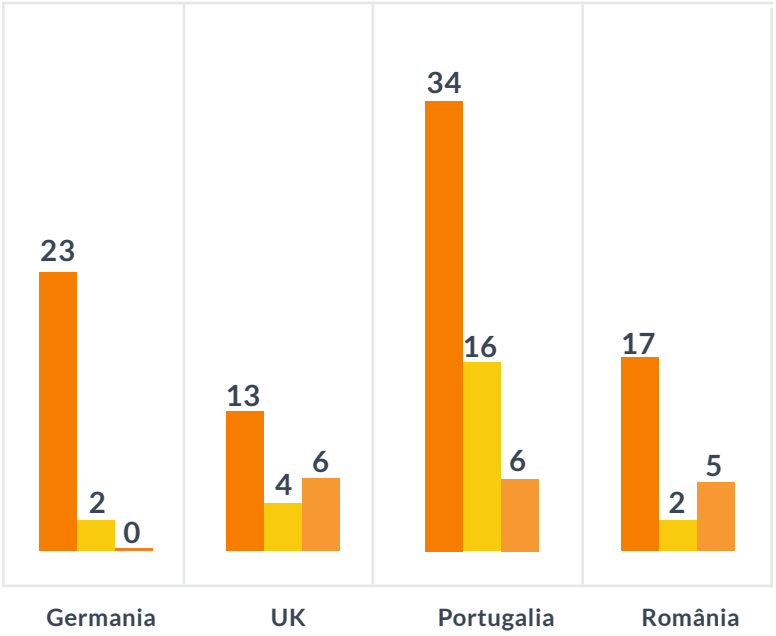


Fig.7.1 Răspunsuri pe țară

În ceea ce privește percepțiile privind timpul suplimentar și sprijinul necesar pentru persoanele cu dizabilități, 86% dintre respondenți din toate țările au convenit că persoanele cu dizabilități au nevoie de mai mult timp, de sprijin și de supraveghere suplimentară. În Germania, o majoritate covârșitoare a respondenților a declarat că este vorba de o problemă (87%). Un rezultat similar a fost primit în România (70%), însă în România a existat un procent semnificativ care a spus că nu știe (21%). În Portugalia și Marea Britanie, procentul de persoane care au răspuns da a fost destul de similar (60% și 56%, respectiv), cu toate acestea, în Portugalia, a existat un număr mai mare de respondenți, care consideră că nu a fost o problemă (28%) și o proporție mai mare. în Marea Britanie, care au spus că nu știu (26%).

Credeți că persoanele cu dizabilități aplică mai puțin pentru locuri de muncă? (Fig. 8, 8.1)

Fig.8 Total de răspunsuri

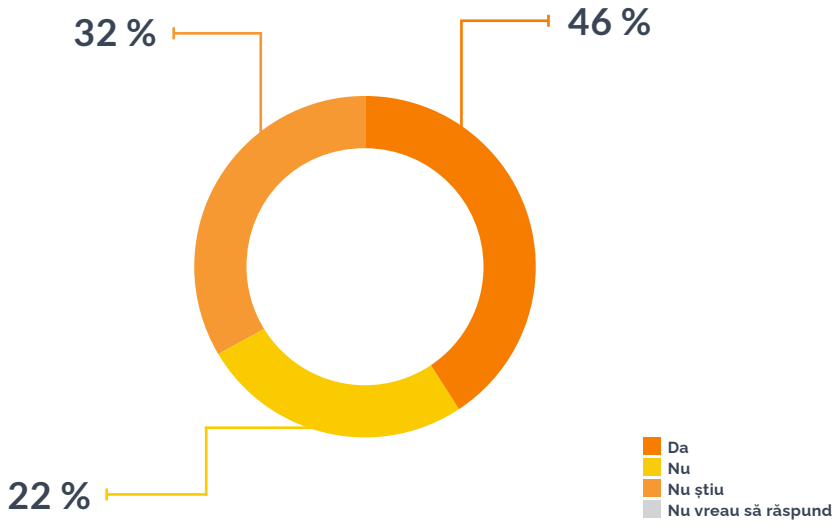
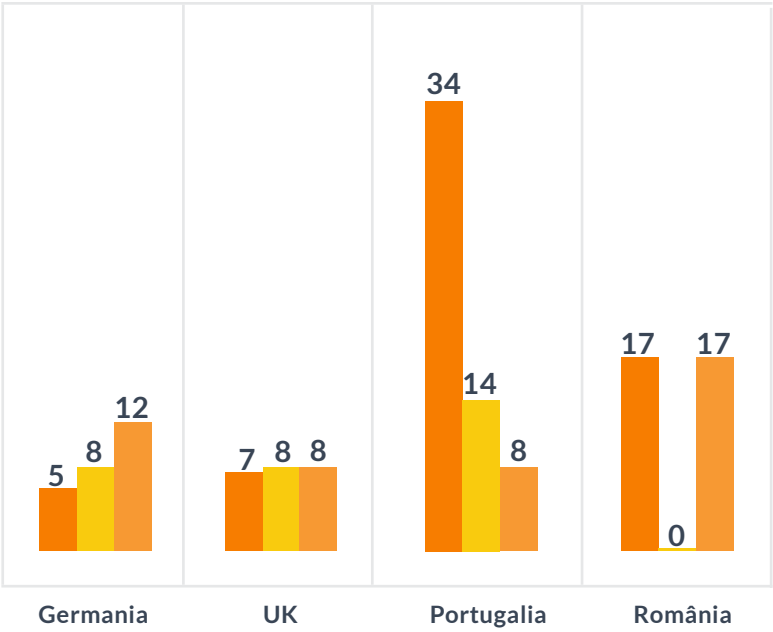


