



Mai mult decît un loc de muncă

GHID PENTRU ANGAJATORI
privind angajarea persoanelor cu dizabilități



Echipe de redacție din cadrul consorțiului:

AO „Fiecare Contribuie pentru Schimbare” din or. Criuleni

Victoria Secu, Directoare executivă și Coordonatoare proiect

Ina Cazacu, Șefa Serviciului de orientare vocațională, Consilieră vocațională

AO „CASMED” din mun. Bălți

Natalia Postolachi, Directoare executivă

Aliona Ciobanu, Specialistă în angajarea asistată

AO „Clinica Juridică Nord” din mun. Bălți

Inna Raileanu, Jurisconsult

Mulțumiri speciale:

Suntem profund recunoscători și aducem sincere mulțumiri partenerilor noștri, persoane și organizații care au susținut cu generozitate elaborarea acestui ghid prin aportul lor de resurse și expertiză:

Dnei Galina Climov, Alianța Organizațiilor pentru Persoane cu Dizabilități din Republica Moldova (AOPD), dnei Ludmila Iachim, Asociația „Motivație” din Moldova, dnei Natalia Babici, Asociația Surzilor din Republica Moldova, dlui Sergiu Gurău, AO „Eco-Răzeni”, dnei Aliona Dumitraș, AO „SOS Autism”, dnei Veronica Căpățici, Asociația Copiilor Surzi din Moldova, AO „Centrul pentru Drepturile Persoanelor cu Dizabilități”, dnei Elena Crîșmari, AO „Alianța pentru Dolna”, dnei Valeria Șvarț „Katalyst”, dlui Victor Koroli, Alianța „Infonet”.

Mulțumim pentru suport Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă și subdiviziunile teritoriale din Criuleni, Dubăsari, Bălți, Fălești și Glodeni.

Cuprins:

PREFAȚĂ	4
GLOSAR DE TERMENI	5
ABREVIERI	6
CAPITOLUL I. Avantajele angajării persoanelor cu dizabilități	
1.1. Avantaje pentru angajatori din perspectiva socială, economică și organizațională	7
1.2. Avantaje pentru persoanele cu dizabilități angajate	9
1.3. Avantaje pentru societate	11
CAPITOLUL II. Perspective asupra angajării persoanelor cu dizabilități: mituri, legislație și practici	
2.1. Mituri asociate angajării persoanelor cu dizabilități	12
2.2. Așteptările reciproce în relația angajator-angajat	13
2.3. Prevederile legislației naționale privind angajarea persoanelor cu dizabilități	14
2.4. Subvenții pentru crearea și adaptarea locurilor de muncă pentru persoane cu dizabilități	21
2.5. Subvenționarea locurilor de muncă: Întrebări și Răspunsuri	22
2.6. Serviciul de angajare asistată în suportul persoanelor cu dizabilități și angajatorilor	25
CAPITOLUL III. Cultura organizațională incluzivă	
3.1 Inițierea comunicării cu persoane cu dizabilități	27
3.2 Sugestii generale de comportament cu persoane ce prezintă diferite tipuri de dizabilități	29
3.3 Profilul angajării în câmpul muncii a persoanelor cu dizabilități intelectuale	31
3.4 Profilul angajării în câmpul muncii a persoanelor cu TSA	32
3.5 Profilul angajării în câmpul muncii a persoanelor cu dizabilități de auz	33
3.6 Profilul angajării în câmpul muncii a persoanelor cu dizabilități de vedere	35
LINK-URI UTILE / RESURSE SUPLIMENTARE	37

Prefață

Barack Obama

”

Incluziunea este cheia către o lume mai bună și mai echitabilă pentru toți.

”

Dragi angajatori și lideri de companii,

Vă felicităm pentru alegerea de a citi aceste rânduri, considerându-le un punct de plecare sau o continuare a eforturilor dumneavoastră de a promova incluziunea în câmpul muncii pentru persoanele cu dizabilități. Acest proces reprezintă o noutate în Republica Moldova și, așa cum se întâmplă adesea cu orice inițiativă nouă, generează numeroase întrebări. Am colaborat împreună cu mai mulți parteneri și experți pentru a oferi răspunsuri la unele întrebări.

Vă încurajăm să priviți angajarea persoanelor cu dizabilități nu doar ca pe o responsabilitate, ci și ca pe o oportunitate de a aduce valoare atât companiei dumneavoastră, cât și comunității în care activați. Avem încredere că acest Ghid vă va fi de ajutor în transformarea intențiilor în acțiuni concrete și vă va orienta către un mediu de lucru mai echitabil și prietenos.

