



Co-funded by  
the European Union



DIS-Employability

2021-1-RO01-KA220-YOU-000028932

**ERASMUS+ Cooperation Partnership in Youth**

**DIS-EMPLOYABILITY**

Supporting The Employability of Young People With Disabilities



**DIS-Employability**

**RAPOARTE DE ȚARĂ**

## Cuprins

<b>INTRODUCERE</b>	<b>3</b>
<b>RAPORT DE ȚARĂ: ASOCIAȚIA BABILON TRAVEL. ROMÂNIA</b>	<b>4</b>
BUNE PRACTICI	9
CERCETARE DE TEREN	14
<b>RAPORT DE ȚARĂ: INNOVATION FRONTIERS IKE. GRECIA</b>	<b>20</b>
BUNE PRACTICI	27
CERCETARE DE TEREN	31
<b>RAPORT DE ȚARĂ: MINE VAGANTI NGO, EDUFORMA. ITALIA</b>	<b>43</b>
BUNE PRACTICI	50
CERCETARE DE TEREN	59
<b>RAPORT DE ȚARĂ: NGO NEST BERLIN. GERMANIA</b>	<b>76</b>
BUNE PRACTICI	84
CERCETARE DE TEREN	91

# Introducere

DIS-employability este un parteneriat strategic de educație pentru tineret, desfășurat pe o perioadă de 24 de luni, implicând 5 organizații europene care lucrează cu persoane cu dizabilități. Acesta își propune să ofere persoanelor cu dizabilități abilități utile de angajare prin dezvoltarea gândirii critice pentru a promova incluziunea lor pe piața muncii.

Proiectul abordează și depășește barierele sistemice de participare în educație și pe piața muncii care privesc persoanele cu dizabilități. Conform datelor Eurostat, în 2010, în Europa, aproximativ 100 de milioane de cetățeni ai UE trăiesc cu o dizabilitate.

Diverse bariere le afectează bunăstarea, cum ar fi mediile fizice inaccesibile și transportul, indisponibilitatea dispozitivelor și tehnologiilor asistive, mijloacele de comunicare neadaptate, lacunele în furnizarea serviciilor și prejudecățile și stigmatizarea discriminatorie în societate.

Mai mult, Raportul privind Dizabilitatea și Munca, elaborat de Organizația Internațională a Muncii în 2019, a arătat că nivelurile mai scăzute de ocupare și educație cauzează o rată a sărăciei pentru persoanele cu dizabilități cu 70% mai mare decât media, în timp ce rata șomajului pentru aproximativ 4 milioane de persoane din Uniunea Europeană care au dizabilități intelectuale este de peste două ori mai mare decât pentru populația generală. În acest context, există o nevoie clară de a viza inițiative pentru aceste persoane vulnerabile. Persoanele cu dizabilități trebuie să depășească barierele întâmpinate ca urmare a dizabilității și trebuie să li se ofere abilități utile pentru a face față provocărilor de pe piața muncii din cauza situației lor.

Proiectul se concentrează pe situația actuală a tinerilor cu dizabilități și a lucrătorilor din România, Grecia, Italia și Germania.

Gândirea critică este considerată o metodologie importantă pentru dezvoltarea abilităților de angajabilitate. Persoanele cu un nivel ridicat de gândire critică și raționament au șanse mari să fie inovatori, venind cu idei noi și soluții creative chiar și pentru cele mai complexe provocări de afaceri.

Această activitate include materiale pentru scopuri educaționale, rezultatele cercetărilor de teren efectuate de organizațiile partenere printre persoanele cu dizabilități și cele mai bune practici.

# Raport de țară: Asociația Babilon Travel. România

## Cercetare Documentară

### Forța de muncă și angajarea tinerilor cu dizabilități

Riscul de sărăcie în UE este semnificativ mai mare pentru persoanele cu dizabilități decât pentru alte persoane. 21,1% dintre persoanele cu dizabilități se confruntă cu acest risc, comparativ cu 14,9% dintre persoanele fără dizabilități (PRO-PACT, 2019).

Conform Raportului Ministerului Muncii și Protecției Speciale privind **Diagnosticul Situației Persoanelor cu Dizabilități din România (2021)**, persoanele cu dizabilități ar trebui să fie pregătite adecvat pentru a-și spori competențele și a-și dezvolta potențialul creativ și productiv. Educația și formarea pe piața muncii ar trebui să crească atractivitatea persoanelor cu dizabilități pentru angajatori, să fie accesibile atât persoanelor inactive și șomere cu dizabilități, cât și celor angajate care doresc să-și schimbe locul de muncă sau să-și îmbunătățească performanța în locul de muncă actual. Formarea suplimentară este importantă pentru a valorifica abilitățile și talentele persoanelor cu dizabilități și trebuie să fie adaptată nevoilor acestora.

Beneficiile angajării unei forțe de muncă incluzive se resimt la mai multe niveluri:

La nivel individual, angajarea duce la creșterea autonomiei personale, la bunăstare sporită și la un risc mai mic de dependență de ajutoarele sociale.

La nivelul angajatorului, angajarea persoanelor cu dizabilități creează o forță de muncă diversă, reflectând diversitatea clienților și comunităților în care operează afacerile și atrage competențe suplimentare pentru firme.

La nivel societal, angajarea persoanelor cu dizabilități duce la crearea unei forțe de muncă diverse, cu o contribuție suplimentară la PIB și reducerea costurilor pentru ajutoarele de șomaj și unele beneficii de protecție socială.

Raportul național din 2019 "Angajarea persoanelor cu dizabilități - un răspuns la lipsa forței de muncă" (PRO-Pact) arată că în România există un fenomen extrem de bizar: în prezent, nicio instituție nu colectează date și informații privind angajarea persoanelor cu dizabilități, nici ANPD, nici Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă și nici Inspectoratul Muncii. Date parțiale pot fi găsite doar la Agenția Națională de Administrare Fiscală, dar doar la cerere. În România, persoanele cu dizabilități au un sprijin limitat pentru a obține un loc de muncă independent și pentru a accesa piața muncii. Sprijinul pentru persoane se concentrează în principal pe furnizarea de servicii medicale și mai puțin pe dezvoltarea abilităților de viață independentă. Copiii cu dizabilități au acces limitat la facilitățile preșcolare și abandonează școala de două ori mai des decât ceilalți copii (PRO-PACT, 2019).

În România, conform raportului statistic pentru trimestrul IV al anului 2018, întocmit de Autoritatea Națională pentru Persoanele cu Dizabilități, la data de 31 decembrie 2018, România avea 823.956 de persoane cu dizabilități, dintre care 50,67% erau cu vârste între 18-65 ani (aproximativ 417.558 de persoane). Doar 30.271 de persoane erau angajate la 31.01.2019, conform datelor furnizate de Agenția Națională de Administrare Fiscală, adică aproximativ 7,25%, mult sub media europeană de

52-54% (Suedia, Finlanda, Elveția), 50% în Luxemburg și 40-45% în Norvegia, Marea Britanie și Olanda (<https://anpd.gov.ro/web/>).

### **Strategii/Programe de incluziune, educaționale sau pe piața muncii la nivel local/național**

În România, numărul persoanelor cu dizabilități la 30 septembrie 2020, conform Autorității Naționale pentru Drepturile Persoanelor cu Dizabilități, Copii și Adopții, era de 854.965. În Cluj-Napoca, în 2020, numărul total a ajuns la 28.776.

În România, de-a lungul anilor, au existat mai multe strategii privind incluziunea persoanelor cu dizabilități la toate nivelurile.

În cele ce urmează vom enumera câteva dintre cele mai importante:

**Strategia Europeană pentru Dizabilități 2010-2020:** o angajare reînnoită pentru o Europă fără bariere

Cele opt domenii principale de acțiune: accesibilitate, participare, egalitate, ocuparea forței de muncă, educație și formare, protecție socială, sănătate și acțiune externă.

### **Strategia națională "O societate fără bariere pentru persoanele cu dizabilități" 2015-2020**

- Îmbunătățirea calității vieții persoanelor cu dizabilități

- Asigurarea coerenței și consolidarea politicilor

- Printre principiile (afirmate de Convenția Națiunilor Unite privind Drepturile Persoanelor cu Dizabilități) care stau la baza acestei reforme se numără participarea completă și efectivă și integrarea în societate; nediscriminarea, accesibilitatea, egalitatea de șanse.

Puncte de interes:

1. Dezvoltarea modalităților de comunicare și informare accesibile pentru persoanele cu dizabilități.

2. Asigurarea accesului egal la educație pentru copiii și tinerii cu dizabilități și accesul persoanelor cu dizabilități la programe și medii de învățare pe tot parcursul vieții.

3. Accesul la locuri de muncă pentru persoanele cu dizabilități, în special pe piața liberă a muncii, în condiții egale cu membrii comunității.

### **Strategia națională privind Drepturile Persoanelor cu Dizabilități 2021-2027**

Strategia 2021-2027 continuă și dezvoltă abordarea implementării Convenției privind Drepturile Persoanelor cu Dizabilități pentru a asigura un cadru pentru deplină și egală bucurare a tuturor drepturilor omului și libertăților fundamentale de către toate persoanele cu dizabilități.

Obiectivul general al Strategiei 2021-2027 este să asigure participarea completă și efectivă a persoanelor cu dizabilități, bazată pe libertatea de alegere, în toate domeniile vieții și într-un mediu accesibil și rezilient.

### **Politici publice alternative privind angajarea persoanelor cu dizabilități: un răspuns la deficitul de forță de muncă - 2019 (PRO-PACT)**

Scopul acestei propuneri de politici publice este identificarea celor mai bune soluții pentru integrarea socio-profesională a persoanelor cu dizabilități din grupuri vulnerabile pe piața muncii din România.

Obiective specifice:

1. Creșterea cu cel puțin 3% anual a numărului de persoane cu dizabilități angajate pe piața muncii din România, ajungând în 3 ani la o cotă de 16,25% din totalul persoanelor cu dizabilități cu vârste cuprinse între 18 și 65 de ani.
2. Crearea unui cadru favorabil pentru stimularea și dezvoltarea unităților protejate și a întreprinderilor de integrare socială ca soluții pentru angajarea protejată sau tranziția către piața muncii.
3. Dezvoltarea de pachete integrate de servicii pentru persoanele cu dizabilități din grupuri vulnerabile (suport psihosocial, testare și evaluare, consiliere și orientare în carieră, formare și calificare profesională, mediere, angajare și coaching profesional etc.) bazate pe principiul ghișeului unic.
4. Activarea persoanelor cu dizabilități care întâmpină dificultăți în a fi angajate pe piața muncii și reducerea presiunii asupra bugetului de stat și a deficitului de forță de muncă în România.

La nivel local, putem menționa **Strategia de Incluziune Socială Cluj-Napoca 2020**

Persoanele cu dizabilități, bolnavii cronici: Crearea/consolidarea unei rețele de colaborare cu organizații și instituții, publice sau private, în vederea îmbunătățirii și stimulării integrării sociale și a angajării persoanelor cu dizabilități și persoanelor cu boli cronice invalidante; înființarea unui centru de respiro pentru persoanele cu dizabilități, vârstnici dependenți, cu dizabilități; înființarea unui complex de servicii socio-medicale pentru adulți.

Includerea activă înseamnă dezvoltarea și implementarea unei strategii cuprinzătoare bazate pe integrarea celor trei piloni ai politicilor sociale, respectiv: sprijinul adecvat pentru venituri (prin măsuri de protecție socială și asistență socială), o piață a muncii incluzivă (prin măsuri care promovează accesul la muncă decentă pentru toți, inclusiv pentru persoanele din grupurile vulnerabile) și accesul la servicii de calitate (în domeniile educației școlare, sănătate, îngrijire pentru copii, vârstnici și persoane cu dizabilități și locuințe).

Includerea partenerilor economici locali în programele de combatere a stereotipurilor și conștientizare în comunitatea locală despre grupurile sociale vulnerabile (în special romii și persoanele cu dizabilități).

**Strategia de Educație Preuniversitară, Cluj-Napoca 2014-2020** este una dintre cele mai importante strategii în acest moment în ceea ce privește persoanele cu dizabilități. De asemenea, **Strategia Națională privind Drepturile Persoanelor cu Dizabilități 2021-2027** este de o importanță deosebită în această privință.

Strategia 2021-2027 continuă și dezvoltă abordarea implementării Convenției privind Drepturile Persoanelor cu Dizabilități pentru a asigura un cadru pentru deplină și egală bucurare a tuturor drepturilor omului și libertăților fundamentale de către toate persoanele cu dizabilități. Obiectivul general al Strategiei 2021-2027 este să asigure participarea completă și efectivă a persoanelor cu

dizabilități, bazată pe libertatea de alegere, în toate domeniile vieții și într-un mediu accesibil și rezilient.

### **Legislația Existentă**

În România, principala lege este Constituția României, care prevede că drepturile fundamentale ale persoanelor cu dizabilități sunt garantate de Constituția României. Articolul 50 privind protecția persoanelor cu dizabilități stipulează că "persoanele cu dizabilități beneficiază de o protecție specială. Statul asigură implementarea unei politici naționale de egalitate de șanse, prevenire și tratament al dizabilității, cu scopul participării efective a persoanelor cu dizabilități în viața comunității, respectând drepturile și obligațiile părinților și tutorelui."

În afară de Constituția României, există numeroase politici și legi care protejează drepturile persoanelor cu dizabilități în diferite domenii:

- Legea 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu dizabilități
- Legea nr. 53/1992 privind protecția specială a persoanelor cu dizabilități
- Legea nr. 57/1992 privind ocuparea persoanelor cu dizabilități
- OU nr. 102/1999 privind protecția specială și ocuparea persoanelor cu dizabilități
- Legea nr. 519/2002 pentru modificarea OU 102/1999
- Legea nr. 76/2002 privind asigurările pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă
- Legea Educației
- Codul Muncii
- Legea asistenței sociale

### **Materiale de învățare/cursuri/formate/module disponibile pentru persoanele cu dizabilități în integrarea socială și profesională**

În România, ca materiale de învățare destinate persoanelor cu dizabilități, există mai multe biblioteci electronice care conțin materiale accesibile pentru persoanele cu deficiențe de vedere. De exemplu, 3 mari ONG-uri din România au propriile lor biblioteci electronice: Asociația Română a Nevăzătorilor, Fundația Cărți călătoare și Asociația Pontes.

Pentru persoanele cu deficiențe de auz, găsim tot mai multe platforme speciale cu conținut educațional în format video. De exemplu, [www.opensign.eu](http://www.opensign.eu) a fost creată în parteneriat cu Liceul Special Tehnologic pentru Deficienți de Auz din Cluj-Napoca. Platforma a fost concepută ca un instrument educațional pentru persoanele cu deficiențe de auz.

În domeniul educației speciale, unul dintre cele mai importante și cunoscute formate pentru persoanele cu dizabilități la nivelul UE este Educația și Formarea Profesională (EFP) în cadrul „Strategiei Lisabona”. Strategia Lisabona a constituit un pas pozitiv pentru grupurile care au fost tradițional excluse de pe piața muncii. Obiectivele Strategiei Lisabona, în special politicile incluzive referitoare la elevii defavorizați, inclusiv cei cu dificultăți de învățare și dizabilități (Agenția Europeană pentru Dezvoltare în Educația Specială, 2012).

În conformitate cu Lista Ocupațiilor Bine Remunerate, pornind de la educația specială, elevii cu dizabilități, indiferent de școala la care sunt înscriși (școală specială sau școală normală), pot urma o profesie compatibilă cu tipul și gradul de dizabilitate. Pentru unele profesii, înscrierea în școli este determinată de recomandarea Comisiei Medicale pentru Evaluarea Capacității de Muncă.

Deși în România nu sunt dezvoltate în mod corespunzător cursuri sau module speciale pentru persoanele cu dizabilități, facem pași către obiectivele europene și găsim tot mai multe oferte de formare, module și cursuri pentru persoanele cu dizabilități.

Ca exemplu, în domeniul sănătății, mulți oameni cu deficiențe de vedere și/sau deficiențe de vedere studiază și se pregătesc pentru profesia de masor balneoterapeut. Există 2 școli postliceale specializate în formarea acestor masori orbi în plus față de liceele speciale din București și Arad. Există, de asemenea, alte două școli postliceale pentru formarea în meseria de tehnician masor alături de liceele speciale pentru deficiențele de vedere din Cluj-Napoca și Timișoara.

O altă inițiativă deosebită, Academia Credis cu sprijinul Fundației Orange, anunță lansarea primei faze a proiectului național "Transformarea IT-ului în competență!", oferind acces gratuit la cursuri de IT&C persoanelor cu dizabilități locomotorii și deficiențe auditive în zone urbane și rurale. Există multe companii și ONG-uri care oferă cursuri gratuite pentru învățarea IT-ului.

Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului anunță cursuri de formare profesională pentru persoanele cu dizabilități, cum ar fi cursul de operator pentru introducerea, validarea și prelucrarea datelor sau cursul de cofetar.



Pe de altă parte, există cursuri speciale deschise pentru toți cu tema „Interacțiunea cu persoanele cu dizabilități”. Cursul facilitează comunicarea angajaților din companii cu persoanele cu dizabilități, fie că sunt clienți sau colegi. În timpul cursului, managerii și angajații din companii primesc informații, în limba română sau engleză, și dobândesc abilități pentru: comunicarea și interacțiunea cu persoanele cu dizabilități; angajarea lor: dreptul la muncă și angajabilitatea, beneficiile angajatorului, nediscriminarea/opportunitățile egale, accesibilitatea mediului și adaptarea locurilor de muncă, recrutarea, identificarea și adaptarea locurilor de muncă potrivite, integrarea locului de muncă.

Aceste exemple sunt doar câteva dintre multele posibilități și oferte de acest tip, oferindu-ne o privire de ansamblu asupra disponibilității de formare și cursuri pentru persoanele cu dizabilități pe piață. Cu toate că există multe opțiuni și oferte de acest fel, în practică, angajatorii sunt încă sceptici cu privire la competențele persoanelor cu dizabilități și gradul lor de angajabilitate este încă foarte scăzut.

Cu toate acestea, putem oferi câteva exemple din Cluj-Napoca, unde rata angajabilității persoanelor cu dizabilități este în creștere. Astfel, angajatori precum Glovo, Kaufland, Coffeels (o cafenea nouă în care 80% dintre angajați sunt persoane cu diferite dizabilități) și alte companii multinaționale au început să angajeze persoane cu dizabilități cu încredere.

## Bune practici în România

### Bună practică 1: *Centru de îngrijire de zi/recuperare pentru copii cu autism*

<b>Subiect</b>	Servicii Sociale
<b>Titlul bunei practici</b>	Centru de îngrijire de zi/recuperare pentru copii cu autism
<b>Cuvinte cheie</b>	<i>Serviciu social; autism; recuperare; copii</i>
<b>Buna practică</b>	
<p>Centrul de îngrijire de zi/recuperare pentru copii cu autism are o echipă complexă formată dintr-un asistent social, psiholog, psihopedagog, logoped, fizioterapeut, kinetoterapeut, asistent medical.</p> <p>Un element nou este faptul că specialiștii, pe baza serviciilor oferite în comunitate și a participării la activități de informare în contextul incluziunii persoanelor cu TSA, au fost co-optați în grupul de consultare inter-ministerială "Masa Rotundă despre Autism", la Ambasada SUA din București, pentru a discuta și propune spre aprobare unele modificări legislative privind drepturile copiilor cu dizabilități, vizând incluziunea socială.</p> <p>În prezent, aceștia sunt implicați în proiectul "Creșterea implicării ONG-urilor și a partenerilor sociali în promovarea politicilor publice alternative pentru copiii cu TSA" - inițiat de ONG-ul "HELP AUTISM". De asemenea, Centrul de zi/recuperare pentru copii cu autism colaborează cu ONG-ul "HELP AUTISM" în contextul schimbului de experiență și modele de bune practici în furnizarea serviciilor de reabilitare pentru persoanele cu TSA.</p> <p>De la deschiderea centrului, în iulie 2014, au organizat conferințe și ateliere anuale pentru părinți și specialiști (acreditate de Colegiul Psihologilor din România și Colegiul Medicilor). De asemenea, specialiștii de la Centrul de zi/recuperare pentru copii cu autism, împreună cu șeful centrului, au participat la 5 emisiuni TV despre TSA.</p> <p>O altă noutate este participarea specialiștilor de la Centrul de zi/recuperare pentru copii cu autism și Universitatea din Cluj, împreună cu alte ONG-uri, la flash mob-uri organizate în comunitate pe tema copiilor cu TSA.</p>	

<p>Centrul de zi/recuperare pentru copii cu autism, prin echipa multidisciplinară, organizează periodic activități în afara centrului privind interacțiunea cu animalele și expunerea copiilor la diferite medii cu scopul de a generaliza acțiunile mediului terapeutic. O altă acțiune la care au participat beneficiarii centrului, însoțiți de terapeuți, a fost Jocurile Olimpice Speciale (sport pentru persoanele cu dizabilități).</p> <p>Psihologii centrului organizează proiectul Școala Părinților, care urmărește dezvoltarea abilităților de parenting prin oferirea de informații din literatura de specialitate; au fost invitați specialiști din mediul medical și educațional. Pentru a oferi servicii integrate, am colaborat cu Facultatea de Psihologie și Științele Educației în Proiectul DREAM, care a avut ca scop dezvoltarea abilităților de interacțiune socială ale părinților așteptați, cu ajutorul roboților sociali.</p> <p>Centrul de zi/recuperare pentru copii cu autism organizează campanii de informare cu ocazia Zilei Porților Deschise - organizată anual în rândul elevilor din școala de masă despre problema persoanelor cu TSA și importanța acceptării/integrării lor în clasa de masă.</p>	
<b>Link de referință (dacă există)</b>	<a href="https://www.facebook.com/profile.php?id=100054645270502">https://www.facebook.com/profile.php?id=100054645270502</a>
<b>Furnizat de</b>	Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Cluj
<b>Tipul materialului</b>	Model de bună practică
<b>Limba</b>	Engleză

### Bună practică 2: *Cofeels Cluj-Napoca Café*

<b>Subiect</b>	Cafenea Socială Angajabilitate
<b>Titlul bunei practici</b>	<b><i>Cofeels Cluj-Napoca Cafe</i></b>
<b>Cuvinte cheie</b>	<i>Social; cafenea; dizabilitate; angajabilitate</i>
<p><b>Buna practică</b></p> <p>Cofeels Social Café, Cluj-Napoca, este un loc unde lucrează persoane cu dizabilități și o mare parte din venituri merg către acestea. Cofeels este organizată ca un SRL, cu diferența că 90% din profit merge către scopul social. Când cumperi o cafea/un produs, faci un pas către oferirea unei vieți mai bune celor care nu pot vedea lumea așa cum o vedem noi.</p> <p>Cofeels este o întreprindere socială prin care antreprenorul Lucian Butnaru dorește să aducă împreună persoane tipice și persoane cu dizabilități într-un singur loc. Persoane care împărtășesc aceeași bucurie: cafeaua.</p> <p>Misiunea acestei cafenele este ca prin pasiunea pentru cafea să contribuim la calitatea vieții persoanelor cu dizabilități vizuale.</p> <p>Lucian Butnaru, fondatorul acestui proiect, știe ce înseamnă să fii nevăzător și să faci o cafea bună. Acest lucru l-a determinat să pună un mesaj puțin diferit pe paharele "to go". Acest mesaj este inspirat din acele situații când Lucian mergea cu prietenul său nevăzător la restaurante din Cluj și primeau răspunsuri negative când venea vorba de a intra cu câinele ghid.</p> <p>Lucian dorește să aducă un ajutor în aceste situații și, prin urmare, mesajul va fi despre persoanele nevăzătoare și câinele ghid.</p> <p>Cofeels a câștigat Premiul Google - Golden Review 2022.</p>	
<b>Link de referință (dacă există)</b>	<a href="https://cofeels.ro/">https://cofeels.ro/</a> <a href="https://www.facebook.com/Cofeels.coffee/">https://www.facebook.com/Cofeels.coffee/</a>
<b>Furnizat de</b>	<a href="https://cofeels.ro/">https://cofeels.ro/</a>
<b>Tipul materialului</b>	Model de bună practică

Limba	Engleză
-------	---------

### Bune practici 3: *The Beard Mobile*

<b>Subiect</b>	Social
<b>Titlul bunei practici</b>	<b><i>The Beard Mobile</i></b>
<b>Cuvinte cheie</b>	<i>ONG; social; dizabilitate; taxi social</i>
<p><b>Buna practică</b>          Beard Brothers, probabil cel mai neconvențional ONG din România, a fost fondat în noiembrie 2013. "The Sisterhood" a apărut ulterior, urmată în 2016 de Volunteer Crew, unde toți cei care doresc să ajute în activitățile lor se pot implica.          În aproape 7 ani de activitate, au finalizat cu succes 12 campanii mari care au vizat rezolvarea problemelor din următoarele domenii: sănătate, mediu și educație (reabilitarea unei secții de spital, dotarea spitalelor cu echipamente medicale performante, achiziționarea a 2 ambulanțe, proiecte bi-anuale de plantare de copaci și ecologizare, mentorat și tutoriat pentru elevi). Prin urmare, unele dintre cele mai mari campanii ale lor au fost: Beards in Schools – 2014, Rolling Beards – 2015, The Beard Mobile – 2015, Enough is Enough – 2017, Paint the Future – 2018, Wheels for Life – 2018.          The Beard Mobile, un proiect de taxi comunitar, inițiat în 2016 de Beard Brothers. The Beard Mobile este primul serviciu de acest tip din Cluj care oferă transport gratuit pentru persoanele cu dizabilități și cazurile sociale speciale.          Procedura este cât se poate de simplă: programați o călătorie (cu cel puțin 24 de ore în avans) și BB vă va duce oriunde doriți!          Beard Brothers au două mașini Beard Mobile care sunt echipate pentru a transporta în siguranță persoanele cu dizabilități.</p>	
<b>Link de referință (dacă există)</b>	<a href="https://www.beard-brothers.ro/the-beard-mobile/">https://www.beard-brothers.ro/the-beard-mobile/</a> <a href="https://www.facebook.com/thebeardmobile/">https://www.facebook.com/thebeardmobile/</a>
<b>Furnizat de</b>	
<b>Tipul materialului</b>	Model de bună practică
<b>Limba</b>	Engleză

### Bune practici 4: *Open Sign*

<b>Topic</b>	Socio-educational
<b>Titlul bunei practici</b>	<b><i>Open Sign</i></b>
<b>Cuvinte cheie</b>	<i>Învățare specială; educație specială; e-learning; deficiență de auz</i>
<b>Buna practică</b>	

OPEN SIGN este rezultatul intelectual al unui consorțiu european în cadrul unui proiect Erasmus + KA2 pentru educație și inovație școlară, prin care organizații publice și private din cinci țări diferite (Franța, Belgia, Germania, România, Italia) au contribuit la crearea unei platforme europene cu materiale educaționale pentru elevii cu deficiențe de auz/surditate.

Astăzi, această platformă este implementată și utilizată în Liceul Tehnologic Special pentru Deficienți de Auz din Cluj-Napoca. Platforma a fost dezvoltată și creată cu Liceul Special ca partener. Proiectul Open-Sign își propune să dezvolte prima platformă electronică adaptată pentru copiii cu deficiențe de auz/surditate. Grupul țintă este format din elevi cu vârste cuprinse între 6-13 ani. Într-adevăr, aceasta este vârsta la care copiii învață să citească și să scrie, iar resursele educaționale devin cruciale.

Cu elemente pedagogice ușor de înțeles de copiii surzi, se sprijină profesorii pentru a stimula interesul copiilor pentru învățare la școală, pentru a oferi oportunități de integrare a copiilor cu deficiențe de auz/surditate, pentru a le trezi curiozitatea, pentru a le dezvolta cunoștințele și pentru a le oferi mijloacele de a comunica cu mediul lor, inclusiv cu familia.

Materialele produse se bazează în principal pe comunicarea mimetică și vizuală și sunt traduse în engleză, franceză, română, italiană și germană, pentru a oferi profesorilor conținut adaptat copiilor cu deficiențe de auz, în vederea îmbunătățirii calității educației pentru aceștia.

<b>Link de referință (dacă există)</b>	<a href="https://www.opensign.eu/en">https://www.opensign.eu/en</a> <a href="https://www.licdefauzcluj.ro/proiecte-eur/open-sign">https://www.licdefauzcluj.ro/proiecte-eur/open-sign</a>
<b>Furnizat de</b>	Liceul Tehnologic Special pentru Deficienți de Auz Cluj-Napoca
<b>Tipul materialului</b>	Model de bună practică
<b>Limba</b>	Engleză

### Bune practici 5: *Fundația Orange*

<b>Subiect</b>	Social
<b>Titlul bunei practici</b>	<i>Fundația Orange: Inovații pentru integrarea persoanelor cu dizabilități</i>
<b>Cuvinte cheie</b>	<i>Inovație; dizabilitate; tehnologie asistivă; Orange</i>

#### **Buna practică**

Fundația Orange este o organizație non-profit care se implică în viața comunității prin derularea de proiecte filantropice menite să aducă schimbări pozitive în viața persoanelor defavorizate. În peste 8 ani de activitate, Fundația Orange a investit 6 milioane de euro în proiecte de educație digitală pentru persoanele defavorizate și în proiecte de sănătate, educație și cultură în beneficiul persoanelor cu deficiențe de vedere și/sau de auz, având ca scop integrarea lor socială.

Fundația Orange a organizat în 2019 prima conferință despre tehnologiile asistive din România. Instituții, afaceri, dezvoltatori, organizații non-guvernamentale și beneficiari se reunesc pentru a găsi soluții inovatoare care să răspundă nevoilor persoanelor cu dizabilități. Conferința discută importanța noilor tehnologii în integrarea persoanelor cu dizabilități cât mai eficient posibil, fie în educație, cultură sau mobilitate. În zona expozițională, participanții au ocazia să testeze tehnologii asistive, cum ar fi aplicații, platforme online sau software dezvoltate cu sprijinul Fundației Orange.

Tehnologiile asistive ajută persoanele cu dizabilități să facă față vieții de zi cu zi. Fie că este vorba de mersul la școală, de deplasarea prin oraș, de comandarea la poștă sau de vizitarea unui muzeu, tehnologiile asistive joacă un rol vital în integrarea persoanelor cu dizabilități. Aceste tehnologii beneficiază tuturor celor care interacționează într-un fel sau altul cu persoanele cu dizabilități: angajați, profesori, membri ai familiei, reprezentanți ai instituțiilor publice. De 6 ani, Fundația Orange a susținut peste 40 de proiecte asistive cu o componentă digitală, totalizând o

investiție de peste 1,8 milioane de euro prin fondul de granturi "Lumea prin culoare și sunet". Astăzi, Fundația Orange își extinde sprijinul pentru persoanele cu deficiențe de vedere și/sau de auz din România cu o nouă rundă de finanțare.	
<b>Link de referință (dacă există)</b>	<a href="https://www.fundatiaorange.ro/">https://www.fundatiaorange.ro/</a>
<b>Furnizat de</b>	Fundația Orange
<b>Tipul materialului</b>	Model de bună practică
<b>Limba</b>	Engleză

## Cercetare pe teren

ONG-ul Babilon Travel a realizat două chestionare pe aceeași temă cu două categorii de tineri cu dizabilități: 20 de tineri cu dizabilități fizice și 20 de tineri cu ușoare dizabilități cognitive, cu vârste cuprinse între 18 și 30 de ani.

