



COUNTRY REPORTS

ROMANIA

ENABLE: Enhancing Employability Skills of Persons with Disabilities

www.enable-project.org

Table of Contents

Technical references.....	3
DISCLAIMER	4
EXECUTIVE SUMMARY.....	4
1) Heading	Error! Bookmark not defined.
2) Heading	Error! Bookmark not defined.
2.1) Heading sub	6
2.2) Heading sub	5
2.2.1) SubSub.....	5

Technical references

Project Name	ENABLE
Project Title	Enhancing Employability Skills of Persons with Disabilities
Project Coordinator	Ateliers Indigo
Project Duration	24 months

Task	Dissemination Plan
Dissemination Level	CO
Lead Beneficiary	Ateliers Indigo
Contributing Beneficiaries	- FUNDACION INTRAS - BES Cooperativa Sociale - OZARA storitveno in invalidsko podjetje d.o.o. - LIGA ROMANA PENTRU SANATATE MINTALA ASOCIATIE

PU = Public

PP = Restricted to other programme participants (including the Commission Services)

RE = Restricted to a group specified by the consortium (including the Commission Services)

CO = Confidential, only for members of the consortium (including the Commission Services)

DISCLAIMER

This document reflects only the authors' view and not those of the European Community. This work may rely on data from sources external to the members of the ENABLE project Consortium. Members of the Consortium do not accept liability for loss or damage suffered by any third party as a result of errors or inaccuracies in such data. The information in this document is provided "as is" and no guarantee or warranty is given that the information is fit for any particular purpose. The user thereof uses the information at its sole risk and neither the European Community nor any member of the ENABLE Consortium is liable for any use that may be made of the information.

EXECUTIVE SUMMARY

The document describes the dissemination and communication strategy including the tools, the channels and means of communication that will be implemented throughout the ENABLE project duration. It contains the main strategic and operative guide governing the overall project dissemination and communication activities of ENABLE. It also describes the target groups and the communication tools addressed, outlining the key planned actions and events. These guidelines will help to ensure that relevant information is shared with appropriate audiences on a timely basis by the most effective means. To this end, ENABLE will adopt a multifaceted communication and dissemination policy drawing on a vast array of means ensuring a multi-channel approach.



2.2) Heading sub

2.2.1) SubSub

1) ROMÂNIA

1.1) Context legislativ / reglementări naționale

Statisticile Autorității Naționale pentru Persoane cu Handicap arată că la data de 30 septembrie 2019 numărul total de persoane cu dizabilități înregistrat în România era de 839.632 persoane. Dintre aceste persoane un procent de 97,89 % (821.939 persoane) locuiesc împreună cu familiile lor sau sunt autonomi iar un procent de 2,11 % (17.693 persoane) sunt instituționalizate în instituții publice de protecție socială aflate în coordonarea Ministerului Muncii și Protecției Sociale. Femeile reprezintă 53.10% din numărul total de persoane cu dizabilități iar un procent de 72.12% au peste 50 de ani.

În conformitate cu legislația română (Legea 448/2006) există 4 nivele de grad de handicap: ușor (IV), mediu (III), accentuat (II) și sever (I).

Numărul persoanelor cu dizabilități severe este în procent de 39,60% din numărul total, cel al persoanelor cu dizabilitate accentuate este de 49,16% din numărul total iar cel al persoanelor cu dizabilitate medie este de 11,24%¹ din numărul total.

Legea stipulează următoarele forme de evaluare a dizabilității utilizate în România:

1. Evaluarea tipului și nivelului de disfuncționalitate/Evaluarea pentru multiple scopuri (acces la diferite beneficii sociale)
2. Evaluarea profesională pentru persoane cu dizabilități /evaluare în vederea incluziunii pe piața muncii – abilitățile de muncă
3. Evaluare pentru pensie de invaliditate/accesarea unei pensii de invaliditate/disabilitate.

Specialistul în evaluare vocațională evaluează/ explorează potențialul persoanelor cu dizabilități referitor la anumite locuri de muncă și sarcini, dezvoltă profilul profesional al persoanei și planul de acțiune care include perspectivele găsirii unui loc de muncă și recomandă pe baza acestui potențial un serviciu social specializat cum ar fi: instruire vocațională, angajare asistată, loc de muncă protejat sau servicii de angajare pe piața liberă a muncii.

Profesia de specialist în evaluare vocațională este o ocupație autonomă² în care specialistul utilizează cunoștințe de asistență socială, psihologie, cunoștințe juridice, evaluare vocațională și tehnici exploratorii pentru a sprijini persoanele cu dizabilități în găsirea unei slujbe. Pașii pentru evaluare sunt:

1. Planificarea activităților, stabilirea activităților specifice,
2. Identificarea abilităților de comunicare ale persoanei cu dizabilități, realizarea comunicării și utilizarea feedback-ului pentru dezvoltarea unei relații constructive,
3. Stabilirea obiectivelor de comun acord,

4. Analizarea rezultatelor evaluării individuale pentru găsirea celui mai potrivit loc de muncă, utilizând instruire vocațională, angajare asistată, loc de muncă protejat sau servicii de anagajare pe piața liberă a muncii
5. Informarea persoanei cu dizabilități despre cel mai potrivit loc de muncă; semnarea contractului pentru furnizarea serviciilor sociale,
6. Aplicarea instrumentelor pentru evaluarea vocațională complex a persoanelor cu dizabilități,
7. Identificarea celui mai potrivit serviciu social.

Rezultatele evaluării inițiale individuale includ:

- Recomandări personalizate: acțiuni identificate împreună cu beneficiarul evaluării care să fie în concordanță cu rezultatele evaluării,
- Recomandarea unui serviciu: o recomandare care rezultă ca necesar din evaluarea vocațională inițială: evaluare complexă, instruire vocațională, angajare asistată, loc de muncă protejat sau servicii de anagajare pe piața liberă a muncii,
- Planul de acțiune: este elaborat de către specialistul în evaluare vocațională, stabilirea pașilor necesari a fi făcuți de către persoana cu dizabilități în cadrul procesului de căutare a unui loc de muncă.

Chiar dacă procesul de căutare a unui loc de muncă descris mai sus se desfășoară și este finalizat cu un plan de acțiune, în realitate pentru mulți dintre ei rămâne doar un document care nu va fi implementat.

Încadrarea pe piața muncii a persoanelor cu dizabilități este o mare provocare în special în țările în curs de dezvoltare din care face parte și România. Pentru a îmbunătăți situația angajării pe piața muncii a persoanelor cu dizabilități este necesară cunoașterea legislației în vigoare.

În România, cadrul legislativ nu este la fel de eficient și diversificat comparativ cu alte țări ale Uniunii Europene. România este semnatară Convenției cu privire la Drepturile Persoanelor cu Dizabilități și a Protocolului Opțional atașat acesteia (A/RES/61/106)³. Convenția este un instrument al drepturilor omului și stabilește o nouă paradigmă în care persoanele cu dizabilități sunt văzute ca persoane capabile să își ceară drepturile și să ia decizii pentru propria viață, fiind membri active ai societății⁴. Constituția României stipulează că persoanele cu dizabilități au parte de o protecție specială statul roman elaborând o politică națională de oportunități egale și de prevenirea și tratamentul dizabilității⁵.

