

Iceland 
Liechtenstein
Norway

**Active
citizens fund**

Ghid de bune practici

Material elaborat de Tiberiu Bratu
Publicat în ianuarie 2024

Detalii despre proiect în pagina dedicată:

<https://helpautism.ro/help-hire/accedis-acces-pe-piata-muncii-pentru-persoanele-cu-dizabilitati>

Material realizat cu sprijinul financiar Active Citizens Fund România, program finanțat de Islanda, Liechtenstein și Norvegia prin Granturile SEE 2014-2021. Conținutul acestui material nu reprezintă în mod necesar poziția oficială a Granturilor SEE și Norvegiene 2014-2021; pentru mai multe informații accesați www.eagrants.org.

Proiect derulat de:



Cu sprijinul:

SPECIALISTERNE



INTRODUCERE

Proiectul „AcceDis - Acces pe piața muncii pentru persoanele cu dizabilități” este derulat de Asociația Help Autism în parteneriat cu Specialisterne Iceland prin programul Active Citizens Fund România, Fondul pentru Relații Bilaterale, finanțat de Islanda, Liechtenstein și Norvegia prin Granturile SEE 2014-2021. Proiectul AcceDis - „Access pe piața muncii pentru persoanele cu dizabilități” a fost derulat în perioada 6 Iunie 2023 - 6 Ianuarie 2023 cu un buget de 30.000 EURO.

Obiectivul principal l-a constituit consolidarea parteneriatelor între organizațiile care sprijină persoanele cu autism din România și Islanda pentru a încuraja accesul acestora pe piața locurilor de muncă.

AcceDis continuă demersurile inițiate în urmă cu 2 ani de Asociația HELP Autism, printr-un alt proiect, care a avut ca obiectiv creșterea șanselor persoanelor cu autism din România pe piața muncii, de asemenea implementat cu sprijinul financiar din partea programului Active Citizens Fund România.

Rezultatele proiectului AcceDis au fost concretizate într-un studiu legislativ urmărind legile antidiscriminare, accesibilitatea și amenajările, educația, ocuparea forței de muncă, asistența medicală, serviciile și beneficiile sociale, transportul și viața independentă în cele două țări partenere, dar și în prezentul Ghid de bune practici în sprijinirea persoanelor cu autism din România și Islanda pentru a intra pe piața muncii. Ghidul a fost elaborat pe baza schimbului de experiențe pe care reprezentanții ONG-urilor partenere l-au făcut în cadrul proiectului, prin vizite reciproce, dar și pe baza experienței acumulate anterior de Help Autism în proiectul „Creșterea șanselor de acces pe piața muncii pentru tinerii cu AUTISM” (cod proiect RO2020/ACF_A7_MM_35). Proiectul a inclus și o masă rotundă organizată de Asociația Help Autism, la care au participat, pe lângă echipa de proiect a organizației partenere, reprezentanți ai altor organizații, companii și instituții publice cu responsabilități în domeniu din România.

Conținutul acestui material nu reprezintă în mod necesar poziția oficială a Granturilor SEE și Norvegiene 2014-2021.

Pentru mai multe informații accesați www.eeagrants.org.

Detalii pe pagina proiectului: <https://helpautism.ro/help-hire/accedis-acces-pe-piata-muncii-pentru-persoanele-cu-dizabilitati>.

PARTENERII

Asociația HELP Autism

HELP Autism susține din 2010 peste 3.000 de copii și adolescenți diagnosticați cu AUTISM - Tulburare de Spectru Autist - în programe de terapie desfășurate în 7 centre și la domiciliu. De la terapie specifică la programe de integrare școlară, de la sprijin pentru părinți la campanii de conștientizare și advocacy, HELP Autism caută să ofere constant un spectru de soluții pentru copiii cu autism și familiile lor. Având peste 140 de specialiști, Asociația HELP Autism este astăzi cea mai mare organizație dedicată cauzei din România, fondator al rețelei informale RO AUTISM formată din 86 de organizații în autism. Misiunea asociației HELP Autism este de a ghida pașii persoanelor cu autism și familiilor lor, de la diagnostic la recuperare și integrare reală în comunitate, construind o comunitate deschisă să înțeleagă, să accepte și să sprijine mințile diverse.

Misiunea **Asociației Help Autism** este de a ajuta copiii și tinerii cu autism să își atingă potențialul prin diagnostic, evaluare, terapie, integrare educațională și socială în vederea îmbunătățirii calității vieții și tranziției la viața de adult. De asemenea, să ghideze familiile acestora pe tot parcursul procesului și să le susțină nevoile. Totul a început cu eforturile unei familii de a strânge fonduri pentru programul terapeutic al copilului lor cu autism și, în cei 13 ani de drum, asociația a reușit să ajute peste 3000 de persoane cu autism și familiile acestora. În acest scop, Asociația a reunit în jurul său o echipă de peste 60 de specialiști - psihoterapeuți, logopedici, fizioterapeuți, asistenți sociali, fundraiseri, dar și susținători dedicați cauzei - influenceri, ambasadori ai cauzei, voluntari. În prezent, asociația are peste 600 de beneficiari, copii și adolescenți diagnosticați cu tulburări din spectrul autist (AUTISM).

Din 2020, Help Autism dezvoltă un nou serviciu, **Help Home** - un program care are ca scop dezvoltarea abilităților de viață independentă pentru adolescenții și tinerii cu autism. Organizația a deschis 2 centre de zi dedicate în București și 1 în Târgoviște pentru acest program.

Specialisterne Iceland

Organizația a fost înființată în 2009 când, un grup de părinți ai căror copii au fost diagnosticați cu autism, s-au reunit pentru a pregăti viitorul copiilor lor pe piața locurilor de muncă. Din decembrie 2010, grupul a devenit membru al rețelei internaționale Specialisterne sub noua denumire de Specialisterne Iceland (Specialisterne á Íslandi). Rețeaua Specialisterne (care vine din daneză și înseamnă „Specialiștii”) este un concept inovator de afaceri sociale, fondat inițial în Danemarca în 2004 de Thorkil Sonne. Specialisterne este recunoscut la nivel internațional ca primul și cel mai important exemplu al modului în care adulții cu autism pot deveni efectiv incluși în societate și pot oferi angajatorilor servicii valoroase și de înaltă calitate. Rețeaua internațională Specialisterne are filiale în 14 țări, inclusiv Islanda.