Partenerii au fost de acord să folosească două chestionare: unul cu întrebări mixte (închise și deschise) pentru tinerii cu dizabilități fizice și unul cu întrebări închise pentru tinerii cu ușoare dizabilități cognitive, având opțional întrebări deschise. Ambele chestionare acoperă aceleași subiecte și pun aceleași întrebări.

Interesul principal al acestor chestionare a fost să înțeleagă situația tinerilor cu dizabilități din România în ceea ce privește angajabilitatea și dificultățile pe care le întâmpină pe piața muncii, precum și dezvoltarea și importanța abilităților soft, concentrându-se pe abilitățile de gândire critică pentru a crește angajabilitatea.

Aceste răspunsuri au fost colectate folosind un formular Google și analizate conform obiectivelor noastre.

### Dizabilitate fizică

În cele ce urmează, vom face o scurtă analiză narativă conform rezultatelor răspunsurilor respondenților cu dizabilități fizice pe baza chestionarului Google Form. Am avut 11 persoane cu deficiențe de vedere și 9 persoane cu deficiențe de auz ca respondenți, dintre care 30% sunt bărbați și 70% sunt femei.

În prima fază, am dorit să descoperim legătura dintre educație și necesitatea educației pentru persoanele cu dizabilități. Acest lucru este important pentru a afla care este situația actuală în sistemul de învățământ pentru fiecare țară, cum pregătește persoanele cu dizabilități pentru piața muncii, ce abilități pot dezvolta și dobândi din sistemul de învățământ și ce ajutor real oferă acesta pentru a deschide uși către o carieră.

Dezvoltarea personală și educația continuă au fost importante pentru 16 din cei 20 de tineri respondenți. Ceilalți 4 consideră că sunt oarecum importante.

Pe de altă parte, când vine vorba de cunoștințele și abilitățile dobândite în timpul școlii sau universității, 13 din 20 consideră că acestea sunt doar oarecum utile și îi pregătesc pentru viața profesională, argumentând că:

"Universitatea te poate ajuta să îți dezvolți abilitățile într-un anumit domeniu, dar de cele mai multe ori este probabil să găsești un loc de muncă care necesită alte abilități. Cred că dezvoltarea personală poate avea loc doar într-un cadru în care ești solicitat, iar locul de muncă este cel mai bun exemplu al acestui lucru."

"Subiectele și temele de predare sunt învechite."

"Cunoștințele dobândite la universitate sunt importante într-o anumită măsură, deoarece adesea teoria nu coincide cu informațiile din practică și cu ceea ce vei face la viitorul loc de muncă. Te confrunți cu situații noi și trebuie să începi de la zero pentru a te obișnui cu ele și pentru a învăța să consolidezi anumite abilități."

"Am învățat multe lucruri, dar nu sunt pregătit să lucrez."

Aceeași situație se repetă pentru următoarea întrebare, care abordează problema ghidării în carieră oferite de școală sau universitate. 13 respondenți au răspuns oarecum, 4 au considerat că școala sau universitatea a oferit o bună ghidare în carieră, iar 3 au simțit că nu au fost deloc ajutați cu ghidarea în carieră.

Argumentele respondenților au fost destul de interesante:

"Nu mi-au fost oferite multe oportunități cu studiile mele anterioare, așa că nu am primit nici o ghidare clară, având în vedere că posibilitățile sunt oricum limitate."

"Pentru a fi eficient într-un domeniu, nu este suficient să te bazezi doar pe prezentările școlii/universității, deoarece acestea pot fi uneori insuficiente și succinte."

"Nu am primit suficient sprijin din partea profesorilor."

"De multe ori în facultate, nu primești o evaluare a cunoștințelor pe care le ai și nu îți dai seama dacă ți se potrivesc sau nu, și îți dai seama abia după ce intri în câmpul muncii sau când aproape termini facultatea."

Pe de altă parte, au existat și câteva opinii pozitive:

"Profesori centrați pe elev."

"Mă ajută, în sensul că profesorii ne oferă studenților sfaturi din propria lor viață/experiență."

Interesele principale de carieră sau domeniile de interes ale tinerilor cu dizabilități fizice sunt masajul, relațiile publice, IT, asistența socială, call center-urile, psihologia și lucrul cu copiii. Putem observa că domeniile de interes sunt variate și nu restrictive.

Cele mai populare și utilizate platforme pentru căutarea unui loc de muncă sunt platformele online; informațiile de la prieteni și familie; rețelele sociale online și informațiile de la școală sau universitate. Pe ultimul loc este contactul direct cu angajatorul.

Intrarea pe piața muncii și găsirea unui loc de muncă nu sunt niciodată ușoare. Cu toate acestea, persoanele cu dizabilități trebuie să facă un efort suplimentar, deoarece se confruntă cu o provocare mult mai mare de a dovedi de două ori că pot face aceleași lucruri ca persoanele fără dizabilități, dacă locul de muncă este incluziv și adaptat.

Răspunsurile lor arată care provocări sunt cele mai presante:

"Reticența unor angajatori și neîncrederea societății"

"Convingerea altora că pasiunea mea poate depăși dizabilitatea mea și că mă pot menține la nivelul cerut de companie."

"Să fiu mai bun decât alții pentru a putea fi angajat."

"Teama angajatorilor de a angaja persoane cu dizabilități"

"Probabil trebuie să lupt împotriva stereotipurilor despre persoanele nevăzătoare. Depinde și de experiența angajatorului cu persoanele cu deficiențe de vedere."

"Cea mai dificilă provocare este schimbarea atitudinilor oamenilor față de angajarea persoanelor cu dizabilități și determinarea abilităților pe care le dețin și care le-ar permite să îndeplinească jobul pentru care aplică."

"Cea mai mare provocare este partea de interviu, când trebuie să conving angajatorul că, deși am o deficiență de auz, nu înseamnă că sunt mai slab, trebuie să fac tot posibilul și să fiu cât mai profesionist posibil."

Dacă vorbim despre abilitățile pe care trebuie să le dezvoltăm astăzi pentru a face față locurilor de muncă ale secolului, vorbim despre abilități transcendente care ne vor ajuta să ne implicăm și să avansăm la locul de muncă. Persoanele cu dizabilități vor dezvolta aceste abilități și competențe, dar cât de importante le consideră și care sunt acele abilități pe care le simt că le au deja sau care le lipsesc?

Abilitățile cele mai bine dezvoltate pe care persoanele cu dizabilități fizice simt că le au au fost munca în echipă, adaptabilitatea, rezolvarea problemelor, creativitatea, organizarea și comunicarea eficientă.

Pe de altă parte, printre abilitățile pe care simt că nu le-au dezvoltat se numără: leadership, gestionarea timpului, gândirea critică și luarea deciziilor.

Respondenții spun că abilitățile pe care le-au dezvoltat pe parcurs au fost dezvoltate și învățate mai ales la școală, printre prieteni și familie. Mai puține dintre ele la alte cursuri, workshopuri sau universități.

După cum am spus anterior, în secolul douăzeci și unu, dezvoltarea abilităților și competențelor este o parte importantă a educației noastre și un mare ajutor pe piața muncii și în cariere. Cei 20 de respondenți ai noștri simt la fel și consideră că principalele abilități pe care trebuie să le îmbunătățească și să le dezvolte pentru a-și crește angajabilitatea sunt următoarele: rezolvarea

problemelor, inițiativa, luarea deciziilor, organizarea, comunicarea eficientă, competențele mediatice, gândirea critică și munca în echipă.

În ceea ce privește abilitățile de gândire critică ca o resursă importantă pentru angajare și pentru a face față la locul de muncă, respondenții noștri consideră acest lucru important.

"Este foarte important. În orice job, trebuie să iei decizii solide, ceea ce necesită dezvoltarea abilităților de gândire critică."

"Este cu siguranță o abilitate pe care angajatorii o caută și care îți crește șansele de angajare. În orice job, există momente mai grele, mai dificile care necesită logică, luarea rapidă a deciziilor și adecvarea la situație."

"Cred că gândirea critică este una dintre cele mai importante abilități pentru angajare, lucru pe care îl poți vedea deja în interviu. Angajatorii se așteaptă ca angajatul să gândească rațional și să ia cele mai bune decizii. "Cu toate acestea, depinde de job."

Cu toate acestea, chiar dacă o persoană cu dizabilități are abilități și competențe bine dezvoltate, ea poate întâmpina multe bariere în angajare atunci când contactează un angajator. Respondenții au răspuns sincer atunci când au fost întrebați care sunt cele mai comune dificultăți cu care se confruntă în angajare:

"Lipsa de încredere a angajatorilor, lipsa unei oferte de muncă adaptate sau adaptabile pentru persoanele cu dizabilități"

"Accesibilitatea instrumentelor pe care trebuie să le folosească la muncă; empatia, adică lipsa de empatie a angajatorilor."

"La fel de dificil ca stereotipurile oamenilor sunt incapacitatea programului de lucru sau a software-ului, spațiul intern, mediul fizic și informațional, țara noastră are foarte puțină educație pentru dizabilități."

"Am avut dificultăți în a face față mentalității angajatorilor. Treceam prin etapa de recrutare și când ajungeam la etapa în care trebuia luată o decizie și le spuneam că sunt nevăzător și folosesc un cititor de ecran pentru a mă ajuta să îmi fac treaba, lucrurile se blocau și nu mai primeam niciun răspuns sau spuneau că nu sunt pregătiți și nu doresc."

Majoritatea respondenților cred că angajatorii nu au experiență cu persoanele cu dizabilități și așteaptă de la ele același mod de lucru ca de la ceilalți angajați, sau nicio așteptare. De asemenea, așteaptă să fie experimentați, autosuficienți, ușor de integrat și capabili să îndeplinească toate cerințele.

Majoritatea respondenților consideră că în țara noastră există unele legi pentru incluziunea persoanelor cu dizabilități pe piața muncii, dar nu sunt suficiente.

### **Dizabilitate cognitivă ușoară**

În cele ce urmează, vom realiza o scurtă analiză narativă conform răspunsurilor oferite de respondenții cu dizabilități cognitive ușoare, pe baza chestionarului Google Form.



Respondenții au avut diferite tipuri de dizabilități cognitive ușoare, cum ar fi ADHD, dislexie, bâlbâială, Sindromul X fragil, Sindromul Asperger, autism ușor și deficit de atenție.

Distribuția de gen a fost destul de echilibrată, având 45% femei și 55% bărbați care și-au împărtășit opiniile cu privire la subiectele sondajului, majoritatea fiind elevi în ultimul an de liceu sau studenți la universitate.

Similar celor cu dizabilități fizice, 15 din 20 au spus că educația continuă și dezvoltarea personală sunt extrem de importante pentru ei. Ceilalți 5 respondenți consideră că acestea sunt oarecum importante.

Următoarea întrebare a avut un rezultat puțin diferit față de categoria de persoane cu dizabilități fizice analizată mai sus. În ceea ce privește dacă școala și universitatea i-au pregătit cu suficiente competențe și cunoștințe pentru viața profesională, 6 dintre ei cred că da, 6 cred că nu, iar restul de 8 cred că într-o oarecare măsură, în contrast cu dizabilitatea fizică, unde 13 cred că într-o oarecare măsură au fost pregătiți de școală și universitate.

Acest contrast este evident și în următoarea întrebare, unde majoritatea respondenților (12) cred că școala sau universitatea nu i-au pregătit sau ghidat în opțiunile și deciziile lor de carieră. Ceilalți 7 spun că pentru ei nu a existat deloc ajutor în alegerea profesiei sau obținerea de îndrumare în carieră. Doar 1 persoană a simțit că școala a ajutat în acest sens.

Unele dintre cele mai comune interese de carieră sau domenii de interes pentru copiii cu dizabilități cognitive ușoare sunt educația, arta, geografia, tehnologia, tehnologia informației, coafura, psihologia, afacerile, economia, sportul sau mecanica. Unii dintre ei au afirmat sincer că nu au reușit să găsească un loc de muncă potrivit pentru ei, în timp ce alții sunt încă în liceu și nu au nicio idee despre interesele lor sau despre profesia potrivită pentru ei.

Cele mai populare și utilizate platforme pentru căutarea unui loc de muncă au fost foarte asemănătoare cu cele din cealaltă categorie de persoane cu dizabilități, iar primele două modalități principale pentru căutarea locurilor de muncă rămân platformele online; informațiile de la prieteni și familie.

Chiar dacă o dizabilitate cognitivă minoră trece neobservată și oamenii își pot face treaba fără asistență sau dificultăți, ei se confruntă totuși cu stigma și dificultățile care fac ca alții să aibă încredere în ei atunci când află despre condițiile lor. Respondenții noștri consideră că acest lucru se datorează mentalității oamenilor, comunicării, neîncrederii și altor dificultăți care apar la interviuri.

Pentru persoanele cu o dizabilitate cognitivă ușoară, competențele de top pe care le consideră deja dobândite sunt munca în echipă, organizarea, alfabetizarea media, alfabetizarea digitală, creativitatea și comunicarea eficientă sau adaptabilitatea. Competențele de care le lipsesc cel mai mult sunt abilitățile de leadership și luarea deciziilor.

Ei cred că majoritatea acestor competențe au fost învățate și dezvoltate în școală, prin familie sau prin diverse cursuri și traininguri, dar unii susțin că le-au învățat singuri sau din cărți.

Toți respondenții sunt de acord că aproape toate competențele sunt importante de dezvoltat pentru un acces mai ușor pe piața muncii, dar tipul de job sau profesie pe care îl aleg variază.

În ceea ce privește competențele de gândire critică ca resursă importantă pentru angajare și gestionarea locului de muncă, respondenții noștri consideră că acestea sunt importante și foarte importante.

Putem observa clar că, între cele două categorii de dizabilități, competențele pe care le au sau pe care consideră că le lipsesc sunt foarte asemănătoare. Următoarele au fost răspunsurile lor când au fost întrebați despre cele mai comune dificultăți pe care le întâmpină la locul de muncă:

„Angajatorii deseori nu prezintă clar oferta de muncă, confundând gândirea persoanei cu dizabilități. Există deseori angajatori care subestimează efortul persoanelor cu dizabilități, ceea ce nu motivează deloc potențialii angajați.”

„Cel mai probabil, reticența angajatorului față de abilitățile de muncă ale persoanei cu dizabilități.”

„Personal, îmi va fi greu să găsesc un loc de muncă unde trebuie să folosesc constant comunicarea. De aceea, prefer să merg în IT.”

„Depinde foarte mult de dizabilitate. Personal, deși am ADHD, nu am avut probleme de angajare, mai ales că mi-am ales și o carieră care mă ajută.”

„Din experiența mea, stigma și discriminarea împotriva persoanelor cu dizabilități sunt lucrurile cu care ne confruntăm cel mai des. De asemenea, lipsa de cunoaștere a oamenilor despre diferite dizabilități, necunoașterea a ceea ce înseamnă acestea, care sunt caracteristicile lor, este o altă mare problemă și o limitare în angajabilitate.”

Majoritatea respondenților consideră că angajatorii, similar celeilalte categorii de dizabilitate, se așteaptă ca ei să fie independenți, ușor de integrat, capabili să îndeplinească toate cerințele și să aibă experiență.

O diferență între dizabilitatea fizică și dizabilitatea cognitivă ușoară este că prima categorie pare să știe mai multe despre situația politicilor și legislației din România privind piața muncii pentru persoanele cu dizabilități, în timp ce pentru persoanele cu dizabilități cognitive ușoare, 7 dintre respondenți au spus că nu știau dacă legislația era suficientă sau nu în țara noastră, 9 respondenți consideră că în țara noastră există unele legi pentru incluziunea persoanelor cu dizabilități pe piața muncii, dar nu sunt suficiente, 5 consideră că ceea ce avem nu este suficient, iar unul a spus că legislația din România este suficientă pentru includerea persoanelor cu dizabilități pe piața muncii.

# Raport de țară: Innovation Frontiers IKE. Grecia

## Cercetare de birou

### Situația tinerilor cu dizabilități la nivel național

Această cercetare de birou se referă la situația existentă a tinerilor cu dizabilități în Grecia. Persoanele cu dizabilități în Grecia sunt reprezentate de diverse asociații conectate și dedicate diferitelor tipuri de dizabilități. Toate asociațiile se unesc sub Confederația Națională a Persoanelor cu Dizabilități (Grecia). Confederația se străduiește să informeze oamenii despre drepturile lor, despre legislația existentă și să se asigure că fiecare cetățean al țării care are o dizabilitate este reprezentat corespunzător în fața statului. Confederația Națională oferă informații preluate de la Eurostat 1995 Statistics in Focus 1995/10 Disabled Persons Statistical Data conform cărora 9,3% din populație are o formă de dizabilitate.

Conform declarațiilor Confederației, tinerii cu dizabilități se confruntă cu multe dificultăți; sprijinul financiar pe care îl oferă statul este abia suficient pentru a le susține nevoile, iar nivelul de incluziune în forța de muncă nu este ideal. De fapt, un comunicat de presă recent al organizației a fost intitulat (tradus din greacă) „Tineri cu dizabilități; La marginea societății, săraci și singuri”.

Confederația Națională a Persoanelor cu Dizabilități, pentru prima dată în Grecia în 2020, a publicat informații importante furnizate de Agenția Națională de Statistică care expun date calitative despre condițiile de viață ale persoanelor cu dizabilități. Rezultatele sondajului național au arătat că, în general, tinerii cu dizabilități sau boli cronice din Grecia trăiesc excluși de la posibilitatea unei vieți decente, dar și lipsiți de nevoile de bază de interacțiune socială și divertisment, trăind o viață fără posibilitatea de autonomie și autodeterminare, în condiții care efectiv împiedică tranziția către ciclul de viață al maturității.

În ceea ce privește statul, fiind în colaborare cu Confederația Națională a Persoanelor cu Dizabilități, a promovat în ultimii ani pași importanți către incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități în toate aspectele majore ale vieții de astăzi.

Grecia, istoric, a adoptat rezoluția celei de-a 85-a Întâlniri a Națiunilor Unite din 1993 (48/96) unde egalitatea tuturor oamenilor a fost recunoscută ca un drept uman universal și au fost stabilite liniile directoare pentru a asigura aceleași oportunități pentru persoanele cu dizabilități. Conform acestor reglementări fiecare națiune trebuie să se angajeze etic și politic să ia măsuri pentru a se asigura că toate persoanele cu dizabilități sunt prevăzute cu oportunități egale pentru a atinge participarea deplină și egalitatea între diferite sectoare, angajabilitatea fiind un sector crucial.

Over the years several laws have been created aiming to promote the improvement of the quality of life of persons with disabilities and there have been some serious steps towards the inclusion of people with disabilities to positions of the public sector. The most recent one is part of the National Action Plan created in 2017 and supervised by the Minister of Greek Affairs that will have a national horizontal scope across all different ministries and will cover all aspects of the needs of people with disabilities today (section 69 of law 4488/2017).<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> <https://www.amea.gov.gr/action>

Planul Național de Acțiune a început să ia formă odată cu legea 4622/2019. Declarațiile ministerului subliniază că Planul de Acțiune este inspirat și urmează Convenția privind Drepturile Persoanelor cu Dizabilități - CRPD „care transformă viziunea exclusivă a subiectului său ca individ, independent față de stat (dreptul de a fi lăsat în pace), într-o percepție mai onestă și informată de experiența umană a acestora ca persoane cu nevoi și ca ființe sociale. Pe baza constatărilor dreptului internațional, Planul Național de Acțiune dezvoltă modelul de adoptare a unor obligații pozitive specifice pentru protecția drepturilor regăsite în convențiile tematice ale Națiunilor Unite și ale Consiliului Europei, ca o revendicare pentru a asigura un standard de viață decent și participarea la viața socială. Statul nu își epuizează rolul protector în beneficii, ci trebuie să construiască o relație de încredere cu cetățenii cu dizabilități, care reflectă interesul și grija pentru fiecare aspect al vieții lor de zi cu zi.”

Planul Național de Acțiune a fost supus unei consultări publice electronice pe site-ul opengov.gr pe 21 septembrie 2020, care a fost finalizată pe 5 octombrie 2020. În timpul consultării publice, au fost depuse un total de 110 comentarii de către agenții și cetățeni individuali. Toate propunerile și observațiile care au fost depuse, procesate și comunicate tuturor organismelor competente au fost obiectul studiului și procesării și au fost utilizate pentru finalizarea textului final al Planului Național de Acțiune. Toate organismele publice implicate au arătat un răspuns imediat și activ la comentariile consultării publice, astfel încât cele existente să fie reformate și noi acțiuni să fie adăugate. Ministerul a dorit ca Planul Național de Acțiune să fie co-creat atât de autorități, cât și de beneficiarii finali, asociațiile persoanelor cu dizabilități și cetățeni. Ceea ce doresc este ca Planul de Acțiune să fie revizuit și îmbunătățit sistematic pentru a fi mai eficient, să își atingă obiectivele finale și să fie mereu actualizat cu ultimele observații făcute de mișcarea pentru dizabilități. Obiectivul final al Planului de Acțiune este ca fiecare minister să fie actualizat corespunzător și toate acțiunile să fie implementate până în 2029.

Planul Național de Acțiune are 30 de obiective specifice, care sunt:

Obiectivul 1: Rețeaua Mecanismului de Coordonare a Legii 4488/2017 pentru implementarea Convenției Națiunilor Unite privind Drepturile Persoanelor cu Dizabilități în întreaga țară să fie activată și pusă în funcțiune

Obiectivul 2: Autoritatea Națională de Accesibilitate să fie înființată

Obiectivul 3: Legislația națională privind drepturile persoanelor cu dizabilități să fie codificată și reformată

Obiectivul 4: Să fie îmbunătățită funcționarea Sistemului de Evaluare și Certificare a Dizabilității

Obiectivul 5: Să fie integrată Cardul Electronic de Dizabilitate în viața de zi cu zi a cetățenilor

Obiectivul 6: Să fie furnizate servicii mai accesibile la Centrele de Servicii pentru Cetățeni (CSC-uri)

Obiectivul 7: Să fie colectate și utilizate date în dezvoltarea politicii publice privind dizabilitatea

- Obiectivul 8: Egalitate și Non-Discriminare
- Obiectivul 9: Femeile cu Dizabilități
- Obiectivul 10: Copiii cu dizabilități și Suport pentru Familie
- Obiectivul 11: Viață Independentă
- Obiectivul 12: Educație și Formare pentru toți
- Obiectivul 13: Sănătate Publică de Calitate pentru toți
- Obiectivul 14: Muncă și Angajare pentru toți
- Obiectivul 15: Standard de Viață Satisfăcător și Protecție Socială
- Obiectivul 16: Acces Egal la Justiție
- Obiectivul 17: Protecție și Securitate în situații de pericol și urgență
- Obiectivul 18: Libertate, Securitate și Protecția Demnității Umane
- Obiectivul 19: Protecția Cetățenilor din Țări Terțe și Minorilor Neînsoțiți
- Obiectivul 20: Accesibilitate la Mediul Natural și Construit
- Obiectivul 21: Accesibilitate la Transport și Mobilitatea Individuală
- Obiectivul 22: Accesibilitate la Bunuri și Servicii
- Obiectivul 23: Accesibilitate Digitală
- Obiectivul 24: Comunicare, Informație, Acces la Informație
- Obiectivul 25: Participare la viața culturală, divertisment, recreere și sport
- Obiectivul 26: Participare la viața politică și publică
- Obiectivul 27: Sensibilizarea societății
- Obiectivul 28: Informarea, Formarea și Educația Administrației Publice
- Obiectivul 29: Sinergii: Pentru persoane cu dizabilități cu persoane cu dizabilități
- Obiectivul 30: Turism accesibil

Principalele aspecte pe care Planul Național de Acțiune le abordează pe orizontală pot fi rezumate după cum urmează:

Codificarea și reforma legislației și integrarea acțiunilor pentru persoanele cu dizabilități în noua legislație

Interoperabilitatea sistemelor de informații și colectarea de date

Servicii și instrumente digitale accesibile

Simplificarea procedurilor pentru furnizarea de servicii persoanelor cu dizabilități

Măsuri orizontale pentru îmbunătățirea accesibilității mediului natural și construit

Accesibilitatea la transport

Conștientizare și informare, formare și educație

Modernizarea serviciilor de suport pentru persoanele cu dizabilități

Educație incluzivă și servicii de suport pentru copiii cu dizabilități

Integrarea persoanelor cu dizabilități pe piața muncii, educație și formare profesională

Viață independentă și participare la viața politică și culturală

Și Principalii Indicatori Orizontali de Monitorizare și Evaluare care au fost introduși în program pot fi rezumați după cum urmează:

Dezvoltarea de noi servicii de suport specializate pentru persoanele cu dizabilități și numărul de persoane deservite pe categorie de nou serviciu

Servicii furnizate persoanelor cu dizabilități care au fost simplificate și/sau digitalizate

Site-uri web ale sectorului public accesibile persoanelor cu dizabilități

Numărul și procentajul clădirilor accesibile care găzduiesc funcții și servicii publice

Codificarea și reforma legislației privind drepturile persoanelor cu dizabilități

Funcționarea Autorității Naționale de Accesibilitate

Înregistrări într-un registru unificat al persoanelor cu dizabilități, interoperabilitatea cu sistemele de informații, numărul și procentajul utilizatorilor Cardului Electronic de Dizabilitate, servicii incluse în Cardul Electronic de Dizabilitate

Promovarea persoanelor cu dizabilități în angajare

Promovarea educației incluzive la toate nivelurile

Promovarea participării persoanelor cu dizabilități la educația și formarea profesională.

**Forța de muncă și angajarea tinerilor cu dizabilități**

În ceea ce privește forța de muncă și piața muncii în special, conform sondajului realizat de Confederația Națională a Persoanelor cu Dizabilități (publicat în octombrie 2022), doar 10% dintre tinerii cu dizabilități severe sunt incluși în forța de muncă și 71,4% dintre tinerii cu dizabilități severe cu vârste cuprinse între 25-34 de ani nu au lucrat niciodată în viața lor. 46% dintre tinerii cu dizabilități severe până la vârsta de 34 de ani nu au terminat școala (educația este obligatorie până la vârsta de 15 ani în Grecia) și doar 13% dintre aceștia au urmat studii în instituții de învățământ superior, în timp ce pentru populația generală acest procent este de 45%. Sondajul continuă cu alte rezultate, cum ar fi: 40,5% dintre tinerii cu dizabilități severe cu vârste cuprinse între 30 și 34 de ani și 64,4% dintre cei cu vârste între 25-34 de ani trăiesc în condiții de sărăcie și/sau sunt excluși social, cu 25% dintre aceștia afirmând că participă regulat la activități de divertisment.

În final, 6 din 10 tineri cu dizabilități (cu vârste între 16-24 de ani) și 5 din 10 (cu vârste între 25-34 de ani) au simțit recent că au fost tratați nedrept, de exemplu că nu li s-au oferit oportunități egale ca altor persoane din mediul lor și că au experimentat o formă de excludere din cauza limitărilor sau dificultăților care derivă din dizabilitatea lor.<sup>2</sup>

Luând în considerare procentele respective furnizate de sondaje realizate la nivel european<sup>3</sup>, unde se afirmă că din aproximativ 87 de milioane de europeni cu dizabilități, 28,4% sunt în pericol de a trăi sub pragul sărăciei, 29,4% au diplome de învățământ superior și 52% simt că sunt discriminați, putem vedea că rezultatele din Grecia arată o situație mult mai problematică care poate (și conform oamenilor de știință socială ar trebui<sup>4</sup>) să fie examinată în contextul situației financiare și sociale generale a țării din ultimele decenii.

Mulți oameni de știință socială din Grecia sugerează că deciziile politice luate astăzi în ceea ce privește persoanele cu dizabilități par incapabile să spargă barierele, deoarece sunt dictate în mare parte de cerințele pieței muncii, unde toate entitățile se străduiesc să crească financiar și să obțină cât mai mult profit posibil cu cât mai puține pierderi financiare. În Grecia, liniile directoare internaționale au fost introduse și politici naționale au fost create pentru a lupta împotriva discriminării

---

<sup>2</sup> <https://www.aftodioikisi.gr/koinonia/neoi-me-anapiria-stin-ellada-sto-perithorio-ftochoi-kai-monoii/>

<sup>3</sup> <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1137&langId=el>

<sup>4</sup> Ioanna Michopoulou, "People with disabilities in employment exile"; Exploring the processes of hiring disabled people in the private sector, post graduate thesis, Department of Education and PreSchool education, Post Graduate Masters Program "Special Education", National and Kapodistrian University of Athens, Athens, 2019.// Ιωάννα Μιχοπούλου, «Τα ανάπηρα άτομα σε καθεστώς.. εργασιακής εξορίας»: Διερευνώντας τις διαδικασίες

πρόσληψης των αναπήρων στον ιδιωτικό τομέα, μεταπτυχιακή εργασία, Τμήμα Εκπαίδευσης και Αγωγής στην Προσχολική Ηλικία, ΠΜΣ «Ειδική Αγωγή», Εθνικό και Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών, Αθήνα 2019

access here (only in Greek): <https://pergamos.lib.uoa.gr/uoa/dl/frontend/file/lib/default/data/2888005/theFile>

În ceea ce privește angajarea și promovarea incluziunii persoanelor cu dizabilități. Cu toate acestea, eficiența și impactul real al acestora asupra comunității persoanelor cu dizabilități sunt larg criticate.<sup>5</sup>

Unul dintre aspectele sociale ale Planului Național de Acțiune menționat anterior, care a fost finalizat în ultimii ani de către stat și care are ca obiectiv implementarea completă până în 2029, se ocupă, desigur, de problema angajării. Obiectivul numărul 14, mai specific, intitulat „Muncă și Angajare pentru toți” este dezvoltat după cum urmează:

„Statul consolidează oportunitățile de angajare prin furnizarea de stimulente pentru absorbția completă a resurselor programului de noi locuri de muncă pentru persoanele cu dizabilități. În special, în 2020 statul a modificat programul de subvenții pentru afaceri și angajatori pentru angajarea în poziții full-time și part-time a 2.000 de persoane șomere din Grupuri Sociale Vulnerabile, oferind stimulente mai puternice.”