Fig.8.1 Răspunsuri pe țară



Din toate întrebările din sondaj, aceasta a fost cea pentru care nu a existat un răspuns clar din partea a 3, din cele 4 țări. În Marea Britanie a existat o diferență foarte mare între cele 3 variante - da, nu și nu știu, similar și în România, unde jumătate din participanti au declarat da și jumătate nu. Diferența semnificativă dintre cele 2 țări este că un număr semnificativ în Marea Britanie au ales "nu știu". În Germania, majoritatea respondenților au răspuns „nu" și, în schimb, în Portugalia, tendința arată un număr mare de răspunsuri pozitive, dar și un număr considerabil de „nu" și „nu știu".

Credeți că unele companii consideră că aplicanții la joburi care au dizabilități nu au abilitățile și experiența necesare? (Fig. 9, 9.1)

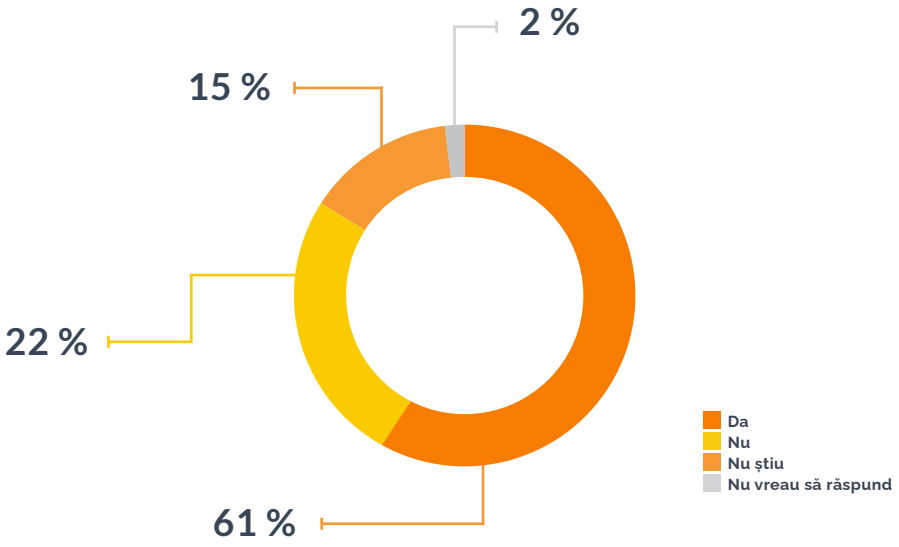


Fig.9 Total de răspunsuri

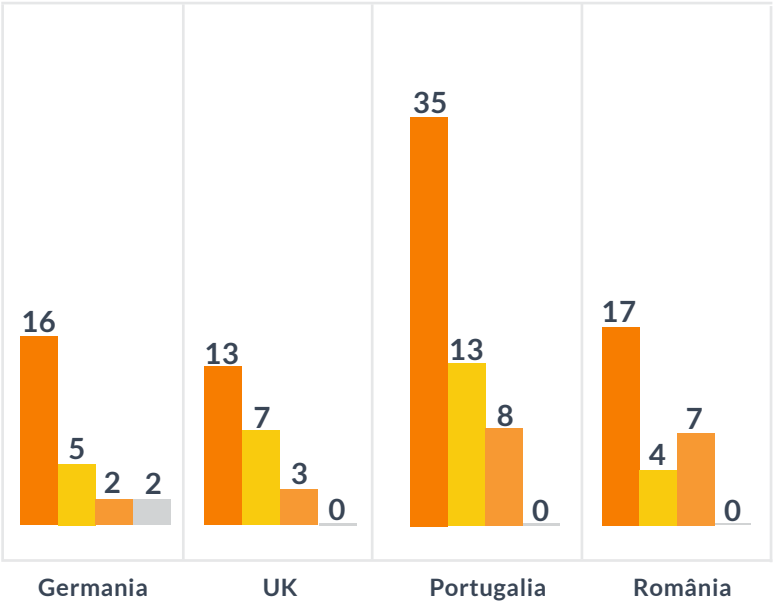


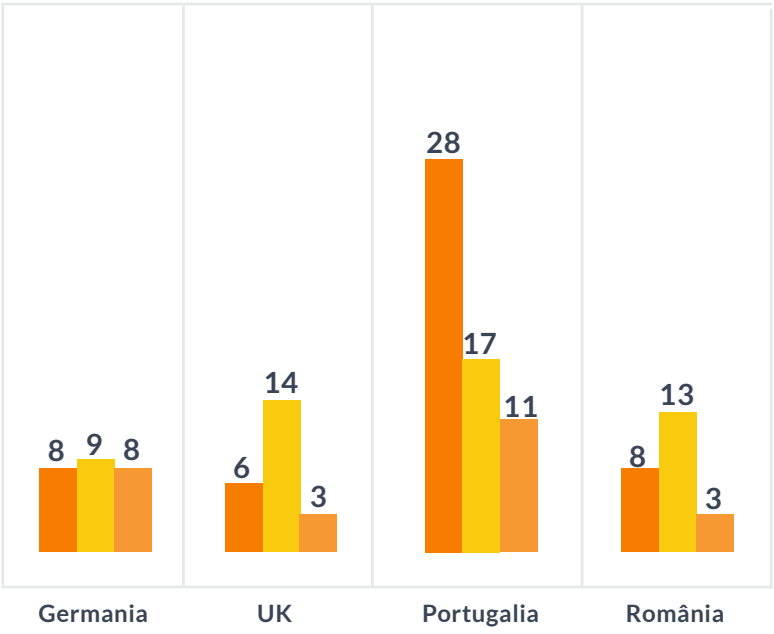
Fig.9.1 Răspunsuri pe țară

61% dintre respondenți din toate țările consideră că persoanele cu dizabilități nu au abilitățile și experiența necesară pentru a și îndeplini rolurile la job. În fiecare dintre țările partenere, respondenții sugerează că aceasta este percepția angajatorilor. Acest lucru oferă parteneriatului un element cheie pentru conținutul campaniei de conștientizare.

Credeți că legislația actuală din țara dumneavoastră încurajează companiile să angajeze persoane cu dizabilități? (Fig. 10, 10.1)

Fig.10 Total de răspunsuri

Fig.10.1 Răspunsuri pe țară



Din nou, această întrebare oferă un contrast semnificativ între fiecare dintre țări, majoritatea respondenților din Marea Britanie răspunzând „nu", o tendință similară se poate observa și în România. În timp ce în Germania răspunsurile sunt împărțite uniform, doar o mică parte a respondenților spunând nu,. Portugalia este singura țară în care majoritatea respondenților spun că legislația sprijină angajatorii să recruteze persoane cu dizabilități.