Cei 11 ani de existență a Specialisterne Islanda au fost o călătorie interesantă, cu multe realizări. Misiunea sa merge dincolo de găsirea de locuri de muncă pentru persoanele cu autism/dizabilități, pe îmbunătățirea abilităților lor sociale, a avea o viață mai bună și un stil de viață mai sănătos. Acesta este motivul pentru care Specialisterne Islanda include în programele sale activități sociale, cum ar fi: vizitarea muzeelor și a expozițiilor de artă, mersul la cafenele și drumeții. Activitățile de conștientizare fac, de asemenea, parte din programele organizației, precum promovarea și apărarea drepturilor de persoanelor cu dizabilități și lupta împotriva discriminării bazate pe dizabilități. Accentul rămâne pus în continuare pe sprijinirea persoanelor cu dizabilități pentru a obține locuri de muncă. S-a acordat atenție identificării angajatorilor și dezvoltarea de parteneriate cu aceștia care să creeze oportunități de angajare pentru persoanele cu dizabilități. De asemenea, Specialisterne Islanda a creat locuri de muncă în cadrul organizației însăși pentru peste 75 de persoane de-a lungul anilor.

ISLANDA

Recomandările Comisiei Europene

Un raport întocmit de European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion¹ subliniază următoarele aspecte:

„Țara dispune de o serie de legi și reglementări care protejează drepturile persoanelor cu dizabilități și promovează angajarea acestora. Cu toate acestea, mai sunt încă multe de făcut pentru a îmbunătăți rata de ocupare a forței de muncă a persoanelor cu dizabilități în Islanda. Acest raport trece în revistă bunele practici de angajare a persoanelor cu handicap în Islanda și oferă recomandări pentru angajatori.

În Islanda nu există cote pentru angajarea persoanelor cu handicap. Acest fapt a fost remarcat de Rețeaua Europeană de experți juridici în domeniul egalității de gen și al nediscriminării a Comisiei Europene în Raportul de țară 2020 privind nediscriminarea, care precizează la pagina 40: „În Islanda, legislația națională nu prevede cote pentru angajarea persoanelor cu handicap.” Acest lucru nu s-a schimbat în Islanda până în momentul redactării prezentului raport.

Legislația relevantă ce reglementează acordul salarial este, în prezent, destul de învechită, dar este încă valabilă și în vigoare (Reglugerð um öryrkjavinnu 159/1995). Responsabilitatea pentru acest acord salarial a fost transferată Directoratului Muncii prin Legea din 2006 privind măsurile de pe piața muncii (55/2006). În conformitate cu acest regulament, contractele sunt încheiate cu persoane fizice fie pentru posturi cu normă întreagă, fie pentru posturi cu fracțiune de normă care nu depășesc “100 %”, ceea ce înseamnă că munca

¹ European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion, Rice, J., *Striving for an inclusive labour market in Iceland - Positive actions and reasonable accommodation to facilitate hiring and employment of persons with disabilities involving employers and employer initiatives*, Publications Office of the European Union, 2023, <https://data.europa.eu/doi/10.2767/009884>

presupune un schimb standard și nu ore suplimentare. Contractele specifică locul de muncă și descrierea postului și urmează standardele pentru postul respectiv. Autoritățile rambursează angajatorului maximum 75 % din salariu și niciodată mai puțin de 25%.

În Islanda, ghidurile, site-urile web și serviciile de consiliere în domeniul ocupării forței de muncă și al dizabilității sunt adesea produse de organizații ale persoanelor cu handicap și sunt destinate mai degrabă persoanelor cu handicap aflate în căutarea unui loc de muncă decât angajatorilor. Cu toate acestea, o excepție este un videoclip de 17 minute produs de DPO Landssamtökin Proskahjálp (Asociația națională a persoanelor cu dizabilități intelectuale din Islanda). Acest videoclip (“Réttindi fatlaðs fólks á vinnumarkaði” - Drepturile persoanelor cu dizabilități pe piața muncii) se adresează companiilor și organizațiilor.”

Landssamtökin Proskahjálp (Asociația națională a persoanelor cu dizabilități intelectuale din Islanda) (2021), „Réttindi fatlaðs fólks á vinnumarkaði” (Drepturile persoanelor cu dizabilități pe piața muncii), <https://www.youtube.com/watch?v=j95eK68J4G0>.

Același raport a inclus și următoarele recomandări:

„Adoptarea unor practici de recrutare favorabile incluziunii: angajatorii ar trebui să utilizeze practici de recrutare favorabile incluziunii, care să se concentreze mai degrabă pe competențe și calificări decât pe dizabilitate. De asemenea, aceștia ar trebui să evite limbajul sau întrebările din descrierile posturilor care ar putea discrimina persoanele cu handicap.”

„Oferirea de acomodări rezonabile: Angajatorii sunt obligați să ofere acomodări rezonabile angajaților cu dizabilități, cum ar fi programe de lucru modificate, tehnologie de asistență sau formare specializată.”

„Crearea unui mediu de lucru favorabil: Angajatorii ar trebui să creeze un mediu de lucru suportiv, lipsit de discriminare și hărțuire. De asemenea, aceștia ar trebui să își instruiască personalul cu privire la modul în care să lucreze eficient cu persoanele cu dizabilități.

„Oferirea unor modalități de lucru flexibile: Luați în considerare posibilitatea de a oferi modalități de lucru flexibile, cum ar fi telemuncă sau săptămâni de lucru comprimate, pentru a răspunde nevoilor persoanelor cu dizabilități.”

„Furnizarea de programe de mentorat și de sprijin: Crearea de programe de mentorat și de sprijin pentru a ajuta persoanele cu dizabilități să se integreze la locul de muncă și să reușească în rolurile lor.”

Observații din vizita de lucru

Egalitatea de șanse este un model de lucru universal în Islanda. Persoanele cu dizabilități au dreptul la o viață normală iar întreg mecanismul atât privat cât și de stat face toate eforturile să faciliteze acest lucru.

Integrarea tinerilor cu autism este asistată încă de la primii pași de procese/

mecanisme/organe atât guvernamentale, cât și private, iar cele două căi se completează, nu sunt în competiție.

Extragerea fondurilor de la autoritățile locale pentru construirea caselor pentru adulți cu dizabilități (unde ei locuiesc plătind chiria din pensiile de handicap) reprezintă un avantaj local considerabil pentru calitatea vieții, dincolo de aspectele integrării pe piața muncii.

Există o strânsă legătură între organele statului și instituțiile private, efortul este împărțit între sectorul de stat și privat în beneficiul final al persoanei cu dizabilități. Acolo unde există lipsuri în componentele angajabilității în sistemul statului apar intermediari privați ce facilitează (ex. ONG-uri, centre specializate etc.)

Un accent puternic este pus pe perioada de început a procesului de angajare. Companiile primesc tot sprijinul necesar - atât financiar decontând un procent din salariul brut, cât și personal, primind ajutorul necesar de la consilieri ce urmăresc procesul integrării persoanelor cu dizabilități.