Acest obiectiv este analizat în continuare, iar diferitele aspecte ale modului în care va fi atins obiectivul final sunt dezvoltate. Mai specific, documentul menționează diferitele autorități publice implicate și rolul lor specific (deoarece Planul de Acțiune implică diverse autorități pe orizontală), precum și diferitele termene care vor fi urmate. Unele dintre reglementările majore sunt că organismele publice implicate sunt obligate să angajeze un anumit procent de persoane cu dizabilități dovedite și că statul se angajează să creeze programe de formare specifice adresate cetățenilor cu dizabilități, precum și tuturor funcționarilor publici, cu participarea partenerilor sociali, având ca scop eliminarea percepțiilor stereotipe despre capacitatea de muncă a persoanelor cu dizabilități. Toți angajatorii (din sectorul privat și managerii din sectorul public) sunt astfel informați corespunzător despre obligațiile lor de ajustări rezonabile prin formare și acțiuni cu indicatori clari cantitativi și calitativi de realizare.

În ceea ce privește sectorul privat, așa cum este menționat mai sus, statul oferă stimulente pentru afaceri și entități private pentru a le motiva să angajeze persoane cu dizabilități, în principal prin acoperirea unui procent din compensația lor lunară și forțând angajatorii să reînnoiască contractele pentru o anumită perioadă de timp, după expirarea contractului inițial, asigurând astfel continuitatea cooperării între persoanele cu dizabilități și companiile din sectorul privat.

### **Strategii/programe de incluziune, educaționale sau pe piața muncii la nivel local/național**

În ultimii ani și în contextul Planului Național, mai multe programe specifice au fost anunțate și implementate la nivel național și local pentru a sprijini angajabilitatea și incluziunea suplimentară a tinerilor cu dizabilități pe piața muncii.

---

<sup>5</sup> Ioanna Michopoulou, *“People with disabilities in employment exile”*; *Exploring the processes of hiring disabled people in the private sector*



Cele mai recente sunt patru programe care extind sprijinul menționat mai sus. Proiectate și supravegheate de Ministerul Afacerilor Sociale din Grecia, aceste noi acțiuni includ:

Utilizarea generalizată a Cardului Digital de Dizabilitate, caracterizat drept „cardul demnității”, care a fost introdus la 1 noiembrie 2022

Promovarea programului „Asistent Personal” care a fost deja finanțat la nivel național.

Consolidarea politicilor deja existente de dezinstituționalizare, bazate pe bune practici europene

Extinderea politicilor Serviciului Public de Ocupare (DYPA) cu incluziunea tuturor persoanelor cu dizabilități care doresc să intre pe piața muncii.

Guvernul a prezentat, de asemenea, o serie de noi acțiuni ale DYPA: Printre altele, lansarea unui nou program de angajare pentru 3.000 de persoane cu dizabilități (cu o subvenție de 75% din salariu și contribuții pentru afaceri și finanțare din Fondul de Redresare) a fost anunțată în perioada următoare. Crearea de către DYPA a unei școli speciale (ca anexă a Școlii din Atena pentru Persoane cu Dizabilități) pentru îmbunătățirea competențelor digitale în spectrul autismului în colaborare cu Amazon, Cisco și Microsoft a fost, de asemenea, anunțată, crearea - în clădirea DYPA - a unui Spațiu Model pentru Deservirea Cetățenilor cu orice formă de dizabilitate și grupuri sociale vulnerabile și construcția de rampe de accesibilitate în toate școlile profesionale ale DYPA, începând cu EPAS (școlile profesionale) Attica. În cele din urmă, a fost făcut public un Ghid care reunește toate informațiile despre acțiunile și programele DYPA pentru toate grupurile sociale vulnerabile, inclusiv persoanele cu dizabilități.

## Bune Practici

### Bune Practici 1: Myrtillocafe

<b>Subiect</b>	O cafenea-restaurant grecească instruieste și angajează persoane cu dizabilități și implementează programe educaționale pentru a sensibiliza publicul cu privire la dizabilitate.
<b>Titlul bunei practici</b>	A Greek café restaurant trains and employs persons with disabilities and implements educational programs to raise awareness on disability among the public.
<b>Cuvinte cheie</b>	<i>People with disabilities, training, working at a restaurant, raising awareness</i>
<b>Buna practică</b>	În cafeneaua restaurant Myrtillo, 90% dintre angajați sunt persoane cu dizabilități: surzi, persoane pe spectrul autismului, persoane cu dificultăți de mișcare, persoane cu dificultăți de învățare. MYRTILLO este o Întreprindere Cooperativă Socială cu Scop Special (integrarea grupurilor vulnerabile pe piața muncii), înființată conform Legii 4019/2011.

Myrtillo funcționează ca cafenea și centru de artă din octombrie 2013. Este o afacere inovativă auto-susținătoare și o entitate de formare, unde toți angajații sunt responsabili împreună pentru viabilitatea sa.

În prezent (februarie 2017), 90% dintre cei care lucrează la Myrtillo fac parte din grupuri vulnerabile (persoane cu dizabilități).

În cei patru ani de la înființare, Myrtillo a dezvoltat ideea fondatoarei sale, Georgia Vamvounaki-Raffan, pentru o afacere auto-susținătoare în care toți angajații (dintre care 90% aparțin grupurilor vulnerabile) sunt coproprietari și co-manageri ai întreprinderii cooperatiste, cu responsabilitate egală pentru asigurarea viabilității acesteia.

Scopul este ca, prin formare adecvată, fiecare să poată dobândi cunoștințele necesare pentru a:

- a. Se monitoriza și evalua pe ei înșiși și progresul lor individual ca muncitori și acționari în întreprindere.
- b. Monitoriza și evalua progresul partenerilor lor, respectând ierarhiile în afacere.
- c. Să își asume responsabilitatea pentru pierderi și deficitele care pot apărea.
- d. Să își exprime opiniile în fața Consiliului de Administrație și la Adunarea Generală Anuală a Întreprinderii Sociale și să participe la implementarea deciziilor luate. Să caute în mod continuu noi idei pe considerentul că "o inovație eșuată este mai bună decât o replicare reușită".
- e. Să își îndeplinească îndatoririle nu ca simpli angajați anonimi, ci cu grijă și gândire pentru afacerea lor și să acționeze cu pricepere și conștiinciozitate ca co-creatori ai acesteia.
- f. Să dobândească empatie adecvată cu obiectivele sociale ale Myrtillo: întreprinderea este în mâinile angajaților săi actuali, dar aparține și celor care vor veni în viitor, preluând munca și continuând-o prin reconstrucția creativă.

Myrtillo a fost premiată de două ori: în 2014 ca Întreprinderea Socială a Anului și în 2018 cu Premiile Estia.

<b>Link de referință (dacă există)</b>	<a href="https://myrtillocafe.gr/en/myrtillo-cafe-2/">https://myrtillocafe.gr/en/myrtillo-cafe-2/</a>
<b>Furnizat de</b>	Entitate privată
<b>Tipul materialului</b>	Cele mai bune practici în furnizarea practică a oportunităților de angajare pentru persoanele cu dizabilități și creșterea conștientizării prin programe educaționale, seminarii, prelegeri, etc.
<b>Limba</b>	Greacă

## Buna Practică 2: Black light – the blind side of view

<b>Subiect</b>	O cooperativă socială care își propune să pregătească atât persoanele cu dizabilități, cât și angajatorii în scopul de a construi punți între persoanele cu și fără deficiențe de vedere.
<b>Titlul bunei practici</b>	O cooperativă socială care își propune să pregătească atât persoanele cu dizabilități, cât și angajatorii, în scopul de a construi punți între persoanele cu și fără deficiențe de vedere.
<b>Cuvinte cheie</b>	<i>Persoane cu deficiențe de vedere, persoane cu dizabilități, oportunități de formare, rețele de colaborare B2B</i>
<b>Buna practică</b>	

<p>Black Light este o cooperativă socială fondată în 2017 de persoane nevăzătoare cu experiență în crearea de evenimente interactive și în servicii pentru clienți.</p> <p>Scopul principal al acesteia este proiectarea și implementarea de servicii educaționale B2B care să creeze punți între persoanele cu și fără deficiențe de vedere. Astfel, aducem afacerile mai aproape de o categorie de clienți al căror obiceiuri adesea li se pare că nu le cunosc.</p> <p>În același timp, prin cursurile lor de formare și acțiunile personalizate pe care le planifică, ei creează locuri de muncă pentru persoanele cu dizabilități.</p> <p>Cursurile lor de formare sunt disponibile atât online, cât și față în față.</p>	
<b>Link de referință (dacă există)</b>	<a href="https://black-light.gr/%ce%bd%ce%ad%ce%b1/">https://black-light.gr/%ce%bd%ce%ad%ce%b1/</a>
<b>Furnizat de</b>	Entitate privată
<b>Tipul materialului</b>	Materiale de învățare, practici bune
<b>Limba</b>	Greacă

### Buna Practică 3: THEAMA Teatru pentru persoanele cu dizabilități

<b>Subiect</b>	Teatrul Theama creează oportunități pentru artiștii cu dizabilități să lucreze în cadrul unei companii artistice profesionale.
<b>Titlul bunel practici</b>	THEAMA Teatru pentru persoanele cu dizabilități
<b>Cuvinte cheie</b>	<i>Artiști profesioniști cu dizabilități, formare</i>
<b>Buna practică</b>	
<p>Grupul de teatru THEAMA - Teatrul pentru Persoane cu Dizabilități - este primul ansamblu de teatru profesionist compus în principal din artiști cu dizabilități, înființat în Atena în 2010. Toți membrii sunt parte a Asociației Grecești a Actorilor, afirmându-și dreptul la reprezentare egală în artele spectacolului. THEAMA aplică un concept inclusiv, astfel încât actorii/performerii fără dizabilități să facă, de asemenea, parte din ansamblu, și operează un Atelier de Teatru deschis tuturor celor care aspiră să stabilească prima Academie de Teatru de acest fel, în cadrul unui cadru inclusiv pentru artiști cu și fără dizabilități. THEAMA a contribuit activ la anularea unui decret prezidențial impus de Ministerul Culturii al Greciei în trecut, care împiedica persoanele cu dizabilități să se înscrie și să absolve din Academii Superioare de Teatru.</p> <p>Persoanele cu dizabilități reprezintă aproximativ 9% din populație și, ca cetățeni activi, au obligații și drepturi egale. Unul dintre drepturile pe care le contestă activ este dreptul de a deveni actori, performeri, artiști recunoscuți profesional, în condiții egale.</p> <p>THEAMA este, de asemenea, implicat proactiv în marele deziderat al accesibilității în artele spectacolului. Toate locațiile ar trebui să fie accesibile pentru public, iar în culise pentru artiști cu dizabilități de mobilitate. De asemenea, publicul cu dizabilități senzoriale are dreptul la conținut accesibil prin subtitrări, limbaj mimico-gestual și descriere audio. Spectacolele adaptate pentru persoanele cu dizabilități de învățare sunt, de asemenea, incluse.</p>	
<b>Link de referință (dacă există)</b>	<a href="https://theamatheater.gr/en/about-us/">https://theamatheater.gr/en/about-us/</a>
<b>Furnizat de</b>	Teatrul Theama
<b>Tipul materialului</b>	Materiale de învățare, bune practici

<b>Limba</b>	Greacă
--------------	--------

#### Best Practice 4: Entre pentru toți

<b>Subiect</b>	Un program inovator de extindere pentru a echipa adulții cu dizabilități cu competențe cheie (antreprenoriale sociale și digitale)
<b>Titlul bunei practici</b>	Entre pentru toți
<b>Cuvinte cheie</b>	<i>Adulți cu dizabilități, antreprenoriat, digital, program de formare</i>
<b>Buna practică</b>	
Scopuri și Contextul Proiectului	
<p>Scopuri: Asigurarea incluziunii sociale, accesului și participării pe piața muncii digitalizate pentru tinerii adulți cu dizabilități. Producerea de materiale de formare și un KIT de instrumente care va include toate resursele esențiale pentru dobândirea abilităților antreprenoriale și digitale necesare pentru a intra pe piața digitală și a crea propria întreprindere socială.</p> <p>Context: Dezvoltarea unui program educațional care introduce competențe de antreprenoriat digital și social pentru adulții cu dizabilități va aborda nevoia de a depăși barierele cu care se confruntă grupul pe piața muncii. Persoanele cu dizabilități se confruntă cu provocări importante în piața muncii, cum ar fi ratele mai scăzute de angajare, discriminarea salarială și discriminarea din partea angajatorilor. Conform Comisiei Europene, aproximativ 16% din populația în vârstă de muncă din UE suferă de o problemă de sănătate de lungă durată sau de o dizabilitate. Proiectul derivă din faptul că ratele de auto-angajare ale persoanelor cu dizabilități cresc datorită necesității de a câștiga independență și autonomie, de a îmbunătăți echilibrul dintre viața profesională și personală și de a se adapta între statutul de dizabilitate și viața profesională prin mai multă flexibilitate în ritmul de lucru.</p> <p>Grup țintă direct: Tineri adulți cu dizabilități (18 până la 30 de ani)</p> <p>Grup țintă indirect: Educatori/formatori adulți, lucrători sociali, îngrijitori și experți</p>	
<b>Link de referință (dacă există)</b>	<a href="http://entre4all.eu/en/">http://entre4all.eu/en/</a>
<b>Furnizat de</b>	Programul Erasmus Plus
<b>Tipul materialului</b>	Materiale de învățare, bune practici
<b>Limba</b>	Greacă, engleză, slovacă, germană

#### Buna Practică 5: Centrul THEODORIDEIOU - HORIZONTES

<b>Subiect</b>	Utilizarea uneltelor și software-urilor informatice inovatoare ca mijloc de eliminare a excluderii tinerilor cu dizabilități fizice și mentale.
----------------	---

<b>Titlul bunei practici</b>	Centrul THEODORIDEIOU - HORIZONTES
<b>Cuvinte cheie</b>	<i>Unelte informatice, software, incluziune, persoane cu dizabilități</i>
<b>Buna practică</b>	
<p>Proiectul constituie un program educațional desfășurat în perioada 6/6/2021 - 20/6/2021 în cadrul e-CONTACT din Ungaria. Tema este "Utilizarea uneltelor și software-urilor informatice inovatoare ca mijloc de eliminare a excluderii tinerilor cu dizabilități fizice și mentale".</p> <p>Pentru elaborarea programului de formare, instituția se bazează pe experiența acumulată în cadrul programului Erasmus+ deja implementat (2017-1-EL01-KA102-035602), având echipamentul și procesele de formare necesare pentru dezvoltarea abilităților de bază în utilizarea tehnologiei informației și comunicațiilor (ICT). Parteneriatul actual cu e-CONTACT, o entitate puternică în educație și combaterea excluderii persoanelor cu dizabilități, va permite extinderea utilizării ICT cu unelte informatice inovatoare în programul nostru educațional, dezvoltarea relațiilor reciproce, experiența și schimbul de know-how.</p> <p>Participanții sunt 18 formatori ai Centrului din Karditsa, Grecia (THEODORIDEIO KENTRO - HORIZONTES). Centrul are în total 26 de formatori din diverse specialități, lucrători sociali și 48 de persoane cu dizabilități. Formarea va fi susținută în limba engleză de către formatori de înalt nivel științific. Mobilitatea în Ungaria va oferi participanților cunoștințe și experiență în utilizarea și valorificarea uneltelor software inovatoare în formarea persoanelor cu dizabilități, crearea și gestionarea unui magazin online, crearea și gestionarea unei întreprinderi virtuale și comerț electronic. Vor fi prezentate exemple și utilizări practice pentru ca oricine, indiferent de dizabilitate, să poată lucra de acasă folosind media digitală.</p> <p>Programul va promova site-ul web electronic al partenerilor (expeditor-gază) și media. În final, vom organiza, la întoarcerea în Grecia, o ceremonie pentru diseminarea acestui program în cadrul centrului nostru.</p> <p>Partenerul gazdă are o mare expertiză în programele destinate îmbunătățirii calității și atractivității educației și formării pentru persoanele cu dizabilități. Acesta organizează programe de formare pentru persoanele cu dizabilități cu sensibilitate, pentru a asigura o formare optimă, dezvoltare personală și interculturală adecvată, monitorizare și evaluare personală corespunzătoare. Va avea responsabilitatea organizării acestui program de formare, inclusiv găsirea formatorilor, locațiilor pentru formare și organizarea programului educațional. De asemenea, va oferi know-how centrului nostru pentru a putea genera valoare adăugată în viitor.</p> <p>Rezultatele așteptate ale acestui proiect pentru formatorii noștri de persoane cu dizabilități sunt valorificarea potențialului lor, cu scopul integrării lor în societate, îmbunătățirea lor, promovarea dezvoltării profesionale în metodologiile ICT, utilizarea uneltelor de comunicare și eliminarea excluderii. Impactul proiectului va fi semnificativ asupra participanților (formatori), beneficiarilor noștri (persoanele cu dizabilități) și a rezumatului centrului nostru.</p>	
<b>Link de referință (dacă există)</b>	<a href="https://www.theodoridio.gr/portfolio-items/erasmus-hungary-2021/">https://www.theodoridio.gr/portfolio-items/erasmus-hungary-2021/</a>
<b>Furnizat de</b>	Proiectul Erasmus+
<b>Tipul materialului</b>	Material de învățare, bune practici
<b>Limba</b>	Engleză, greacă

## Cercetare de teren

În cadrul cercetării pentru proiectul Dis-Employability, Innovation Frontiers IKE a realizat cercetări de teren printre persoanele cu dizabilități. Cercetarea s-a desfășurat prin intermediul chestionarelor Google Form, distribuite prin diverse canale online. Au fost create două chestionare separate (unul pentru persoanele cu dizabilități fizice și unul pentru persoanele cu dizabilități cognitive ușoare). În total, au răspuns 41 de persoane, 20 cu dizabilități cognitive ușoare și 21 cu diferite tipuri de dizabilități fizice.

În analiza chestionarelor care urmează, am evidențiat răspunsurile care subliniază punctele de vedere ale respondenților cu privire la cele mai semnificative bariere în ceea ce privește angajabilitatea tinerilor cu dizabilități.

### **Analiza chestionarului**

Analiza chestionarului bazată pe constatările cercetării de teren (răspunsurile din chestionar)

Au răspuns la chestionar 21 de participanți cu dizabilități fizice. Analizând răspunsurile furnizate de participanți, putem deduce că aceștia cred în formarea continuă pe tot parcursul vieții și auto-îmbunătățirea, considerând că abilitățile în discuție - inclusiv gândirea critică - sunt importante, dacă nu chiar necesare. Totuși, există o neîncredere în eficiența legislației actuale și în capacitatea de a oferi formare de ultimă generație și recunoaștere care să permită persoanelor cu dizabilități să concureze în starea socio-economică actuală.

În special, în ceea ce privește cele mai importante provocări cu care se confruntă în ceea ce privește angajabilitatea, unele dintre răspunsurile care indică ceea ce s-a discutat sunt:

"Situația proastă din Grecia"

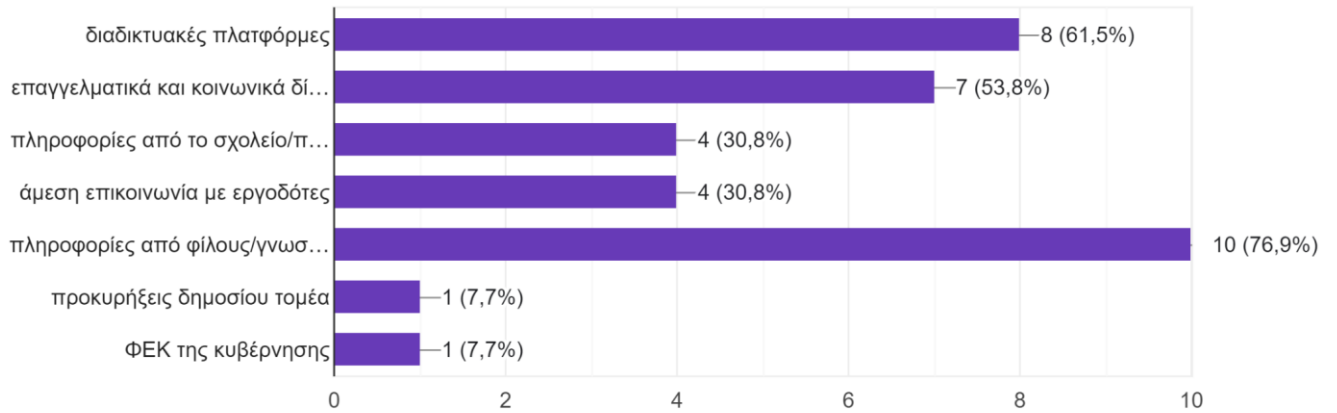
"Procentele mari de șomaj din Grecia"

"Legile actuale care mă exclud de la obținerea oricărui ajutor financiar dacă sunt angajat"

Astfel de răspunsuri evidențiază aspectele sociale ale provocărilor cu care se confruntă persoanele cu dizabilități. Șomajul este un factor major care modelează peisajul socio-economic.

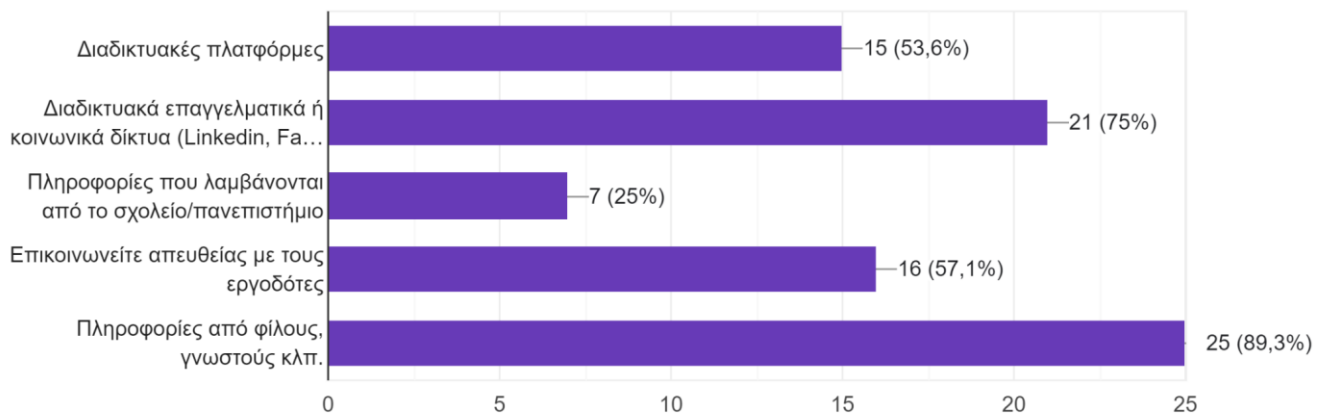
Ποιο μέσο χρησιμοποιείτε στην αναζήτηση εργασίας σας; (Παρακαλούμε ελέγξτε όλα όσα ισχύουν για εσάς)

13 απαντήσεις



Ποια προσέγγιση χρησιμοποιείτε στην αναζήτηση εργασίας σας; (Παρακαλούμε ελέγξτε όλα όσα ισχύουν για εσάς)

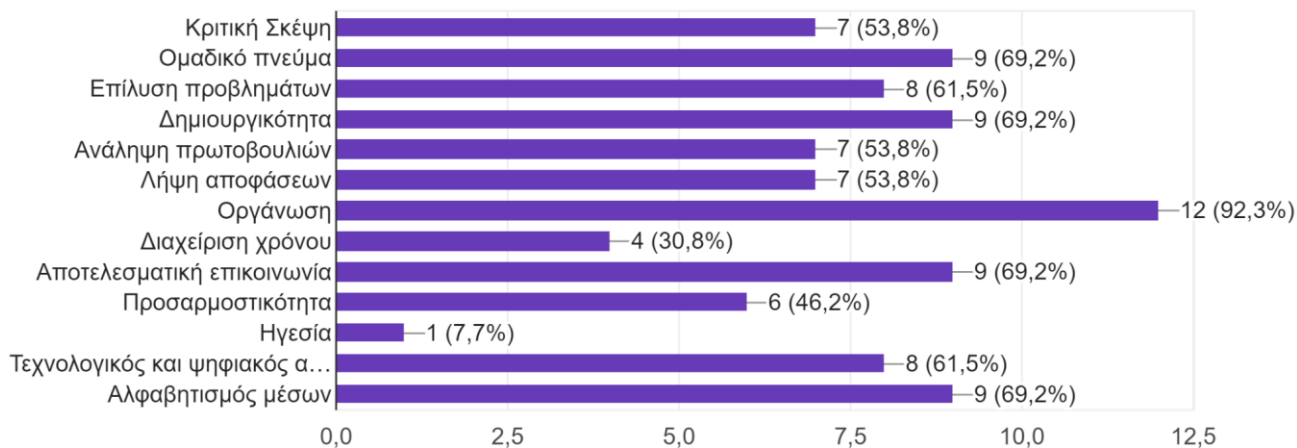
28 απαντήσεις



În ceea ce privește abilitățile pe care participanții simt că le-au dezvoltat (din ambele chestionare), acestea sunt:

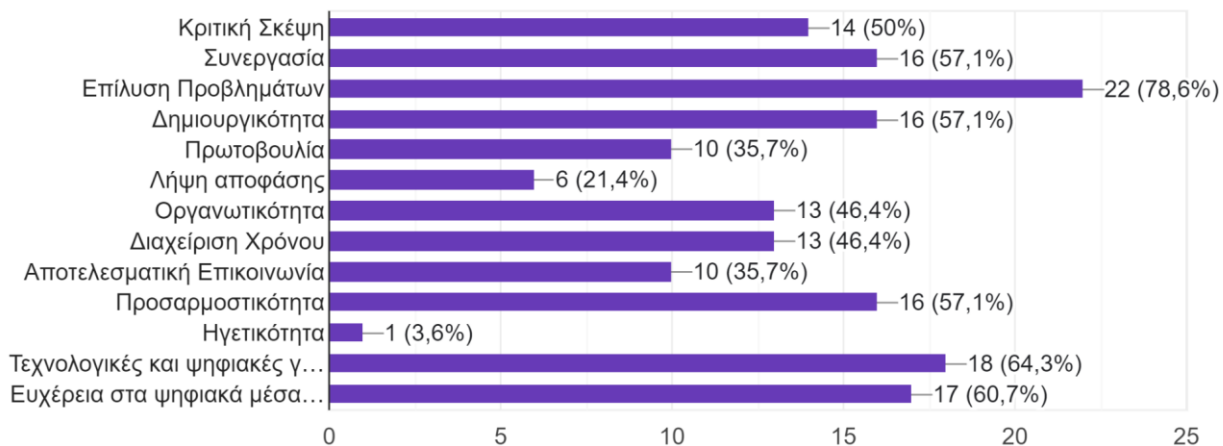
Ποιες δεξιότητες θεωρείς ότι έχεις αποκτήσει μέχρι τώρα; (Παρακαλώ σημειώστε όλα όσα ισχύουν)

13 απαντήσεις



Ποιες δεξιότητες θεωρείς ότι έχετε αποκτήσει μέχρι τώρα; (Παρακαλώ σημειώστε όλα όσα ισχύουν).

28 απαντήσεις



Gândire critică: 21/41

Lucru în echipă: 25/41

Soluționare de probleme: 30/41

Creativitate: 25/41



Inițiativă: 17/41

Luarea deciziilor: 13/41

Organizare: 25/41

Managementul timpului: 17/41

Comunicare eficientă: 19/41

Adaptabilitate: 22/41

Conducere: 2/41

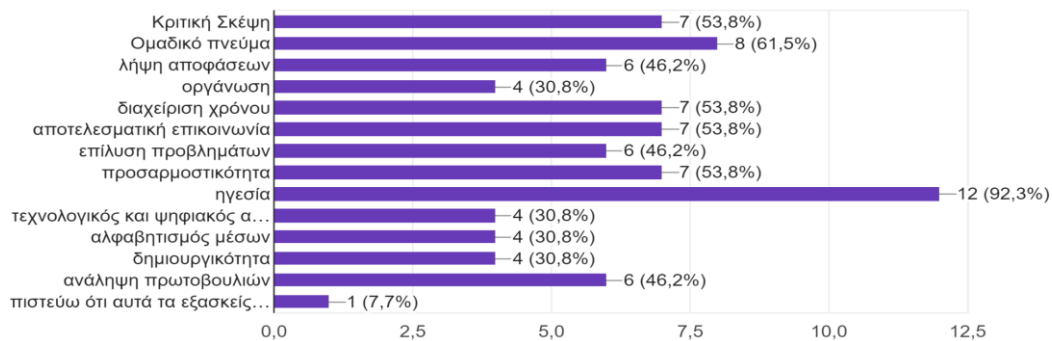
Cunoștințe tehnologice și digitale: 26/41

Alfabetizare media: 26/41

În schimb, în ceea ce privește abilitățile pe care participanții simt că trebuie să le dezvolte pentru a avea acces mai ușor pe piața muncii, răspunsurile au fost (pentru ambele chestionare):

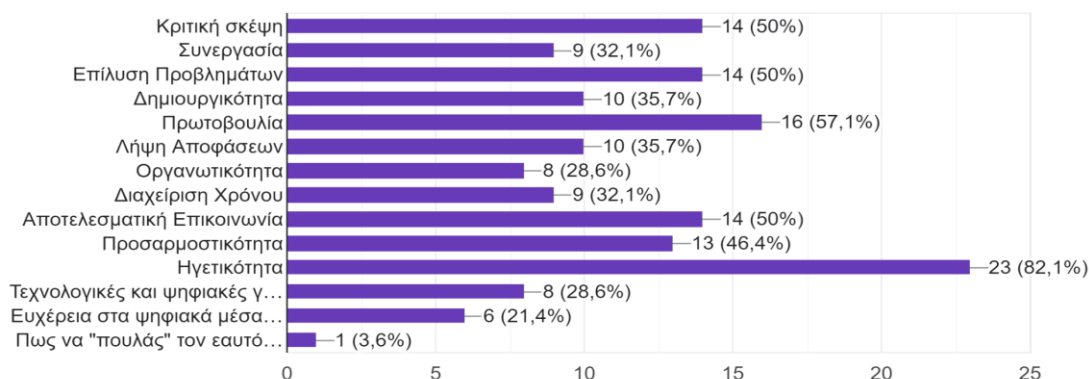
Ποιες soft skills πιστεύετε ότι θα πρέπει να αναπτύξετε για να έχετε ευκολότερη πρόσβαση στην αγορά εργασίας; (Παρακαλούμε ελέγξτε όλα όσα ισχύουν)

13 απαντήσεις



Ποιες soft skills πιστεύετε ότι θα πρέπει να αναπτύξετε για να έχετε ευκολότερη πρόσβαση στην αγορά εργασίας; (Παρακαλούμε ελέγξτε όλα όσα ισχύουν)

28 απαντήσεις



Gândire critică: 21/41

Lucru în echipă: 17/41

Soluționare de probleme: 20/41

Creativitate: 14/41

Inițiativă: 22/41

Luarea deciziilor: 16/41

Organizare: 12/41

Managementul timpului: 16/41

Comunicare eficientă: 21/41

Adaptabilitate: 20/41

Conducere: 35/41

Cunoștințe tehnologice și digitale: 12/41

Alfabetizare media: 10/41

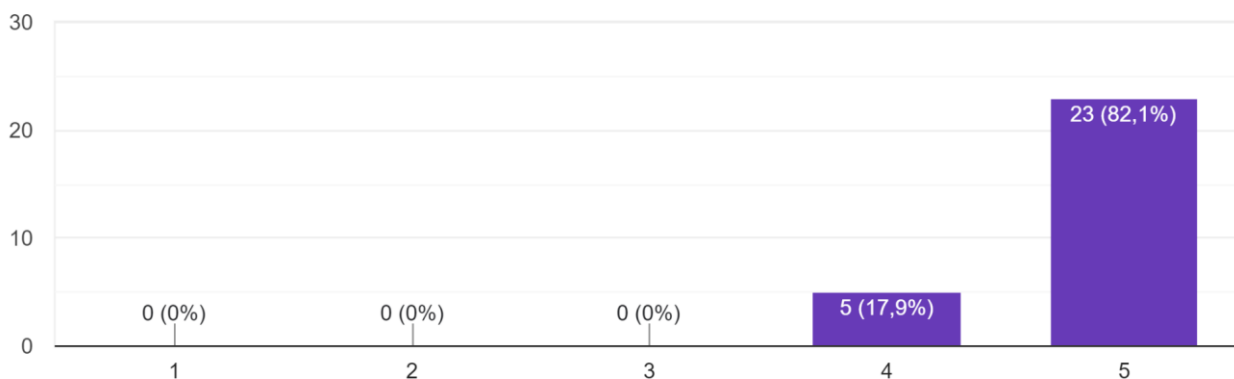
Este interesant faptul că au existat două comentarii care au subliniat că, deși participanții cred că au dezvoltat una sau mai multe abilități specifice, ei simt că întotdeauna există loc pentru îmbunătățire. Unul dintre ei a bifat toate casetele cu diferite abilități.