În conformitate cu legea 448/2006 cu modificările și completările ulterioare, instituțiile publice sau private care nu angajează persoane cu dizabilități vor plăti către statul român echivalentul salariului minim brut pe economie pentru fiecare loc de muncă care nu este ocupat în conformitate cu legea de către persoane cu dizabilități⁶.

Aceeași lege 448/2006 statuează cele 10 tipuri de dizabilități și cele 4 nivele de handicap: ușor (IV), mediu (III), accentuat (II) și sever (I). Companiile care au un minim de 50 de angajați trebuie să angajeze o cotă de 4% persoane cu dizabilități în caz contrar urmând să plătească salariul minim brut pe economie, sumele obținute fiind utilizate de statul roman pentru protejarea acestei categorii sociale⁷.

Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării sau CNCD⁸ este autoritatea română competentă aflată sub controlul parlamentului României dar apolitică care sancționează comportamentele discriminatorii în vederea combaterii discriminării. CNCD funcționează pe baza Ordonanței Guvernului 137/2000 cu modificările și completările ulterioare și implementează directiva CE 2000/43/CE⁹. Practic, acest act normativ definește discriminarea dar, principalele sancțiuni prevăzute în acesta sunt nesemnificative și nu au un impact major în descurajarea actelor de discriminare.

Piața muncii în România este influențată de sistemele economice, politice și sociale precum și de cererea și oferta de pe piața muncii¹⁰.

Studiile efectuate au arătat că angajatorii români prefer să plătească statului român contribuțiile bănești datorate conform legii în detrimentul angajării persoanelor cu dizabilități considerând că oportunitățile acestora de dezvoltare sunt mult scăzute față de cele ale unei persoane fără dizabilități¹¹. Șomajul în rândul persoanelor cu dizabilități nu poate fi evitat și generează consecințe devastatoare cu privire la standardele de viață, bunăstarea și calitatea vieții. Angajarea pe piața muncii a persoanelor cu dizabilități implică și integrarea acestora în viața social a comunității¹².

Studiile făcute referitoare la persoanele cu dizabilități înregistrate ca șomere arată că vârsta, educația și statutul economic influențează angajarea sau reangajarea acestora pe piața muncii¹³.

Barierile în calea angajării pe piața muncii includ reticența angajatorilor, numărul scăzut de locuri de muncă protejate și o plată mai mică în comparație cu angajații fără dizabilități care ocupă poziții similare¹⁴.

Un factor semnificativ în facilitarea participării persoanelor cu dizabilități pe piața muncii acesta jucând un rol pozitiv mai important în angajare pentru persoanele cu dizabilități decât pentru cele fără dizabilități¹⁵.

Strategii eficiente pentru integrarea pe piața muncii a persoanelor cu dizabilități pentru o țară precum România implică o negociere cu angajatorii, îmbunătățirea relațiilor cu sindicatele persoanele cu dizabilități și organizațiile neguvernamentale din țară utilizand principiul

subsidiarității pentru rezolvarea acestei problem sociale și găsirea unor locuri de muncă și adaptarea acestora în conformitate cu nevoile persoanelor cu dizabilități¹⁶.

Principalele domenii de angajare ale persoanelor cu dizabilități sunt operatori de calculatoare, personal de curățenie, vânzători, brutari.

Legislația în România se schimbă constant deoarece legislativul roman reformează cadrul legal și instituțiile pentru a dezvolta o relație mai flexibilă între angajatori și angajați¹⁷. România și-a aliniat legislația în conformitate cu politicile UE cu privire la combaterea discriminării, dar în cazul persoanelor cu dizabilități impactul acesteia este dificil de măsurat.

Oficiul forțelor de muncă, instituția care se ocupă cu angajarea persoanelor șomere pe piața muncii oferă cursuri majoritar pentru persoanele fără dizabilități. Guvernul roman nu oferă finanțare pentru locuri de muncă protejate.

Locurile de muncă protejate sunt finanțate și operate în întregime de ONG-uri și organizații private pentru persoane cu dizabilități, existând doar câteva inițiative de acest gen dezvoltate la nivel local.

Există câteva organizații neguvernamentale care sunt foarte active în special în domeniul angajării persoanelor cu dizabilități fizice, una dintre acestea fiind Motivation România.

Serviciile de angajare furnizate de Motivation încearcă să vină în întâmpinarea nevoilor persoanelor cu dizabilități în vederea integrării sociale și profesionale a acestora și limitarea unuia dintre cele mai dramatice efecte ale dizabilității – izolarea socială.

Lipsa unei ocupații constante, nevoia de apartenență la un grup, valorizarea în cadrul acelui grup fac dizabilitatea mult mai dificil de suportat și cauzează deteriorarea individului și bunăstării familiale. Serviciile de angajare facilitează angajarea pe piața muncii a persoanelor cu dizabilități care **pot și doresc să muncească**,

În prezent aproximativ 15,5% dintre aceste persoane ocupă un loc de muncă. Pentru a îmbunătăți nivelul de informații din acest domeniu, Motivation și Societatea Academică Română au realizat studii precum "Exclus de pe piața muncii. Obstacole în cale angajării persoanelor cu dizabilități în România" și "Accesul pe piața muncii a persoanelor cu dizabilități".

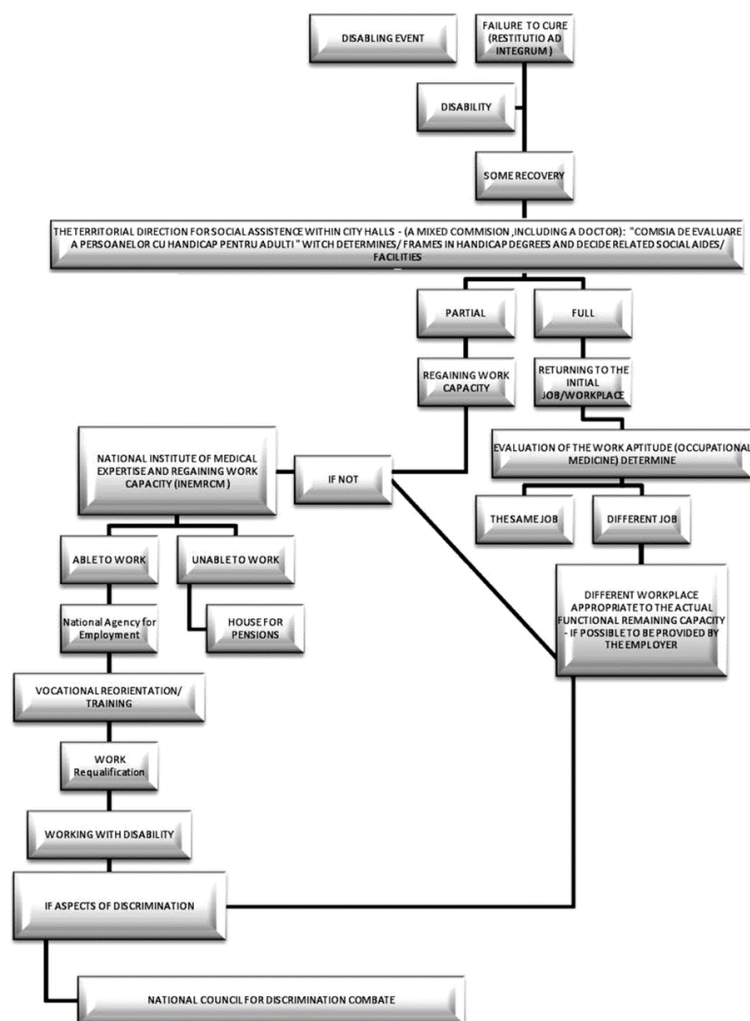
Pe perioada 2009 – 2015, Motivation a dezvoltat serviciul de angajare a persoanelor cu dizabilități prin intermediul unor proiecte incluzând:

1. „MOTIVARE PENTRU OCUPARE” dedicat persoanelor din grupuri vulnerabile pe piața muncii. Proiectul este cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013 – Investește în oameni!