Compania unde persoanele cu dizabilități se angajează **este tratată cu aceeași importanță ca și persoana în sine, fiind jumătate din ecuația facilitării angajabilității**. Retenția persoanelor cu dizabilități este urmărită pe parcurs, după procesul angajării, iar eventuale probleme sunt soluționate/intermeditate.

Există mediatori privați (de exemplu ONG-uri) ce lucrează strâns cu instituțiile statului pentru a prelua cazuri emise de autoritățile locale și a sprijini procesul de angajare a persoanelor cu dizabilități. **Munca depusă de acest tip de intermediari nu este în competiție cu vreun canal oficial al statului, cele două tipuri de suport sunt complementare.**

Există unui dialog deschis între instituțiile ce supervizează procesul de angajabilitate și companii. Traseul unei persoane cu dizabilități **poate porni de la completarea unui formular online**, urmând apoi aceasta să fie susținută pentru fiecare etapă a procesului: *interviu, angajare, induction, retenție*.

Birocrația este minimă sau inexistentă, adesea procesul de recomandare se poate realiza și informal, prin intermediari.

Se observă, de asemenea, o dezvoltare continuă a culturii egalității de șanse, iar responsabilitatea este împărțită între „primăriile locale”, organe ale statului, intermediari și companii private pentru a oferi ajutor și șanse persoanelor cu dizabilități la un job și condiții de viață normale.

- Se fac campanii media², sunt implicați oficiali de rang înalt (inclusiv președintele), se oferă beneficii companiilor etc. Accentul este pus pe implicarea întregii comunități în procesul de integrare a persoanelor cu dizabilități atât în societate, cât și în câmpul de muncă.
- Companiile sunt încurajate pozitiv să angajeze persoane cu dizabilități prin

² European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion, Rice, J., *Striving for an inclusive labour market in Iceland - Positive actions and reasonable accommodation to facilitate hiring and employment of persons with disabilities involving employers and employer initiatives*, Publications Office of the European Union, 2023, <https://data.europa.eu/doi/10.2767/009884>

beneficii și sprijin continuu (versus punitiv, prin amenzi, pentru cote de angajabilitate neatinsse).

Vizita din Islanda a permis echipei Help Autism culegerea unei serii de bune practici din instituții private și publice, prezentate mai jos.

Instituții publice

Prezentare „Fræðslusetrið Starfsmennt” Centru Educațional

<https://www.smennt.is/>

Responsabilități:

Conceperea și implementarea profilelor de job împreună cu autoritățile locale, pe baza competențelor necesare din partea candidatului. Îndrumarea candidaților în demersul continuării educației prin participarea la cursuri complementare. Validarea studiilor anterioare pentru a încadra corect o persoană.

- Încadrat ca „social partner” (partener social), deținut și finanțat parțial de organismele statului.
- Parte integrantă dintr-un lanț de „lifelong learning centers” (centre de educație continuă), unde persoane cu și fără dizabilități pot participa la cursuri pentru a-și completa aptitudinile necesare accesării pieței muncii.
- Mediază profilul necesar joburilor atât pentru persoane tipice, cât și pentru persoane cu dizabilități.
- Lucrează cu educatori și specialiști în domeniu pentru a contura un profil al competențelor necesare fiecărui job și pentru a suplini golurile prin cursuri.
- Mediază împreună cu alte organizații procesul angajabilității persoanelor cu dizabilități conturând profilul de competențe al candidatului și încadrându-l în direcția potrivită sau sugerând cursuri pentru a suplini competențele lipsă pentru un job.
- Pentru validarea studiilor anterioare, persoanele cu dizabilități susțin un interviu cu două persoane (una din domeniul vizat) pentru a demonstra aptitudinile dobândite anterior.

Concluzie:

Un astfel de centru creează oportunități de educație acolo unde sistemul educațional clasic nu a fost suficient. Astfel, cresc șansele persoanelor cu dizabilități să-și continue educația funcțională (constând în competente reale, cerute de piața muncii) și șansele acestora de a se integra în câmpul muncii.

Responsabilități:

Preluarea dosarelor candidaților ce doresc să intre în câmpul muncii, analiza ofertei de joburi, îndrumarea candidatului către o zona potrivită, sprijinirea candidatului și medierea procesului de angajare și retenție.

- Oferă feedback și sprijin pe tot parcursul procesului de angajare **atât pentru angajat, cât și pentru angajator**.
- Mediază procesul de angajare, procesul de retenție. Consilierii (angajați ai ministerului) primesc formularul completat de către persoanele ce încep demersul căutării unui job, scanează piața de joburi disponibile și găsesc locuri potrivite pentru candidați.
- Recompensarea procesului de angajare și retenție a persoanelor cu dizabilități: companiile pot deconta 75% din salariul brut al angajatului cu dizabilități în primul an și acest procent scade cu fiecare an de angajare până la 25% (unde rămâne constant).
- Este încurajată implicarea unui **mentor** pentru persoane cu dizabilități din interiorul companiei. Acolo unde există rețineri sau nu există suficiente resurse financiare/de timp, mentorul poate primi un bonus din partea statului pentru serviciile sale.
- Consilierii au responsabilitatea de a verifica integrarea persoanelor cu dizabilități la locul de muncă, mediază procesul între nevoile persoanei și cerințele companiei, integrând nevoile amândurora. Consilierii rămân în contact cu mentorul persoanei cu dizabilități la locul de muncă și rezolvă pe parcurs eventuale probleme apărute.
- O persoana cu dizabilități este urmărită pe întreg procesul de angajare, de la completarea formularului, la căutarea unui loc de muncă, integrarea în primele zile cât și în procesul ulterior de retenție.

Concluzie:

Considerând fluiditatea procesului de asistență asigurată de directoratul muncii, o persoana cu dizabilități poate avea o experiență de angajare similară cu a unei persoane tipice.

Existența unui consilier ce urmărește îndeaproape procesul angajării precum și a unui mentor desemnat în cadrul companiei unde se angajează persoana cu dizabilități completează efortul de echipă necesar integrării în cadrul postului și al companiei.

Prezentare „Fjölsmiðjan” Centru vocațional pentru tineri cu vârste între 16-24

<https://fjolsmidjan.is/english/>

Responsabilități:

Susținerea eforturilor de reintegrare a copiilor/tinerilor cu dizabilități sau aflați în reabilitare prin programe de muncă remunerată, educație și sprijin. Urmărirea fiecărui beneficiar pe parcursul integrării sale.