În general, participanții consideră că abilitățile menționate sunt importante și au exprimat că oamenii care avansează în secolul 21 vor avea nevoie tot mai mult de astfel de abilități pentru a evolua personal, social și profesional, afirmând că:

- aceste abilități sunt foarte importante
- sunt necesare
- sunt foarte importante pentru creșterea personală și profesională
- sunt foarte importante dacă cineva vrea să avanseze
- sunt importante pentru a fi angajat și a dobândi experiență
- oferă un avantaj important
- sunt foarte importante, în special în relația cu angajatorii

De asemenea, în chestionarul de evaluare, toți respondenții au spus că aceste abilități sunt foarte importante sau importante.

Σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι αυτές οι δεξιότητες αποτελούν πλεονέκτημα για την απασχόληση στον 21ο αιώνα;  
28 απαντήσεις



În ceea ce privește gândirea critică ca abilitate, iată câteva declarații ale participanților:

"Nu este necesară în fiecare job, dar când vine vorba de poziții care implică luarea deciziilor, este absolut necesară."

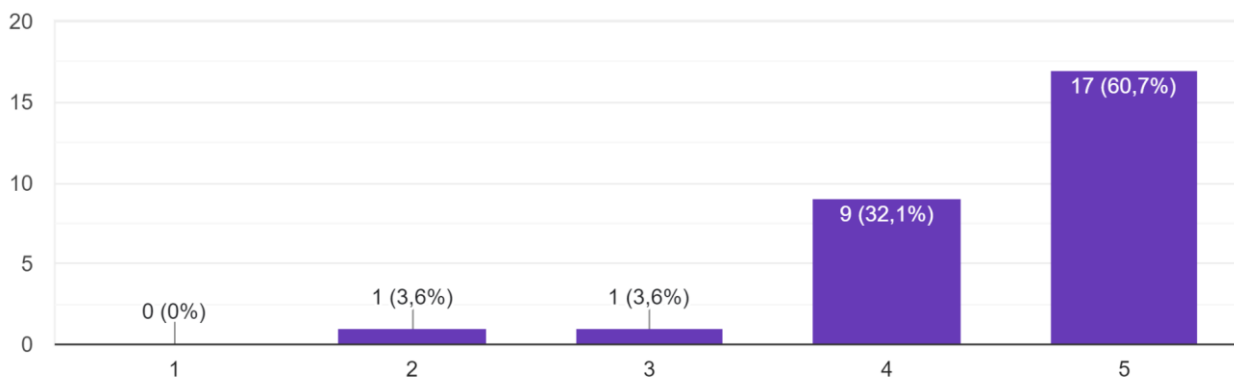
"Este foarte importantă și afectează alegerea poziției, precum și promovarea în cadrul unei companii."

"Este importantă, deoarece ne ajută să luăm decizii corecte."

"Este foarte importantă și modelează personalitatea fiecăruia."

"Este foarte importantă să analizăm și să compunem în diverse situații. În viitor, toate sarcinile triviale vor fi realizate de computere. Oamenii trebuie să dezvolte abilități precum gândirea critică pentru a rămâne relevanți, angajați și pentru a supraviețui."

Σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι η κριτική σκέψη είναι απαραίτητη για την απασχόληση;  
28 απαντήσεις

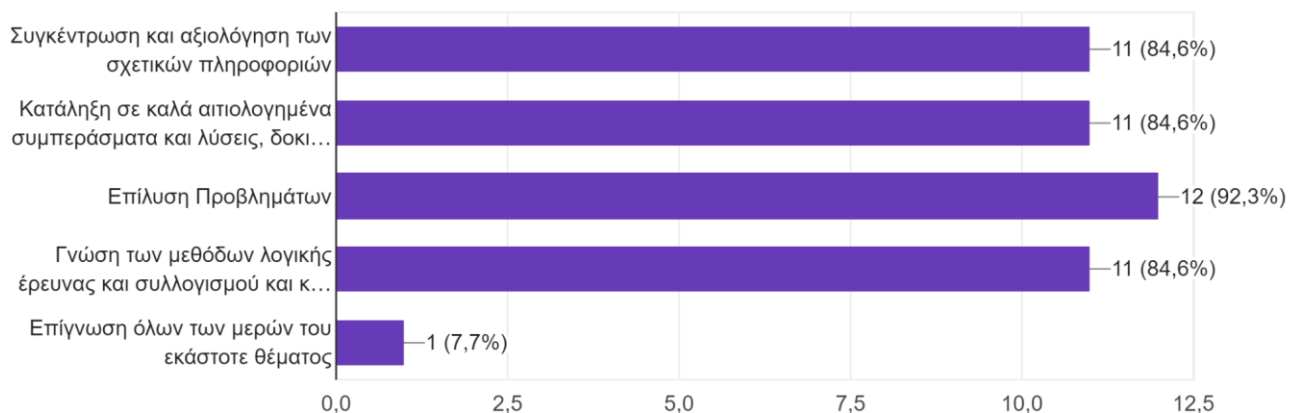


În ceea ce privește chestionarul cu scală, s-a dezvăluit că majoritatea persoanelor cred că gândirea critică este importantă în ceea ce privește angajabilitatea. Doar doi dintre participanți au bifat opțiunile 2 și 3 din cele cinci disponibile.

În ceea ce privește semnificația gândirii critice pentru participanți, răspunsurile au fost următoarele:

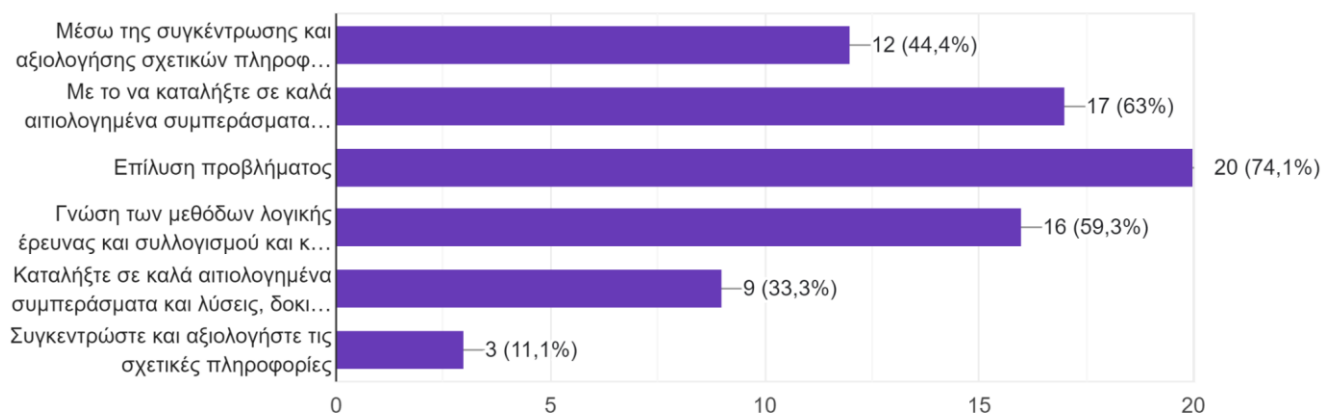
### Τι σημαίνει κριτική σκέψη στο χώρο εργασίας; (Επιλέξτε όλα όσα ισχύουν)

13 απαντήσεις



### Με ποιο τρόπο θεωρείτε ότι η κριτική σκέψη είναι απαραίτητη για την απασχόληση;

27 απαντήσεις

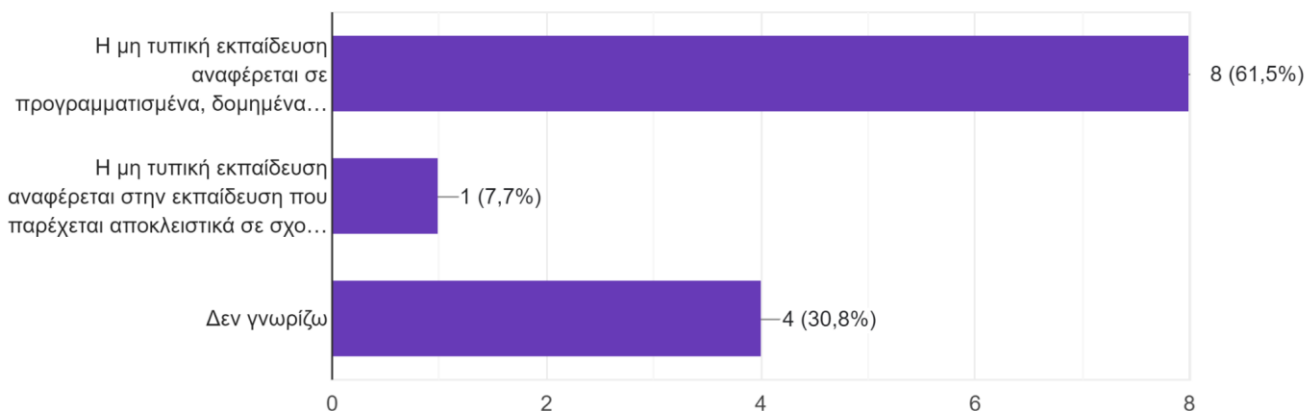


Dintre cei 41 de respondenți, 23 dintre ei au declarat că identifică gândirea critică ca fiind concentrarea și evaluarea tuturor informațiilor relevante. 28 dintre ei au spus că gândirea critică este modalitatea de a găsi soluții și de a ajunge la concluzii sigure. 32 dintre ei conectează gândirea critică cu rezolvarea problemelor. 27 dintre ei consideră că gândirea critică este legată de cunoașterea metodelor logice. În final, 4 dintre ei cred că gândirea critică este legată de realizarea tuturor aspectelor diferite ale unei teme.

În ceea ce privește chestionarul privind educația non-tipică, rezultatele au fost următoarele:

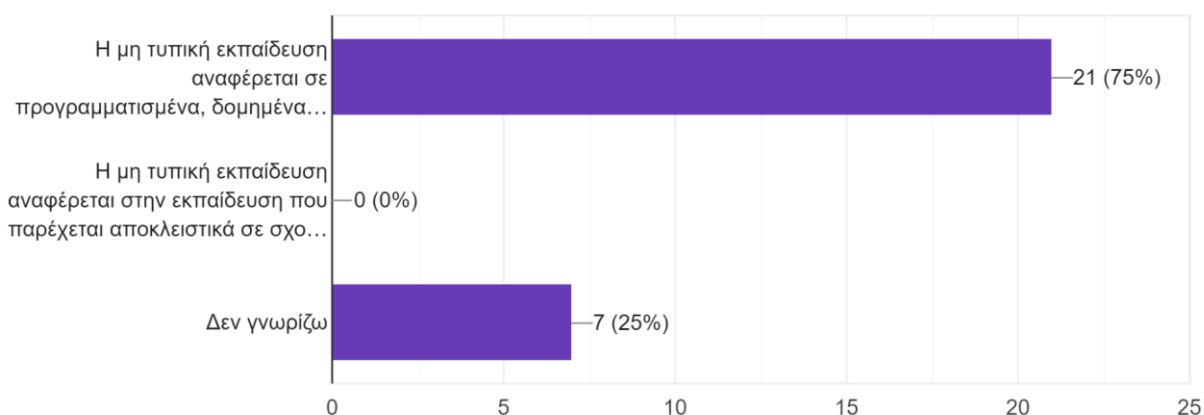
### Σύμφωνα με εσάς, σε τι αναφέρεται η Μη Τυπική Εκπαίδευση:

13 απαντήσεις



### Σύμφωνα με εσάς, σε τι αναφέρεται η Μη Τυπική Εκπαίδευση ;

28 απαντήσεις



Dintre cei 41 de participanți, 11 au declarat că nu știu la ce se referă termenul "educație non-tipică", în timp ce unul a afirmat că aceasta este legată de școală.

În ceea ce privește întrebarea referitoare la cele mai frecvente provocări cu care se confruntă persoanele cu dizabilități în ceea ce privește angajarea, răspunsurile au variat:

"Relațiile interpersonale, în special în mediile offline."

"Discriminarea, deoarece mulți angajatori pot considera că persoanele cu dizabilități sunt mai puțin eficiente sau că au mai multe nevoi."

"Rasismul cu care se confruntă acești oameni în sectorul privat, ceva ce nu este la fel de vizibil în sectorul public."

"Lipsa aceluiași oportunități."

"Felul în care ceilalți îi tratează."

"Angajatorii."

"Accesibilitatea."

"Lipsa de încredere."

"Dacă dizabilitatea este vizibilă, este discriminarea. Dacă nu este vizibilă, sunt stresul și dificultățile practice cu care se confruntă oamenii."

"Stereotipurile."

"Lipsa încrederii în sine."

"Dificultatea în networking."

"Dificultăți pe care le întâmpină la locul de muncă."

"Comunicarea cu clienții."

"Comunicarea."

"Promovarea propriei imagini."

"Este dificil la început până când dobândești experiența necesară."

Unele dintre răspunsurile la întrebarea despre ce se așteaptă angajatorii de la persoanele cu dizabilități au fost:

"Nu știu."

"Ceea ce se așteaptă de la majoritatea angajaților."

"Nu prea mult."

"Ei cred că nu sunt capabili să lucreze."

"Totul."

"În sectorul privat, nu se așteaptă prea mult. În sectorul public, cred că lucrurile sunt mai bune."

"Nu sunt sigur dacă au așteptări."

"Eficiență."

"Mai puțin decât pot oferi cu adevărat."

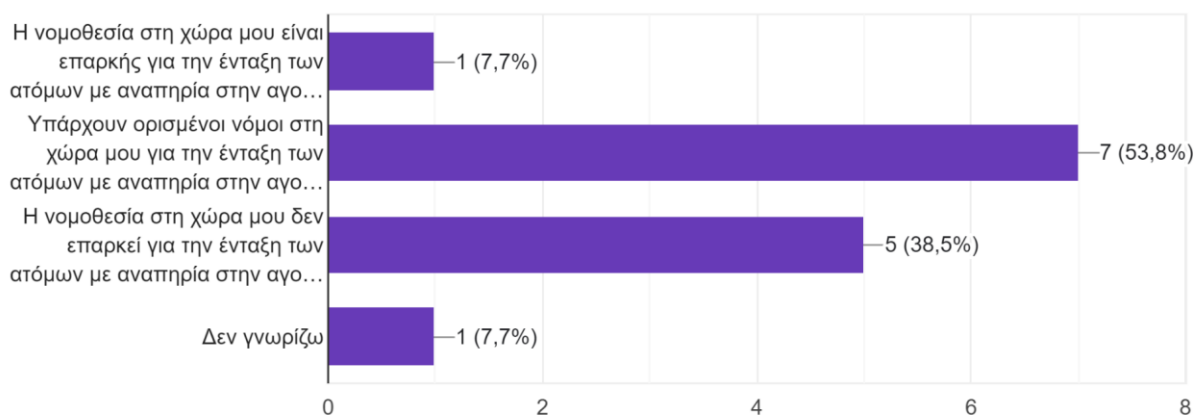
"Vor să știe că dizabilitatea nu este un obstacol în calea muncii lor."

"Soluții creative la probleme."

În final, când li s-a cerut părerea despre legislația actuală din Grecia referitoare la angajarea persoanelor cu dizabilități, participanții au răspuns în felul următor:

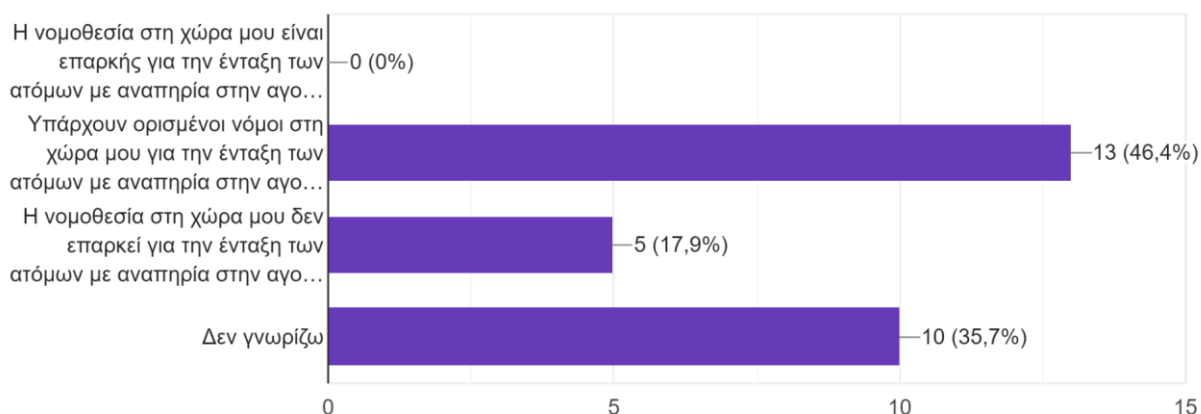
Πιστεύετε ότι η νομοθεσία στη χώρα σας είναι επαρκής για να βοηθήσει τα νεαρά άτομα με αναπηρία να εισέλθουν στην αγορά εργασίας;

13 απαντήσεις



Πιστεύετε ότι η νομοθεσία στη χώρα σας είναι επαρκής για να βοηθήσει τα νεαρά άτομα με αναπηρία να εισέλθουν στην αγορά εργασίας;

28 απαντήσεις



11 din cei 41 de participanți au declarat că nu știu dacă legislația este suficientă.

10 din cei 41 de participanți au declarat că legislația actuală nu este suficientă.



20 din cei 41 de participanți au declarat că există unele legi care vizează includerea persoanelor cu dizabilități în forța de muncă, dar acestea nu sunt suficiente.

În final, doar unul din cei 41 de participanți a declarat că este mulțumit și consideră că legislația actuală este suficientă.

# Raport de țară: Mine Vaganti NGO, EDUFORMA. Italia

## Cercetare de birou

### Situația tinerilor cu dizabilități la nivel național

Conform Istat, în Italia există 3,1 milioane de persoane cu dizabilități, reprezentând 5,2% din populația italiană<sup>6</sup>. Dintre acestea, 1,5 milioane au limitări motorii, 900.000 prezintă dificultăți vizuale sau auditive în sfera comunicării. Aproximativ 1,4 milioane de persoane au o "reducere majoră a autonomiei", ceea ce înseamnă că trăiesc la pat sau se deplasează într-un scaun cu rotile. În majoritatea cazurilor (55,5%), persoanele acumulează mai mult de un tip de limitare funcțională (1,8 milioane de persoane). În special, există aproximativ 900 de mii (sau 29,3%) de persoane care raportează atât limitări motorii, cât și dificultăți în efectuarea activităților zilnice<sup>7</sup>.

La nivel teritorial, există o mare inegalitate: procente mai mari de persoane cu dizabilități se găsesc în Umbria (8,7% din populație), Sardinia (7,3%) și Sicilia (6%)<sup>8</sup>. În plus, sunt evidențiate și inegalitățile de gen: 60% dintre persoanele cu dizabilități din Italia sunt femei și această diferență de gen este prezentă în toate grupele de vârstă.

Familia, în special în Italia, joacă un rol relevant în combaterea riscului de excluziune socială. În medie, familiile persoanelor cu dizabilități se bucură de un nivel mai scăzut de bunăstare economică: conform celor mai recente estimări disponibile, venitul lor anual echivalent mediu (inclusiv transferurile economice de la stat) este de 17.476 de euro, cu 7,8% mai mic decât media națională<sup>9</sup>. În ceea ce privește școlarizarea, procentul tinerilor cu dizabilități excluși din viața școlară a scăzut de la 23% în 2020 la 2% în 2021<sup>10</sup>. Cu toate acestea, politicile și intervențiile pentru integrarea școlară critică lipsa de instrumente tehnologice adecvate: dotarea cu stații de lucru pe calculator trebuie îmbunătățită în 28% din școli. Această lipsă este mai mică în nordul Italiei, unde procentul scade la 24%, în timp ce crește în centrul și sudul Italiei, unde ajunge la 29% și, respectiv, 32%<sup>11</sup>. Un alt aspect critic privește prezența barierelor arhitecturale: doar 1 școală din 3 este accesibilă pentru persoanele cu dizabilități motorii. În cele din urmă, oportunitățile de participare școlară a tinerilor cu dizabilități au fost limitate din cauza pandemiei care a necesitat învățarea la distanță. Între aprilie și iunie 2020, peste 23% dintre tinerii cu dizabilități (aproximativ 70.000) nu au participat la cursuri (alți studenți care nu au participat au reprezentat 8% din cei înscriși)<sup>12</sup>.

---

<sup>6</sup> Istat Annual Report 24/03/2021, Knowledge Survey on the Condition of Persons with Disabilities

<sup>7</sup> Disability Report, situation in Italy, RedattoreSociale.it

<sup>8</sup> Istat Annual Report 24/03/2021, Knowledge Survey on the Condition of Persons with Disabilities

<sup>9</sup> Data referring to 2016 incomes and based on the 2017 Survey of Household Income and Living Conditions (EU-SILC) (<https://www.istat.it/it/archivio/5663>).

<sup>10</sup> Istat annual report 2022, inequality numbers.

<sup>11</sup> Hearing of Istat at the Technical Scientific Committee of the National Observatory on the Condition of Persons with Disabilities, 03/24/2021.

<sup>12</sup> Hearing of Istat at the Technical Scientific Committee of the National Observatory on the Condition of Persons with Disabilities, 03/24/2021.

## **Forța de muncă și angajarea tinerilor cu dizabilități**

*Studiu documentar privind angajabilitatea persoanelor cu dizabilități*

*Diagnosticul dizabilității la nivel național*

*Rapoarte naționale și altele*

Conform Raportului Anual ISTAT 2022, în Italia, există 2,8 milioane (10,7% din total) de gospodării care au un membru cu dizabilitate. În 2019, gospodăriile cu persoane cu dizabilități aveau un venit mediu cu aproximativ 5% mai mic decât al celorlalte gospodării, iar în aproximativ jumătate din cazuri primeau transferuri economice<sup>13</sup>. În rândul populației cu vârsta cuprinsă între 15-64 ani, doar 31,3% dintre cei cu limitări severe sunt angajați (26,7% dintre femei, 36,3% dintre bărbați) comparativ cu 57,8% dintre cei fără limitări<sup>14</sup>. Datele arată diferențe teritoriale puternice: în regiunile sudice, doar 19% dintre persoanele cu dizabilități sunt angajate, comparativ cu 37% în nord și 42% în centru. Persoanele cu dizabilități din Italia sunt angajate în principal în administrația publică, reprezentând 50%. Impactul dizabilității rămâne puternic asupra participării la muncă. În ciuda eforturilor legislative (Legea 68 din 1999 privind angajarea țintită, Legea 381 din 1991 privind rolul cooperativelor sociale de tip B pentru angajarea persoanelor cu dizabilități), dezavantajul în accesul pe piața muncii este încă semnificativ.

Astfel, există aproximativ un milion de persoane cu dizabilități în Italia care sunt șomere sau își caută primul loc de muncă<sup>15</sup>. Sistemul public de ocupare al Italiei nu pare să fie capabil să realizeze mai mult de 20 până la 30 de mii de plasamente pe an, iar femeile sunt într-un dezavantaj sever față de bărbați (aproape 40% comparativ cu 60%). Privind la zona geografică, dezechilibrul devine și mai mare: doar Lombardia angajează la fel de multe persoane cu dizabilități cât întreaga macrozonă Sud-Insule. În cele din urmă, privind la nivelul de dizabilitate, majoritatea celor care au reușit să găsească un loc de muncă au niveluri scăzute de dizabilitate. Femeile tinere din Sud cu dizabilități severe nici măcar nu se înscriu pe listele Legii 68/99. Printre cele mai semnificative lacune, în Italia, este absența fondurilor pentru incluziunea în muncă.<sup>16</sup>

La nivel național, există discriminări puternice bazate pe gen, tip și grad de dizabilitate, geografie și, în final, discriminare generațională, tinerii cu dizabilități fiind categoria care întâmpină cele mai mari dificultăți în găsirea unui loc de muncă. În plus, problema angajării tinerilor cu dizabilități care sunt șomeri sau șomeri pe termen lung a fost, de asemenea, ridicată în mod emfatic de Moțiunea pentru o Rezoluție a Parlamentului European privind Strategia Europeană pentru Dizabilități post-2020 (B9-0123/2020) care, la punctul 4, "își exprimă îngrijorarea deosebită pentru tinerii cu dizabilități și cei care au fost șomeri pentru o perioadă îndelungată; solicită statelor membre să depună eforturi pentru a-i include pe piața muncii." În mod specific, alte elemente de discriminare se regăsesc în segmentul populației cu diplomă de licență sau grad superior: 63,4% dintre persoanele cu dizabilități cu acest nivel de educație sunt angajate, comparativ cu 76,3% dintre cei fără limitări. Discrepanța devine largă

---

<sup>13</sup> Istat annual report 2022, inequality numbers.

<sup>14</sup> Numbers of Disabilities in Italy, LeNius.it.

<sup>15</sup> Hearing of Istat at the Technical Scientific Committee of the National Observatory on the Condition of persons with disabilities

<sup>16</sup> "Employment people with disabilities in Italy", Uniciv, 2022

când se referă la persoanele cu dizabilități cu calificare educațională medie-superioară (42,7% față de 62,2%) sau cu o simplă diplomă de școală generală (19,5% față de 44,6%). Este tocmai asupra acestui grup de persoane cu dizabilități că în Italia toate efectele bazei economice în scădere sunt susceptibile de a se răsfrânge. În timp ce analiza datelor ISTAT ne permite să înțelegem provocările și problemele care decurg din angajarea tinerilor cu dizabilități pe teritoriul italian, pe de altă parte, aceasta dezvăluie și o tendință periculoasă comună într-o eră a precarității locurilor de muncă<sup>17</sup> regarding the early exit of people with disabilities from the labour market: more than 40 % of employed people with disabilities leave the market early without re-entering it. În ceea ce privește ieșirea timpurie a persoanelor cu dizabilități de pe piața muncii: peste 40% dintre persoanele cu dizabilități angajate părăsesc piața muncii devreme, fără a mai reintra pe aceasta<sup>18</sup>.

### **Strategii/programe de incluziune, educaționale sau pe piața muncii la nivel local/național**

Asistența socială și sistemul de transferuri economice sociale destinate compensării capacității reduse de venit a persoanelor cu dizabilități joacă un rol crucial, constituind adesea o parte semnificativă a venitului disponibil al gospodăriilor. De fapt, datorită transferurilor socioeconomice legate de dizabilitate, incidența riscului de sărăcie în rândul familiilor cu dizabilități nu depășește nivelul observat la nivel național. 48,9% dintre aceste gospodării primesc transferuri monetare, 18,7% în special primind cel puțin un transfer de asistență socială și 39,5% primind cel puțin un transfer de asistență socială. Transferurile monetare se dovedesc capabile să atenueze dificultățile economice; acest lucru este evidențiat de faptul că riscul de sărăcie în rândul gospodăriilor cu persoane cu dizabilități la nivel național scade de la 34,4% în absența transferurilor la 18,9% datorită transferurilor economice<sup>19</sup>.

Cu toate acestea, transferurile nu sunt suficiente pentru a oferi acestor familii condiții de viață similare cu restul populației, cauzând costuri medicale și de îngrijire suplimentare induse tocmai de dizabilitate. Prin urmare, sunt necesare venituri mai mari pentru ca acestea să se bucure de aceleași condiții de viață (materiale) ca și alte familii. Conform Legii-cadru nr. 328 din 2000, sistemul italian de protecție socială atribuie un rol central guvernelor locale, în special municipalităților, care furnizează intervenții și servicii menite să asigure îngrijirea și sprijinul pentru integrarea socială. Cheltuielile municipalităților pentru intervenții și servicii sociale destinate persoanelor cu dizabilități au crescut, de la aproximativ 1,22 miliarde de euro în 2003, la mai mult de 2,5 miliarde de euro în 2018<sup>20</sup>. Această creștere se datorează în principal înființării Fondului Național pentru persoanele cu nevoi de îngrijire continuă. În domeniul serviciilor dedicate, principalele articole de cheltuieli includ centrele de zi (aproximativ 312 milioane de euro) și facilitățile rezidențiale (aproximativ 366 milioane de euro), care oferă îngrijire persoanelor cu dizabilități și sprijin pentru familii fie pe parcursul zilei, fie pe o bază continuă. În 2018, peste 27.000 de persoane cu dizabilități au beneficiat de centrele de zi municipale, iar alte aproximativ 16.500 au beneficiat de subvenții municipale pentru a utiliza centre private contractate. Există mai mult de 30.000 de utilizatori ai facilităților rezidențiale municipale și private contractate<sup>21</sup>.