2. "PARTENERIAT PENTRU OCUPARE" in regiunile Bucuresti-Ilfov, Sud-Vest si Sud Muntenia, (2014-2015), cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013 – Investește în oameni!
3. "PARTENERIAT PENTRU OCUPARE" in regiunile Bucuresti-Ilfov, Nord-Est si Sud-Est" (2014-2015), cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013 – Investește în oameni!
4. "Șanse egale pentru integrarea persoanelor cu dizabilități" (2009-2012), Fondul Social European – Programul Operational Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007 – 2013 – Investește in oameni!
5. Dezvoltarea economiei sociale (2009-2012), Fondul Social European – Programul Operational Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007 – 2013 – Investește in oameni!

Fundația "Pentru Voi" Foundation este una din puținele organizații care oferă servicii de angajare pentru persoanele cu dizabilități intelectuale. Locurile de muncă ce pot fi accesate sunt decorațiuni manuale, croitorie și ambalare. ¹⁹

Reprezentarea schematic a circuitului instituțional parcurs în diverse grade de la momentul producerii unui eveniment care produce dizabilitate până în momentul în care este posibilă includerea socială și reinserția pe piața muncii este prezentat mai jos:



Sursa imaginii: Anghelescu, Aurelian & Mihai, Bușcă & Adina, Constantin & Ioana, Andone & Ana-Maria, Anghelescu & Onose, Gelu. (2016). Employment Of People With Disabilities In Romania. International Archives of Medicine. Vol. 9. 10.3823/2236.

Resurse:

- 1 <http://anpd.gov.ro/web/transparenta/statistici/trimestriale/> (accesat la 20.12.2019)
- 2 Specialiștii pentru evaluare vocațională necesită calificare specializată. Ei pot avea orice pregătire de bază dar necesită absolvirea unei instruiți profesionale pentru evaluare vocațională.
- 3 <https://www.un.org/development/desa/disabilities/convention-on-the-rights-of-persons-with-disabilities.html>
- 4 United Nations, Department of Economic and Social Affairs Disability. Convention on the Rights of Persons with Disabilities (CRPD). Available online: <https://www.un.org/development/desa/disabilities/conventionon-the-rights-of-persons-with-disabilities.html> (accesat la 20.12.2019)
- 5 Constitution of Romania, Amended and Completed by the Law No. 429/2003 on the Revision of the Constitution of Romania, Published in the Official Gazette of Romania, Part I, No. 758 of 29 October 2003, Republished by the Legislative Council on the Grounds of Article 152 of the Constitution, with the Updated Denominations and the Renumbered Texts (Article 152

Became, in the Republished form, Article 156), in the Official Gazette of Romania, Part I, No. 767 of 31 October 2003. Available online: <http://www.cdep.ro/pls/dic/site.page?id=371> (accessed on 20.12.2019).

6 Legea nr. 448/2006 modificată și completată de Ordonanța de urgență a Guvernului nr.60/2017 cu privire la protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu dizabilități.

7 Husman, A.I. Impozitarea angajaților din Romania în 2018. Schimbări și impactul acestora asupra economiei țării. Oradea J. Bus. Econ. 2018, 3, 46–55.

8 Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării (CNCD). Disponibil online la: <http://cncd.org.ro/> (accesat la 20 decembrie 2019).

9 Comisia Europeană —European Web Site on Integration—Migrant Integration Information and Good Practices. Available online: <https://ec.europa.eu/> (accesat la 12 decembrie 2019).

10 Iova, A.R.; Cretu, D. Young persons insertion on the labor market. Case study in Romania and Bulgaria. Sci. Pap. Ser. Manag. Econ. Eng. Agric. Rural Dev. 2018, 18, 265–272.

11 Vornholt, K.; Villotti, P.; Muschalla, B.; Bauer, J.; Colella, A.; Zijlstra, F.; Van Ruitenbeek, G.; Uitdewilligen, S.; Corbière, M. Disability and employment—Overview and highlights. Eur. J. Work Organ. Psychol. 2018, 27, 40–55. [CrossRef]

12 Vilà, M.; Pallisera, M.; Fullana, J. Work integration of people with disabilities in the regular labour market: What can we do to improve these processes? J. Intellect. Dev. Disabil. 2007, 32, 10–18. [CrossRef]

13 Wolniak, R.; Skotnicka-Zasadzien, B. Developing a Model of Factors Influencing the Quality of Service for Disabled Customers in the Conditions of Sustainable Development, Illustrated by an Example of the Silesian Voivodeship Public Administration. Sustainability 2018, 10, 2171. [CrossRef]

14 Thomas, C. Female Forms: Experiencing and Understanding Disability; Open University Press: Buckingham, UK, 1999; 175p.

15 Mateescu, L.M.; Neagu, A.M. Opportunities of labour market integration for young professionals. Procedia Econ. Financ. 2014, 8, 444–452. [CrossRef]

16 Davey, S.; Gordon, S. Definitions of social inclusion and social exclusion: The invisibility of mental illness and the social conditions of participation. Int. J. Cult. Ment. Health 2017, 10, 229–237. [CrossRef]

17 Nenu, C.C. Labor Code Amendments—Between Necessity and the Reality of the Labor Market in Romania and in the European Union. J. Leg. Stud. 2012, 1, 77–86.

18 <http://motivation.ro/en/angajarea-persoanelor-din-grupuri-vulnerabile/>

19 <http://www.pentruvoi.ro/angajare-in-munca>

1.2) Rezultatele cercetării online

Majoritatea respondenților cercetării au fost asociați cu sectorul social și departamentele de resurse umane (48%), educație (12%) și sănătate (8%) din cei 50 de respondenți. Majoritatea respondenților lucrează direct cu persoane cu dizabilități.

2. Cum este conectată munca dumneavoastră de zi cu zi de persoanele cu dizabilități ?
(este obligatoriu să alegeți o opțiune)

50 odgovorov

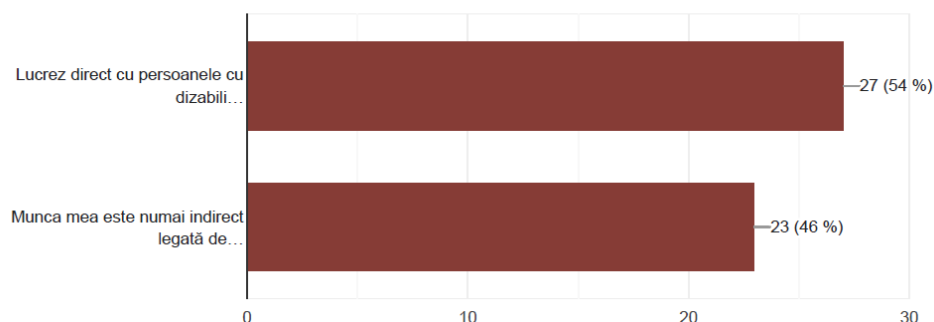


Table: 1c

Toți respondenții cu excepția unuia (Danemarca) din cei 50 lucrează pentru organizații din România.