3.2.2. Atitudini

Următoarea secțiune prezintă răspunsurile respondenților la următoarea serie de întrebări, care urmărea să stabilească nivelul de provocare, pe care barierele, identificate în secțiunea de mai sus, îl induc în angajarea persoanelor cu dizabilități. Focus special pe atitudinile supervizorilor, ale altor angajați, clienți și parteneri, accesibilitate și legislația existent, în materie de dizabilitate. Fiecare respondent a fost solicitat să analizeze cât de provocator a fost fiecare element pentru ei, folosind un sistem de notare - 1 fiind drept cel mai mic grad de provocare, iar 5 fiind cel mai mare grad de provocare.

În general, toate răspunsurile, la toate criteriile, sunt concentrate pe gradul 3 și 4 (provocator mediu-înalt). Angajatorii consideră, în general, că angajarea persoanelor cu dizabilități este dificilă în ceea ce privește accesibilitatea și sprijinul oferit, precum și în legătură cu atitudinile părților interesate și din punct de vedere al legislației. Atitudinile supervizorilor și problemele legate de accesibilitatea la locul de muncă sunt considerate mai dificile. La rândul lor, problemele legate de promovarea adaptărilor rezonabile și atitudinile clienților și partenerilor au fost elementele, pe care respondenții le-au prezentat ca fiind cel puțin provocatoare.

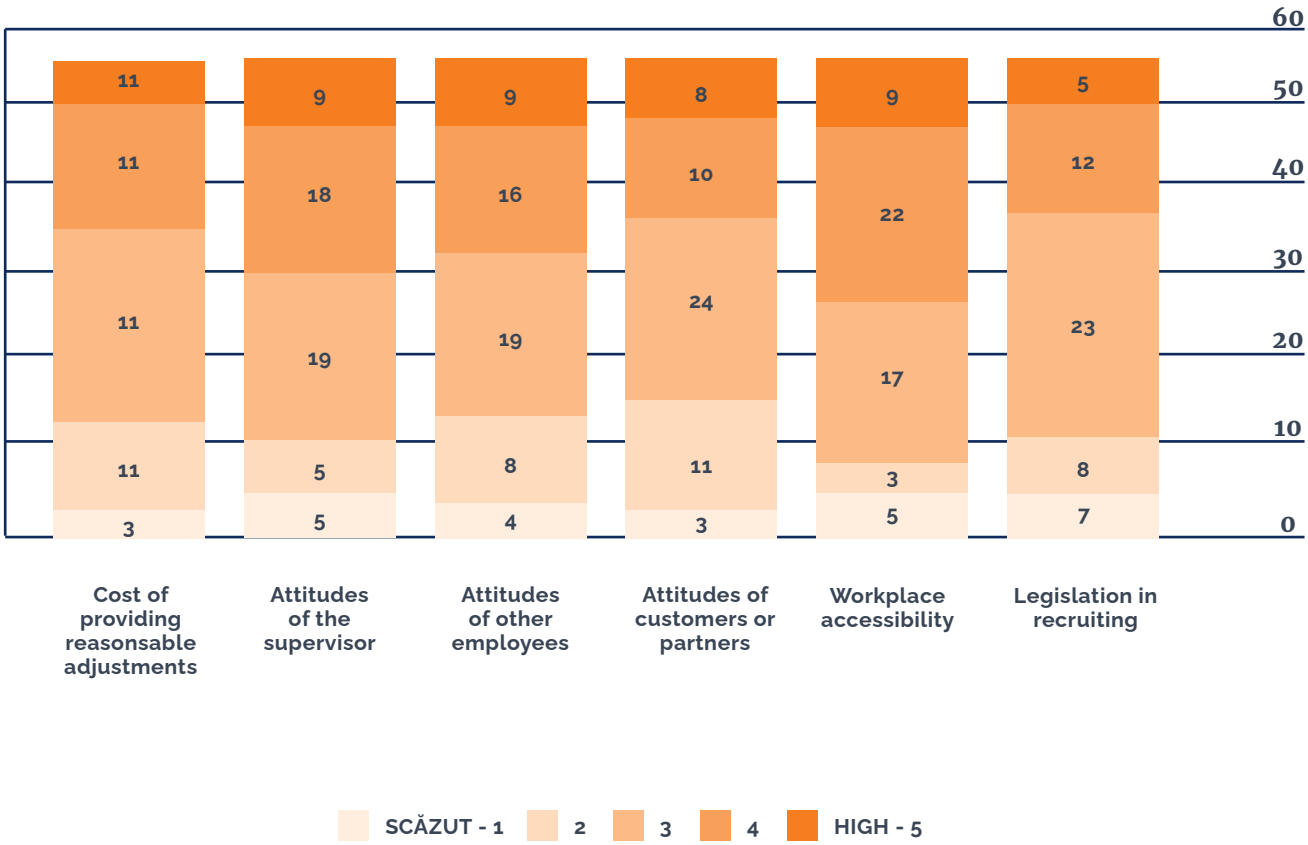
Trebuie menționat că, atât Germania, cât și România nu au răspuns la întrebările legate de „costul furnizării unor adaptări rezonabile" și „accesibilitate la locul de muncă" (numai România). În ambele cazuri, au considerat că aceste întrebări nu se aplică la contextual existent.