<sup>17</sup> Si rinvia alla fonte in materia per tutti i principali paesi sviluppati: <https://www.oecd.org/employment/emp/oecdindicatorsofemploymentprotection.htm>

<sup>18</sup> Report "Inclusion e lavorativa disabili", M. Bottà, E. Seta, p.8

<sup>19</sup> Hearing of Istat at the Technical Scientific Committee of the National Observatory on the Condition of persons with disabilities

<sup>20</sup> Hearing of Istat at the Technical Scientific Committee of the National Observatory on the Condition of persons with disabilities

<sup>21</sup> Hearing of Istat at the Technical Scientific Committee of the National Observatory on the Condition of persons with disabilities

## Legislație Existentă

În Italia, problema dizabilității este reglementată prin legislație și norme. Acest paragraf va prezenta o imagine generală a legislației italiene actuale (octombrie-noiembrie 2022) și câteva date pentru a înțelege gradul său de eficacitate și impact.

## Guvernul și Dizabilitatea

La nivel guvernamental, ministerele de referință pentru politicile privind dizabilitatea sunt Ministerul Muncii și Politicii Sociale și Ministerul Dizabilităților. Intervențiile acestor ministere sunt împărțite în două domenii complementare:

Frontul politicii sociale, pentru protejarea și promovarea drepturilor și oportunităților egale pentru persoanele cu dizabilități și persoanele cu nevoi de îngrijire continuă;

Domeniul politicilor de muncă: Ministerul stabilește liniile directoare generale pentru implementarea legislației privind angajarea persoanelor cu dizabilități.<sup>22</sup>

Primul front este implementat prin crearea de fonduri specifice direcționate care sunt esențiale pentru a acoperi lacunele cu care se confruntă persoanele cu dizabilități din cauza provocărilor economice. De exemplu, Legea 112/2016<sup>23</sup> (art. 3) a instituit „Fondo Dopo di Noi”, care este un fond destinat asistenței persoanelor cu dizabilități după pierderea părinților sau rudelor, care sunt adesea primul lor îngrijitor și principala sursă de subzistență economică. Un alt exemplu este reprezentat de fondurile specifice create prin legea bugetului, care este reînnoită în fiecare an, cu scopul de a răspunde unor nevoi specifice, cum ar fi achiziționarea și instruirea câinilor-ghid sau achiziționarea de vehicule speciale.

Cu toate acestea, ne vom concentra în principal pe a doua parte, legată de politicile de muncă, deoarece obiectivul nostru este o convergență sigură și satisfăcătoare între persoanele cu dizabilități și piața muncii.

Cum intervine Ministerul în acest domeniu?

Prin direcționarea și coordonarea politicilor pentru incluziunea persoanelor cu dizabilități și cu nevoi complexe;

Prin implementarea reglementărilor actuale pentru dreptul la muncă și plasarea în muncă a persoanelor cu dizabilități;

Prin raportarea către Parlament la fiecare doi ani cu privire la stadiul implementării acestor reguli;

Prin gestionarea Registrului Național Profesional („Albi Professionali Nazionali”) legat de unele tipuri de profesii practicate de persoane cu dizabilități;

---

<sup>22</sup> Official website of the Ministry of Labour and Social Policy, available at: <https://www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita/disabilita-e-non-autosufficienza/Pagine/orientamento.aspx>

<sup>23</sup> Available at: <https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:legge:2016-06-22;112>

Prin gestionarea programelor operative finanțate de FSE+ (Fondul Social European +) și FEAD (Fondul de Ajutor European pentru Cele Mai Defavorizate).

### **Cadrul constituțional**

Articolul 38 din Constituția Italiei este punctul de referință fundamental pentru legislația, acțiunile și gestionarea politicilor privind persoanele cu dizabilități.

„Fiecare cetățean incapabil de muncă și fără mijloacele necesare de subzistență are dreptul la sprijin social. Muncitorii au dreptul să li se asigure mijloace adecvate pentru nevoile și necesitățile lor în caz de accidente, boală, dizabilitate, bătrânețe și șomaj involuntar. Persoanele cu dizabilități și handicap au dreptul la educație și formare profesională. Îndatoririle prevăzute în acest articol sunt asigurate de entități și instituții înființate sau susținute de stat. Asistența din sectorul privat poate fi furnizată în mod liber.”

### **Persoanele cu dizabilități și angajarea: Legea nr. 68/1999**

Legislația privind plasarea în muncă, angajabilitatea și angajarea se bazează în principal pe Legea nr. 68 din 12 martie 1999 ("Norme pentru dreptul la muncă al persoanelor cu dizabilități"<sup>24</sup>), scopul acestei norme este incluziunea și integrarea persoanelor cu dizabilități pe piața muncii prin servicii de suport și plasament țintite. Această lege acoperă dreptul la muncă al persoanelor cu dizabilități (Capitolul I), existența și funcționarea serviciilor de plasament obligatoriu (Capitolul II) și formarea (Capitolul III), precum și Acordurile și stimulentele pentru integrarea profesională (Capitolul IV). În final, Capitolul V - stabilește sancțiuni și dispoziții finale sau tranzitorii.

Această lege promovează incluziunea și integrarea persoanelor cu dizabilități în lumea muncii prin "plasament țintit" încredințat "oficiilor competente" identificate de Regiuni. Direcția Generală pentru Incluziune și Politica Socială desfășoară activități de "direcție și coordonare" și supraveghează implementarea legii menționate anterior. Direcția oferă clarificări și interpretări pentru aplicarea uniformă a legislației prin circulare și note operaționale și răspunde la întrebări generale formulate de serviciile pentru plasament țintit.

Plasamentul țintit se bazează pe articolul 1 al legii, care elaborează necesitatea unor seturi de instrumente tehnice pentru a sprijini și evalua persoanele cu dizabilități prin analizarea abilităților și competențelor lor și prin ajutorarea acestora în căutarea unui loc de muncă potrivit.

Articolul 3 definește obligațiile angajatorilor în angajarea persoanelor cu dizabilități. Atât angajatorii publici, cât și cei privați cu mai mult de 14 angajați ar trebui să angajeze lucrători din următoarele categorii:

"invalidi civili" cu un grad de invaliditate de la 46% la 100%

"invalidi de muncă" cu un grad de invaliditate mai mare de 33%

---

<sup>24</sup> Available at: <https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:legge:1999-03-12;68!vig=>

Also explained on the official website of the Ministry of Labour and Social Policy, available at: <https://www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita/disabilita-e-non-autosufficienza/focus-on/norme-sul-collocamento-al-lavoro-delle-persone-disabili/Pagine/default.aspx>

lucrători cu dizabilități de serviciu sau de război, sau civili de război cu handicapuri  
persoane cu deficiențe vizuale, persoane surdo-mute.

Acesta este sistemul „cotelor rezervate”. Un instrument important creat de această lege este „PID (Prospetto Informativo Disabili)”: un document de declarație în care angajatorii își indică situația ocupării forței de muncă în raport cu obligațiile de recrutare a personalului și locurile de muncă disponibile.

Îndeplinirea PID-ului privește atât angajatorii publici, cât și cei privați cu 15 sau mai mulți angajați, care constituie baza pentru calcularea „cotăi rezervate” de lucrători cu dizabilități. Sistemul cotei rezervate este următorul:

pentru companiile cu mai mult de 50 de angajați, 7% din total ar trebui să fie rezervat categoriilor protejate,

pentru companiile cu 36 până la 50 de angajați, trebuie să existe cel puțin 2 lucrători cu dizabilități,

pentru companiile cu 15 până la 35 de angajați, trebuie să existe cel puțin 1 lucrător cu dizabilități.

### **Actualizări ale Legii nr. 68/1999**

Această lege a fost actualizată în 2015 printr-un Decret Legislativ, pentru a consolida „plasamentul țintit” cu diferite instrumente: linii directe pentru promovarea rețelei integrate de servicii, o Bază de Date pentru Plasament Țintit („Data Bank”) pentru a simplifica colectarea sistematică a datelor, acorduri teritoriale, evaluarea bio-psihosocială a dizabilității, adaptări rezonabile, desemnarea unei persoane responsabile pentru plasarea în muncă și identificarea bunelor practici de incluziune profesională.

În plus, s-au luat măsuri privind modalitățile de recrutare obligatorie și s-a revizuit disciplina stimulentei.

Cu toate acestea, în ciuda acestei legislații orientate spre viitor, dezavantajul persoanelor cu dizabilități pe piața muncii rămâne semnificativ. De fapt, în 2019, luând în considerare populația cu vârste între 15 și 64 de ani, doar 32,2% dintre cei cu limitări severe erau angajați, comparativ cu 59,8% dintre persoanele fără limitări.

Articolul 42 definește aranjamentele de ajutor financiar.

### **Alte legi specifice**

Legi specifice au fost adoptate pentru protecția și sprijinul persoanelor cu deficiențe vizuale, acestea fiind gestionate de Direcția Generală pentru Incluziune și Politica Socială<sup>25</sup>.

### **Legislația existentă**

---

<sup>25</sup> More information available at: <https://www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita/disabilita-e-non-autosufficienza/focus-on/norme-sul-collocamento-al-lavoro-delle-persone-disabili/Pagine/default.aspx>

În Italia, problema dizabilității este reglementată prin legislație și norme. Acest paragraf va prezenta o imagine generală a legislației italiene existente în prezent (octombrie-noiembrie 2022) și câteva date pentru a înțelege gradul de eficacitate și impact legate de aceasta.

Materiale de învățare disponibile/cursuri/formate/module pentru persoanele cu dizabilități în integrarea socială și pe piața muncii

În Italia, datorită fondurilor alocate de Ministerul Muncii și Politicii Sociale și Ministerul Dizabilităților, au început câteva proiecte importante privind învățarea și formarea pentru persoanele cu dizabilități. Scopul acestui paragraf este de a oferi o imagine de ansamblu asupra stadiului actual al acestora.

Educalia este prima platformă educațională online accesibilă studenților surzi din Italia, care s-a născut datorită finanțării Provinciei Verona cu contribuția economică dedicată producției și achiziționării de material didactic specializat pentru copiii surzi, furnizată ca parte a „Serviciului de integrare socio-didactică pentru nevăzători și persoane cu deficiențe de auz”.

Proiectul Educalia propune materiale educaționale multimedia specifice pentru copiii și tinerii surzi. Acesta combină text scris, limbajul semnelor și ilustrații<sup>26</sup>

Fiecare materie școlară este împărțită în lecții cu interacțiunea următoarelor elemente:

un text în italiană cu două niveluri diferite de complexitate lingvistică și informațională

un videoclip în limbajul semnelor italian (LIS) bazat pe textul de nivel 1

o ilustrație sau fotografie

o fereastră de „curiozitate”

Pentru persoanele nevăzătoare și/sau cu deficiențe de vedere, există diferite tipuri de instrumente care pot fi utilizate, cum ar fi recunoașterea vocală, sinteza vocală, software pentru mărire, cititoare de ecran, programe educaționale până la sisteme de scriere și citire braille (bară braille pentru computer). Încă din copilărie, materialul didactic tactil devine o oportunitate de a exersa și dezvolta potențialul senzorial perceptiv și cognitiv al copiilor și contribuie semnificativ la menținerea atenției și motivației. Acesta răspunde, de asemenea, obiectivelor curriculumului școlar și disciplinelor specifice și poate fi inclus în activitățile didactice comune propuse în școli, favorizând astfel o integrare efectivă.<sup>27</sup>

Biblioteca Italiană pentru Nevăzători „Regina Margherita” – situată în Monza și fondată în 1928, a fost întotdeauna biblioteca principală în serviciul nevăzătorilor. De la data fondării sale până în prezent, organizația a încercat să țină pasul cu vremurile, evoluându-și procesele, serviciile și instrumentele pentru a răspunde nevoilor utilizatorilor săi, familiilor acestora și, mai general, tuturor persoanelor cu deficiențe de vedere sau interesate de această problemă.

---

<sup>26</sup> <https://www.disabili.com/scuola-a-istruzione/22511-educaliait-la-prima-piattaforma-didattica-on-line-accessibile-agli-allievi-sordi>

<sup>27</sup> <https://www.istciechimilano.it/index.php/tiflologico/centro-materiale-didattico>



În prezent, este una dintre cele mai complete biblioteci din Italia pentru diseminarea culturii către persoanele cu deficiențe de vedere<sup>28</sup>

În Italia, fiecare universitate are un birou de asistență pentru studenții cu dizabilități. Acest birou este disponibil pentru orice nevoie, cum ar fi acțiuni de sprijin pentru susținerea examenelor de admitere și a examenelor ulterioare (timp suplimentar, utilizarea de ajutoare, etc.), digitizarea cărților, furnizarea de ajutoare sau atribuirea unui tutor.

Pentru universitățile de stat din Italia, există o scutire de taxe universitare pentru cei cu o dizabilitate egală sau mai mare de 66%. În cazul dizabilităților mai mici, universitățile pot acorda scutiri pe o bază opțională.<sup>29</sup>

Decontarea costurilor de transport, a cheltuielilor pentru digitizarea cărților, a cheltuielilor pentru persoanele însoțitoare etc. poate fi solicitată de la Oficiul Provincial pentru Dreptul la Studii, Universitate și Cercetare Științifică.

## Bune practici

### Buna Practică 1: “Abilmente – Un pod între școală și muncă”

<b>Subiect</b>	Angajabilitate pentru tinerii cu dizabilități
<b>Titlul bunei practici</b>	“Abilmente – Un pod între școală și muncă”
<b>Cuvinte cheie</b>	<i>Elevi cu dizabilități</i> <i>Incluziune socială</i> <i>Angajabilitate</i> <i>Spații sociale</i>
<b>Buna practică</b>	„Abilmente” este un proiect de orientare profesională creat de Engim Veneto, o instituție regională VET care cuprinde diverse școli din întreaga regiune Veneto (Italia), oferind cursuri și programe de orientare profesională pentru tineri, adulți și lucrători. Proiectul „Abilmente” este conceput pentru a crea un pod către piața muncii pentru persoanele cu dizabilități din orașul Thiene (districtul Vicenza). Proiectul își propune să creeze un loc care să ofere elevilor cu dizabilități oportunitatea de a socializa cu alți tineri și de a fi implicați în activități sociale, educative și culturale, valorificându-și abilitățile și capacitățile pentru a-și îmbunătăți autonomia personală și socială. Obiectivele proiectului sunt: îmbunătățirea autonomiei personale, îmbunătățirea competențelor elevilor cu dizabilități, sprijinirea angajabilității lor și promovarea unei culturi incluzive în contextul lor social. Până acum, proiectul a creat un bar unde elevii cu dizabilități sunt angajați ca bucătari și chelneri/chelnerițe și sunt sprijiniți de educatorii lor. În același bar, există un loc dedicat vânzării de tricouri, cărți, obiecte de artizanat, postere etc., concepute și/sau create de ei înșiși. Proiectul organizează, de asemenea, ateliere de pictură, artizanat și teatru pentru elevii cu dizabilități. Proiectul de teatru oferă persoanelor cu dizabilități posibilitatea de a crea o producție semi-profesională care a fost chiar și în turneu în Italia.

<sup>28</sup> <https://www.bibliotecaciechi.it/>

<sup>29</sup> <https://www.unioneciechi.bz.it/216>

<b>Link de referință (dacă există)</b>	<a href="http://engimveneto.org">Attività Integrativa: Abilmente   Engim - Thiene (engimveneto.org)</a>
<b>Furnizat de</b>	Engim Veneto - Thiene
<b>Tipul materialului</b>	Bună practică
<b>Limba</b>	Engleză

### Buna Practică 2: “PizzAut – Nutriamo l’inclusione”

<b>Subiect</b>	Angajabilitate pentru tinerii cu dizabilități
<b>Titlul bunei practici</b>	“PizzAut – Nutriamo l’inclusione”
<b>Cuvinte cheie</b>	<i>Persoane cu dizabilități</i> <i>Incluziune socială</i> <i>Angajabilitate</i> <i>Spații sociale</i>
<b>Buna prcatică</b>	
<p>Proiectul își propune să creeze un laborator de incluziune socială prin crearea unui loc de catering gestionat de tineri cu autism, sprijiniți de profesioniști din domeniul cateringului și educatori/doctori. Proiectul este situat într-o pizzerie din Cassina De' Pecchi (Districtul Milano), unde tinerii cu dizabilități învață și lucrează, sprijiniți de educatorii lor. Proiectul a implementat, de asemenea, un food truck pentru a extinde activitățile proiectului și a le disemina. Proiectul este împărțit în două părți: În prima parte, tinerii sunt instruiți pentru meseriile de pizzaiolo, barmani și chelneri, sprijiniți de psihologi și educatori care vor înțelege ce job să atribuie fiecărui tânăr. A doua parte constă în angajarea efectivă în personalul pizzeriei „PizzAut”.</p>	
<b>Link de referință (dacă există)</b>	<a href="http://www.pizzaaut.org">Il sito Ufficiale dell'Associazione PizzaAut Onlus - PizzAut</a>
<b>Furnizat de</b>	Associazione PizzAut Onlus
<b>Tipul materialului</b>	Bună practică
<b>Limba</b>	Engleză

### Buna Practică 3: “L’Altro Giardino”

<b>Subiect</b>	Social gardening with young people with disabilities
<b>Titlul bunei practici</b>	“L’ Altro Giardino”
<b>Cuvinte cheie</b>	<i>Tineri cu dizabilități</i> <i>Incluziune socială</i> <i>Angajabilitate</i> <i>Mediu</i>
<b>Buna prctică</b>	
<p>Proiectul este un laborator socio-ocupational care își propune să dezvolte abilitățile de muncă ale tinerilor cu dizabilități prin cultivarea și transformarea plantelor medicinale și a fructelor uitate. Produsele organice sunt comercializate sub marca de solidaritate L'Altro Giardino. Datorită fazei de comercializare, proiectul produce un profit economic care nu numai că garantează resurse ce sunt reinvestite în același proiect, dar generează și un nivel ridicat de satisfacție în rândul persoanelor implicate în proiect. Proiectul este situat în Forlì și este derulat de Cooperativa socială Cavarei. Tinerii lucrează zilnic pe un teren dedicat cultivării de semințe particulare și aromatice. Locația în mediul rural permite propunerea unui context deosebit de liniștit și odihnitor. Activitățile ocupaționale și productive sunt partea esențială a propunerii. Pentru a permite acest lucru, utilizatorii serviciului sunt implicați în activități legate de întreținerea/îngrijirea spațiilor verzi și a spațiului utilizat pentru cultivarea plantelor aromatice. Laboratorul este adaptat tinerilor cu dizabilități medii-înalte, care pot lucra în funcție de abilitățile și nevoile lor, cu sprijinul educatorilor. Proiectul dorește ca participanții să fie mai autonomi și incluși social, oferindu-le instrumentele pentru a fi independenți și mulțumiți de munca lor.</p>	
<b>Link de referință (dacă există)</b>	<a href="https://cavarei.it/laboratorio-socio-occupazionale-altro-giardino/">https://cavarei.it/laboratorio-socio-occupazionale-altro-giardino/</a>
<b>Furnizat de</b>	“Cooperativa sociale Cavarei”
<b>Tipul materialului</b>	Bună Practică
<b>Limba</b>	Engleză

### Buna Practică 4: “In viaggio come a casa”

<b>Subiect</b>	Angajabilitate pentru elevii cu dizabilități
<b>Titlul bunei practici</b>	“In viaggio come a casa”
<b>Cuvinte cheie</b>	<i>Persoane cu dizabilități</i> <i>Incluziune socială</i> <i>Angajabilitate</i> <i>Turism</i>
<b>Buna prctică</b>	
<p>Proiectul „In Viaggio come a casa” (2018-2019) a avut ca scop includerea persoanelor nevăzătoare, a persoanelor cu dizabilități cognitive și a celor cu scleroză multiplă în industria turismului din regiunea Liguria. Proiectul a presupus cooperarea dintre școli, întreprinderi sociale și afaceri din sectorul turismului pentru a instrui în domeniu persoane cu dizabilități diferite. Proiectul a avut ca scop includerea tinerilor cu dizabilități pe piața locală a muncii, implicarea lor în sarcini nu în mod tradițional atribuite dizabilităților lor și îmbunătățirea incluziunii lor sociale.</p>	

<p><i>Proiectul a fost împărțit în două părți. Prima parte a fost un curs de formare de 200 de ore pentru tinerii NEET cu dizabilitățile menționate mai sus, adaptat nevoilor lor și susținut de profesioniști din sectorul turismului și educatori. A doua parte a constat într-un stagiul de practică part-time de șase luni în afaceri din turism pentru fiecare participant, pentru a-i face să învețe practic și pentru a sensibiliza antreprenorii cu privire la lucrătorii cu dizabilități. În mod special, participanții și-au folosit experiența pentru a ajuta turiștii cu dizabilități și familiile cu nevoi speciale, creând o industrie a turismului mai incluzivă. La un an de la finalizarea proiectului, 20% dintre ucenici au fost angajați de afacerile care i-au găzduit.</i></p>	
<b>Link de referință (dacă există)</b>	<a href="#">In viaggio come a casa: un progetto per l'inserimento lavorativo dei giovani con disabilità   AISM   Associazione Italiana Sclerosi Multipla</a>
<b>Furnizat de</b>	Liguria Region
<b>Tipul materialului</b>	Bună practică
<b>Limba</b>	Engleză

### Buna Practică 5: “ATTIVI” - Azioni Trasversali di Inserimento per la Valorizzazione Individuale

<b>Subiect</b>	Angajabilitate pentru adulții cu dizabilități
<b>Titlul bunei practici</b>	“ATTIVI” – Azioni Trasversali di Inserimento per la Valorizzazione Individuale
<b>Cuvinte cheie</b>	<i>Persoane cu dizabilități Incluziune socială Angajabilitate Combaterea sărăciei</i>
<b>Buna practică</b>	
<p>Scopul proiectului (2016-2018) a fost construirea de trasee de integrare profesională pentru persoanele cu dizabilități prin implicarea companiilor și a asociațiilor comerciale. ATTIVI a promovat crearea unui sistem răspândit și articulat de servicii pentru însoțirea la locul de muncă a persoanelor cu dizabilități în comunele din districtul Florența. COOP.21 a funcționat ca o punte între companiile care aveau nevoie de lucrători și persoanele cu dizabilități șomere. Proiectul i-a pus în legătură cu companiile care ar fi putut fi interesate de experiența și abilitățile lor. Persoanele selectate au început apoi un stagiul de 6 luni în companiile selectate. În timpul integrării noului lucrător și pe parcursul întregii perioade de stagiul, lucrătorii cu dizabilități au fost monitorizați de educatori care erau, de asemenea, un punct de referință pentru angajatori.</p>	
<b>Link de referință (dacă există)</b>	<a href="#">Progetto ATTIVI - inserimento lavorativo   Coop21</a>
<b>Furnizat de</b>	Toscana Region

<b>Tipul materialului</b>	Bună practică
<b>Limba</b>	Engleză

**Buna Practică 6: “PROGETTO IN RETE - esperienza di cittadinanza attiva per la salute mentale e il benessere”**

<b>Subiect</b>	Angajabilitate pentru tinerii cu dizabilități
<b>Titlul bunei practici</b>	“PROGETTO IN RETE - esperienza di cittadinanza attiva per la salute mentale e il benessere”
<b>Cuvinte cheie</b>	<i>Persoane cu dizabilități</i> <i>Incluziune socială</i> <i>Angajabilitate</i> <i>Cursuri tematice și ateliere</i>
<b>Buna practică</b>	
<p>Nuova Idea este o cooperativă socială care activează în Abano Terme din 1993. Cooperativa gestionează servicii de reabilitare pentru persoanele cu dizabilități și pentru persoanele cu probleme psihiatrice, în colaborare cu Serviciul Public de Sănătate din Padova și cu municipalitatea din Abano Terme. Scopurile acestor servicii sunt: reabilitarea, îngrijirea personală și educația. Acest lucru este posibil datorită programelor personalizate în Centrele Comunitare și în centrele rezidențiale; există trei facilități de locuit asistate, două apartamente protejate, trei apartamente independente și două Centre Comunitare. Susținerea incluziunii sociale a persoanelor defavorizate este obiectivul Cooperativei. Pentru a atinge acest obiectiv, Nuova Idea lucrează în rețea cu organizațiile locale de voluntariat.</p> <p>Cooperativa socială Nuova Idea oferă cetățenilor unele cursuri tematice și ateliere menite să promoveze incluziunea socială a utilizatorilor centrului de zi pentru sănătate mentală în țesutul social. Un program diversificat de activități a fost posibil datorită unui proiect pentru dezvoltarea</p>	

<p>ofertei de reabilitare a serviciului de zi, numit „InRete”, un acronim pentru „relații și experiențe în teritoriu pentru împuternicirea în sănătatea mentală”.</p> <p>InRete a luat naștere din colaborarea dintre centrul de zi pentru sănătate mentală al cooperativei și Direcția de Servicii Sociale a Ulss 6 Euganea (o sucursală locală a sistemului național italian de sănătate), datorită căreia a fost conceput un plan de activitate destinat să însoțească treptat persoanele din circuitul de „îngrijire a sănătății” către o rețea de sprijin social și comunitar.</p> <p>În special, dintr-o citire a nevoilor utilizatorilor care frecventează centrul de zi, a reieșit necesitatea de a extinde posibilitățile de relație și schimb cu comunitatea. Pe lângă acest aspect, cooperativa a constatat că un anumit număr de utilizatori, la finalul procesului de reabilitare la serviciu, din cauza caracteristicilor sau a istoricului bolii, întâmpină dificultăți în gestionarea timpului în mod complet autonom și în menținerea unei condiții de bunăstare; nu reușesc să acceseze piața muncii, riscă izolarea și excluderea din viața comunității.</p> <p>Aceste considerații au dat naștere planificării activităților InRete care, pentru obiectivul propus, prevede o implicare specială a asociațiilor și voluntarilor în activitățile proiectului. Astăzi, proiectul InRete oferă activități continue și specifice pe tot parcursul anului, asigurând utilizatorilor săi accesibilitate economică și calitate profesională.</p>	
<b>Link de referință (dacă există)</b>	<a href="http://www.cooperativanuovaidea.it/index.html">http://www.cooperativanuovaidea.it/index.html</a>
<b>Furnizat de</b>	Cooperativa sociale Nuova Idea
<b>Tipul materialului</b>	Bună practică
<b>Limba</b>	Engleză

### Buna Practică 7: “Cresc mare la CasaOz”

<b>Subiect</b>	Angajabilitate pentru tinerii cu dizabilități
<b>Titlul bunei practici</b>	“Cresc mare la CasaOz”
<b>Cuvinte cheie</b>	<i>tineri cu dizabilități</i> <i>Angajabilitate</i> <i>Orientare profesională</i>
<b>Buna practică</b>	
<p>Proiectul „Cresc mare la CasaOz”, susținut de Fundația Umana-Mente, a permis unui număr de 24 de tineri care suferă de dizabilități intelectuale și fizice congenitale, care deja frecventau CasaOz, să urmeze căi de autonomie locativă și profesională. Proiectul a oferit un laborator permanent de activități care au inclus experiența vieții comune și îmbunătățirea abilităților sociale necesare pentru viața de zi cu zi, cum ar fi cunoașterea împărțirii unei locuințe, îngrijirea propriului corp, cunoașterea modului de a se deplasa și orienta în oraș, cunoașterea economisirii și cheltuirii banilor și pregătirea hranei. Cooperativa Orso a colaborat în proiect, garantând următoarele servicii:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-activități de orientare profesională externă, printr-un traseu care are ca scop pregătirea tinerilor (și a familiilor lor) pentru a înfrunta lumea muncii;</li> <li>-formare teoretică privind dezvoltarea abilităților individuale de bază, tehnice și transversale, utile în diverse ambiții și sarcini.</li> </ul>	
<b>Link de referință (dacă există)</b>	<a href="#">Divento grande a CasaOz</a>

<b>Furnizat de</b>	Social cooperative Orso
<b>Tipul materialului</b>	Bună practică
<b>Limba</b>	Engleză

### Buna Practică 8: "LIFE IN FLOWER"

<b>Subiect</b>	Angajabilitate pentru adulții cu dizabilități
<b>Titlul buneii practici</b>	PROJECT "LIFE IN FLOWER"
<b>Cuvinte cheie</b>	<i>Tinere cu dizabilități</i> <i>Interacțiune</i> <i>Angajabilitate</i> <i>Flori</i>
<b>Buna prctică</b>	
<p>Proiectul „LIFE IN FLOWER” - prin intermediul florăriei-laborator pentru angajarea tinerelor cu întârziere cognitivă - dorește să creeze momente de primire și întâlnire, sociale și culturale, legate de natură, mediu și laboratoare dezvoltate într-un context adecvat. Ei cred că îngrijirea florilor și plantelor, ambalarea și vânzarea acestora pot fi factori strategici astfel încât munca să fie „adevărată, reală și concretă” și capabilă să dea sens vieții fetelor, făcându-le parte din societate prin interacțiunea zilnică cu comunitatea. Proiectul are ca prioritate implicarea persoanelor cu întârziere cognitivă și în pericol de excludere socială din cauza condițiilor precare de reeducare funcțională și experiențe de muncă în cadrul unei structuri care poate constitui un motor pentru angajare, precum și un loc de formare. Proiectul se încadrează în tendința culturală care identifică instrumentele utile pentru întreprinderile sociale de a restabili echilibre individuale și sociale în individ, care sunt adesea rupte din cauza condițiilor precare de disconfort și/sau dezavantaj. Munca, prin urmare, ca un instrument mai întâi și apoi ca un scop care se desfășoară cu sprijinul operatorilor care colaborează în structură.</p>	

<b>Link de referință (dacă există)</b>	<a href="https://www.auser.veneto.it/uploads/news/2686/Progetto_VIT_A_in_Fiore.pdf">https://www.auser.veneto.it/uploads/news/2686/Progetto_VIT_A_in_Fiore.pdf</a>
<b>Furnizat de</b>	Associazione Auser POLARIS APS
<b>Tipul materialului</b>	Bună practică
<b>Limba</b>	Engleză

### Buna Practică 9: “OPEN”

<b>Subiect</b>	Angajabilitate pentru adulții cu dizabilități
<b>Titlul bunei practici</b>	“OPEN”
<b>Cuvinte cheie</b>	<i>Persoane cu dizabilități Orientare, formare și experiență de muncă Angajabilitate Commis</i>
<b>Buna prcatică</b>	<p>Beneficiarii activităților sunt 10 tineri (cu sindrom Down, dizabilități intelectuale). Faze în care va fi împărțit proiectul:</p> <p>I - Orientare: Faza de orientare, cu o durată de 20 de ore, servește pentru a contura în participanți aspectele legate de înclinația spre muncă, abilități și atitudini, pentru a realiza balanța competențelor lor și pentru a îndruma participanții către cursul de formare.</p> <p>II - Formare: Cursul de formare este structurat într-o parte comună și două cursuri de specialitate alese de candidații aspiranți: COMMIS DI SALA și COMMIS DI CUCINA, acesta din urmă fiind împărțit în activități de laborator pentru producția și vânzarea de produse de patiserie și preparate sărate.</p> <p>III - Experiență de muncă: La sfârșitul cursului de formare, studenții vor participa la o fază suplimentară de planificare numită „experiență de muncă”, care este o măsură de acompaniere</p>



la muncă, având o durată de 6 luni pentru un total de 406 ore. Scopul este de a crea o legătură între formare și restaurant, oferind studentului contact direct cu locul de muncă.	
<b>Link de referință (dacă există)</b>	<a href="https://www.lalocandadeigirasoli.it/progetto-open/">https://www.lalocandadeigirasoli.it/progetto-open/</a>
<b>Furnizat de</b>	La Locanda dei Girasoli – Soc Coop ETS
<b>Tipul materialului</b>	Bună practică
<b>Limba</b>	Engleză

### Buna Practică 10: “ReciprocaMENTE”

<b>Subiect</b>	Angajabilitate pentru adulții cu dizabilități
<b>Titlul bunei practici</b>	“ReciprocaMENTE”
<b>Cuvinte cheie</b>	<i>Persoane cu dizabilități</i> <i>Angajabilitate</i> <i>Șanse egale</i>
<b>Buna prcatică</b>	
Experimentarea a 68 de experiențe de inserție socio-profesională a persoanelor cu dizabilități cu caracteristici diferite. Pe lângă munca asupra individului, zona Plus prevede și activarea și împuternicirea comunității locale, astfel încât să promoveze o societate mai incluzivă și sensibilă la problemele legate de dizabilitate. Obiectivele proiectului includ promovarea egalității de șanse și a participării active pentru a îmbunătăți calitatea vieții și angajabilitatea persoanelor cu dizabilități.	
<b>Link de referință (dacă există)</b>	<a href="https://includisreciprocamente.it/home-page/il-progetto/">https://includisreciprocamente.it/home-page/il-progetto/</a>
<b>Furnizat de</b>	Sardinia Region
<b>Tipul materialului</b>	Bună practică
<b>Limba</b>	Engleză

## Cercetare pe teren

În cadrul cercetării pentru proiectul Dis-Employability, ONG-ul Mine Vaganti și Eduforma Srl au realizat cercetări pe teren printre persoanele cu dizabilități. Cercetarea a fost administrată prin chestionare Google Form distribuite prin diverse canale online. Sondajul a vizat două grupuri diferite de persoane cu dizabilități: unul cu dizabilități fizice și celălalt cu **dizabilități cognitive ușoare**.