Jumătate din participanți sunt în acord puternic cu faptul că există încă practici discriminatorii cu privire la angajarea persoanelor cu dizabilități.

5. Pentru fiecare dintre afirmațiile de mai jos vă rugăm să furnizați un răspuns încercuind un număr care să corespundă nivelului acordului dumneavoastră: 1 corespunde dezacordului total cu afirmația iar 5 corespunde acordului total cu afirmația:

a) Deși există legislație la nivel național, politici de angajare și strategii care stipulează respectarea principiului egalității de șanse în ceea ce privește participarea deplină pe piața muncii, în realitate, pot fi observate practici discriminatorii atunci când ne referim la angajarea persoanelor cu dizabilități/ persoanelor cu dizabilități mintale.

50 odgovorov

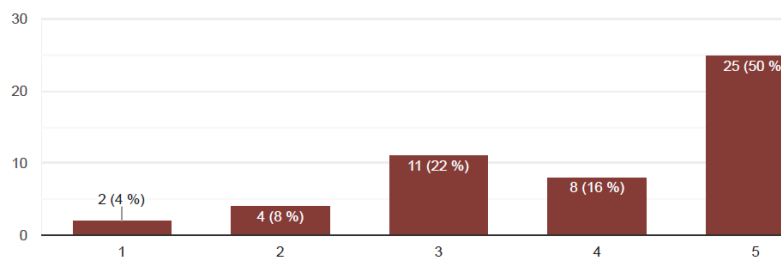


Table: 2c

Faptul că 78% din respondenți sunt de acord sau acord puternic cu afirmația că stigmatizarea persoanelor cu dizabilități este prezentă în rândul angajatorilor arată că există încă o lipsă de educație în rândul angajatorilor și a publicului general.

b) Stigmatizarea persoanelor cu dizabilități mintale este prezentă în rândul angajatorilor.

50 odgovorov

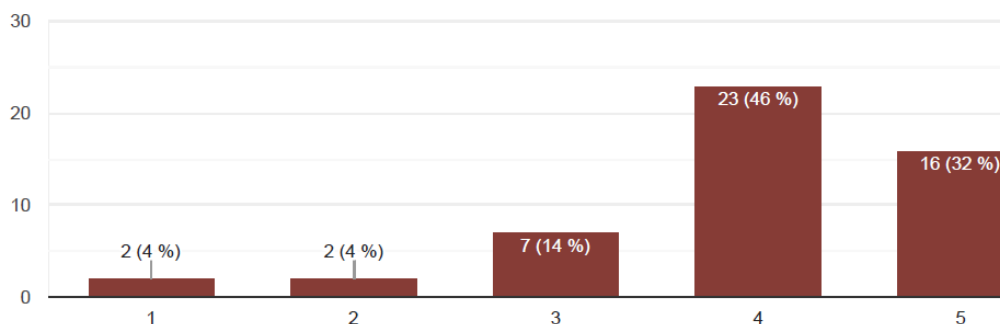


Table: 3c

Același procentaj de acord și acord puternic de 76% se remarcă și cu privire la stigmatizarea persoanelor cu dizabilități în instituțiile educaționale. Consecința stigmatizării este atât lipsa educației și a abilităților care să le permit persoanelor cu dizabilități să acceseze un loc de muncă iar la nivelul societății se constituie într-o oportunitate pierdută de a învăța mai mult despre aceste persoane și de a deveni mai toleranți.

c) Stigmatizarea persoanelor cu dizabilități mintale este prezentă în instituțiile educaționale.

50 odgovorov

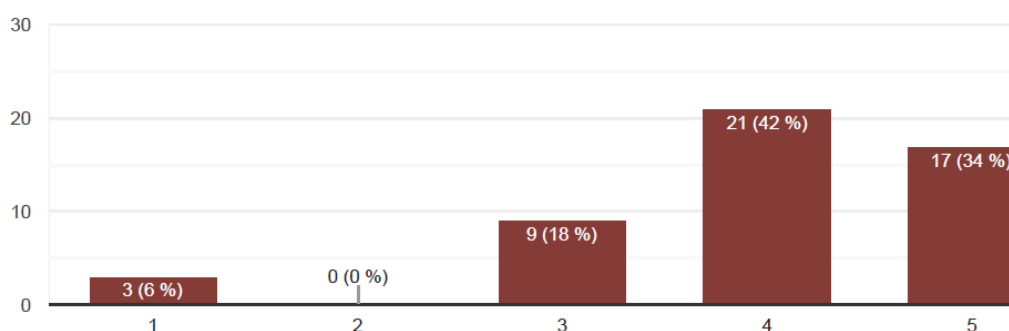


Table: 4c

La această afirmație care se referă la obligația legislativă de a angaja persoane cu dizabilități este un acord puternic majoritar referitor la faptul că sumele platite de angajatori ca penalități pentru nerespectarea legii, nu sunt suficiente pentru a-l face pe aceștia să respecte legea și

sunt necesare măsuri suplimentare sau complementare pentru a sprijini angajarea persoanelor cu dizabilități.

d) Prevederea legislativă actuală prin care o cotă dintre persoanele angajate într-o instituție trebuie să fie persoane cu dizabilități, nu promovează cu adevărat incluziunea pe piața muncii a persoanelor cu dizabilități/ persoanelor cu dizabilități mintale.

50 odgovorov

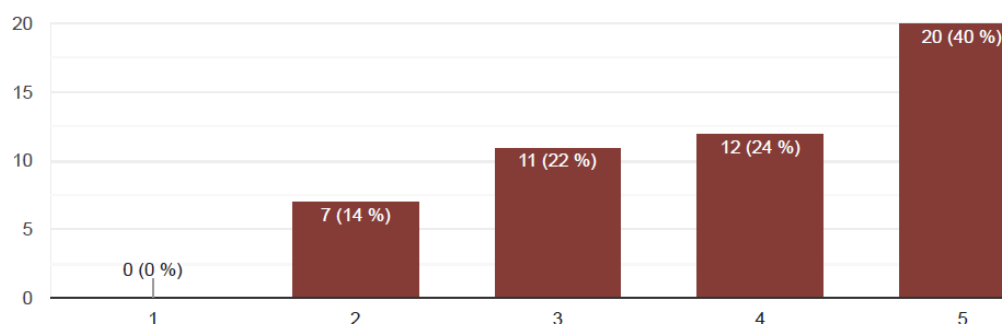


Table: 5c

Este clar faptul că există o segregare a serviciilor între diverse autorități și instituții conform răspunsurilor primite de la respondenți. Această segregare duce la dispersarea resurselor și la un proces mult mai dificil pentru a putea obține informații și sprijinul necesar pentru găsirea unui loc de muncă.

e) Serviciile și măsurile de sprijin disponibile în prezent, oferite persoanelor cu dizabilități / persoanelor cu dizabilități mintale pentru instruire și reorientare profesională sunt împărțite între diferite autorități și organizații.