- Centru înființat de Crucea Roșie în 2001, susținut de Ministerul Educației, Directoratul Muncii și municipalitate.
- 100 de copii cu vârsta între 16-24 frecventează acest centru, media vârstei este de 18 ani iar 20 dintre ei merg la școală.
- Centrul este deschis publicului, are restaurant, zonă de tâmplărie și lucru manual.
- Beneficiarii sunt urmăriți un an și jumătate, timp în care obțin un venit din partea statului. La început este cuantificat la 100% apoi scade în timp până la 25%. În acest timp ei combină munca în cadrul centrului cu studiile, pentru a-și completa educația cu scopul de a accesa piața muncii.
- Centrul oferă suport psihologic beneficiarilor, comunică progresul către municipalitate și oferă sprijin pentru fiecare caz.
- Fiecare beneficiar are un dosar și un plan individual, ce poate fi consultat și în cadrul unei aplicații. Acesta este păstrat într-o arhivă pe parcursul activității acestuia.
- Centru este susținut și de comunitatea locală, oferă sprijin fiecărui beneficiar, indiferent dacă acesta frecventează centrul timp de o lună sau doi ani.
- Niciun beneficiar nu este vreodată exclus din centru și program, îi este oferit sprijin pe tot parcursul său.

Concluzie:

Toate organizațiile vizitate (fie private sau de stat) se adaptează constant și corect la nevoile beneficiarilor și fac toate demersurile spre a-i sprijini în diversitatea nevoilor lor.

Prezentare „Reykjavik City Service Center” - unul din centrele de servicii ale Primăriei Reykjavik

<https://reykjavik.is/en/north-center>

Site-ul primăriei oferă următoarele informații:

<https://reykjavik.is/en/disabled-people>

„Serviciile trebuie să fie disponibile pentru toată lumea și instituția trebuie să se asigure că nimeni nu este lăsat pe dinafară. Fiecare decide ce fel de servicii dorește și de ce are nevoie.

În cazul în care o persoană cu dizabilități nu dorește un serviciu, acesta nu trebuie să îi fie impus. Persoanele cu dizabilități trebuie să aibă acces ușor la informații, inclusiv la toate drepturile lor.

Persoanelor cu dizabilități trebuie să li se ofere posibilitatea de a locui în orice tip de locuință sau să meargă în vizite.

Toate mijloacele de transport, cum ar fi autobuzele, taxiurile și avioanele, trebuie să permită accesul scaunelor cu rotile și al altor mijloace ajutătoare.

Ajutoarele tehnice, cum ar fi calculatoarele și internetul, trebuie să fie de așa natură încât toate persoanele cu dizabilități să le poată utiliza.”

Responsabilități:

Principalele obiective ale municipalității Reykjavík în ceea ce privește deservirea persoanelor cu dizabilități:

- Persoanele cu dizabilități ar trebui să primească serviciile la care au dreptul în conformitate cu legea.
- Serviciile ar trebui să fie ceea ce doresc și de care au nevoie persoanele cu dizabilități.
- Serviciul ar trebui să fie potrivit pentru toată lumea.
- Serviciul ar trebui să acopere toate nevoile persoanelor cu dizabilități, și nu doar unele.
- Serviciile ar trebui să poată fi schimbate dacă oamenii doresc.

Sprijin pentru o viață independentă în propria casă

- Asistența și serviciile la domiciliul persoanelor cu dizabilități ar trebui să fie așa cum își doresc acestea.
- Serviciul are rolul de a sprijini o persoană cu dizabilități să ducă o viață independentă, bună și plăcută.

Locuințe

- Persoanele cu dizabilități ar trebui să aibă posibilitatea de a-și alege locuința la fel ca oricine altcineva.
- Orașul Reykjavík trebuie să ofere locuințe care să se potrivească nevoilor persoanelor cu dizabilități.
- Politica primăriei este să încurajeze creșterea independenței beneficiarilor, în acest sens primăria pune la dispoziție și plătește toate serviciile necesare: asistență mobilitate, asistent social, sprijin la cumpărături, la activități cotidiene și orice altceva ar avea nevoie persoanele cu dizabilități.
- Primăria pune la dispoziție multiple tipuri de centre de sprijin: case sociale, centre respiro, centre de zi, centre rezidențiale precum și o echipă mobilă.
- Primăria are propriul ei proiect de angajabilitate, un centru dedicat cu consilieri ce urmăresc progresul fiecărui beneficiar.
- O persoană cu dizabilități are tot sprijinul din partea primăriei, este

susținută pentru toate nevoile și activitățile acesteia, primește tot sprijinul necesar și este ajutată să se adapteze în cadrul unui proces de angajare sau în activități zilnice.

Concluzie:

Organismele private, dar și cele de stat nu sunt în competiție, ele lucrează împreună pentru integrarea beneficiarilor pe piața muncii. Birocrația scăzută permite persoanelor cu dizabilități să acceseze o serie de beneficii și facilități într-un timp util, conform cu nevoile lor.

Instituții private

Prezentare „Ás styrktarfélag” - Centru de zi pentru adulți cu dizabilități

<https://styrktarfelag.is/english/>

Responsabilități:

Integrarea unui număr important de adulți în activități de muncă remunerată. Susținerea acestora pe parcursul zilelor de lucru cu întreg staff-ul necesar lor. Adaptarea mediului de lucru pentru integrarea fiecărui beneficiar.

- A început ca un centru de zi pentru copii apoi pe parcurs s-a dezvoltat într-un centru de zi pentru adulți.
- Aici sunt integrați peste 150 de adulți în diverse activități ce produc bunuri sau servicii cerute și remunerate de firme locale.
- Astfel, persoanele cu dizabilități sunt angrenate în activități/muncă ce este plătită, iar prin acest fel se auto-susțin.
- Integrează o plajă diverse de dizabilități, cu ajutorul unui personal cu pregătire diversă, ce susține nevoile fiecăruia (unele persoane au nevoie de ajutor parțial uneori, altele au nevoie de două persoane constant).
- Model de „business” ce nu este bazat pe donații/caritate, se susțin în întregime prin serviciile/munca produsă pe baza cerințelor de la nivel local.
- Diverse paliere de activități: croitorie, tâmplărie, topit ceară etc.

Concluzie:

Comaniile locale adesea aleg să delege anumite task-uri/comenzi (sau să distribuite anumite aspecte din produsul final) acestui centru pentru a susține locurile de muncă din centru. Astfel, susțin munca persoanelor cu dizabilități și în ultimă instanță, integrarea lor.

Prezentare „Specialisterne Iceland” - Fundația pentru integrarea persoanelor cu AUTISM pe piața muncii

<https://specialisterne.is/>

Responsabilități:

Medierea procesului de angajare pe piața muncii pentru un număr important de adulți cu autism. Colaborarea cu instituții private și de stat pentru intermedierea procesului de integrare a persoanelor cu dizabilități pe piața muncii.