Nivel perceput de provocare pentru angajatori în recrutarea și angajarea persoanelor cu dizabilități în legătură cu:

- ***Costul furnizării unor adaptări rezonabile;***
- ***Atitudinile supervizorului;***
- ***Atitudinea altor angajați;***
- ***Atitudinea clienților sau partenerilor;***
- ***Accesibilitate și legislație la locul de muncă.***

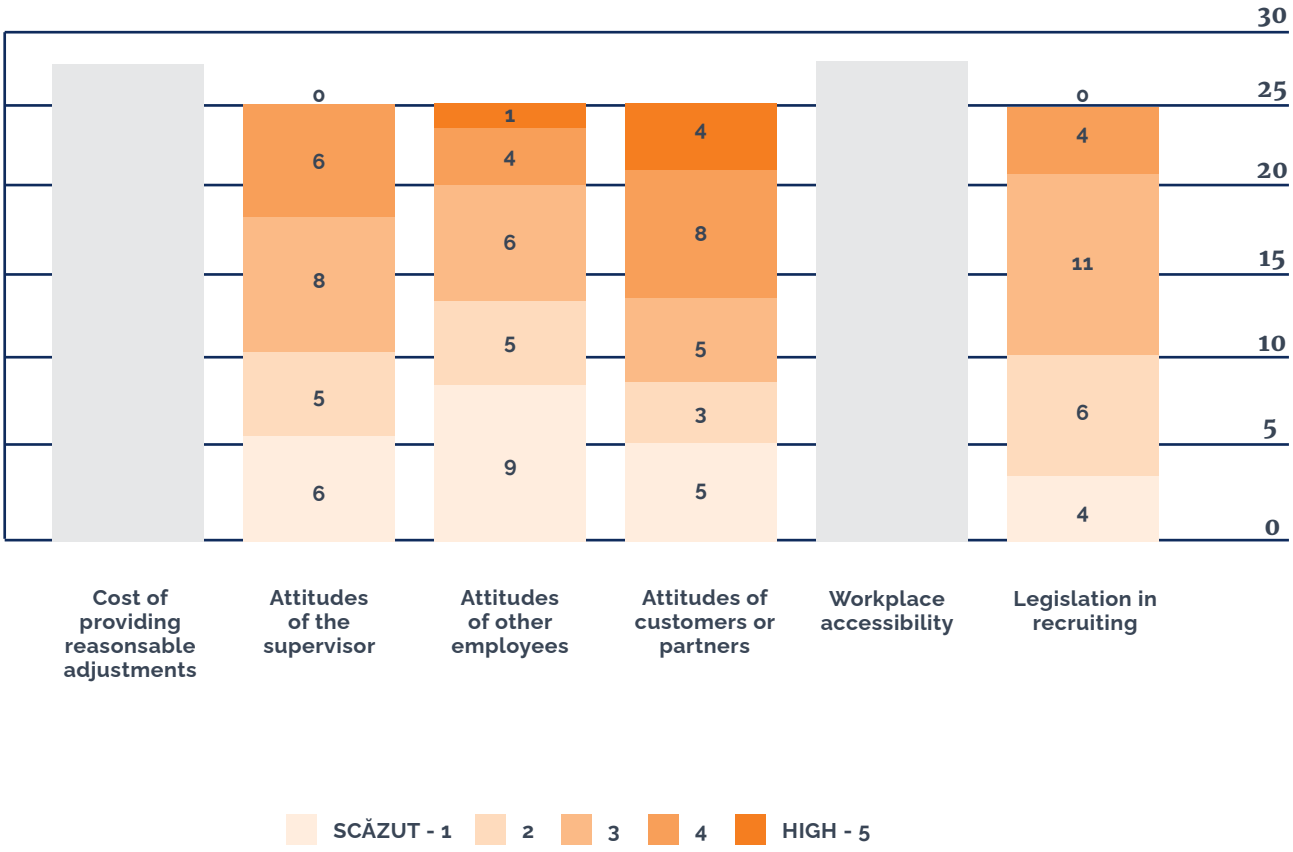
Nivelul a fost cuprins între 1 - 5 (1 fiind cel mai scăzut nivel și 5 fiind cel mai ridicat).