50 odgovorov

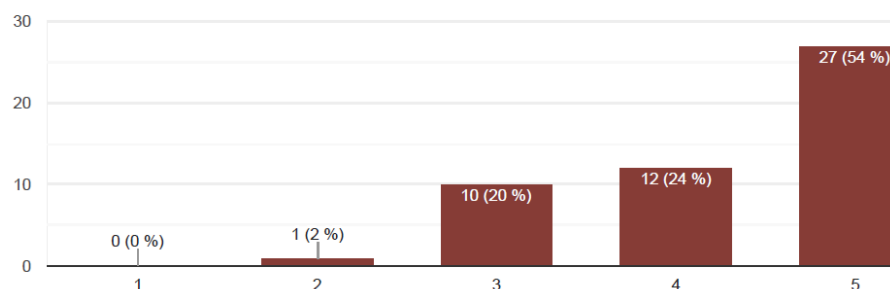


Table: 6c

La această afirmație avem cel mai mare număr de persoane care sunt de acord puternic cu faptul că există o lipsă a serviciilor de instruire și/sau reinstruire adaptate nevoilor persoanelor cu dizabilități și care să fie sistematic oferite acestora.

Oficiul forțelor de muncă oferă un număr foarte limitat de cursuri care pot fi accesate de către persoane cu dizabilități și nu oferă servicii de sprijin după eventuala obținere a unui loc de muncă ceea ce duce la un procent scăzut de menținere a locului de muncă.

f) Există o lipsă a serviciilor de instruire și/ sau reinstruire adaptate nevoilor, care să fie sistematic oferite persoanelor cu dizabilități / persoanelor cu dizabilități mintale pentru a crește șansa acestora de a se pregăti într-o profesie aleasă de ele și de a se angaja pe piața muncii.

50 odgovorov

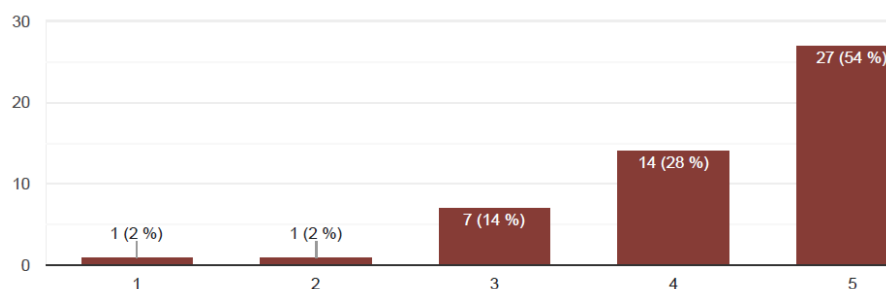


Table: 7c

Există un acord puternic cu privire la afirmația de mai jos care este complementară celei de mai sus și care subliniază nevoia instruirii cu privire la menținerea locului de muncă cum ar fi împuternicirea și metodele inovative de instruire care se pliază pe nevoile persoanelor cu dizabilități.

g) O abordare contemporană, holistică și centrată pe persoană care să includă elemente de împuternicire a persoanei și de instruire inovativă este necesară în cadrul organizațiilor care angajează persoane cu dizabilități/ persoane cu dizabilități mintale

50 odgovorov

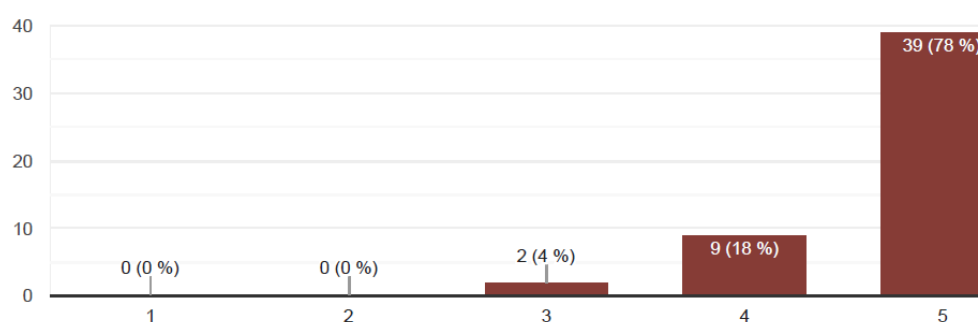


Table: 8c

Afirmația de mai sus reprezintă o realitate confirmată de 82% din respondenți (32% sunt de acord și 50% puternic acord). Sunt necesari mai mulți pași care trebuie făcuți pentru a construi

sisteme de educație și instruire care vor permite persoanelor cu dizabilități să dobândească abilități și cunoștințe care să le permită să aibă șanse egale pe piața muncii.

h) Programele naționale existente în prezent de instruire profesională și/sau educațională nu răspund nevoilor persoanelor cu dizabilități / persoanelor cu dizabilități mintale, nu sunt adaptate și centrate pe persoană și nu au elementele inovative necesare pentru a facilita accesul pe piața muncii.

50 odgovorov

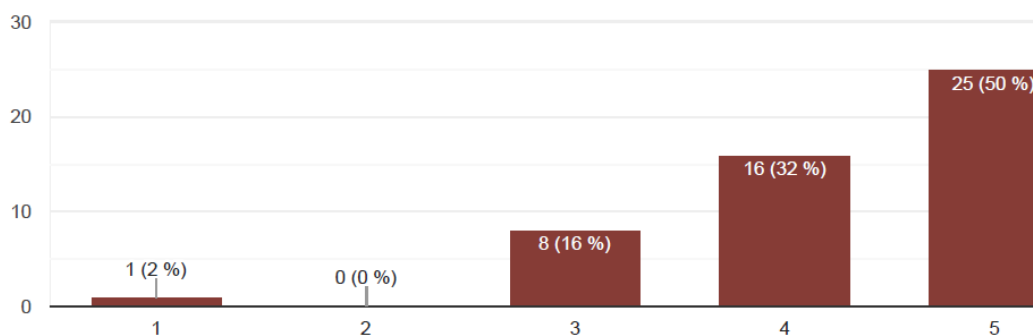


Table: 9c

Nevoia individualizării educației, instruirii, a programelor de angajare pe piața muncii este reflectată în răspunsurile primite 94% (22% de acord și 72% acord puternic) din respondenți fiind în acord cu această afirmație.

i) O planificare individualizată, centrată pe persoană trebuie inclusă în toate activitățile care sprijină participarea deplină a persoanelor cu dizabilități/ persoanelor cu dizabilități mintale pe piața muncii.

50 odgovorov

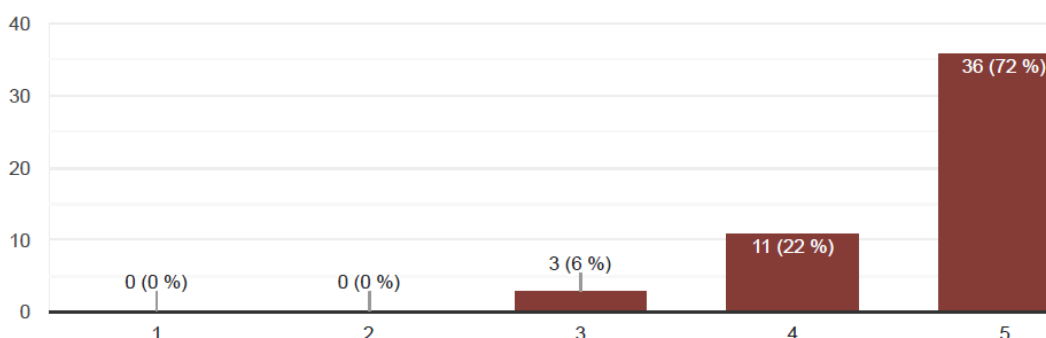


Table: 10c

Răspunsul la această întrebare arată că există încă o nevoie uriașă de informație referitoare la bunele practici în instruirea inovativă și abordarea incluzivă acesta fiind un mod foarte bun de a-i educa pe oameni cu privire la integrarea persoanelor cu dizabilități la locurile lor de muncă.

j) Am informații cu privire la existența în țara mea, a unor servicii de instruire inovative și care sunt exemple de bune practici, acestea promovând o abordare incluzivă a persoanelor cu dizabilități/ persoanelor cu dizabilități mintale pe piața muncii.