Din 2008, **Fundația Specialisterne** a militat pentru includerea persoanelor neurodivergente pe piața muncii și a promovat schimbări sistemice și atitudinale mai ample. Obiectivul fundației este de a permite crearea de locuri de muncă viabile pentru un milion de persoane neurodivergente din întreaga lume până în 2030, în conformitate cu Obiectivele de Dezvoltare Durabilă.

1. Promovează schimbarea mentalităților

Conștientizarea abilităților și drepturilor persoanelor neurodivergente pe baza Convenției ONU, a Drepturilor persoanelor cu dizabilități și a Obiectivelor de Dezvoltare Durabilă. Punerea în valoare a talentelor persoanelor neurodivergente și încurajarea companiilor de a utiliza competențele acestora.

2. Cercetare și dezvoltare

Documentarea celor mai bune practici și dezvoltarea de modele de incluziune pentru toate părțile implicate.

3. Reproducerea, facilitarea și catalizarea modelelor de ocupare a forței de muncă

Sprijinirea dezvoltării și implementării la nivel internațional a rețelei Specialisterne și a partenerilor care își bazează modelul de afaceri pe conceptul de evaluare, formare și angajare a persoanelor neurodivergente.

4. Crearea unor comunități cu mai mulți stakeholderi implicați

Colaborarea cu o serie de stakeholderi (companii, ONG-uri, familii, școli, administrații locale și naționale, reprezentanți independenți etc.) pentru a crea locuri de muncă incluzive.

Concluzie:

Divizia Islanda a fundației Specialisterne este un centru mic cu un puternic impact social. Adaptează metodele anterior validate de către rețea la nevoile locale din Islanda și mediază integrarea persoanelor cu autism pe câmpul de muncă. Formează și evaluează persoanele din spectrul autist și găsesc fiecăruia un loc de muncă potrivit, pe baza punctelor lor forte.

Modelul de integrare este bazat pe evidențierea punctelor forte a fiecărei persoane, versus a ne concentra pe dizabilitățile ei. *Astfel, fiecare persoană neurodivergentă poate contribui prin unicitatea sa la piața muncii.*

ANGAJABILITATEA PERSOANELOR CU AUTISM ÎN ROMANIA

STUDIU DE CAZ

Proiectul „Creșterea șanselor de acces pe piața muncii pentru tinerii cu autism”, cod proiect RO2020/ACF_A7_MM_35, finanțat în cadrul programului Active Citizens Fund România are o durată de implementare de 24 luni (1 aprilie 2022 - 31 martie 2024) și are ca scop să creeze șanse de angajare și integrare la locul de muncă pentru persoanele cu autism printr-o acțiune integrată la mai multe niveluri: instituții ale statului care pot influența schimbarea la nivel de societate, companii (sprijinirea acestora în procesul de a deveni incluzive), dar și la nivelul specialiștilor și organizațiilor care sprijină beneficiarii în efortul personal de pregătire, angajare și integrare la locul de muncă.

Studiu de impact privind intervenția Help Autism pentru creșterea accesului de piața muncii a persoanelor cu autism prezintă 3 perspective, ale celor trei părți implicate în proces: Asociația Help Autism, companii, consilier.

I. INPUT HELP AUTISM

Părțile implicate

Asociația Help Autism, în calitate de solicitant de grant, a propus o intervenție care a implicat 3 actori principali, fiecare având un rol bine determinat:

- **Asociația Help Autism** - prin specialiștii în accesibilizare (instruiți chiar în cadrul proiectului, provenind dintre angajații Help Autism și acoperind zone de expertiză diferite, dar necesare intervenției planificate) - a asigurat contactul cu companiile partenere în proiect, furnizarea de informații generale despre autism (în workshopuri de conștientizare dedicate întregului personal al companiei), dar și specifice, despre candidatul aflat în procesul de recrutare (workshop de incluziune cu echipa din departamentul unde candidatul urma să-și desfășoare activitatea), identificarea candidaților interesați de ocuparea unui loc de muncă, interviul inițial pentru identificarea punctelor forte și a punctelor slabe ale candidatului și profilarea, prezentarea candidatului către companie și consultanța pentru identificarea poziției potrivite pentru acesta în companie, accesibilizarea procesului de recrutare, a locului de muncă și a mediului de lucru pentru candidatul ales, consilierea candidatului în vederea participării la procesul de recrutare și a ocupării locului de muncă, identificarea și consilierea mentorului din interiorul companiei, concilierea în privința monitorizării candidatului la locul de muncă; au mai participat în proiect: specialist asistență socială, specialist resurse umane;
- **Companiile** - au fost implicate: 1) departamentele de D&I (Diversity and Inclusion) acolo unde acestea există au fost contactate și au ajutat la organizarea workshopului de conștientizare pentru personal (în întregime), 2) departamentele de Resurse Umane au preluat ulterior discuțiile pe zona de recrutare și 3) departamentele în care au fost identificate / înființate posturi

pentru candidații persoane cu autism;

- **Consilier** - a fost implicat în consilierea atât a companiilor cu privire la nevoile de accesibilizare ale candidaților, cât și în consilierea candidaților pentru a putea participa la procesul de recrutare și, ulterior, pentru a îndeplini sarcinile de serviciu alocate și în prealabil negociate cu mijlocirea consilierului. Consilierul a identificat abilitățile de muncă ale candidaților și a ajutat companiile fie să identifice, fie să creeze o poziție potrivită cu abilitățile candidaților.

Logica intervenției - constă în parcurgerea următorilor pași:

1. Identificarea companiilor care doresc să lucreze cu persoane cu autism (acestea au vizat categoria mai largă a "persoanelor cu dizabilități"). În această etapă s-au valorificat relațiile existente cu companii cu care asociația a colaborat în trecut în cadrul altor proiecte sau au fost contactate direct responsabili ai departamentelor de D&I (Diversity and Inclusion). Am plecat astfel de la premisa că există o presiune din partea departamentelor de la sediul central al acestor companii pentru implementarea programelor D&I, însă fără a deține cunoștințele și experiența necesară. Astfel, am identificat o deschidere de principiu a acestor companii, care a favorizat realizarea intervenției.
2. Organizarea unui workshop de conștientizare în ce privește autismul pentru întreg personalul companiei respective. Workshopurile au fost susținute de către specialiștii Help Autism în regim față-în-față, online sau hibrid (pentru a veni în întâmpinarea nevoilor companiilor). Obiectivele workshopului de conștientizare au vizat:
 - a. Autismul - prevalență, mituri, semne, abilități/provocări
 - b. Câteva considerații cu privire la viața persoanelor cu autism
 - c. Provocările persoanelor cu autism legate de angajare - nevoia de accesibilizare a procesului de recrutare și a locurilor de muncă pentru persoanele cu autism
 - d. Propunerea Help Autism - zone de intervenție, traseu: companii - consilieri - candidați

În cadrul proiectului „Creșterea șanselor de acces pe piața muncii pentru tinerii cu autism”, cod proiect RO2020/ACF_A7_MM_35 au fost susținut un număr de 6 workshopuri de conștientizare, la care au participat un număr total de 303 persoane.