Portugalia



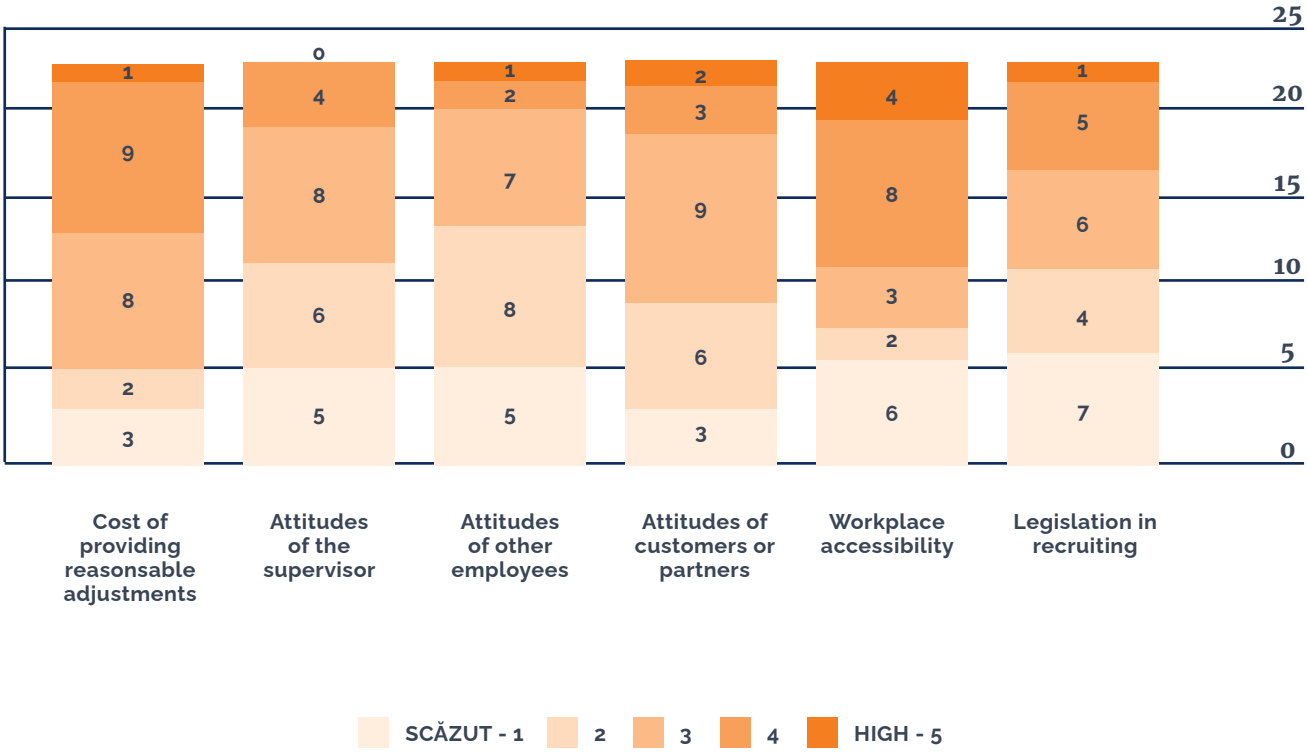
În Portugalia, factorii pe care cel mai mare număr de respondenți i-au declarat, ca fiind cele mai mari provocări: atitudinea supervizorilor și a altor angajați și accesibilitatea la locul de muncă. Cu toate acestea, dacă luăm în calcul ierarhia, costul furnizării unor ajustări rezonabile este, de asemenea, o provocare serioasă. În corelație cu răspunsurile din secțiunea a doua, respondenții din Portugalia au răspuns că legislația reprezintă cea mai mică provocare pentru angajatori.