50 odgovorov

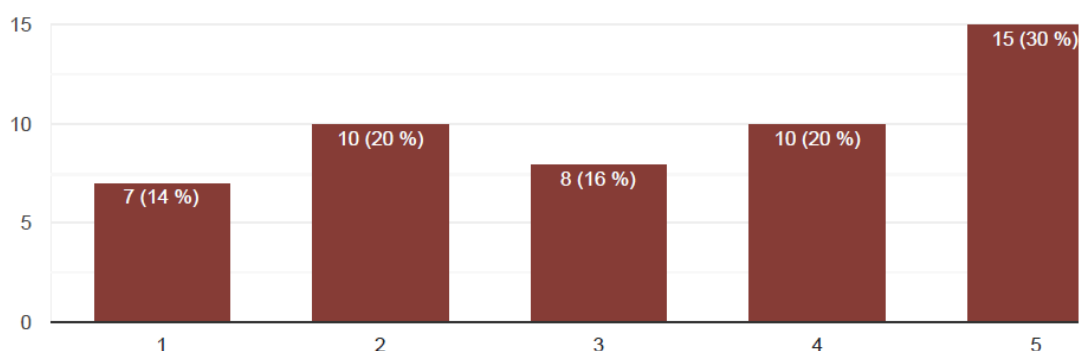


Table: 11c

Comparativ cu cele evidențiate în raportul de țară, cercetarea de mai sus confirmă practic toate aspectele cu privire la situația educării persoanelor cu dizabilități, oportunitățile de angajare și integrarea pe piața muncii.

În concluzie, sunt încă mulți pași de făcut în privința accesului real la educație a persoanelor cu dizabilități care să le permită acestora să dobândească abilitățile și cunoștințele necesare pentru a se putea angaja pe piața muncii și de asemenea există o nevoie reală pentru dezvoltarea unor programe de instruire inovative și incluzive și care în prezent nu sunt oferite persoanelor cu dizabilități.

1.3) Focus groupuri

La focus grupul organizat de Liga Română pentru Sănătate Mintală, au participat următorii experți:

- Camelia Dragomirescu – Psiholog Clinician, expert în evaluarea psihologică pentru stabilirea gradului de handicap pentru Comisia de Evaluare Complexă din Cadrul Direcției de Asistență Socială din România
- Tiberiu Rotaru Angheliescu – Psiholog Clinician, Manager Spitalul de Psihiatrie Cronici Siret, Județul Suceava
- Rodica Bilinschi – Asistent Social, Spitalul de Psihiatrie Cronici Siret, Județul Suceava
- Loredana Avramiuc – Coordonatorul Centrului pentru Asistență Socială Siret, Județul Suceava
- Carla Bilinschi – Student la medicină, voluntar într-o asociație care lucrează cu persoane cu dizabilități
- Mihaela Baragan – expert pe domeniul dizabilității, Membru Fondator al Asociației Române de Miastenia Gravis
- Diana Stanculeanu – Psihoterapeut, expert în educație parentală
- Raluca Nica – Psiholog Clinician, director al Ligii Române pentru Sănătate Mintală

Concluziile exprimate de participanții la focus grup cu privire la situația educației și angajării persoanelor cu dizabilități din România au fost:

Ministerul Educației are o strategie pentru educație incluzivă dar, în realitate, școlile nu sunt pregătite pentru a primi copii cu dizabilități și mulți dintre acești copii nu au o oportunitate reală de a primi o educație, cunoștințe și abilități pentru a putea să se angajeze pe piața muncii după absolvire.

Un aspect important îl constituie flexibilizarea legislației pentru persoanele cu dizabilități pentru a le permite acestora să ocupe un loc de muncă chiar dacă, continua să primească beneficii sociale și ar fi de drept eliminarea limitării numărului de ore și zile raportat la gradul de dizabilitate pe care îl au.

Lipsește evaluarea și orientarea profesională făcută de către o echipă multidisciplinară. Acestea ar ajuta persoanele cu dizabilități să înțeleagă care le sunt abilitățile și preferințele dar și capacitățile de a ocupa un loc de muncă care să corespundă acestora.

Există o nevoie de sprijin înaintea angajării, în timpul angajării și după angajare în vederea găsirii locului de muncă, obținerii locului de muncă și menținerii acestuia.

Există o nevoie de schimbarea a paradigmei și anume aceea a punerii accentului pe abilitățile persoanei și de a scăpa de perspectiva dizabilității pentru că "nu există persoană care să nu poate face ceva, binențeles cu sprijin adițional atunci când este cazul". Tehnologiile asistive sunt prezente și pot oferi un sprijin esențial astfel încât persoanele cu dizabilități să își poată utiliza la maxim potențialul.

Educația și instruirea angajatorilor pentru a angaja persoane cu dizabilități este un alt aspect ce nu trebuie neglijat. Stigmatizarea este un obstacol ce trebuie depășit atât în ceea ce privește angajatorii, angajații și publicul general.

Legislația cu privire la necesitatea de a furniza anual o evaluare medicală care să confirme gradul de dizabilitate ar trebui modificată astfel încât această cerință să nu mai existe în cazul persoanelor cu dizabilități cronice și severe și persoanele aflate în această situație să nu piardă timp pe care l-ar putea utiliza în găsirea unui loc de muncă.

Unul din punctele tari pe care le are România este faptul că există specialiști bine pregătiți în domeniul dizabilității dar care nu sunt încurajați în a-și asuma rolul de sprijinitori ai persoanelor cu dizabilități. Aceștia pot fi găsiți în special în cadrul organizațiilor neguvernamentale lucrând cu și pentru persoanele cu dizabilități.

Exemplele de bune practică referitoare la angajarea persoanelor cu dizabilități sunt aduse de companiile multinaționale în România, acestea având politici de oportunități egale și șanse egale pentru angajarea persoanelor cu dizabilități.

O oportunitate importantă de angajare pentru persoanele cu dizabilități este în domeniul IT&C, acesta permițând lucrul de acasă. Avem o nevoie uriașă de oameni în acest domeniu (programatori, specialiști în marketing social, specialiști în publicitate online) și sunt multe locuri de muncă noi care ar putea fi ocupate de persoanele cu dizabilități de aceea, pentru acestea trebuie furnizată mai multă instruire în acest domeniu.

Instruirea în domenii adiționale celor de conținut precum autonomie funcțională, managementul timpului, reglare motivațională, reglarea emoțiilor dificile în zona socio-emoțională fără de care competențele tehnice nu pot fi utilizate într-un mod optim.

Instruirea de conținut oferită trebuie să fie furnizată în conformitate cu cerințele pieței, este un nonsens instruirea în domenii care nu au căutare pe piața muncii.