3. Deschiderea discuțiilor cu departamentele de HR în vederea accesibilizării procesului de recrutare și angajare - cu ajutorul consilierului din proiect. Pornind de la nevoile specifice ale candidatului identificat, au fost urmărite următoarele aspecte:
 - a. Accesibilizarea procesului de recrutare însemnând, cel mai adesea, adaptarea interviului sau înlocuirea lui cu testarea abilităților. Deși companiile nu au renunțat la metoda interviului ca modalitate de a cunoaște candidatul, adaptările au constat în: înlocuirea unor întrebări care reclamă procese de proiectare a unor situații, participarea consilierului alături de candidat (pentru

sprijin psihologic, fără intervenții la întrebări / răspunsuri). Acesta a putut furniza la finalul procesului feedback companiei cu privire la desfășurarea acestuia, permițând, astfel, companiilor să învețe din mers, cum să realizeze accesibilizările necesare.

b. Accesibilizarea procesului de angajare s-a realizat implicând atât consilierul din proiect, cât și alți specialiști Help Autism (precum asistent social) care au consiliat atât companiile cu privire la încheierea contractului de muncă cu persoanele diagnosticate cu autism și, eventual încadrate în diferite grade de handicap. A fost, de asemenea, implicată și familia candidatului, care a avut ocazia să ofere informațiile necesare pentru cunoașterea de către companii a nevoilor candidatului, dar și susținerea acestuia pentru a parcurge procesul.

În cadrul proiectului „Creșterea șanselor de acces pe piața muncii pentru tinerii cu autism”, cod proiect RO2020/ACF_A7_MM_35 au fost susținute discuții cu reprezentanți din departamentele de Resurse Umane din 7 companii.

4. În paralel se realizează identificarea candidaților potriviți pentru tipul de sarcini pentru care compania este dispusă să lucreze cu candidați cu autism. Aceștia participă la un interviu cu un specialist Help Autism (membru al echipei HR a organizației) și în urma interviului se realizează un profil care va fi prezentat companiei/companiilor.
5. Deschiderea discuțiilor cu departamentele în care au fost identificate / create posturi pentru candidații cu autism în vederea accesibilizării locului de muncă - cu ajutorul consilierului din proiect. Pornind de la nevoile specifice ale candidatului identificat, au fost urmărite următoarele aspecte: accesibilizarea mediului de lucru, accesibilizarea programului de lucru, accesibilizarea sarcinilor de lucru (în acord cu abilitățile de muncă existente ale candidatului, dar și posibilitățile sale de învățare și formare de abilități noi).

În cadrul proiectului „Creșterea șanselor de acces pe piața muncii pentru tinerii cu autism”, cod proiect RO2020/ACF_A7_MM_35 au fost susținute discuții cu reprezentanți a 3 companii pentru poziții identificate / create pentru candidați cu autism.

6. Identificarea unui mentor în interiorul departamentului unde va fi integrat candidatul cu autism care să: transmită către acesta sarcinile de lucru, să îi acorde sprijin în muncă (să explice sarcinile, să le prezinte într-un mod care să îi permită înțelegerea corectă a acestora), dar și în relațiile cu compania și cu colegii de la locul de muncă, să monitorizeze activitatea și rezultatele candidatului etc. Recomandarea specialiștilor Help Autism către companii este ca numirea mentorului să țină cont de câteva trăsături care se pot ajuta procesul: să fie o persoană răbdătoare, empatică, eventual o persoană care are copii.
7. Organizarea unui workshop susținut de consilier cu colegii din departamentul în cadrul căruia a fost identificată/creată poziția pentru candidatul cu autism pentru a-i informa despre nevoile candidatului, face recomandări privind modul de lucru, pune la punct o strategie de acțiune privind monitorizarea candidatului și a parcursului său în companie. Practic, acest workshop dă

startul procesului de integrare a candidatului în colectivul de colegi. În paralel, se desfășoară procesul administrativ de angajare: întocmirea documentelor de angajare, efectuarea vizitei medicale, întocmirea documentelor de acces în companie pentru candidatul angajat (dacă e cazul) și a celor care îi oferă alte drepturi ca angajat (abonamente la săli de sport, medicale etc.).

II. INPUT COMPANII

Studiul de caz pe companiile ce au participat la procesul de recrutare-angajare tineri cu autism în cadrul proiectului „Creșterea șanselor de acces pe piața muncii pentru tinerii cu autism”, a evidențiat următoarele aspecte:

Puncte forte

Companiile incluse în proiect au fost dispuse să adapteze cerințele activității de recrutare-angajare pentru angajarea persoanelor cu autism.

Majoritatea companiilor au găsit extrem de benefică integrarea persoanelor cu autism în colectiv atât pentru dezvoltarea lor, cât și pentru dezvoltarea spiritului de echipă/climatului colegial.

Adaptabilitatea a fost apreciată de companii ca fiind bună, companiile au găsit mentori pentru persoanele cu autism și aceștia le-au ghidat activitatea corespunzător.

Colegii direcți au fost dispuși să depună eforturi pentru a înțelege particularitățile persoanei și au cerut informații suplimentare acolo unde nu existau la îndemână, arătând-și implicarea.

S-au organizat webinarii pentru creșterea conștientizării despre autism, s-au implicat mai multe departamente.

Mentorii s-au implicat pe tot procesul integrării persoanelor cu autism.

Puncte slabe

Lipsa informațiilor necesare integrării pe moment (remediată pe parcursul integrării) denota o lipsă generală de conștientizare la nivel cultural.

Lipsa culturii generale despre tulburarea de spectru autist, mai ales în contextul climatului de lucru profesional, este o realitate ce trebuie remediată.

Concluzii și nevoi existente

Explicațiile primite de la specialiști au fost vitale procesului.

Explicarea specificațiilor diagnosticului de către specialiști celor din companie a fost un proces informativ necesar și folositor.

Există o nevoie continuă de mai multe informații, dispersate în general publicului (cultură generală).

Există o nevoie continuă de a informa departamentele HR ale companiilor cu privire la specificațiile autismului.

III. INPUT CONSILIER

Consilierea în vederea accesibilizării procesului de recrutare, procesului de angajare și a locului de muncă a avut în vedere 2 aspecte: consilierea companiilor și consilierea candidaților, atât separat, cât și pe zonele în care cele două părți s-au intersectat în cadrul procesului.