Germania



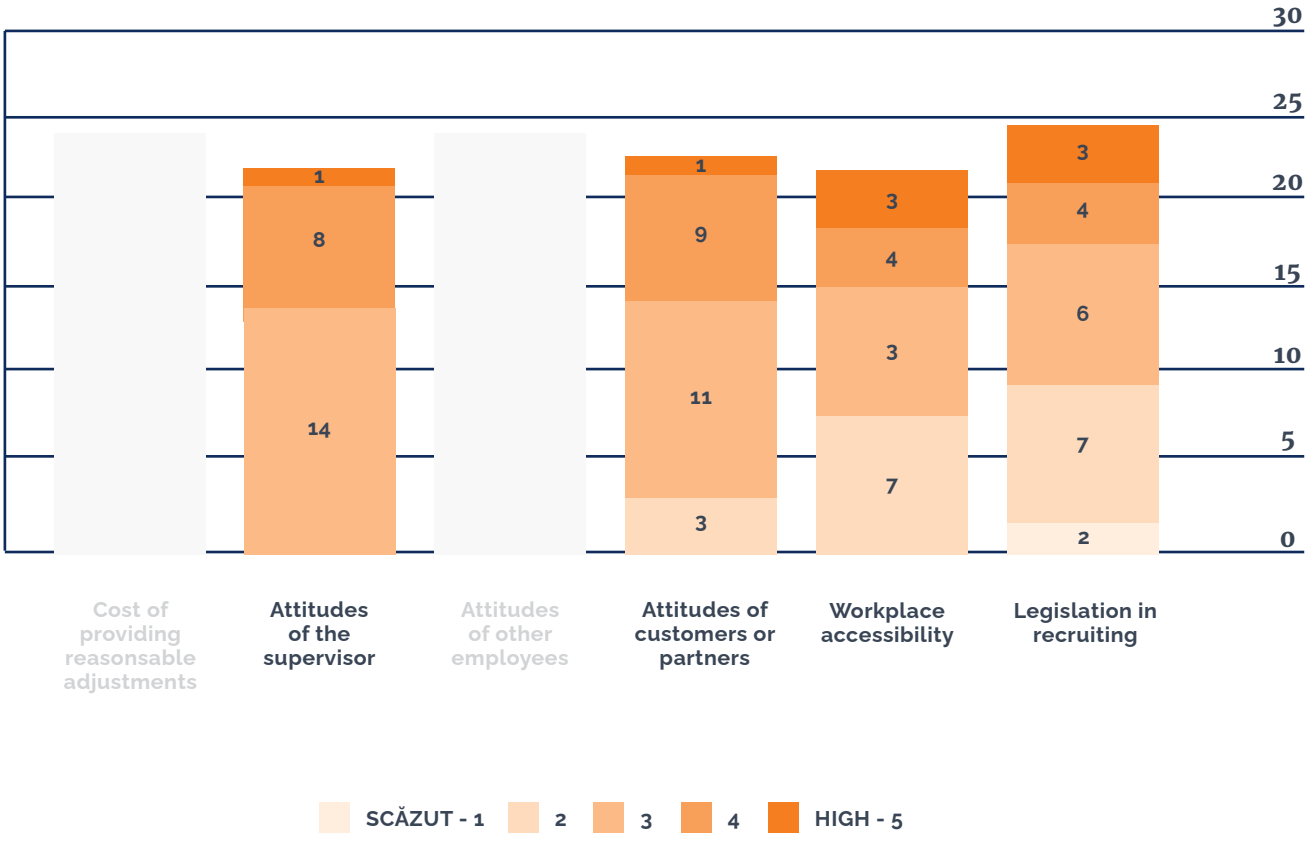
Așa cum am menționat mai sus, partenerul german a considerat că nu este cazul să se pună această întrebare, în legătură cu costul furnizării unor adaptări rezonabile și accesibilitate la locul de muncă, întrucât nu erau adecvate pentru contextul respectiv. Singurele 2 categorii în care respondenții au indicat cel mai ridicat nivel de provocare au fost atitudinile. angajaților, iar atitudinile clienților și partenerilor reprezintă a doua pondere cea mai mare.

UK



În Marea Britanie, un aspect interesant al rezultatelor a fost faptul că factorii cei mai înalți au fost costurile oferite de adaptările rezonabile și accesibilitatea la locul de muncă. Acest lucru este interesant, deoarece în Regatul Unit, așa cum este menționat în legislația inclusă în acest raport, există un sistem numit "Acces la muncă", care oferă sprijin financiar angajatorilor pentru a face adaptări rezonabile pentru persoanele cu dizabilități, care include accesul la locurile de muncă. Prin urmare, respondenții fie nu știu despre system, fie nu l au folosit din alt motiv, de exemplu, se consideră că ar necesita prea mult timp.

România



În România, răspunsurile cele mai ponderate au fost legate de legislația în materie de recrutare. Cu toate acestea, celelalte 3 întrebări care au fost puse. au obținut procente asemănătoare.

3.2.3 Măsurile pe care respondenții le consideră că fiind cele mai potrivite pentru recrutarea persoanelor cu dizabilități.

La sfârșitul chestionarului, fiecare respondent a fost invitat să contribuie cu cel puțin 3 măsuri, pe care le consideră, că ar putea să sprijine și/sau să faciliteze mai eficient angajabilitatea persoanelor cu dizabilități. Rezultatele din fiecare țară au arătat o măsură comună care ar putea susține și / sau facilita angajabilitatea persoanelor cu dizabilități. Ținând cont de răspunsurile obținute în acest domeniu, tipul de măsuri sunt prezentate în paragrafele următoare.

3.2.3.1 Conștientizare asupra dizabilității și informare

Una dintre cele mai comune sugestii, reliefată în toate țările, este legată de lipsa de informații și de conștientizare a persoanelor cu dizabilități. Respondenții au sugerat că este necesară prezentarea de bune practici și studii de caz legate de angajarea persoanelor cu dizabilități, care ar contribui la motivarea angajatorilor să pună în aplicare propriile bune practici și să depășească diferite bariere. În același timp, campaniile de informare și a informațiile pot contribui la creșterea gradului de conștientizare la diferite niveluri și pentru diferite grupuri țintă: legislație, factorii de decizie, angajatorii, angajații, public, în general etc.

„Mai multe informații și conștientizare." sau „Studii de caz disponibile din diverse sectoare de muncă." (REGATUL UNIT)

„Generarea de povești de succes, în special de la companii multinaționale, cu privire la angajații cu dizabilități" (RO)

„Întâlniri de conștientizare și clarificare extinsă: toți managerii de resurse umane și manageri, pe diverse niveluri (top, middle etc.)" (PT).