Un alt aspect de care ar trebui să ținem cont este educarea familiilor deoarece în special în zonele rurale persoanele cu dizabilități sunt total dependente de acestea iar familiile ar trebui educate în sensul sprijinirii persoanelor cu dizabilități pentru a dobândi autonomie și independență.

Cea mai bine echipată persoană cu dizabilități este cea care este instruită și are autonomie personală, astfel încât să trăiască o viață cât mai independentă.

2.3.3 Interviu

În România, următorii profesioniști au fost intervievați pentru elaborarea raportului de țară.

1. Francisc Simon, Președintele Organizației Naționale a Persoanelor cu Dizabilități (ONPHR), voluntar în domeniul dizabilității din anul 1990

Începând din 1990, ONPHR a dezvoltat prin intermediul filialelor sale workshop-uri și incluziunea pe piața muncii a persoanelor cu dizabilități, investind mult efort timp și energie în cursuri de instruire în training especially courses (IT; frizer, bucătar) dar de-a lungul timpului aceste servicii au dispărut.

Legislația în domeniul angajării persoanele cu dizabilități a fost modificată de câteva ori, cel mai recent în august prin ordonanță de guvern, atelierele protejate pentru persoanele cu dizabilități și care aparțineau organizațiilor neguvernamentale, au fost închise. Acesta a fost un mare pas înapoi pentru persoanele cu dizabilități și toate investițiile făcute de ONPHR și alte organizații au fost pierdute deoarece acești oameni nu au putut să muncească. Procentul persoanele cu dizabilități angajate în muncă a scăzut, nu există date oficiale dar informațiile pe care ONPHR le are arată că mulți oameni care fuseseră angajați în muncă acum sunt doar beneficiază de ajutoare sociale.

Instruire necesară: Este important pentru persoanele cu dizabilități să aibă abilități bune de comunicare pentru a se putea integra mai ușor pe piața muncii. Este de asemenea important să își cunoască drepturile pentru a nu fi discriminați și pentru a beneficia de șanse egale pe piața liberă a muncii.

2. Mihaela Lucia Bărgan, expert pe domeniul dizabilității, Membru Fondator al Asociației Române de Miastenia Gravis

Pentru persoanele cu dizabilități care au dizabilități “invizibile”, în special boli precum miastenia gravis viața este mult mai complicată comparativ cu a celor cu dizabilități vizibile. Unele dintre probleme este faptul că persoanele cu dizabilități nu beneficiază de servicii de orientare în carieră, ca urmare persoanele cu dizabilități nu își conștientizează propriile abilități, capacitățile fizice și educaționale, preferințele și talentele lor pentru a se putea orienta spre locuri de muncă care să fie în acord cu caracteristicile menționate. În schimb, persoanele cu dizabilități se orientează către meserii care fie nu sunt căutate pe piața liberă a muncii, fie spre locuri de muncă pentru care nu au pregătirea necesară. O altă dificultate existentă în legislație se referă la faptul că angajatorii cer o adeverință de la medicul de familie care să specifice faptul că persoana cu dizabilități este clinic sănătoasă ceea ce contrazice situația de

fapt a acesteia. Este necesară evaluarea abilităților și preferințelor și orientarea profesională realizate de către o echipa multidisciplinară care să ofere consiliere persoanei cu dizabilități astfel încât aceasta să poată alege un domeniu care să se potrivească cu preferințele personale și abilitățile profesionale ale acesteia.

Instruire necesară: pentru a avea un acces la crescut pe piața liberă a muncii, unul dintre cele mai importante servicii se referă la existența unei "persoane umbră" (shadow) care să sprijine persoanele cu dizabilități pentru o perioadă după ce acestea au dobândit un loc de muncă, pentru a înțelege sarcinile de muncă și a relaționa cu colegii.

Persoane cu dizabilități severe care să constituie modele de urmat sunt un mod excelent de a da speranță persoanelor cu dizabilități care își doresc un loc de muncă.

3. Camelia Dragomirescu, Psiholog Clinician, expert în evaluarea psihologică pentru stabilirea gradului de handicap pentru Comisia de Evaluare Complexă din Cadrul Direcției de Asistență Socială din România &
4. Sorin Iorga, Psiholog Clinician, expert în evaluarea psihologică pentru stabilirea gradului de handicap pentru Comisia de Evaluare Complexă din Cadrul Direcției de Asistență Socială din România

Amândoi specialiștii lucrează cu persoane cu dizabilități psihiatrice și persoane cu dizabilități pulmonare, evaluările pe care le realizează fiind destinate persoanelor cu dizabilități psihiatrice și persoane cu dizabilități pulmonare, ea realizează evaluarea ambelor grupuri, acestea fiind necesare la Comisia Națională/Locală pentru stabilirea gradului de handicap și obținerea beneficiilor sociale.

Camelia lucrează de asemenea cu persoane cu dizabilități din zona rurală și cunoscând situația consideră că este foarte dificil pentru acestea să dobândească un loc de muncă deoarece în zona lor de domiciliu sunt puține oportunități de angajare, adesea persoanele cu dizabilități lucrând pe gratis pentru beneficiul comunității sau pentru persoane care au nevoie de ajutor. O observație foarte importantă este că specialiștilor care realizează evaluarea persoanelor cu dizabilități pentru Comisia Națională/Locală pentru stabilirea gradului de handicap și obținerea beneficiilor sociale, li se cere să evalueze dizabilitatea și nu abilitățile persoanelor cu dizabilități pe care acestea le pot utiliza pentru a depăși dificultățile cauzate de dizabilitate.

Instruire necesară: Ca instruire, persoanelor cu dizabilități au nevoie de sprijin pentru perioada de adaptare (înțelegerea și învățarea responsabilităților pe care le au la locul de muncă, învățarea modului de a relaționa cu colegii și superiorii și de a face față situațiilor dificile) având nevoie de foarte mult suport în această perioadă pentru a se putea adapta corespunzător cerințelor locului de muncă și pentru menținerea acestuia.

5. Gabi Mihaela Comănescu, Manager Program Instruire, Motivation SRL

Una dintre activitățile desfășurate de Motivation SRL este angajarea persoanelor cu dizabilități: căutarea locurilor de muncă pe piața liberă a muncii, căutarea persoanelor cu dizabilități (toate tipurile de dizabilități) care îndeplinesc cerințele locurilor de muncă și facilitarea includerii persoanelor cu dizabilități pe piața muncii. Cea mai mare frustrare apare atunci când există oportunități de angajare și persoane cu dizabilități care își doresc să se angajeze dar care nu îndeplinesc cerințele locurilor de muncă disponibile.

Un studiu realizat în cooperare cu un ONG specializat, a arătat că cea mai importantă dificultate cu care se confruntă persoanele cu dizabilități în ocuparea unui loc de muncă este lipsa educației care să conducă la dobândirea abilităților necesare și a cunoștințelor necesare pentru a îndeplini cerințele cerute de acesta.

O poveste de succes este cooperarea cu o companie multinațională care i-a contractat pe cei de la Motivation SRL pentru a o sprijini în angajarea persoanelor cu dizabilități la locurile de muncă pe care aceasta le oferă. Cooperarea dintre cele două organizații este una foarte bună, în acest fel persoanele cu dizabilități angajându-se și reușind să își păstreze locul de muncă în cadrul companiei multinaționale, cu sprijinul Motivation SRL.