Consilierea companiilor

Consilierea companiilor a presupus în primul rând susținerea echipei de recrutare în pregătirea și în timpul interviului cu candidatul. Consilierul a participat alături de candidat (beneficiar) la interviul de angajare scopul primar de a fluidiza comunicarea între recrutor și candidat. Consilierul a adaptat întrebările recrutorului (la nevoie) pentru a fi mai clar înțeles de către candidat, sprijinind comunicarea între cele două părți.

A doua etapă de consiliere pentru companii a constituit-o suportul pentru adaptarea fișei postului și planificarea implementării sarcinilor alocate viitorului angajat cu autism. În această etapă s-a lucrat în special cu mentorul și echipa din care urmează să facă parte angajatul. Mentorul și echipa sunt informați înainte de a începe noul angajat activitatea despre abilitățile și particularitățile acestuia. Pe baza fișei postului consilierul a îndrumat mentorul și echipa cu privire la modul în care să prezinte angajatului cu autism sarcinile, ce tip de ajutor poate necesita angajatul, cum pot fi identificate situațiile de dificultate ale angajatului cu autism, dar și cum pot colegii săi să acționeze pentru o integrare de succes a angajatului cu autism în echipă la nivel social.

A treia etapă a fost una de monitorizare și follow-up, în care consilierul discută cu mentorul și echipa situațiile întâlnite pe parcursul integrării. Această etapă începe odată cu începerea activității angajatului cu autism și continuă până la integrarea completă a acestuia în echipă și câștigarea independenței la locul de muncă.

Consilierea beneficiarului

Suportul acordat tinerilor candidați și apoi angajați a început cu participarea acestora la un program de pregătire profesională în vederea angajării. În cadrul acestuia, printre altele, tinerii cu autism participanți în proiect au fost informați despre procesul de recrutare și apoi angajare în general, au parcurs, împreună cu consilierul, pașii necesari pentru intrarea pe piața muncii (crearea unui profil pe platformele de oferte de muncă), au fost expuși la diferite situații specifice recrutării și angajării prin jocul de rol, au primit sprijin specializat pentru modelarea comportamentelor de interacțiune în cadrul interviului de angajare.

Ulterior, consilierul a susținut candidații care au ajuns în etapa de interviu la companii să pregătească momentul, să gestioneze emoțiile și să dezvolte mecanisme adaptative de coping.

În cadrul interviului consilierul a oferit candidatului atât sprijin emoțional, cât și suport pentru înțelegerea întrebărilor intervievatorului și formularea de răspunsuri cât mai cuprinzătoare pentru situațiile aflate în discuție.

În perioada premergătoare interviului cât și în perioada post-interviu consilierul a

comunicat constant cu beneficiarul/ candidatul și a susținut atât procesul emoțional al acestuia, cât și procesul cognitiv.

Acest sprijin a fost necesar mai ales în situațiile în care candidatul nu obține postul și tinde să catastrofizeze cognitiv experiența interviului.

De asemenea consilierul a oferit suport candidatului în perioada de integrare la locul de muncă atunci când este angajat. Suportul în acest context a presus: planificarea timpului, gestionarea drumului către locul de muncă, explicarea sarcinilor și timpului petrecut la lucru, gestionarea relațiilor cu colegii de muncă, explicarea regulilor specifice mediului de lucru.

SITUATIA ACTUALĂ ÎN ROMÂNIA

Adulții cu autism se confruntă cu numeroase bariere, preocuparea pentru accesul real la piața de muncă este foarte limitată, iar efectele sunt devastatoare: **doar 1% au un job** în timp ce în Europa procentul de angajabilitate este de 10%; 75% dintre persoanele cu autism locuiesc cu părinții față de 16% dintre persoanele cu dizabilități.

În România trăiesc aproximativ 22.783 persoane diagnosticate cu Tulburări de Spectru Autist (TSA), dintre care 3.800 sunt adulți cu vârste 18-25, iar 16.983 sunt copii sub 18 ani. În anul 2022 au fost 2.000 de persoane nou diagnosticate. Accesul limitat la școală le îngreunează persoanelor cu autism accesul la piața muncii mai târziu, de unde rezultă rata scăzută de angajabilitate în rândul persoanelor cu autism.

„- Între 2015 și 2019, numărul persoanelor cu dizabilități care beneficiază de servicii de ocupare a forței de muncă a scăzut la jumătate.

- Persoanele cu dizabilități care locuiesc în zonele rurale, care au un nivel scăzut de educație sau au vârste cuprinse între 20 și 34 de ani sunt expuse unui risc și mai mare de a nu fi angajate.

- 88% dintre persoanele cu dizabilități cu vârste cuprinse între 20 și 34 de ani, precum și 92% dintre cele cu vârste cuprinse între 50 și 64 de ani sunt inactive din punct de vedere economic.

- De asemenea, 90% dintre persoanele cu dizabilități grave din zonele rurale și 90% dintre persoanele cu dizabilități grave care nu au absolvit învățământul primar sunt inactive.

- Numărul de persoane cu dizabilități angajate în decembrie 2019 în unități protejate autorizate: 121;

persoane angajate în decembrie 2019 în întreprinderi sociale de inserție: 11.

- 19% dintre persoanele cu dizabilități cu vârste cuprinse între 18 și 64 de ani care lucrau se aflau în risc de sărăcie în 2018, cu 5 puncte procentuale mai mult față de populația angajată fără dizabilități.

- Persoanele cu dizabilități sunt incluse mai frecvent în locuri de muncă slab calificate, și mai rar în locuri de muncă înalt calificate, decât cele fără dizabilități.

- Programele de formare profesională ale agenției de stat pentru ocuparea forței de muncă au inclus în 2019 doar 39 persoane cu dizabilități.

- Doar 2% dintre persoanele cu dizabilități severe au participat la cursuri de calificare, comparativ cu 10% de persoane fără dizabilități, iar 1% dintre persoanele cu dizabilități severe au participat la cursuri pentru adulți programe de formare în domeniul educației.”³

Integrarea persoanelor cu dizabilități pe piața muncii depinde în bună măsură de un sistem de educație incluzivă în școlile de masă și speciale, atât în mediul urban, cât și în cel rural, iar diferențele sunt majore de la o regiune la alta. De asemenea, România mai are de lucrat la capitolul mentalitate, de a încuraja persoanele cu dizabilități să devină autonome, să locuiască singure, și să fie susținute în mediul privat și cel public.