„Conștientizarea faptului că persoanele cu dizabilități există și pot avea aceleași oportunități. Este un drept." (REGATUL UNIT)

3.2.3.2 Servicii de suport pentru angajarea persoanelor cu dizabilități

Accentul pe promovarea schimbării sociale în domeniul ocupării forței de muncă a persoanelor cu dizabilități a fost pus pe seama organizațiilor și serviciilor, care le susțin, așa cum este descris mai jos:

„Strategii: parteneriate cu ONG-uri, ateliere/cursuri de adaptare rezonabilă, sesiuni cu persoane cu dizabilități, prin care departamentele de resurse umane au acces la informații utile despre ce înseamnă să lucrezi cu o persoană cu dizabilități de tip intelectual/fizic, etc." (RO)

Focusul sugerat de respondenți este descris în următoarele acțiuni:

- **Educarea și formarea** diferitelor grupuri țintă la diferite niveluri, de exemplu, de la alți angajați, până la oameni de afaceri și legislatori. Este important ca angajatorii, profesioniștii în domeniul resurselor umane și angajații să fie instruiți să înțeleagă, să fie conștienți de problemele corelate, să ofere și să faciliteze asistența pentru persoanele cu dizabilități în faza de recrutare și la locul de muncă. În același timp, este important ca și persoanele cu dizabilități să parcurgă cursuri și instruiri personalizate, pentru a putea profita de aceleași oportunități ca și persoanele fără dizabilități.

- **Sprijin și contacte,** care pot ajuta și ghida persoanele cu dizabilități în căutarea unui loc de muncă și la locul de muncă, prin utilizarea resurselor oferite de tehnologii. În același timp, crearea unei platforme sau a altor servicii specializate de monitorizare a persoanelor cu dizabilități integrate pe piața muncii, care ar putea dezvălui talentele individuale și adecvarea acestora în contextul companiei, la job, precum și un acces rapid la informații adecvate, în caz de oportunități de stimulare.

- **Recrutare personalizată,** în cazul în care informațiile sunt furnizate în formate accesibile, H&R să aibă experiență în acest domeniu, fiind capabil să realizeze un profil profesional pentru persoana cu dizabilități în funcție de competențe și nevoi și să sprijine angajatorul să adapteze locul de muncă / sarcinile pentru această persoană.

În paragraful următor sunt enumerate câteva dintre răspunsurile libere primate, care prezintă mai multe sugestii interesante pentru măsuri privind serviciile de asistență, pentru angajabilitatea persoanelor cu dizabilități, cum ar fi:

"1) În prima fază, colaborarea cu un partener pentru recrutarea și adaptarea inițială a locului de muncă pentru persoana angajată 2) Ședințe de conștientizare și clarificare extinsă pentru toți experții HR și manageri, pe diverse nivele 3) Programe de mentorat, inclusiv Job Shadowing și inserție profesională pe termen scurt (ca tip de abordare a vieții profesionale)" (PT)

"Programe de învățare la distanță pentru persoanele cu dizabilități" și „Modernizarea educației pentru persoane cu diferite dizabilități" (RO)

"Mai multe informații și sfaturi. sprijin intens înainte și după angajare " (GE)

"Idei / sfaturi pentru a scrie și promova anunțuri de recrutare pentru a încuraja aplicații de la cei cu dizabilități (expresii utile/un fel corect de formulare care este clar și prietenos). Instruire pentru a învăța mai bine cum să se susțină persoanele cu probleme de sănătate mintală" (Marea Britanie)

"Sprijin mai mare pentru integrare și monitorizare timp de cel puțin un an" (PT)

"Mai puțină birocrație și costuri administrative scăzut" (GE)

„Existența unui consilier vocațional"; „Sprijinirea serviciilor sociale pentru un proces de integrare ușor în echipa de lucru a unei persoane cu dizabilități" (RO)

„Mai multă conștientizare sau formare în diferite tipuri de dizabilitate, instruire despre cum să sprijini persoanele cu dizabilități la locul de muncă" (Marea Britanie)

„Programe de învățare la distanță pentru persoanele cu dizabilități", „Modernizarea educației pentru persoane cu nevoi diferite", „Programe de instruire pentru persoanele cu dizabilități" (RO)
„Educați managerii!. Supervizorii din jurul persoanelor cu dizabilități" (Marea Britanie)

De asemenea, a apărut sugestia de a crea un schimb de locuri de muncă specifice pentru candidații cu dizabilități și platforme care să ajute în procesul de recrutare.

„Gestionarea medierii dintre locurile de muncă vacante pe o platformă online, care adună informații cu privire la ofertă (companii) și cerere (candidați)" (PT)

„O platformă în care pot fi înregistrate persoanele cu dizabilități, care ar trebui să includă domenii/sectoare diferite de interes" (RO)

3.2.3.3 Legislație și finanțare

Cele mai frecvente sugestii în fiecare țară sunt legate de legislație și accesul la subvenții/granturi. Răspunsurile sugerează mai mult sprijin pentru promovarea adaptării rezonanabile a locului de muncă și accesibilitate, fonduri, măsuri de internship pentru persoanele cu dizabilități și premii pentru companiile incluzive.