Factorii care au contribuit la îmbunătățirea situației incluziunii persoanelor cu dizabilități pe piața liberă a muncii includ activitățile desfășurate de ONG-uri, proiectele finanțate prin fonduri structurale pentru incluziunea persoanelor cu dizabilități.

Schimbarea legislației în 2017 (OUG 60/2017) cu privire la atelierele protejate a avut un efect pozitiv, în următoarele luni după apariția acesteia existând un interes crescut al angajatorilor de a oferi locuri de muncă persoanelor cu dizabilități, pentru a evita penalitățile crescute stipulate în noua lege.

Instruire necesară: dezvoltare personală și găsirea motivației pentru angajare, creșterea stimei de sine, asumarea responsabilității pentru ocuparea unui loc de muncă și menținerea acestuia, găsirea motivației pentru a căuta un loc de muncă, înțelegerea elementelor ce țin de cultura muncii (lucrul în echipă, respectarea programului de lucru, relaționarea cu superiorii și colegii).

6. Rodica Bilinschi, Asistent Social la Spitalul de Psihiatrie Siret, Județul Suceava, România

Rodica lucrează de peste 20 de ani cu persoane cu dizabilități mintale (80%) și persoane cu probleme de sănătate mintală (20%). Gradul de includere pe piața muncii al persoanelor cu dizabilități este foarte scăzut, aproximativ 2-3% dintre aceștia au un loc de muncă în județul Suceava. Un obstacol important este stigma asociată cu dizabilitatea mintală/psihiatrică.

În cazul persoanelor care își doresc să obțină un loc de muncă, conform responsabilităților pe care le are, intervine și îi sprijină pe a-l obține.

După angajare, îi sprijină o perioadă și lucrează cu aceștia zi de zi pentru ca persoanele cu dizabilități să înțeleagă cerințele locului de muncă și pentru a ști cum să relaționeze cu colegii.

Instruire necesară: abilități pentru viață independentă, împuternicire (empowerment), abilități de comunicare, cum să faci față situațiilor noi/dificile.

7. Mihaela Cira, Directorul Serviciilor de Îngrijire, Spitalul de Psihiatrie Siret

Mihaela lucrează de 18 ani în cadrul spitalului care furnizează servicii persoanelor cu dizabilități mintale și persoanelor cu probleme de sănătate mintală. Ea crede că există o stigmatizare asociată diagnosticului de tulburare mintală care conduce la reticență a potențialilor angajatori cu privire la angajarea acestor persoane. Alte dificultăți se referă la faptul că mulți dintre cei care trăiesc din beneficii sociale fie se tem să nu le piardă prin accesarea unui loc de muncă fie nu primesc suficient sprijin din parte propriilor familii pentru a-și găsi un loc de muncă. Piața locurilor de muncă este foarte limitată ca ofertă pentru persoanele cu dizabilități mintale în general și în special în zona județului Suceava. Un mod de a găsi un loc de muncă este în cadrul atelierelor cu locuri de muncă protejate dar există foarte puține inițiative de acest fel.

Instruire necesară: abilități de comunicare, cum să adresezi o întrebare sau o cerere către cineva pe care nu îl cunoști, cum să ceri ajutorul când te confrunți cu o situație nouă la locul de muncă.

8. Ramona Jibu, asistentă medicală de psihiatrie, Spitalul de Psihiatrie Siret

Ramona Jibu are 23 de ani de experiență de lucru cu persoanele cu dizabilități mintale și persoanele cu probleme de sănătate mintală. Dezvoltarea pieței muncii și angajarea persoanelor cu dizabilități a fost un proces foarte lent și nu a avut un progres semnificativ. Lucrurile care au evoluat în sensul în care persoanele cu dizabilități chiar dacă nu sunt angajate pe piața liberă a muncii au totuși posibilitatea de a lucra de acasă ceea ce este important pentru că le oferă o preocupare. Multe dintre persoanele care au un diagnostic și sunt spitalizate, dacă sunt încadrate pe piața liberă a muncii, au nevoie de sprijin pentru a se putea reîntoarce la slujbele pe care le au iar Agențiile pentru Ocuparea Forței de Muncă nu oferă aceste servicii de sprijin. De asemenea, sunt necesare servicii de sprijin pentru cei care lucrează de acasă (lucruri de artizanat cusute sau sculptate în lemn) în sensul vânzării acestor produse. Este necesar un serviciu pentru găsirea locurilor de muncă, potrivirea lor cu abilitățile persoanelor cu dizabilități mintale și furnizarea de instruire în ariile în care persoanele cu dizabilități mintale au deficite.

Instruire necesară: abilități de socializare, abilități de comunicare, cum și unde să găsești sprijin când ai nevoie să rezolvi o problemă, abilități de viață independentă.

9. Diana Stanculeanu, psihoterapeut pentru copii și adolescenți cu probleme de sănătate mintală, expert în educație parentală.

De-a lungul ultimilor 30 de ani s-au făcut unele progrese: legislația a fost aliniată la standardele europene dar la nivelul implementării acesteia mai sunt multe lucruri de făcut. Un număr mare de copii cu dizabilități nu au acces la educație ceea ce îi limitează în dezvoltarea unei competențe profesionale. O altă dificultate este reprezentată de stigmatizare și accentuarea mai degrabă a limitelor acestora decât a capacităților lor și a posibilităților pe care le au de a deveni persoane ce pot fi angajate pe piața muncii.

Instruire necesară: competențe practice aliniate cu stilul de viață al persoanelor cu dizabilități, autonomie funcțională și abilități emoționale. Auto-cunoaștere, dezvoltarea stimei de sine, identificarea emoțiilor dificile (frustrare, furie, tristețe), abilități de reglare emoțională, abilități de reglare motivațională. Coaching, mentorat și supervizare pentru persoanele cu dizabilități care să fie disponibile pentru o perioadă după integrarea pe piața muncii.

10. Tiberiu Rotaru, Manager al Spitalului de Psihiatrie Siret, Județul Suceava, România

Tiberiu este psiholog clinician cu o experiență de lucru cu persoanele cu dizabilități de peste 20 de ani. În ansamblu, situația persoanelor cu dizabilități s-a îmbunătățit, în special în domeniul drepturilor persoanelor cu dizabilități și al legislației dar în realitate din cauza stigmatizării și a insuficienței educației în rândul angajatorilor cât și al populației generale, implementarea legislației este dificilă. O problemă este și faptul că pentru a-și obține beneficiile sociale legale, persoanele cu dizabilități trebuie să adune o serie de documente pentru a constitui dosarul pentru Comisia de Protecție Socială. Procesul de realizare a dosarului durează un an, iar după ce obține beneficiile sociale, persoana se va teme să își i-a o slujbă deoarece beneficiile sociale îi pot fi suspendate și îi va lua din nou un an pentru a și le lua înapoi în cazul în care își pierde locul de muncă. Există două aspecte: motivația persoanelor cu dizabilități pentru a-și găsi un loc de muncă și serviciile de sprijin disponibile în acest scop. Organizațiile neguvernamentale oferă servicii de sprijin și este important faptul că aceste organizații au sprijinul unor specialiști calificați, psihologi și asistenți sociali.

Instruire necesară: Cum să îți găsești un loc de muncă, cum să îți elaborezi un CV, cum să faci față unui interviu pentru angajare, ce presupune un program de lucru și regulile ce trebuiesc respectate, abilități sociale.