În analiza chestionarelor care urmează, am evidențiat răspunsurile care subliniază opiniile respondenților cu privire la ceea ce consideră ei că sunt cele mai semnificative bariere în ceea ce privește angajabilitatea tinerilor cu dizabilități. În plus, scopul nostru a fost să investigăm abilitățile și cunoștințele pe care persoanele cu diferite tipuri de dizabilități au reușit să le asimileze și care, pe de altă parte, sunt încă inaccesibile. În cele din urmă, le-am cerut respondenților să ne ofere punctul lor de vedere, dintr-o perspectivă bazată pe competențe, asupra competențelor necesare pentru a intra pe piața muncii în secolul 21.

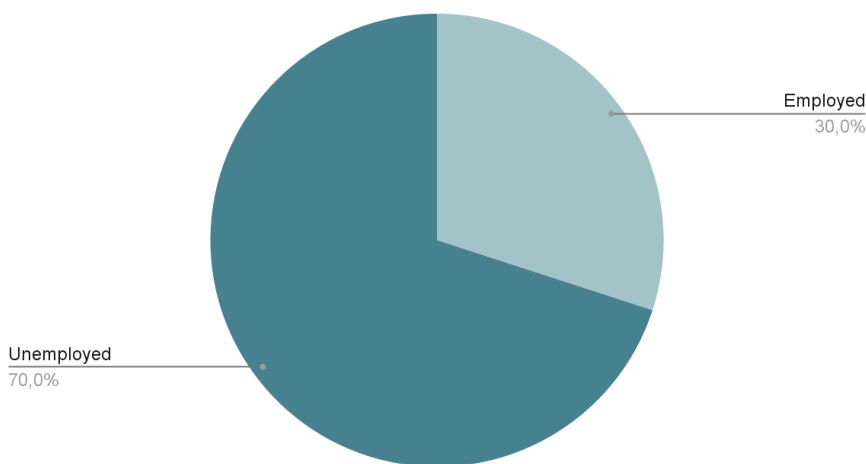
Am colectat 20 de răspunsuri pentru fiecare dintre cele două tipuri de dizabilități la nivel național. În paragrafele următoare vom prezenta și comenta datele colectate.

### Analiza chestionarelor

Ținta acestei cercetări au fost tinerii cu dizabilități, astfel încât toți respondenții noștri au între 18 și 30 de ani.

În primul rând, considerăm ca fiind fundamentală înțelegerea distribuției de gen a respondenților pentru a evalua dacă ar putea exista sau nu discriminare bazată pe gen.

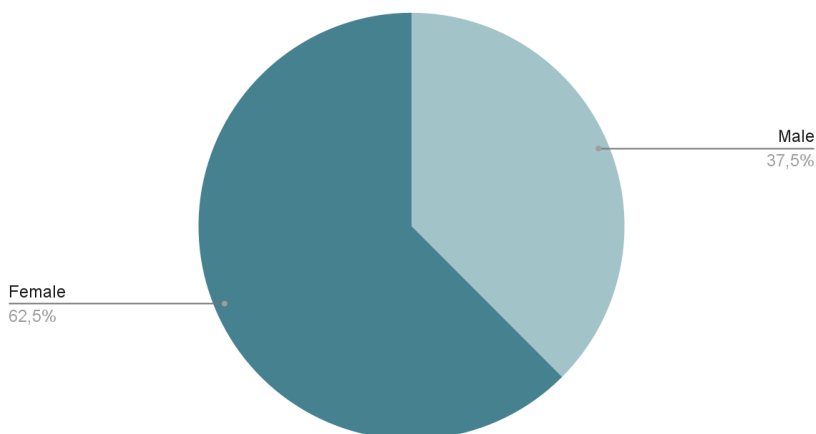
Graph 2 - Occupational status



Din Graficul 1 putem observa că eșantionul nostru statistic reprezintă ambele genuri într-un mod destul de echitabil, cu o majoritate de femei (62,5%) și 37,5% bărbați.

O a doua informație relevantă pentru scopul nostru este statutul ocupațional al respondenților. Această informație este importantă pentru a înțelege mai bine integrarea lor pe piața muncii și, poate, pentru a identifica posibilele bariere în calea intrării sau re-intrării pe aceasta.

Graph 1 - Gender



Rezultatele din Graficul 2 arată că majoritatea respondenților sunt șomeri. Acest fapt oferă un punct de plecare interesant pentru explorarea necesității de perfecționare și dobândire de noi competențe în rândul tinerilor cu dizabilități.

#### **Notă metodologică**

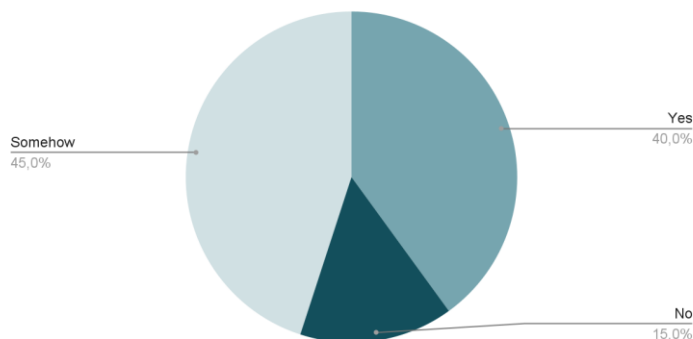
Pentru a facilita înțelegerea informațiilor, cititorul trebuie să considere că datele au fost colectate prin separarea persoanelor cu dizabilități fizice și a persoanelor cu dizabilități cognitive ușoare. Astfel, răspunsurile ambelor grupuri sunt prezentate separat, iar cititorul va găsi file și grafice diferite pentru fiecare tip de dizabilitate. Totuși, în unele cazuri, în scop de comparație, cititorul poate găsi grafice cu date agregate, în care dizabilitățile fizice și cognitive sunt împreună. Aceste cazuri sunt indicate.

#### **Evaluarea sistemului școlar/universitar**

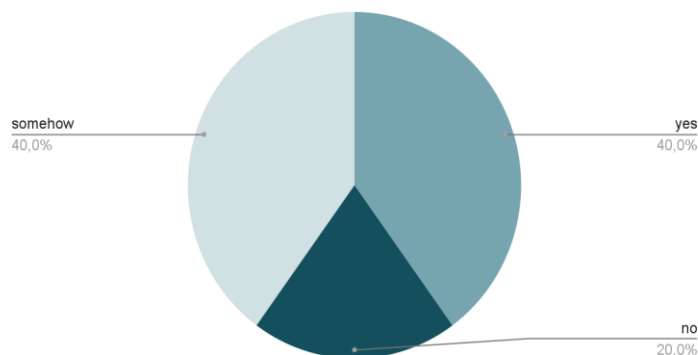
Pentru a evalua mai bine nevoia identificată de perfecționare și dobândire de noi competențe menționată anterior, participanții au fost întrebați dacă consideră că educația primită la școală/universitate i-a pregătit adecvat pentru viața profesională. Ce reiese este că atât grupul de respondenți cu dizabilități fizice, cât și grupul cu dizabilități cognitive ușoare consideră formarea continuă și auto-îmbunătățirea fundamentale, dar au opinii diferite despre capacitatea școlilor și universităților de a le oferi competențe și abilități pentru carierele lor profesionale viitoare.

Graficul 3 arată rezultatele răspunsurilor de la persoanele cu dizabilități fizice, în timp ce Graficul 4 arată răspunsurile de la persoanele cu dizabilități cognitive.

Graph 3 - "Do you think the knowledge and skills you acquired at school/university prepare you for professional life?"



Graph 4 - "Do you think the knowledge and skills you acquired at school/university prepare you for professional life?"

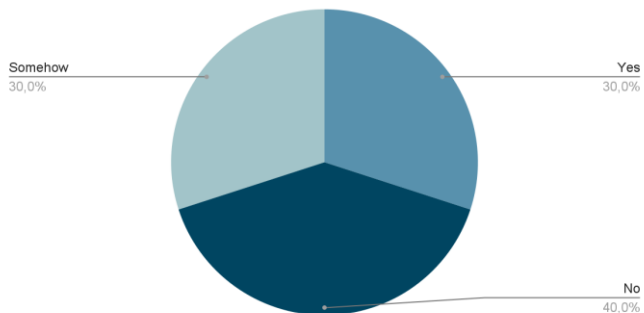


Ce reiese este că ambele grupuri recunosc că sistemul educațional are capacitatea de a le echipa cu abilitățile și competențele necesare pentru viața profesională într-o măsură suficient de satisfăcătoare. Este de asemenea important de subliniat că 20% dintre persoanele cu dizabilități fizice și 15% dintre persoanele cu dizabilități cognitive ușoare au răspuns că, în experiența lor, școala/universitatea nu i-a echipat adecvat pentru viața profesională.

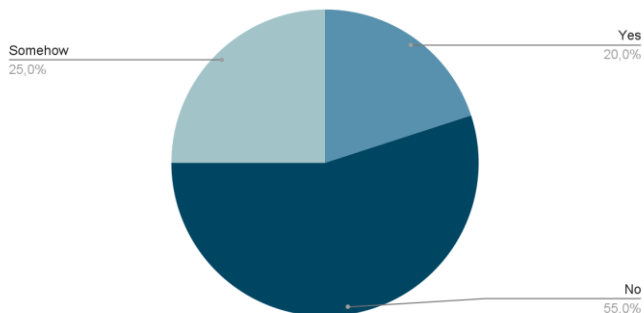
În ceea ce privește oferirea de orientare eficientă din partea sistemului școlar și academic, participanții exprimă o nemulțumire generală.

Graficul 5 arată răspunsurile grupului de persoane cu dizabilități fizice, iar Graficul 6 arată răspunsurile grupului de persoane cu dizabilități cognitive ușoare.

Graph 5 - "Do you think school/university provided effective guidance in choosing a profession/career?"



Graph 6 - "Do you think school/university provided effective guidance in choosing a profession/career?"



## Autoevaluarea abilităților și competențelor

O listă de abilități și competențe necesare, identificată de experții în resurse umane, a fost oferită participanților. Din această listă de abilități, participanții au selectat mai întâi toate cele pe care le consideră dobândite, apoi pe cele în care se simt deficienți și, în final, pe cele pe care simt nevoia să le dezvolte pentru a avea o accesibilitate mai ușoară pe piața muncii.

Tabelul 1 și Tabelul 2 raportează răspunsurile persoanelor cu dizabilități fizice, respectiv dizabilități cognitive. Trebuie considerat că participanții au avut posibilitatea de a alege mai multe opțiuni, astfel încât procentajul pentru fiecare coloană nu va fi neapărat 100%.

Tabel 1

<b>Competențe și abilități</b>	<b>Dobândite</b>	<b>Deficitare</b>	<b>Necesitatea de dezvoltare</b>
<b>Gândire critică</b>	65%	25%	30%
<b>Muncă în echipă</b>	40%	40%	40%
<b>Rezolvarea problemelor</b>	55%	10%	50%
<b>Creativitate</b>	50%	30%	25%
<b>Inițiativă</b>	65%	20%	40%
<b>Luarea deciziilor</b>	35%	35%	25%
<b>Organizare</b>	30%	25%	55%
<b>Managementul timpului</b>	35%	25%	60%
<b>Comunicare eficientă</b>	30%	20%	50%
<b>Adaptabilitate</b>	50%	15%	30%
<b>Leadership</b>	5%	35%	35%

<b>Alfabetizare tehnologică digitală și</b>	25%	15%	40%
<b>Alfabetizare media</b>	0%	30%	20%
<b>Altele</b>	0%	5%	5%

**Tabel 2**

<b>Competențe și abilități</b>	<b>Dobândite</b>	<b>Deficitare</b>	<b>Necesitatea de dezvoltare</b>
<b>Gândire critică</b>	45%	15%	25%
<b>Muncă în echipă</b>	40%	45%	45%
<b>Rezolvarea problemelor</b>	20%	25%	65%
<b>Creativitate</b>	50%	30%	35%
<b>Inițiativă</b>	65%	10%	45%
<b>Luarea deciziilor</b>	25%	45%	40%
<b>Organizare</b>	15%	30%	55%
<b>Managementul timpului</b>	35%	30%	45%
<b>Comunicare eficientă</b>	25%	20%	50%
<b>Adaptabilitate</b>	35%	5%	10%
<b>Leadership</b>	10%	45%	30%
<b>Alfabetizare tehnologică digitală și</b>	20%	25%	15%
<b>Alfabetizare media</b>	5%	15%	20%

Abilitățile care par să necesite cea mai mare dezvoltare - așa cum au indicat participanții - sunt foarte practice, acestea fiind: organizarea, managementul timpului, rezolvarea problemelor și comunicarea eficientă. Aceste abilități nu sunt neapărat cele în care se simt cei mai deficițari, dar acest fapt nu înseamnă că nu necesită dezvoltare și rafinare. Cele mai selectate opțiuni, atunci când li s-a cerut să indice în ce abilitate se simt cel mai deficițari, au fost leadershipul, luarea deciziilor și munca în

echipă, datele indicând că persoanele cu dizabilități simt că sunt pregătite și învățate rar să fie autonome, responsabile și cooperative.

În ceea ce privește abilitățile digitale și legate de tehnologie, persoanele cu dizabilități cognitive ușoare par să fie puțin interesate de dezvoltarea acestor abilități; atât „Alfabetizarea tehnologică și digitală”, cât și „Alfabetizarea media” au fost puțin alese în întrebarea despre abilitățile dobândite, cea despre abilitățile deficitare și, de asemenea, cea despre abilitățile necesare pentru dezvoltare. Acest lucru poate sugera că nu sunt expuși adecvat la instrumentele digitale și tehnologice și nu sunt puși în poziția de a valorifica potențialul acestor instrumente; această sugestie se bazează și pe feedback-ul oferit de persoanele cu dizabilități fizice, care afirmă că au dobândit 0% din abilitatea de alfabetizare media.

Când au fost întrebați unde au dobândit acele abilități pe care le consideră dobândite, participanții au putut alege din următoarele opțiuni multiple: școală, universitate, locuri de muncă anterioare, ateliere/formare/cursuri, prieteni, familie, altele.

Tabelul 3 și Tabelul 4 raportează răspunsurile persoanelor cu dizabilități fizice, respectiv dizabilități cognitive. Graficul 7 oferă o comparație a celor două grupuri.

**Tabel 3**

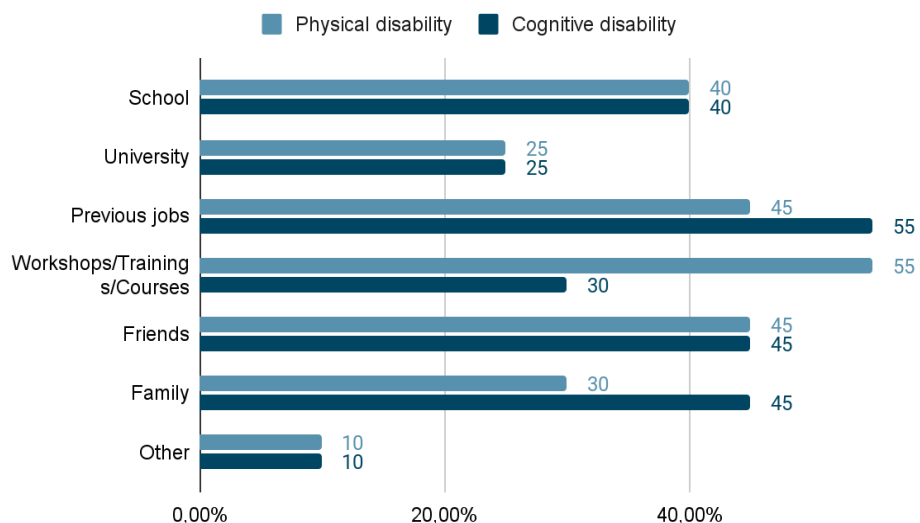
<b>Școală</b>	40%
<b>Universitate</b>	25%
<b>Loc de muncă anterior</b>	45%
<b>Ateliere/Traininguri/Cursuri</b>	55%
<b>Prieteni</b>	45%
<b>Familie</b>	30%
<b>Altele</b>	10%

**Tabel 4**

<b>Școală</b>	40%
<b>Universitate</b>	25%
<b>Loc de muncă anterior</b>	55%

<b>Ateliere/Traininguri/Cursuri</b>	30%
<b>Prieteni</b>	45%
<b>Familie</b>	45%
<b>Altele</b>	10%

Graph 7 - "Where did you acquire these skills/competences?"



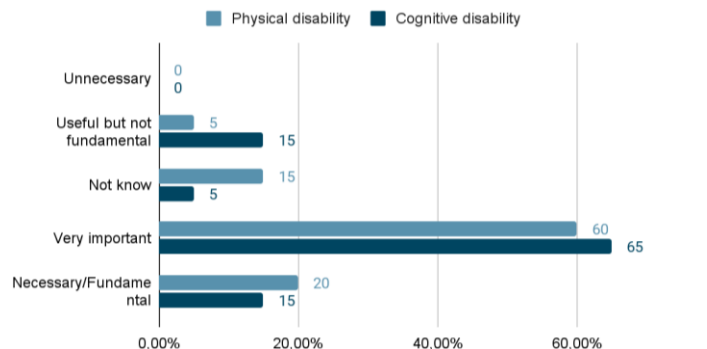
După cum putem vedea, categoria Ateliere/Traininguri/Cursuri a primit un procentaj bun de voturi, cu o diferență notabilă între răspunsurile celor cu dizabilități fizice și cei cu dizabilități cognitive ușoare (55% față de 30%). Acest lucru indică faptul că există potențial pentru dezvoltare suplimentară în acest domeniu și că este nevoie de multe pentru a îmbunătăți disponibilitatea oportunităților educaționale pentru persoanele cu dizabilități.

Referitor la lista de abilități propusă, 70% dintre participanți (ambele grupuri luate în considerare) au declarat că dezvoltarea acestor abilități este importantă, necesară sau fundamentală pentru accesul pe piața muncii.



Mai mult, ei cred cu tărie că abilitatea specifică de gândire critică este necesară, 80% dintre fiecare grup afirmând că este foarte importantă, necesară sau fundamentală, așa cum se arată în Graficul 8 de mai jos.

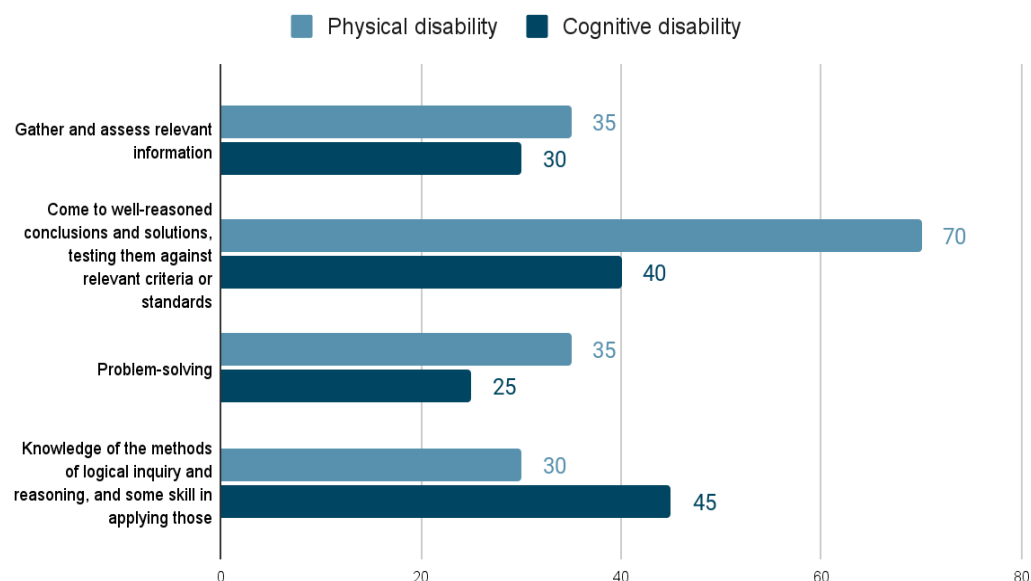
Graph 8 - "To what extent do you consider that Critical Thinking is important for accessing the job market?"



Când au fost întrebați despre semnificația și importanța gândirii critice la locul de muncă, participanții au răspuns așa cum este prezentat în Graficul 9.

Fiecare participant a putut alege mai multe opțiuni. Ideile despre Gândirea Critică sunt, așa cum subliniază graficul, diferite între cele două grupuri: grupul persoanelor cu dizabilități fizice este mai înclinat să identifice utilitatea gândirii critice în a ajunge la concluzii și soluții bine argumentate, în timp ce grupul persoanelor cu dizabilități cognitive ușoare se concentrează pe învățarea unei metode. Opțiunea care a primit cel mai mare sprijin este „Ajungerea la concluzii și soluții bine argumentate, testându-le împotriva criteriilor sau standardelor relevante”, în timp ce cea mai puțin importantă dimensiune a Gândirii Critice identificată a fost „Rezolvarea problemelor”.

Graph 9 - "What does critical thinking mean in the workplace?"



### Interese și Perspective de Carieră

Răspunsurile referitoare la principalele interese de carieră au fost destul de diferite. Chiar și așa, putem sublinia unele asemănări: în primul rând, un procent semnificativ de respondenți arată incertitudine cu privire la viitorul lor sau doar au o idee generală despre drumul lor în carieră sau obiectivul lor profesional. În al doilea rând, un procent mai mare de respondenți cu dizabilități cognitive ușoare par să prefere antreprenoriatul sau lucrul pe cont propriu.

În continuare, detaliile alegerilor sau intereselor de carieră sunt adunate în categorii. Tabelul 5 se referă la răspunsurile date de persoanele cu dizabilități fizice, iar Tabelul 6 se referă la răspunsurile date de persoanele cu dizabilități cognitive ușoare.

Tabelul 5

Nu știu	25%
Formare, creștere, rezultate	5%
Marketing și comunicare	5%
Specializare și competență	15%

Modă	5%
Manager de evenimente	5%
Bunăstare mentală și muncă în echipă	5%
Sectorul hotelier	5%
Psihologie	5%
Echilibru între viața profesională și cea personală	5%
Relații interpersonale, relații publice	5%
Internet, web, social media	5%
Limbi străine	5%
Muncă administrativă	5%

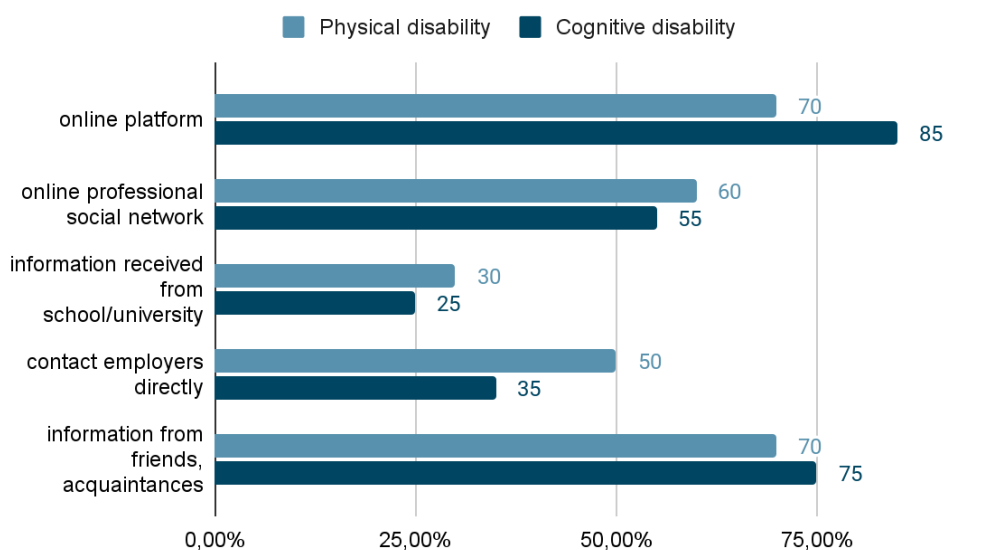
**Tabelul 6**

Nu știu	15%
Lucru pe cont propriu	5%
Afaceri, marketing și resurse umane	5%
Științe umaniste	5%
Auto-realizare	20%
Modă	5%
Comunicare	5%
Cinema	5%
Limbi străine și integrare multiculturală	5%
Bunăstare la locul de muncă	5%
Muncă administrativă	5%
Carieră academică	5%
Construirea relațiilor interpersonale	5%
Serviciul clienți	5%
Incluziune și autonomie	5%

## Abordarea căutării unui loc de muncă

Când participanții sunt întrebați ce canale preferă pentru a căuta locuri de muncă (ca o întrebare cu opțiuni multiple), reiese că abordarea preferată este prin platforme online, care primește majoritatea voturilor: 85% dintre persoanele cu dizabilități cognitive ușoare și 70% dintre persoanele cu dizabilități fizice. Apoi, rețelele personale joacă un rol crucial; de fapt, 70% dintre persoanele cu dizabilități fizice și 75% dintre persoanele cu dizabilități cognitive ușoare selectează această opțiune. În cele din urmă, școlile și universitățile se situează pe ultimul loc în ambele grupuri, fiind selectate de 25% și, respectiv, 30% dintre participanți.

Graph 10 - "What approach do you use in your job search?"



## Provocări

Pentru a identifica unele dintre barierele în accesul pe piața muncii, participanții sunt rugați să indice, pe baza experiențelor și opiniilor lor, care sunt principalele provocări în angajarea persoanelor cu dizabilități pe piața muncii. Răspunsurile lor sunt colectate în Graficul 11.

Cei care au răspuns la aceeași întrebare deschisă (adică fără a fi forțați să aleagă dintr-o listă predefinită) au indicat alți factori, recoltați în Tabelul 7 pentru persoanele cu dizabilități fizice și Tabelul 8 pentru persoanele cu dizabilități cognitive ușoare.

Tabelul 7

Teama, lipsa cunoștințelor (angajatorii nu cunosc diferențele dintre diversele dizabilități cognitive)	25%
--	-----

Evaluarea competențelor actuale utile într-un context de muncă specific	10%
Prejudecăți fără a cunoaște mai întâi	15%
Angajatorii sunt sceptici	10%
Angajatorii nu au așteptări	5%
Dificultăți în accesarea interviurilor	5%
Flexibilitate privind orele zilnice de muncă	5%
Angajatorii cred că există mai multe costuri decât venituri din angajarea unei persoane cu dizabilități	5%
Accesibilitate și bariere arhitecturale	5%
Muncitori part-time	5%
Locul de muncă nepotrivit pentru o persoană cu dizabilități	5%
Acceptarea de către alți colegi	5%

**Tablul 8<sup>30</sup>**

Angajatorii sunt reticenți în a acorda responsabilități	10%
Așteptări scăzute	10%
Evaluarea competențelor și abilităților „reziduale”	5%
Frica, lipsa cunoștințelor (generalizarea tuturor dizabilităților, tendința de a considera toate dizabilitățile cognitive la fel și de a nu distinge efectele diferitelor condiții)	10%
Mai multe costuri decât venituri din angajarea unei persoane cu dizabilități	10%

Cele mai comune provocări par să fie lipsa de înțelegere a angajatorului despre dizabilitate, percepția unei mentalități neinclusivă și prezența masivă a stereotipurilor, pe care respondenții le-au identificat ca fiind rădăcinate în lipsa de cunoștințe a persoanelor neurotipice. În plus, îngrijorarea legată de neacceptarea de către colegi și supraveghetori și lipsa unui salariu bun și a beneficiilor de sănătate au fost, de asemenea, printre provocările menționate.

<sup>30</sup> Nu toți participanții au dat un răspuns deschis

Cea mai mare provocare identificată de persoanele cu dizabilități fizice a fost discriminarea, iar cea identificată de persoanele cu dizabilități cognitive ușoare este stereotipurile; aceste opțiuni însumează și includ alte probleme și provocări deja menționate și reprezintă cele mai mari bariere pentru persoanele cu dizabilități în accesarea pieței muncii. Fiind factori culturali, discriminarea și stereotipurile reprezintă un teren dificil de abordat și la care factorii de decizie politică și instituțiile educaționale (școli și universități) pot și trebuie să joace un rol important în inversarea tendinței.