„Facilități fiscale pentru ocuparea forței de muncă și subvenționare parțială a costurilor pentru modificări de infrastructură peste o anumită sumă", „Facilități fiscale pentru angajarea persoanelor cu dizabilități, pe durata contractului de muncă", „Sprijin financiar pentru investiții" (RO)

„Finanțare pentru a sprjini modificările – adaptare rezonabilă",

„Grant pentru schimbări ale spațiilor", „Subvenții disponibile pentru adaptări în mediul de lucru, care permit persoanelor cu dizabilități accesul în toate zonele" (Marea Britanie)

„Asistență financiară pentru transformarea locului de muncă și a echipamentului de lucru." (GE)

În Portugalia s-a evidențiat că măsurile de sprijin ale guvernului sunt slab cunoscute și diseminate și nu au impactul intenționat asupra ratei de ocupare a persoanelor cu dizabilități.

„Legislație adecvată; Informații despre aceasta; și stimulente materiale și nemateriale pentru implementarea acesteia"
„Legislație care reduce impozitele companiilor, care angajează persoane cu dizabilități. Servicii de stat care adaptează locul de muncă și prescriu ajutoare tehnice. Publicitate TV / spoturi educaționale despre persoanele cu dizabilități. " (PT)

Concluzii

SECȚIUNEA

04

Paragrafele anterioare au prezentat rezultatele a 128 chestionare, cu privire la prejudecățile și percepțiile profesioniștilor în domeniul resurselor umane și managerilor referitor la angajarea persoanelor cu dizabilități, în patru țări diferite (Germania, Portugalia, România și Regatul Unit).

Metodologia adoptată pentru chestionare a fost eficientă, pentru a arăta varietatea diferitelor percepții din cele patru țări și a completat cercetarea de birou, cu privire la poziția persoanelor cu dizabilități pe piața muncii și a legislației naționale referitoare la ocupare, astfel s a creat o bază interesantă de informații despre conținutul viitoarelor campanii de sensibilizare și conștientizare, care ar trebui să fie dezvoltate în general și ce anume ar trebui dezvoltat specific, în anumite țări. Desigur, chestionarele au avut o anumită limitare din cauza diferitelor context, din cele patru țări.

Tipul de întreprinderi și sectoare de activitate au fost foarte eterogene în aceeași țară, dar rezultatele sunt omogene între diferitele țări. Respondenții cu experiențe anterioare în ocuparea persoanelor cu dizabilități au fost majoritari în cele patru țări, chiar dacă a existat un număr substanțial de respondenți fără experiență în domeniu.

În general, din răspunsurile respondenților există o lipsă de cunoștințe despre cum să sprijine persoanele cu dizabilități și percepția că potențialul de angajare al persoanelor cu dizabilități este limitat, în special există o percepție prevalentă că persoanele cu dizabilități nu lucrează la aceleași standarde ca și persoanele fără dizabilități și că angajatorii se pot simți inconfortabil, nu știu să se descurce cu un angajat cu dizabilități. Pentru angajatori, cea mai puțin importantă barieră pentru integrarea persoanelor cu dizabilități la locul de muncă este gestionarea nevoilor lor.

În general, angajatorii consideră că angajarea persoanelor cu dizabilități reprezintă o provocare, în ceea ce privește:

- accesibilitatea și adaptarea sprijinului
- atitudinile tuturor părților interesate
- legislația.

Astfel, una dintre concluziile clare ale chestionarului este lipsa de conștientizare și de informații cu privire la angajabilitatea persoanelor cu dizabilități. De asemenea, pare să existe o lipsă de conștientizare cu privire la schemele de sprijin guvernamental pentru angajatori, scheme care sunt în vigoare în anumite țări (Germania și Marea Britanie), deoarece respondenții din aceste țări au sugerat că adaptarea rezonabilă a locului de muncă și legislația actuală nu i-a susținut să angajeze persoane cu dizabilități, deși există scheme specifice menite să i sprijine să depășească aceste bariere, în fiecare țară parteneră.

Proiectul **Awareness4Change** își propune să contribuie la schimbarea percepțiilor angajatorilor și să identifice ariile, în care este important să se concentreze și să se adreseze mai mult. Astfel, răspunsurile și opiniile respondenților reprezintă un fundament adecvat pentru conceperea și dezvoltarea campaniei de conștientizare, a materialelor de instruire și a formatului specific programului de formare. Prin desfășurarea acestui studiu, parteneriatul va utiliza rezultatele obținute, pentru a se asigura că și alte rezultate și produse ale proiectului au cel mai mare impact la nivelul acestor grupuri țintă (manageri de companii de diferite dimensiuni, precum și profesioniști în resurse umane).

Acest studiu arată destul de clar, care ar trebui să fie elementele care ar putea fi evidențiate în Campania de conștientizare și în training/instruire, care sunt punctele sensibile pe care să se construiască, atât în cadrul campaniei, cât și în programul de formare. În acest fel, va fi posibilă identificarea celor mai bune tipuri de mesaje, cel mai adecvat mod de comunicare, cel mai relevant mod de organizare și livrare a programului de formare.

Astfel, proiectul **Awareness4Change** va acționa pentru promovarea cunoștințelor în domenii precum potențialul persoanelor cu dizabilități și sprijinul existent, pentru o mai bună integrare a acestora, pe piața muncii.

AWARENESS 4CHANGE

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

WWW.AWARENESS4CHANGE-PROJECT.ORG

PARTENERII PROIECTULUI

afid fundació afid diferència

aproximar COOPERATIVA DE SOLIDARIEDADE SOCIAL, CRL

Diakonie Ruhr-Hellweg

EaSI the European Association for Social Innovation

merseyside EXPANDING HORIZONS