CONCLUZII

LECȚIILE DIN ISLANDA ȘI URMĂTORII PAȘI

Vizita la entitățile din Islanda ne-a permis să formulăm o serie de recomandări pentru situația din România, detaliate mai jos:

Recomandări legislative

Deși reglementările cer ca companiile cu peste 50 de angajați să încadreze un procent minim de persoane cu dizabilități (4% din totalul angajaților), acestea aleg să suporte amenzi în loc să se angajeze în efortul suplimentar și cheltuielile asociate.

Recomandare:

Incentivarea/recompensarea companiilor implicate în procesul angajării persoanelor cu autism prin bonusuri, facilități, sprijin și consiliere prin specialiști ar putea fi o alternativă mai eficientă față de amenzi aplicate pentru nerespectarea cotelor de angajare.

Acest procent nu este respectat nici măcar de către stat, în instituțiile statului.

Recomandare:

Instituțiile statului ar trebui să contribuie direct la creșterea angajabilității persoanelor cu autism. Prin puterea exemplului, acestea ar putea crea schimbări semnificative în cultura egalității de șanse.

³ Raportul național elaborat de Asociația Help Autism în cadrul proiectului „Autism Spectrum Pathways (ASP) - Incluzivitate în educație și la locul de muncă” https://helpautism.ro/images/doc/ASP_National_Report_Romania.pdf

Agencia Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă și filialele sale teritoriale nu au experți calificați pentru a colabora cu persoanele cu dizabilități. Potrivit legii, aceste entități pot contracta servicii specializate de la furnizori privați acreditați, însă nu există reglementări care să stabilească punerea în aplicare (în ceea ce privește costul standard minim sau standardele minime de calitate).

Recomandare:

Accesibilizarea instituțiilor publice și a companiilor private trebuie susținută în primul rând printr-un proces de conștientizare și informare. Accesul persoanelor cu autism pe piața muncii se va putea realiza doar printr-o strânsă cooperare între angajatori, specialiști și angajați. Este necesar să se investească energie și muncă în formarea și educarea departamentelor de resurse umane ale angajatorilor pentru a înțelege și a răspunde nevoilor angajaților cu autism. Este necesară implicarea specialiștilor.

Serviciile de sprijin pentru ocuparea forței de muncă nu sunt adaptate la nevoile persoanelor cu dizabilități, fiind necesar să se concentreze atât pe nevoile acestora, cât și pe cele ale angajatorului.

Recomandare:

Atât angajatul cât și angajatorul au nevoie de sprijin și îndrumare în decursul procesului de recrutare-angajare. Este necesară o schimbare de perspectivă ce include și compania, componenta-cheie în paradigma accesibilizării.

Legislația din România nu conține indicatori de performanță, obligații sau recomandări pentru monitorizarea situației persoanelor cu dizabilități pe piața muncii.

Recomandare:

Este nevoie de o educație de bază, de formare și de sensibilizare din partea angajatorilor și a departamentelor de resurse umane ale acestora în ceea ce privește recrutarea și angajarea persoanelor cu autism, precum și adaptările ce reprezintă o condiție necesară pentru a se concentra asupra acestei populații ca potențiali angajați. În plus, punerea în aplicare a unor stimulente de bază pentru angajatori ar ajuta, de asemenea, procesul.

Absența monitorizării condițiilor de muncă pentru persoanele cu dizabilități.

Recomandare:

După implementarea unui proces de educație și formare a angajatorilor este necesară și stabilirea normelor recomandate de muncă pentru persoanele cu dizabilități precum și implementarea unor sisteme ce vor urmări respectarea lor.

În multe cazuri, indivizii cu dizabilități aleg pensia de invaliditate sau alocația de stat în detrimentul instabilității, discriminării și hărțuirii întâlnite pe piața muncii.

Recomandare:

Persoanele cu autism au nevoie de sprijin pe tot parcursul procesului de integrare în câmpul muncii. De asemenea, o schimbare de mentalitate, la nivel cultural, spre egalitate de șanse ar fi un important factor de încredere în procesul integrării.

Persoanele cu dizabilități se găsesc în situația de a se angaja în piața muncii fără a beneficia de o evaluare a abilităților lor, a limitărilor sau așteptărilor.

Recomandare:

Integrarea persoanelor cu autism pe câmpul de muncă se va putea realiza doar prin sprijin din partea tuturor actorilor implicați în proces. În sensul asta, este necesară o puternică campanie de conștientizare. Nevoia de a considera acest segment al populației ca importantă resursă angajabilă va deveni progresiv mai importantă. Informațiile din partea specialiștilor, implicarea acestora în procesul angajării, deschiderea și accesibilizarea companiilor sunt factori importanți în procesul angajării.

Recomandări companii

De multe ori, angajatorii nu sunt conștienți de condițiile în care persoanele cu dizabilități pot lucra și/sau nu știu pentru cât timp pe zi sau pe săptămână pot desfășura activități de muncă.

Recomandare:

Implicarea directă a specialiștilor este necesară procesului de angajare. În sensul acesta, implicarea lor directă în procesul angajării (prin flexibilitatea proceselor, adaptarea normelor și cerințelor postului, crearea de condiții rezonabile etc.) va îmbunătăți rata de succes a demersului.

Sistemul de subvenții pentru angajatorii care recrutează persoane cu dizabilități nu reprezintă o opțiune suficient de atractivă, având în vedere costurile implicite pentru companii. În anul 2019, doar 171 de angajatori au solicitat astfel de subvenții.

Recomandare:

În cadrul unui proiect au fost alocate fondurile necesare pentru accesibilizarea locurilor de muncă. Recomandarea ar fi ca aceasta practică să fie una permanentă pentru a susține această practică și a încuraja companiile să formeze și angajeze pe termen lung persoane cu autism.

Se observă o tendință de a specializa ofertele de muncă destinate persoanelor cu dizabilități, în funcție de tipul de dizabilitate (de exemplu, în trecut, era așteptat ca persoanele cu deficiențe de vedere să lucreze în fabricarea periiilor, în timp ce acum se pune accent pe instruirea și angajarea lor în domenii precum masajul).

Recomandare:

Este necesară o campanie continuă de informare și conștientizare a dificultăților accesării câmpului de muncă de către adulții cu autism. O schimbare de mentalitate, la nivel cultural, către autonomie, independentă, egalitate de șanse și sprijin pentru toate persoanele cu dizabilități va îmbunătăți șansele acestora să acceseze locuri de muncă potrivite aptitudinilor lor. Această schimbare va trebui să aibă loc la nivel personal, instituțional, cultural și legislativ.

Iceland 
Liechtenstein
Norway

**Active
citizens fund**

Contact

Telefon

0371 184 067

Email

contact@helpautism.ro

Website

www.helpautism.ro

Sediu administrativ

Intrarea Graurului nr 9, București

Proiect derulat de:



Cu sprijinul:

SPECIALISTERNE