Participanții sunt rugați să răspundă la următoarea întrebare deschisă: „Ce credeți că așteaptă angajatorii de la o persoană cu dizabilități?”

Răspunsurile despre așteptările angajatorilor de la lucrătorii cu dizabilități au fost coerente cu datele adunate anterior și contribuie la expunerea realității cu care se confruntă de obicei persoanele cu dizabilități și la conștientizarea acestora despre propria situație. De fapt, marea majoritate a respondenților afirmă că așteptările sunt destul de scăzute sau, oricum, mai scăzute decât pentru un lucrător fără dizabilități.

Tabelul 9 adună răspunsurile date de persoanele cu dizabilități fizice, iar Tabelul 10 cele date de persoanele cu dizabilități cognitive ușoare.

**Tabelul 9**

Nimic	25%
Puțin	20%
Mai puțin decât o persoană fără dizabilități	25%
Așteptările de a atinge diferitele obiective	10%
Realizarea muncii în raport cu dizabilitatea deținută de persoană	15%

**Tabelul 10**

Puțin	30%
Mai puțin decât o persoană fără dizabilități	25%
Îndeplinirea sarcinilor zilnice de muncă	15%
Executarea muncii automat	10%
Realizarea aceleiași munci ca o persoană fără dizabilități	5%
Nu știu	5%

## **Evaluarea legislației existente**

În cele din urmă, ambele grupuri sunt de acord că legile și reglementările existente nu sunt suficiente pentru a permite tinerilor cu dizabilități să intre pe piața muncii (mai mult de 60% dintre participanți). Acest lucru confirmă că discriminarea, neîncrederea și prejudecățile încă joacă un rol semnificativ în gestionarea pieței muncii și accesibilitatea persoanelor cu dizabilități la aceasta.

Acest lucru duce la recunoașterea faptului că este nevoie de actualizarea legilor și politicilor pentru a răspunde mai bine nevoilor lucrătorilor cu dizabilități, împreună cu o nevoie tot mai mare ca instituțiile publice să promoveze schimbări în modelele culturale față de dizabilități, care să depășească logica culturii dependenței, investind mai mult într-o mentalitate de împuternicire pentru a oferi persoanelor cu dizabilități o șansă de a-și demonstra valoarea proprie, garantând dreptul constituțional de a avea un loc de muncă.

## **Observații finale**

Unele dintre observațiile finale din această cercetare pe teren sunt următoarele:

Trebuie luat în considerare faptul că nivelul de educație al participanților joacă un rol important în capacitatea lor de a fi incluși în forța de muncă. Acest lucru ar putea fi, de asemenea, legat de contextul lor financiar. Această considerație ar putea fi un element de cercetare ulterioară.

Participanții cred că îmbunătățirea și învățarea pe tot parcursul vieții sunt importante pentru evoluția personală și pentru integrarea mai ușoară în forța de muncă.

Discriminarea împotriva persoanelor cu dizabilități și ignoranța privind diferențele reale dintre dizabilități sunt câțiva dintre factorii pe care ei cred că le afectează capacitatea de a intra pe piața muncii.

Majoritatea respondenților nu cred că școlile și universitățile le oferă competențele și abilitățile necesare pentru carierele lor profesionale viitoare.

Respondenții sunt de acord că școlile și universitățile trebuie să ofere orientare eficientă pentru alegerile de carieră viitoare.

Majoritatea respondenților nu cred că legislația actuală este suficientă pentru ca tinerii cu dizabilități să fie angajați.

Domeniile de ateliere/traininguri/cursuri, educația informală și dobândirea competențelor au fost evaluate cu date interesante. Aceste cifre prezintă un indicator pozitiv care subliniază necesitatea dezvoltării unor astfel de instrumente și evidențiază inadecvarea sistemelor școlare și academice existente pentru a sprijini persoanele cu dizabilități. Deși prietenii și familia pot oferi o sursă importantă de sprijin, este nevoie de un sistem educațional paralel, adaptat nevoilor specifice ale persoanelor cu dizabilități și care folosește abordări adaptative pentru a le pregăti pentru obținerea și menținerea unui loc de muncă. Majoritatea acestor abordări ar fi probabil de natură informală; când au fost întrebați dacă au cunoștință despre educația informală, 67,5% dintre participanți au răspuns afirmativ, afirmând că caută alternative pentru a-și îmbunătăți sau requalifica competențele pentru a intra/re-intra pe piața muncii și, astfel, să acopere golul lăsat de formele tradiționale de educație instituțională.

# Raport de țară: NGO nest Berlin. Germania

## Cercetare de birou

Ca furnizor de promovare a ocupării forței de muncă în Germania, agenția federală de ocupare oferă servicii de plasare a forței de muncă și de promovare a ocupării forței de muncă, cum ar fi plasarea în formare și locuri de muncă, orientare profesională și orientare pentru angajatori, precum și promovarea formării profesionale și a formării continue. Agențiile de ocupare au personal calificat specific disponibil pentru persoanele cu dizabilități în domeniul plasării forței de muncă și al orientării.



Au fost adoptate anumite măsuri pentru a integra persoanele cu dizabilități în sectorul muncii, iar aceste măsuri pot include servicii pentru a le ajuta să își păstreze sau să găsească un loc de muncă, formare profesională și, în special, formare de bază, ajustare profesională și formare continuă, precum și alte forme de asistență pentru a sprijini participarea la viața profesională și pentru a găsi locuri de muncă adecvate și potrivite pe care să le poată menține. În plus, pentru a depăși barierele și a oferi forță fizică și psihologică, au fost dezvoltate multe inițiative și proiecte pentru a promova și implementa ideea de bunăstare socială pentru persoanele cu dizabilități.

### **Situația tinerilor cu dizabilități la nivel național:**

O parte considerabilă a populației este afectată de deficiențe și dizabilități. Aproximativ 13% dintre persoane din Germania au o dizabilitate recunoscută oficial, iar un procent estimat de 15,6% au o deficiență.<sup>31</sup> Tinerilor cu dizabilități din Germania li se recunoaște un sprijin educațional. Școlarizarea specială timpurie pentru copiii cu deficiențe vizuale, surzi și cu dizabilități fizice este, de fapt, disponibilă; unii copii frecventează aceste școli începând de la vârsta de trei ani. În timpul școlarizării obligatorii, integrarea cu elevii fără dizabilități este încurajată, dar în cazurile de dizabilitate mai severă, fiecare stat federal are o gamă de școli speciale care acoperă o varietate de nevoi speciale, de la tulburări mentale și sociale la tulburări fizice, la nivel primar și secundar. Prin urmare, acolo unde este posibil, ei pot frecventa un centru împreună cu copiii fără dizabilități. Există, de asemenea, grupuri speciale pentru copiii cu un nivel mai ridicat de dizabilitate. În plus, Departamentul pentru Tineret al Oficiului Districtual din locul de reședință al persoanei cu dizabilități oferă consiliere, precum și sprijin terapeutic și educațional pentru minorii cu dizabilități.

Cu toate acestea, trebuie remarcate mai multe probleme în contextul german. Chiar și în 2021, participarea egală a copiilor cu dizabilități fizice și intelectuale la programele oferite de serviciile pentru copii și tineret – așa cum este solicitat de Convenția ONU privind Drepturile Persoanelor cu Dizabilități – nu este încă o realitate. Germania a fost lentă în dezvoltarea școlilor care includ copii cu nevoi speciale, în ciuda semnării unui acord internațional pentru a crea un sistem educațional mai incluziv. Pentru mulți copii cu dizabilități fizice sau mentale, oportunitatea de a socializa cu colegii lor se încheie odată cu grădinița, deoarece nu există suficiente locuri adecvate pentru ei în școli. Aproximativ 60% dintre copiii preșcolari cu nevoi speciale frecventează facilități integrate, dar acest număr scade la 34% odată ce ajung la vârsta școlii primare și chiar la 15% pentru copiii de vârstă școlară secundară cu nevoi speciale. Rezultatul este că majoritatea sunt forțați să caute școli speciale separate.<sup>32</sup> Sistemul școlar german este încă departe de a fi incluziv. Școlile speciale încă există pe scară largă. Datorită tradiției îndelungate a sistemului școlar separat în Germania, sistemul școlar obișnuit nu este echipat adecvat. Discriminarea joacă, de asemenea, un rol: de exemplu, deși copiii cu dizabilități fizice sau intelectuale sunt fundamental expuși la riscuri mult mai mari pentru

---

<sup>31</sup> Prütz, Franziska; Krause, Laura - Health of people with impairments and disabilities in Germany – Selected indicators from GEDA 2014/2015-EHIS - <https://edoc.rki.de/handle/176904/9566>

<sup>32</sup> European Semester 2020-2021 country fiche on disability equality; pg.34; <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=23937&langId=en>

bunăstarea lor, ei sunt adesea trecuți cu vederea în contextul obligației statului de protecție (Articolul 8a SGB VIII), care se aplică în mod egal tuturor copiilor și adolescenților. Acest lucru se datorează faptului că profesioniștii din domeniul muncii pentru tineret adesea nu au pregătirea adecvată pentru a recunoaște și a face față oricărei periclitări a bunăstării copilului. Pentru a asigura școlarizarea copiilor și tinerilor cu dizabilități, asistența școlară este principalul instrument folosit. Acest lucru se aplică atât școlilor obișnuite, cât și școlilor pentru nevoi speciale, care de asemenea nu au o infrastructură personală și constructivă adecvată. Același lucru este valabil și pentru sectorul învățământului superior. Germania a mărit capacitățile de formare a profesorilor pentru nevoi speciale și a creat posturi corespunzătoare în școli, dar se referă la furnizarea de asistență pentru integrare în ceea ce privește nevoile specifice dizabilităților.

Ca rezultat, tinerii cu dizabilități (cu vârste cuprinse între 18-24 ani) tind să părăsească școala în mod semnificativ mai mult decât colegii lor fără dizabilități din aceleași grupuri de vârstă (și acest lucru este confirmat prin extinderea eșantionului la vârstele 18-29 ani).<sup>33</sup>

### **Forța de muncă și ocuparea tinerilor cu dizabilități:**

Datele din EU-SILC indică faptul că persoanele cu dizabilități sunt mai afectate de șomaj decât cele fără dizabilități: În 2018, rata șomajului pentru persoanele fără dizabilități a fost de doar 3,7%, în timp ce rata pentru persoanele cu dizabilități a fost de șase ori mai mare, la 22,8% (fără diferențe semnificative de gen). Privind rata de ocupare a forței de muncă, se obțin rezultate similare: în timp ce 81,4% dintre persoanele fără dizabilități erau angajate în 2018, doar fiecare a doua persoană cu dizabilități era angajată.

La zece ani după ce CRPD (Convenția ONU privind Drepturile Persoanelor cu Dizabilități) a intrat în vigoare în Germania în 2009, piața muncii din Germania nu este incluzivă. Există încă zone segregate unde doar persoanele cu dizabilități lucrează în ateliere protejate. Comitetul CRPD a recomandat eliminarea treptată a atelierelor protejate și promovarea angajării pe piața muncii deschisă, fără reducerea protecției sociale și a asigurărilor de pensie, în prezent legate de atelierelor protejate. Conform raportului anual al BAG WfbM (Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen e.V.; Asociația Federală Germană a Atelierelor Protejate), peste 700 de Ateliere Protejate făceau parte din această asociație în 2019, reprezentând 93% din toate Atelierelor Protejate din Germania. Aproape 270.000 de persoane cu dizabilități lucrau acolo în peste 3.000 de locații. Atelierelor nu au reușit să deschidă căi către piața generală a muncii.

Persoanele cu dizabilități din WfbM nu primesc salariul minim și obțin în medie mai puțin de 200 EUR pe lună ca remunerație. Ca o consecință a discriminării, persoanele cu dizabilități sunt mult mai afectate de riscul sărăciei sau al excluziunii sociale decât persoanele fără dizabilități. Acest lucru este valabil pentru persoanele cu dizabilități cu intensitate redusă a muncii, venituri mici și care sunt private material. În plus, femeile cu dizabilități au un risc mai mare de sărăcie sau excluziune socială decât bărbații cu dizabilități. Persoana cu dizabilități care nu poate lucra are dreptul la o pensie de invaliditate. În funcție de gravitatea incapacității de muncă, solicitanții au dreptul fie la o pensie

---

<sup>33</sup> Ivi, pg. 37.

completă (incapacitate de a lucra mai mult de trei ore pe zi), fie la o jumătate de pensie (capacitatea de a lucra trei până la șase ore pe zi).

### **Strategii/programme de incluziune, educaționale sau pe piața muncii la nivel local/național:**

În Germania, 42% dintre persoanele cu dizabilități sunt angajate (Raport OECD, 2019).

O contribuție la promovarea oportunităților de muncă și angajare pentru persoanele cu dizabilități este adusă de programul transnațional „IdA – Integrare prin Schimb” al Fondului Social European (FSE).

Programul se concentrează pe îmbunătățirea oportunităților de angajare pentru persoanele cu dizabilități pe piața generală a muncii. Prin promovarea schimbului transnațional și a mobilității transnaționale, programul oferă oportunitatea de a îmbunătăți experiența ocupațională practică și competențele acestora în alte țări ale UE.

Programul este destinat tinerilor în procesul de tranziție de la școală la formare profesională, adulților șomeri și elevilor care părăsesc școala pentru a-și crește șansele de a găsi un loc de formare.

Proiectele sunt implementate prin asociații locale sau regionale de proiect operate de furnizori de reabilitare, organizații de auto-ajutorare pentru persoane cu dizabilități și servicii specializate de integrare, centre de recalificare profesională, angajatori și municipalități cu implicarea centrelor regionale de muncă sau agențiilor de ocupare a forței de muncă.

Pentru a contacta participanții potențiali, furnizorii de proiect colaborează cu școlile și centrele de muncă/agențiile de ocupare a forței de muncă.

În acest fel, programul își propune să îmbunătățească accesul pe piața muncii pentru persoanele care se confruntă cu dificultăți de integrare socială. Programul, în special, contribuie la incluziunea persoanelor cu dizabilități ca măsură de politică de angajare în cadrul Planului Național de Acțiune pentru implementarea Convenției ONU.

Studiul privind efectele pe termen lung ale schimburilor internaționale realizat de profesorul Thomas de la Universitatea din Regensburg, Germania, în 2006 sugerează că activitățile de muncă pentru tineret la nivel internațional nu sunt încă accesibile tuturor.

Pentru a aborda aceste probleme, Serviciul Internațional pentru Tineret al Republicii Federale Germania (IJAB) a lucrat cu reprezentanți din organizații comunitare, organizații pentru persoane cu dizabilități, cercetători și reprezentanți guvernamentali pentru a crea o strategie de incluziune pentru domeniul muncii internaționale pentru tineret.

Proiectul VISION: INKLUSION, care a început în 2015, este o strategie de incluziune pentru munca internațională pentru tineret, care se concentrează pe tinerii cu deficiențe sau dizabilități.

Obiectivul muncii internaționale pentru tineret este de a permite tuturor tinerilor să se bucure de acces egal la activitățile de muncă internațională pentru tineret, indiferent de origine, context etnic și cultural, gen, orientare sexuală și deficiență.

Ca și în cazul educației incluzive, munca internațională pentru tineret este aliniată cu obiectivul declarat al Republicii Federale Germania de a fi un stat democratic și social care asigură egalitatea

de șanse și participarea în toate domeniile, inclusiv schimburile internaționale și activitățile în străinătate.

Strategia propusă își propune să ajute organizațiile individuale și munca internațională pentru tineret în ansamblu să devină mai incluzive.

Obiectivele pot fi rezumate după cum urmează:

Crearea unor culturi incluzive în munca internațională pentru tineret: consolidarea înțelegerii muncii internaționale pentru tineret incluzive în rândul organizațiilor implicate și promovarea unei abordări incluzive.

Elaborarea de politici incluzive: crearea de cadre și stabilirea de parteneriate și structuri de sprijin care să permită munca internațională pentru tineret incluzivă.

Dezvoltarea de practici incluzive: cercetarea și crearea factorilor de succes, a sfaturilor și metodelor necesare pentru munca internațională pentru tineret incluzivă și aplicarea acestora în practică.

Raportul OECD „Disability, Inclusion and Work: Mainstreaming in all Policies and Practices” <https://www.oecd.org/social/disability-work-and-inclusion-1eaa5e9c-en.htm>

Mai multe companii sprijină misiunea de incluziune și la nivel național. KOPF, HAND + FUSS este o organizație non-profit fondată în 2010. Obiectivul principal este promovarea participării persoanelor de toate cerințele în muncă și viața de zi cu zi. Pentru a-și atinge obiectivele, organizația se bazează pe un mic ecosistem împărțit în patru domenii de responsabilitate:

#### a. Proiecte digitale

Conceptul de diversitate este exprimat în tematica proiectelor. De exemplu, platforma de cunoștințe Gebärdengrips este utilizată pentru a dezvolta soluții digitale pentru copiii surzi. Aplicația IRMGARD ajută adulții cu abilități scăzute de alfabetizare să învețe să citească și să scrie. Platforma inclusivă de eLearning LAYA permite persoanelor de toate originile să participe la învățarea pe tot parcursul vieții.

#### b. Coworking la TUECHTIG

TUECHTIG este un spațiu creativ fără bariere de peste 700 de metri pătrați care își propune să fie un spațiu de coworking și evenimente incluziv. Există și mobilier adaptat, cum ar fi masa KonFAIRenz, care are trei niveluri diferite de înălțime pentru a acomoda utilizatorii de scaune cu roțile.

#### c. Academie

În Berlin, organizația oferă o varietate de cursuri de conștientizare. „De astăzi înainte cu dizabilități”, „Tineret + Cancer - vindecat, dar nu sănătos” sau „SUNET + NEVOIE - relaționarea cu persoanele surde și cu deficiențe de auz” sunt câteva exemple. În plus, unele cursuri își propun să pregătească

persoanele cu dizabilități să fie consilieri de incluziune sau să le asiste în reintrarea în forța de muncă după dobândirea unei dizabilități.

#### d. Consiliere pentru incluziune

Organizația consiliază instituțiile publice și organizațiile non-profit pe tema incluziunii: Cum poate deveni un site web accesibil și incluziv? Cum poate fi modificată o aplicație astfel încât să poată fi utilizată de persoane pornind de la diferite puncte?

#### 4. Legislație existentă: (Emma)

Convenția ONU privind Drepturile Persoanelor cu Dizabilități, pe care Germania a ratificat-o în 2009, are o perspectivă a drepturilor omului, stipulând că toate persoanele au dreptul la o participare deplină și efectivă în societate. De exemplu:

Articolul 24 solicită un sistem educațional incluziv la toate nivelurile, precum și învățarea pe tot parcursul vieții;

Articolul 29 solicită ca persoanele cu dizabilități să fie capabile să participe la viața politică și publică;

Articolul 32 cere ca cooperarea internațională, inclusiv dezvoltarea internațională, să fie incluzivă și accesibilă persoanelor cu dizabilități.

Convenția marchează o schimbare de paradigmă în atitudinea față de persoanele cu deficiențe, care nu mai sunt văzute ca obiecte pasive care necesită asistență socială, ci ca subiecți cu drepturi clar definite, care iau decizii legate de propriile lor vieți ca membri activi ai societății.

În Germania, Legea Generală a Egalității de Tratamente protejează persoanele cu dizabilități împotriva discriminării în viața profesională pe baza dizabilității. În prezent, măsurile de protecție sunt deja implementate în anunțurile de muncă și în selecția candidaților. Angajatorii sunt obligați să ia măsurile necesare pentru protecția împotriva discriminării. În cazul unei încălcări a interdicției de discriminare, angajatorii compensează orice daună suferită. Angajatorii privați și publici cu 20 sau mai mulți angajați sunt obligați să ocupe cinci procente din locurile lor de muncă cu persoane cu dizabilități severe. Dacă nu respectă această obligație, trebuie să plătească o taxă de compensare, a cărei valoare depinde de gradul de conformitate. Veniturile din taxa de compensare sunt în mare parte cheltuite pentru măsuri de promovare a participării în viața profesională. Acestea sunt utilizate pentru finanțarea programelor de reducere a șomajului persoanelor cu dizabilități severe și pentru promovarea oportunităților de formare pentru persoanele cu dizabilități severe.

În acest sens, Planul Național de Acțiune al guvernului german include un total de 32 de măsuri care vizează îmbunătățirea situației de angajare a persoanelor cu dizabilități, iar „Inițiativa Inklusion” este elementul central în ceea ce privește politica de ocupare a forței de muncă. „Inițiativa Inklusion” este una dintre cele mai importante măsuri ale Planului Național de Acțiune al Guvernului Federal pentru implementarea Convenției ONU privind Drepturile Persoanelor cu Dizabilități. În cadrul programului „Inițiativa Inklusion” se oferă sprijin pentru o mai bună orientare profesională a copiilor cu dizabilități severe, crearea de locuri de formare suplimentare în companii pentru tinerii cu dizabilități severe și locuri de muncă suplimentare pentru persoanele în vârstă cu dizabilități severe.

Pe lângă beneficiile de bază actuale pentru participarea persoanelor cu dizabilități severe în viața profesională, inițiativa acordă un total de 100 de milioane de euro din fondul de egalizare pentru a încuraja angajarea persoanelor cu dizabilități severe în viața profesională pe piața muncii mai largă. Grupurile țintă care primesc asistență suplimentară în contextul celor patru sectoare de acțiune includ:

Studenti cu dizabilități severe care urmează formare profesională în clase pre-vocaționale;

Întreprinderi și servicii care adaugă noi oportunități pentru tinerii cu dizabilități de a se forma pentru piața generală a muncii.

În plus, declarația de misiune a Planului pentru Copii și Tineret al Guvernului Federal menționează educația non-formală/informală și setările muncii pentru tineret. Planul afirmă expres că participarea tinerilor cu dizabilități și deficiențe este integrată în întregul domeniu al serviciilor pentru copii și tineret. Când vine vorba de implementarea măsurilor finanțate prin Plan, trebuie asigurat faptul că o dizabilitate sau deficiență nu duce la exclusiune și că accesul și participarea rămân neafectate.

### **Materiale de învățare/cursuri/formate/module disponibile pentru persoanele cu dizabilități în integrarea profesională și socială:**

#### 1. MATERIAL DE ÎNVĂȚARE: podcast despre limbajul sensibil la gen și incluziv

Ca parte a zilei europene de protest pentru egalitate pentru persoanele cu dizabilități, un grup divers de persoane a ridicat întrebarea dacă un limbaj sensibil la gen și incluziv este realizabil sau va rămâne posibil o utopie. Participarea în societate înseamnă și participarea în limbaj, și fiecare voce ar trebui să fie auzită. Dar ce este doar un discurs politic? Ce rol joacă mass-media în acceptarea socială a unui limbaj incluziv? Asteriscul de gen sau două puncte – unde începe și se termină accesibilitatea diferitelor modele de limbaj incluziv? Și ce pot învăța vorbitorii normali de la limbajul semnelor german?

În ciuda diversității, acest grup foarte divers nu reflectă toate obstacolele, provocările și nevoile în ceea ce privește utilizarea unui limbaj adecvat genului și fără bariere. Dar perspectivele lor – care cu siguranță ne vor surprinde pe mulți dintre noi – ne arată opțiuni practice pentru soluții posibile în drumul către un limbaj incluziv în viitor.

LINK: <https://kopfhandundfuss.de/projekte/podcast-gendergerechte-barrierefreie-sprache/>

#### 2. CURS ONLINE: module de învățare pentru educatorii care sprijină studenții cu dizabilități

Următoarea serie de module de formare cu acces deschis, dezvoltate de Hussman & Holman (2018) în parteneriat cu Departamentul de Educație al Statului Maryland, a fost creată pentru a oferi formare sistematică și sprijin pentru profesioniștii din școli care lucrează cu studenți cu dizabilități. Acestea includ conținut esențial și abilități destinate să avanseze dezvoltarea profesională a personalului școlar și să îmbunătățească experiențele educaționale și rezultatele studenților cu dizabilități.

Aceste module cuprinzătoare și ușor de utilizat acoperă subiecte precum conștientizarea dizabilităților, dispozițiile esențiale, cum ar fi prezumția de competență, planurile individualizate de educație, mediul cel mai puțin restrictiv și alte concepte centrale în educația specială, rolurile și responsabilitățile cheie, implicarea studenților, strategiile de comunicare, suporturile pentru comportamentul pozitiv, adaptările instructionale, acomodările senzoriale, strategiile de sprijin pentru incluziunea și relațiile semnificative și multe altele.

LINK: <https://www.scaffolds.org/learn/special-educator-training-modules/>

### 3. MODULE ONLINE: Access e-Learning

Access eLearning este un tutorial gratuit, online, format din zece module, care oferă informații, tehnici instructionale și laboratoare practice despre cum să facă nevoile cele mai comune în educația la distanță accesibile pentru persoanele cu dizabilități și să îmbunătățească utilizabilitatea materialelor online pentru toți studenții. Acest tutorial a fost dezvoltat de Proiectul de Cercetare pe Educația la Distanță Accesibilă de la Georgia Tech (GRADE) în parteneriat cu IDET Communication Inc. (IDET).

Cele 10 module sunt:

- a) Probleme de accesibilitate ale dizabilităților în educația la distanță
- b) Planificarea accesibilității în educația la distanță
- c) Accesibilizarea prezentărilor PowerPoint
- d) Accesibilizarea videoclipurilor
- e) Accesibilizarea animațiilor Flash
- f) Accesibilizarea documentelor Word
- g) Accesibilizarea documentelor Excel
- h) Accesibilizarea documentelor PDF
- i) Accesibilizarea paginilor web
- j) Accesibilizarea scripturilor și Java

LINK: <https://web.archive.org/web/20130906054306/http://www.accesslearning.net/>

### 4. MODULE DE FORMARE: Pachet de formare pe Convenția privind Drepturile Persoanelor cu Dizabilități

OHCHR a dezvoltat un pachet de formare pe Convenția privind Drepturile Persoanelor cu Dizabilități și Protocolul său Opțional. Pachetul constă într-un Ghid de Formare și opt module de formare.

Atât ghidul de formare, cât și modulele ajută la construirea capacității părților interesate naționale pentru a implementa Convenția și Protocolul său Opțional și pentru a monitoriza implementarea. Ele sunt o resursă pentru oricine este implicat în consolidarea drepturilor persoanelor cu dizabilități și în responsabilizarea statelor în acest sens, inclusiv pentru factorii de decizie politică, legiuitori și alți actori de stat (atât la nivel național, cât și local), instituții naționale pentru drepturile omului și cadre independente de monitorizare, organizații ale societății civile, inclusiv organizații de persoane cu dizabilități, agenții ONU, actori de dezvoltare și donatori.

Ghidul de formare și modulele pot fi utilizate împreună pentru a dezvolta cursuri de formare pe Convenție și Protocolul său Opțional. Ele servesc, de asemenea, ca resurse utile pentru a înțelege mai bine instrumentele și modul în care acestea pot fi utilizate pentru a promova și proteja drepturile persoanelor cu dizabilități.

LINK: <https://www.ohchr.org/en/disabilities/ohchr-training-package-convention-rights-persons-disabilities>

## Bune practici

### Buna practică 1: DIS-ENTREPRENEURSHIP COMMUNITY SUPPORT CENTRES

<b>Subiect</b>	Sprijin pentru persoanele cu dizabilități pe piața muncii
<b>Titlul bunei practici</b>	<b>Antreprenoriat pentru toți</b>
<b>Cuvinte cheie</b>	<i>TIC - Tehnologii noi - Competențe digitale Antreprenoriat social / Inovație socială Dizabilități - Nevoi speciale</i>
<b>Buna practică</b>	
<p><b>Obiective</b></p> <p>Antreprenorii cu dizabilități se confruntă probabil cu bariere specifice în intrarea și menținerea activităților antreprenoriale. Unele dintre aceste bariere sunt, fără îndoială, constrângeri social-structurale adânc înrădăcinate, care impun limite severe asupra șanselor de viață pentru anumite grupuri de persoane cu dizabilități. Aceste bariere includ:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Lipsa de încredere și aspirații limitate</li> <li>Lipsa cunoștințelor și abilităților relevante de afaceri</li> <li>Accesul la capital de pornire</li> <li>Discriminarea consumatorilor</li> <li>Costuri crescute ale forței de muncă</li> <li>Lipsa serviciilor de sprijin adecvate pentru afaceri</li> </ul>	



În cadrul proiectului, am dorit să oferim tinerilor adulți cu dizabilități un program de dezvoltare a competențelor pentru a dobândi, dezvolta, evalua și valida un set de competențe esențiale (digitale și antreprenoriale) pentru a putea satisface nevoile de înființare și gestionare a unei întreprinderi sociale. Dezvoltarea proiectului se bazează pe: auditarea competențelor actuale, intervenția prin oportunități de dezvoltare a competențelor pentru învățarea pe tot parcursul vieții (formare față în față, e-learning, ateliere) și evaluarea externă-validarea competențelor nou dobândite într-un mediu de învățare non-formal. Am dorit să testăm pilot înființarea centrelor de antreprenariat social și impactul acestora în țările participante din UE.

### **Implementare**

Principalele rezultate ale proiectului sunt:

CADRUL PENTRU ANTREPRENORIAT SOCIAL (Metodologia Entre4all pentru maparea, filtrarea, sortarea și clasificarea inițiativelor de antreprenariat social, a bunelor practici și a programelor în fiecare țară parteneră; Raportul național al fiecărei țări care include scena actuală în raport cu practicile de antreprenariat social; Cadrul de competențe cu repere și indicatori încorporați pentru monitorizarea dobândirii de către adulți a competențelor antreprenoriale sociale și digitale aferente)

MATERIALE DE ÎNVĂȚARE EDUCAȚIONALĂ ENTRE4ALL - CENTRE DE ANTREPRENORIAT SOCIAL: module (4 generale, 7 opționale)

PORTALUL WEB/APP ENTRE4ALL PENTRU CENTRELE COMUNITARE: ECO-SISTEMUL OPEN BADGES (platforma însoțită de ACADEMIA e-LEARNING, e-COMUNITATE și BANCA e-DATE - <https://academy.entre4all.eu/>)

KIT-UL ENTRE4ALL (pachet educațional cu toate rezultatele proiectului pentru înființarea centrelor comunitare Entre4all pentru activări sociale)

INIȚIATIVA DE BAZĂ ENTRE4ALL DE LA NIVEL LOCAL LA NIVEL NAȚIONAL:

RECOMANDARE DE POLITICĂ (Strategia pentru sustenabilitatea produselor, exploatarea și extinderea lor ca parte a agendei competențelor UE pentru Europa și strategia UE pentru dizabilități)

15 mentori instruiți pentru a promova ENTRE4ALL

### **Rezultate**

Principalele rezultate ale proiectului sunt:

CADRUL PENTRU ANTREPRENORIAT SOCIAL (Metodologia Entre4all pentru maparea, filtrarea, sortarea și clasificarea inițiativelor de antreprenariat social, a bunelor practici și a programelor în fiecare țară parteneră; Raportul național al fiecărei țări care include scena actuală în raport cu practicile de antreprenariat social; Cadrul de competențe cu repere și indicatori încorporați pentru monitorizarea dobândirii de către adulți a competențelor antreprenoriale sociale și digitale aferente)

MATERIALE DE ÎNVĂȚARE EDUCAȚIONALĂ ENTRE4ALL: (4 module generale: competențe antreprenoriale, financiare, digitale, sociale; 7 module opționale referitoare la diferite domenii antreprenoriale)

PORTALUL WEB ENTRE4ALL PENTRU CENTRELE COMUNITARE: ECO-SISTEMUL OB (platforma însoțită de ACADEMIA e-LEARNING, e-COMUNITATE și BANCA e-DATE - <https://academy.entre4all.eu/>)

-KIT-UL ENTRE4ALL (pachet educațional cu toate rezultatele proiectului pentru înființarea centrelor comunitare Entre4all pentru activări sociale)

-INIȚIATIVA DE BAZĂ ENTRE4ALL DE LA NIVEL LOCAL LA NIVEL NAȚIONAL: RECOMANDARE DE POLITICĂ (Strategia pentru sustenabilitatea produselor, exploatarea și extinderea lor) -15 mentori instruiți pentru a promova ENTRE4ALL	
<b>Link de referință</b>	<a href="http://entre4all.eu/en/">http://entre4all.eu/en/</a> <a href="https://erasmus-plus.ec.europa.eu/projects/search/details/2019-1-SI01-KA204-060426">https://erasmus-plus.ec.europa.eu/projects/search/details/2019-1-SI01-KA204-060426</a>
<b>Furnizat de</b>	<b>CENTER PONOVNE UPORABE</b>
<b>Tipul materialului</b>	Idee de proiect, manuale de formare, kituri de instrumente
<b>Limba</b>	Engleză

**Buna practică 2: Competiția europeană de competențe pentru persoanele cu dizabilități de muncă:**

<b>Subiect</b>	<i>Cooperare internațională, Relații internaționale, Cooperare pentru dezvoltare Acces pentru cei defavorizați Incluziune – Echitate</i>
<b>Titlul bunei practici</b>	<i>Sprijin European pentru persoanele cu dizabilități</i>
<b>Cuvinte cheie</b>	<i>Antreprenoriat, Dizabilitate, NFE</i>
<b>Buna practică:</b>	
<b>Obiectiv</b> OBIECTIVUL proiectului este de a împărtăși bune practici între partenerii (noi) în stabilirea unor relații sustenabile și reciproc avantajoase între persoanele cu dizabilități de muncă și întreprinderile mici și mijlocii (IMM-uri). Accentul este pus pe ÎNVĂȚAREA LA LOCUL DE MUNCĂ; aceasta include experiența la locul de muncă pentru participanți, cum ar fi formarea în abilități tehnice, cum ar fi cunoștințele despre locul de muncă, precum și abilități soft, cum ar fi munca în echipă, flexibilitatea, rezistența la stres, creativitatea etc. Acest proiect va crește experiența persoanelor cu dizabilități de muncă pe piața muncii. Proiectul va fi executat în cooperare cu partenerii sociali ca furnizori ai participanților și ca părți interesate locale implicate în proiect. Astfel, persoanele cu dizabilități de muncă nu vor mai fi judecate după dizabilitatea lor,	

ci după competențele lor. Scopul principal este de a crește angajabilitatea acestui grup țintă printr-o tranziție mai ușoară și mai eficientă către muncă. Un parteneriat a derulat cu succes un proiect în cadrul Erasmus+ numit „Para-Skills-Competition” cu 6 țări UE în 5 profesii (tipuri de locuri de muncă: Locuri de muncă verzi, Ospitalitate & catering, Electro, ICT și Sănătate & îngrijire).

### **Diseminare**

Partenerii de proiect au diseminat rezultatele între părțile interesate din Europa. Acum aceste părți interesate sunt atât de interesate încât doresc să împărtășească bunele practici prin educație în cadrul metodologiei și pilotarea executării. Acest lucru va avea un impact mare în întreaga Europă. Ideea este de a cupla partenerii din primul proiect cu o țară „buddy” (nou introdusă în proiect) și de a transfera cunoștințele (metodologia) și de a repeta (parțial) ceea ce a fost realizat (Competiția Națională și Europeană de Competențe), care va fi descris în aplicație. Acest proiect se conectează la misiunea mai largă a UE conform căreia incluziunea și diversitatea sunt pietrele de temelie ale unei societăți avansate și echitabile.

În multe țări, organizațiile trebuie să respecte cotele stabilite și trebuie să angajeze persoane cu dizabilități. În Olanda, de exemplu, Legea Participării a fost introdusă în 2015, dar se pare că este dificil de atins obiectivele stabilite în această lege (Rijksoverheid (2017) Răspunsuri la întrebările camerei despre problemele legii participării). Pe lângă asta, Consiliul Europei a creat un Plan de Acțiune (2006-2015) pentru a promova drepturile și participarea persoanelor cu dizabilități în societate. UE a adoptat Strategia Europeană pentru Dizabilități 2010-2020. Dar persoanele cu dizabilități se confruntă încă cu multe dificultăți în găsirea unui loc de muncă, din cauza stereotipurilor negative, care fac ca piața muncii să fie reticentă în a angaja astfel de persoane. Atelierele Protejate (SW) angajează persoane cu dizabilități și sunt responsabile pentru dezvoltarea și ghidarea persoanelor cu dizabilități pe piața muncii generale. SW au nevoie de sprijin suplimentar din partea societății în această sarcină. Proiectul SKILLS+ susține obiectivele acestor priorități politice și abordează unele dintre problemele cheie care duc, de fapt, la o discriminare deschisă.

Pentru a realiza acest lucru, dorim să sprijinim din nou SW, angajatorii și colegii în provocarea lor de a crea o societate incluzivă și, prin urmare, este necesar:

1. să îmbunătățim cunoștințele și formarea abilităților de bază ale persoanelor cu dizabilități și să le oferim abilitățile necesare pentru a intra pe piața muncii deschise; evaluarea abilităților trebuie să devină complet transparentă prin utilizarea unui certificat INGOTS, care este acordat de ECVET pentru a permite flexibilitatea la locul de muncă. Persoanele cu dizabilități de muncă au multe abilități, dar sunt adesea slab certificate sau nu sunt certificate deloc, din cauza abandonului școlar timpuriu sau din alte motive sociale și medicale. Acest lucru mărește decalajul cu piața muncii, în timp ce certificarea conformă cu ECVET și referențiată de EQF mărește șansele pe piața muncii.

2. să creștem numărul persoanelor cu dizabilități de muncă angajate pe piața protejată prin schimbul și împărtășirea cunoștințelor despre metode și strategii la scară largă în UE, pregătind aceste persoane pentru piața muncii deschise. Acest lucru se referă la formarea abilităților și conectarea și motivarea angajatorilor.

Înseamnă că în toate țările noi participante la acest proiect, cu ajutorul partenerilor experimentați (nivelul 1), va exista o Competiție Națională în fiecare țară participantă (țara experimentată ca nivel 1 și țara buddy ca nivel 2) și 1 Competiție Europeană într-una dintre țările partenere participante. Ambele vor include cel puțin 150 de participanți în total, 1 echipă formată din 4 persoane; 3 participanți și 1 buddy. Noile țări participante vor fi direct implicate în crearea configurării competițiilor de 2-5 tipuri de locuri de muncă existente, Locuri de muncă verzi, Ospitalitate & catering, Electro, ICT și Sănătate & îngrijire; cel puțin 40 de antrenori/buddy (pe profesie/pe țară) vor fi direct implicați în consilierea pedagogică pentru procesul de învățare bazat pe muncă/competiție și evaluarea rezultatelor învățării participanților; și 20-40 de IMM-uri/Ateliere

Protejate vor fi implicate pentru a permite crearea și implementarea învățării bazate pe muncă/competiției (inclusiv evaluare).	
<b>Link de referință</b>	<a href="https://erasmus-plus.ec.europa.eu/projects/search/details/2018-1-NL01-KA204-038899">https://erasmus-plus.ec.europa.eu/projects/search/details/2018-1-NL01-KA204-038899</a> <a href="https://www.skillsplus.eu/">https://www.skillsplus.eu/</a>
<b>Furnizat de</b>	<b>Stichting Kenniscentrum Pro Work</b>
<b>Tipul materialului</b>	Idee de proiect, manuale de instruire, truse de instrumente
<b>Limba</b>	Engleză

### Buna practică 3: eHealth Eurocampus

<b>Subiect</b>	<i>Sănătate și Bunăstare Învățare antreprenorială - Educație antreprenorială TIC - Tehnologii noi - Competențe digitale</i>
<b>Titlul bunei practici</b>	<i>eHealth Eurocampus</i>
<b>Cuvinte cheie</b>	<i>Competențe antreprenoriale, TIC, Suport pentru persoanele cu dizabilități.</i>
<b>Buna practică:</b>	
Proiectul eHealth Eurocampus cuprinde liniile directoare politice ale Euroregiunii Pirinei-Mediterana, care plasează TIC-Sănătate în centrul acțiunilor sale prin Strategia de Inovare Euroregională. Această strategie definește acțiuni comune și esențiale pentru regiunile membre pentru a stimula dezvoltarea integrată a teritoriului; identifică TIC în serviciile de sănătate ca un sector strategic de creștere în Euroregiune, care răspunde provocărilor economice și sociale	

esențiale. eHealth Eurocampus sprijină dezvoltarea de materiale și activități didactice inovatoare care vor îmbunătăți relevanța și calitatea educației superioare în domeniul eHealth, adaptând curriculumul la nevoile pieței muncii, oferind în același timp studenților competențe antreprenoriale prin metode inovatoare și centrate pe învățare.

Principalele obiective ale eHealth Eurocampus sunt:

Îmbunătățirea RELEVANȚEI educației superioare în domeniul aplicațiilor tehnologiilor informației și comunicațiilor pentru sănătate (eHealth).

Creșterea CALITĂȚII educației superioare eHealth prin mobilitate și cooperare transnațională.

Promovarea ANGAJABILITĂȚII prin adaptarea curriculumului la nevoile pieței muncii, ținând cont de diversitatea sistemelor de sănătate europene.

Oferirea de competențe ANTREPRENORIALE pentru studenți, în special cele adaptate sectorului eHealth. În cadrul eHealth Eurocampus, TIC în domeniul sănătății este abordat din perspective și discipline foarte diferite: educație, antreprenariat, medicină asistivă, robotică medicală, imagistică medicală, confidențialitate și securitatea datelor, etică și drept etc.

Mai mult, unul dintre obiectivele principale ale proiectului este crearea unui spațiu original de învățare-predare eHealth, unde profesori universitari, studenți, cercetători și clinicieni vor putea să-și împărtășească experiențele și cunoștințele cu scopul de a îmbunătăți competențele absolvenților și, implicit, angajabilitatea lor.

Parteneri:

FUNDACIO BALEAR D'INNOVACIO I TECNOLOGIA Spania

FUNDACIO SANT JOAN DE DEU Spania

GLYNDWR UNIVERSITY/PRIFYSGOL GLYNDWR Regatul Unit

INSTITUT NATIONAL UNIVERSITAIRE JEAN-FRANCOIS CHAMPOLLION Franța

Technische Hochschule Ulm Germania

<b>Link de referință</b>	<a href="http://ehealtheurocampus.eu/the-project">http://ehealtheurocampus.eu/the-project</a> <a href="https://erasmus-plus.ec.europa.eu/projects/search/details/2016-1-FR01-KA203-023932">https://erasmus-plus.ec.europa.eu/projects/search/details/2016-1-FR01-KA203-023932</a>
<b>Furnizat de</b>	<b>GROUPEMENT EUROPEEN DE COOPERATION TERRITORIALE PYRENEES-MEDITERRANEE</b>
<b>Tipul materialului</b>	Idee de proiect, manuale de instruire, truse de instrumente
<b>Limba</b>	Engleză

#### **Buna practică 4: SEC4VET - Evaluarea și promovarea competențelor socio-emoționale ale tinerilor cu deficiențe cognitive în educația și formarea profesională**

<b>Subiect</b>	<i>Dizabilități - Nevoi speciale</i> <i>Acces pentru cei defavorizați</i> <i>Incluziune - Echitate</i>
<b>Titlul bunei practici</b>	Competențe socio-emoționale pentru tinerii din VET (educație și formare profesională)
<b>Cuvinte cheie</b>	Competențe socio-emoționale, dizabilități cognitive, educație și formare profesională, VET
<b>Buna practică:</b>	

### Obiectivele SEC4VET

Dezvoltarea și furnizarea de proceduri de diagnostic psihologic pentru evaluarea competenței socio-emoționale

Proiectarea programelor de sprijin – în colaborare cu grupurile țintă

Sprijin în consolidarea competențelor socio-emoționale în context ocupațional

#### Grup țintă

Acesta este format din tineri cu dificultăți de învățare până la ușoare dizabilități mentale care pot fi observate în pregătirea profesională sau în formarea profesională. Acești tineri pot – parțial după o pregătire profesională intensivă – să dobândească profesii cu cerințe teoretice reduse. Al doilea grup țintă este format din cadre didactice și profesioniști cu experiență în reabilitarea ocupațională și educația profesională, stagiați în companii, precum și profesori și lucrători sociali în școlile profesionale.

Profesioniștii (educatori, cadre didactice, formatori, lucrători sociali, terapeuți) implicați în formare ar trebui să cunoască mai bine importanța competențelor socio-emoționale și să aibă instrumente la dispoziție pentru a le diagnostica într-un mod sensibil și pentru a oferi sprijinul adecvat.

#### Abordare inovatoare

Există insuficiente instrumente de diagnostic disponibile pentru determinarea abilităților sociale și emoționale ale tinerilor cu deficiențe cognitive care urmează formarea profesională. De asemenea, există o lipsă de programe de formare și metode pentru profesionalizarea personalului în acest domeniu. Proiectul nostru își propune să abordeze aceste deficiențe și să dezvolte în mod cooperativ metode inovatoare și instrumente relevante. Convenția ONU privind Drepturile Persoanelor cu Dizabilități (CRPD) își propune să ajute fiecare persoană să înflorească și să le permită să participe în societate. Acest proiect implementează caracteristici cheie ale unui nou model modern, cum ar fi incluziunea, participarea, stima de sine, împuternicirea, egalitatea de șanse, accesibilitatea și cooperarea pentru formarea profesională a persoanelor cu deficiențe.

Proiectul încorporează procesul Bologna de „trecere de la predare la învățare” și se concentrează pe o abordare orientată spre învățare, mai degrabă decât spre predare. „SEC4VET” sprijină această schimbare în cultura de predare și învățare și se concentrează pe rezultatele învățării. Această schimbare către rezultatele învățării aduce beneficii atât tutorilor, cât și studenților.

<b>Link de referință</b>	<a href="https://sec4vet.eu/impact/">https://sec4vet.eu/impact/</a> <a href="https://erasmus-plus.ec.europa.eu/projects/search/details/2017-1-DE02-KA202-004136">https://erasmus-plus.ec.europa.eu/projects/search/details/2017-1-DE02-KA202-004136</a>
<b>Furnizat de</b>	<b>Josefsheim gGmbH</b>
<b>Tipul materialului</b>	Idee de proiect, manuale de instruire, truse de instrumente
<b>Limba</b>	Engleză

### Buna practică 5: DARE - Disable the Barriers

<b>Subiect</b>	<i>Acces pentru cei defavorizați Tineret (Participare, Muncă pentru tineret, Politici pentru tineret) Dizabilități - Nevoi speciale</i>
<b>Titlul bunei practici</b>	DARE: Disable the BarriersDARE: Disable the Barriers
<b>Cuvinte cheie</b>	<i>TIC - Tehnologii noi - Competențe digitale Antreprenoriat social / Inovație socială Dizabilități - Nevoi speciale</i>

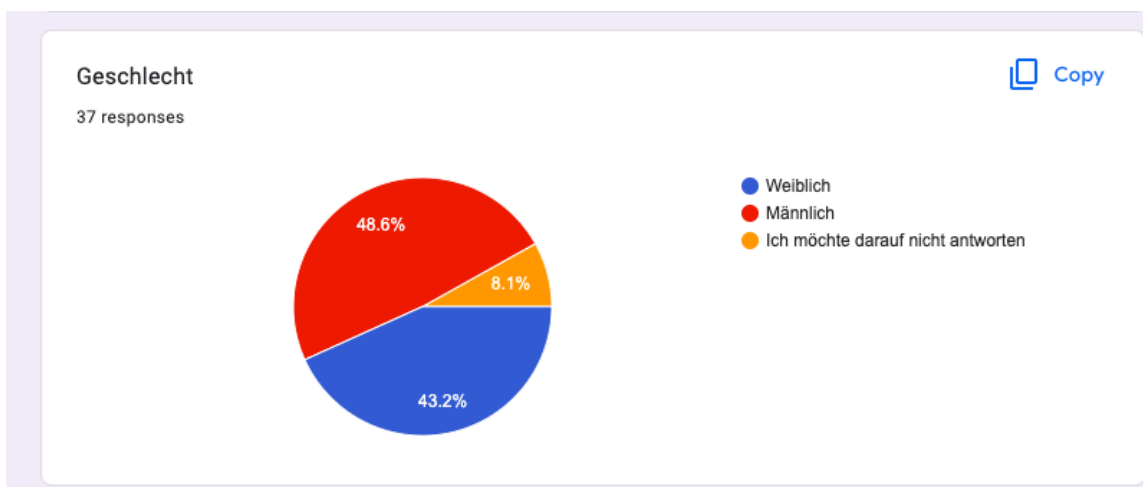
<b>Buna practică:</b>	
<b>Obiectivele proiectului</b>	
<p>Consolidarea capacității: sprijinirea consolidării capacității lucrătorilor de tineret și a organizațiilor de tineret în implementarea unor proiecte de mobilitate a tineretului de înaltă calitate, incluzive, care implică tineri cu deficiențe vizuale, auditive, fizice (PwVHPI).</p> <p>Incluziune socială: deschiderea muncii pentru tineret către cooperarea intersectorială, permițând sinergii mai mari în domeniul acțiunilor de incluziune socială referitoare la tinerii PwVHPI.</p> <p>Sprijin reciproc: promovarea voluntariatului în rândul tinerilor și creșterea sprijinului reciproc între tineri pentru tinerii PwVHPI.</p> <p>Realizarea mobilităților: promovarea incluziunii sociale a tinerilor PwVHPI, ținând cont de valorile europene subiacente, prin facilitarea accesului la organizații și ONG-uri de tineret care realizează mobilități.</p> <p>Conștientizarea: creșterea nivelului de participare activă a tinerilor PwVHPI la nivel local și UE prin creșterea gradului de conștientizare despre proiectele de mobilitate pentru tineret Erasmus+ și sporirea numărului de participanți în aceste proiecte.</p> <p><b>Grupuri țintă</b></p> <p><b>Lucrători de tineret, organizații de tineret, membri, formatori, educatori, lideri de tineret:</b> scopul acestui grup de focus local va fi de a oferi perspective și de a evalua IO1 și IO3 care sunt adresate în principal grupului țintă specific. Versiunea finală a IO-urilor va fi trimisă grupului și va avea loc o întâlnire per partener pentru a discuta evaluarea fiecărui IO prin întrebări legate de satisfacția participanților privind conținutul, calitatea și suficiența informațiilor.</p> <p><b>Tineri și tineri cu deficiențe vizuale, auditive, fizice (tineri PwVHPI): scopul acestui grup de focus va fi ca tinerii și tinerii PwVHPI să testeze și să evalueze rezultatele intelectuale.</b> Din nou, versiunile finale ale rezultatelor vor fi trimise grupului și ulterior va fi organizată o întâlnire pentru fiecare rezultat în care să-și ofere feedback-ul privind conținutul, eficacitatea, caracteristicile tehnice și accesibilitatea (în special pentru tinerii cu deficiențe vizuale și/sau auditive).</p>	
<b>Link de referință</b>	<a href="https://dare-project.de/">https://dare-project.de/</a> <a href="https://erasmus-plus.ec.europa.eu/projects/search/details/2018-3-DE04-KA205-017203">https://erasmus-plus.ec.europa.eu/projects/search/details/2018-3-DE04-KA205-017203</a>
<b>Furnizat de</b>	<b>JUGEND-&amp; KULTURPROJEKT EV</b>
<b>Tipul materialului</b>	Idee de proiect, manuale de instruire, truse de instrumente
<b>Limba</b>	Engleză

## Cercetare de teren

Această secțiune este redactată pe baza informațiilor colectate prin chestionare Google Form completate de 40 de respondenți (20 cu dizabilități fizice și 20 cu dizabilități cognitive ușoare).

Cercetarea despre persoanele cu dizabilități și piața muncii a fost realizată printr-o serie de interviuri și sondaje cu indivizi cu dizabilități și câțiva alți actori implicați în acest domeniu (de exemplu,

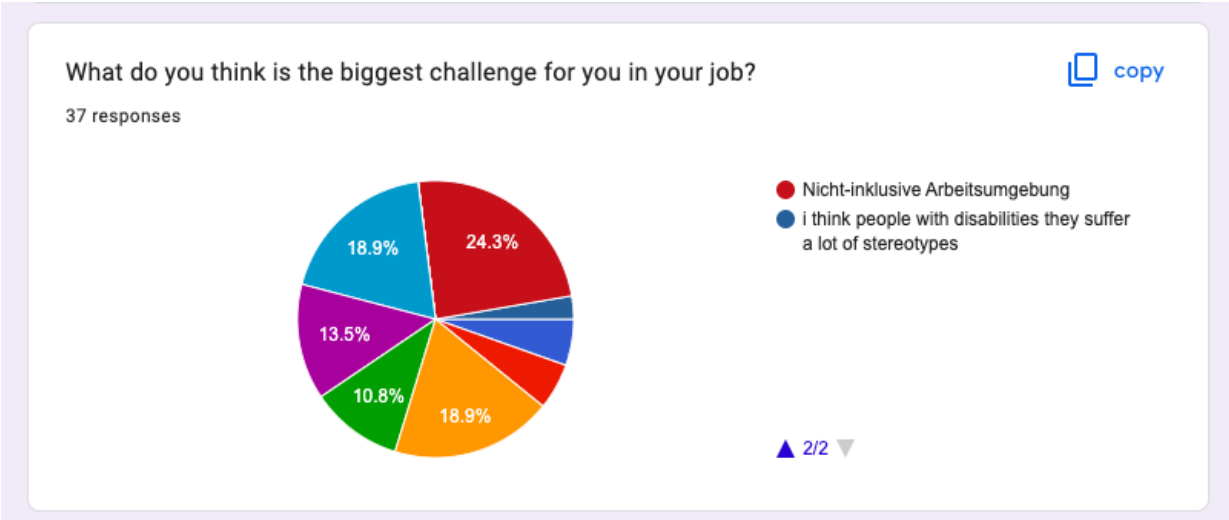
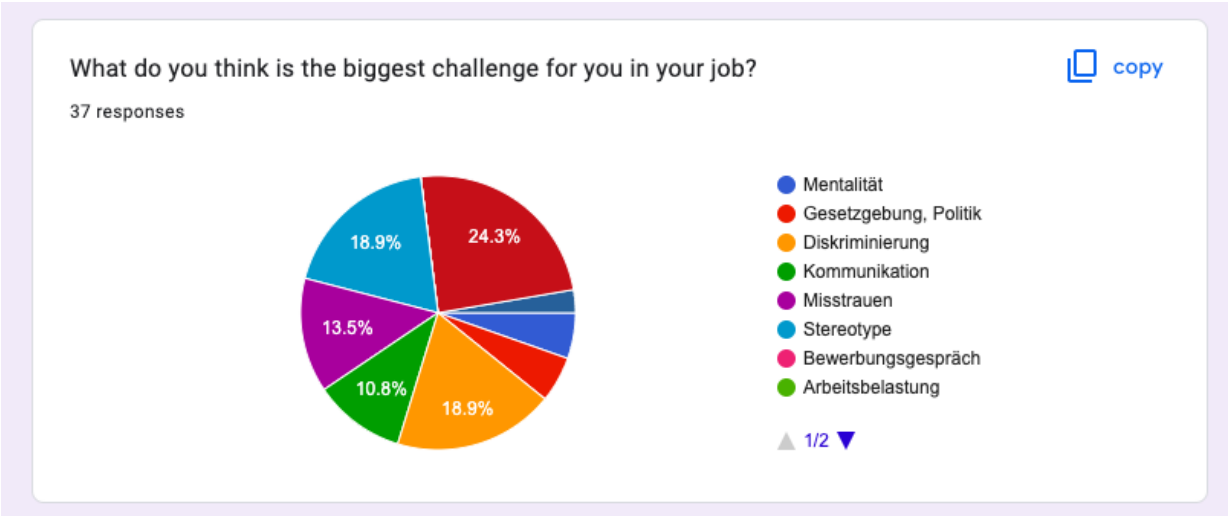
angajatori și reprezentanți ai organizațiilor de advocacy). Mărimea totală a eșantionului este de 37 de persoane cu dizabilități interviuate.



Am urmărit să înțelegem experiențele și provocările cu care se confruntă tinerii cu dizabilități în accesarea pieței muncii, precum și nevoile și barierele pe care le întâmpină în găsirea și menținerea unui loc de muncă.

Unul dintre principalele constatări ale cercetării noastre a fost diferența semnificativă în ratele de ocupare între persoanele cu și fără dizabilități. În ciuda legilor și politicilor menite să promoveze incluziunea și egalitatea de șanse, tinerii cu dizabilități se confruntă adesea cu bariere semnificative în găsirea și menținerea unui loc de muncă. Aceste bariere pot include probleme de accesibilitate fizică, atitudini și stereotipuri negative, lipsa resurselor și adaptărilor de sprijin și lipsa oportunităților pentru dezvoltarea și avansarea competențelor.



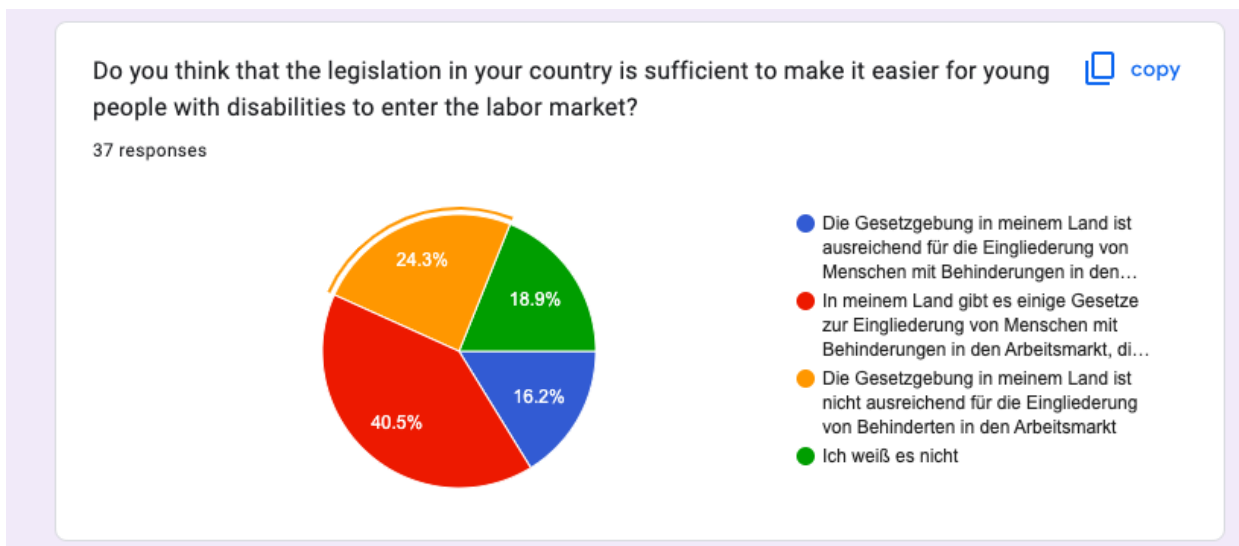


Una dintre competențele cheie identificate ca fiind esențiale pentru succesul pe piața muncii a fost adaptabilitatea (Anpassungsfähigkeit) și competențele de conducere (Führungsqualitäten). Mulți angajatori au subliniat importanța angajaților care pot demonstra competențe în domeniul mass-media (Medienkompetenz) și capacitatea de a lua decizii (Entscheidungsfindung), și acest lucru a fost valabil în mod special pentru tinerii cu dizabilități care se pot confrunta cu provocări suplimentare la locul de muncă. Cercetarea noastră a relevat că tinerii cu dizabilități au adesea niveluri mai scăzute de gândire critică comparativ cu colegii lor fără dizabilități, în parte din cauza oportunităților limitate pentru educație și dezvoltarea competențelor. Acest lucru evidențiază importanța sprijinirii și investirii în dezvoltarea competențelor de gândire critică pentru persoanele cu dizabilități, pentru a le crește competitivitatea pe piața muncii.



Prin aceste eforturi, putem lucra pentru o piață a muncii mai incluzivă și diversă, care să beneficieze toate persoanele, indiferent de abilitățile lor.

În final, conform eșantionului, 64,8% consideră că legislația actuală din Germania nu este suficientă pentru a facilita accesul tinerilor cu dizabilități pe piața muncii. Acest lucru sugerează că există bariere și provocări semnificative cu care se confruntă tinerii cu dizabilități în încercarea de a intra în forța de muncă.



Este posibil ca legislația actuală să nu abordeze în mod adecvat probleme precum accesibilitatea fizică, sprijinul pentru găsirea unui loc de muncă sau combaterea atitudinilor și stereotipurilor negative. Ca rezultat, tinerii cu dizabilități se pot confrunta cu provocări semnificative în încercarea de a intra pe piața muncii și poate nu au aceleași oportunități ca și colegii lor fără dizabilități. Acest lucru subliniază importanța continuării eforturilor de creare a unei piețe a muncii mai incluzive și mai sprijinitoare pentru persoanele cu dizabilități în Germania, pentru a promova egalitatea de șanse și pentru a susține succesul tuturor membrilor forței de muncă.

*Finanțat de Uniunea Europeană. Punctele de vedere și opiniile exprimate aparțin, însă, exclusiv autorului (autorilor) și nu reflectă neapărat punctele de vedere și opiniile Uniunii Europene sau ale*

*Agenției Executive Europene pentru Educație și Cultură (EACEA). Nici Uniunea Europeană și nici EACEA nu pot fi considerate răspunzătoare pentru acestea.*