Pentru a începe sau continua această călătorie, vă invităm să reflectăm împreună asupra unor idei interesante:

- Ce-ar fi dacă am înceta să privim dizabilitatea ca pe o limitare și am începe să o vedem ca pe o sursă de inovație?
- Ce-ar fi dacă am recunoaște că persoanele cu dizabilități pot aduce perspective unice și abilități valoroase în echipă?
- Ar putea experiența lor unică să ne inspire spre un viitor al muncii mai creativ, mai adaptabil și mai uman?

*Cu speranță într-un viitor mai incluziv al companiilor voastre,
echipa consorțiului*

Glosar de termeni

Acceptare este atitudinea pozitivă de primire și integrare a persoanelor cu dizabilități în mediul de lucru și societate, recunoscându-le drepturile depline și oferind un mediu în care toți, indiferent de abilități, pot să-și aducă aportul și să se simtă parte integrantă a echipei și a comunității.

Accesibilitate reprezintă caracteristica unei resurse, a unui spațiu, a unei tehnologii sau a unui mediu, care permite utilizarea eficientă și confortabilă de către o gamă diversă de persoane, inclusiv cele cu diferite abilități și nevoi (persoane cu dizabilități, mame cu copii mici, persoane vârstnice, persoane cu mobilitate redusă).

Adaptarea locului de muncă reprezintă totalitatea acțiunilor întreprinse de către angajator pentru a facilita exercitarea dreptului la muncă și creșterea randamentului la locul de muncă al persoanei cu dizabilități prin utilizarea cu echipamente, dispozitive și tehnologii de acces, ținând cont de necesitățile individuale ale persoanei respective.

Angajare asistată este un serviciu social, care are drept scop asigurarea accesului, obținerea și păstrarea unui loc de muncă remunerat pe piața muncii de către persoanele cu dizabilități, prin creșterea șanselor de ocupare, de promovare a unei ocupări sustenabile și de integrare durabilă pe piața muncii a acestora.

Antreprenoriat social reprezintă o formă distinctă de activitate antreprenorială care are ca obiectiv principal rezolvarea sau ameliorarea problemelor sociale și de mediu, în paralel cu obținerea unui impact economic sustenabil. În contrast cu antreprenoriatul tradițional, unde accentul este pus pe generarea de profituri, antreprenoriatul social își concentrează eforturile asupra inovației sociale și creării de valoare pentru comunitate.

Asistent personal este o persoană angajată pentru a oferi sprijin în activitatea de muncă și asistență persoanei cu dizabilități, în funcție de nevoile specifice ale acesteia.

Capacitate de muncă reprezintă raportul dintre posibilitățile biologice individuale și solicitarea profesională; este determinată de abilitățile fizice și intelectuale, precum și de nivelul de integrare socioprofesională, care ține de pregătire și de experiență.

Demnitate în muncă este climatul psihoemoțional confortabil în raporturile de muncă ce exclude orice formă de comportament verbal sau nonverbal din partea angajatorului sau a altor salariați care poate aduce atingere integrității morale și psihice a salariatului;

Design universal reprezintă o abordare a proiectării care vizează crearea de medii, produse, servicii și tehnologii accesibile și utilizabile de către o varietate largă de persoane, indiferent de vârstă, abilități, sau alte diferențe individuale.

Dizabilitate este o condiție sau o limitare care poate afecta activitățile zilnice, participarea la societate sau îndeplinirea anumitor sarcini într-un mod considerat obișnuit; poate acoperi o gamă largă de aspecte, inclusiv dificultăți fizice, senzoriale, cognitive, sau de sănătate mentală, ce influențează în mod diferit viața unei persoane.

Discriminare se referă la tratamentul inechitabil sau diferențiat al unei persoane sau grup de persoane, pe baza unor caracteristici specifice, precum rasa, etnia, sexul, orientarea sexuală, religia, dizabilitatea sau alte trăsături personale, ce poate lua forme variate, inclusiv excluderea, marginalizarea, tratamentul diferit sau refuzul accesului la anumite drepturi și oportunități.

Diversitate este o resursă valoroasă într-o societate sau într-o organizație, deoarece aduce perspective diferite, cunoștințe și abilități variate; promovarea diversității implică recunoașterea, respectul și valorizarea diferențelor dintre oameni, contribuind la construirea unui mediu în care fiecare individ se simte inclus și apreciat pentru contribuția sa unică.

Hărțuire reprezintă orice comportament nedorit care conduce la crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator, având drept scop sau efect lezarea demnității unei persoane pe criterii de sex, vârstă, rasă, culoare a pielii, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, domiciliu, dizabilitate, infecție cu HIV/SIDA etc.

Incluziune socială este un proces în care toți indivizii, indiferent de diferențele lor, sunt acceptați, implicați și tratați cu drepturi egale în cadrul comunității sau societății. Acest concept promovează participarea activă, accesul la oportunități și crearea unui mediu care să permită fiecărui membru să-și aducă contribuția în mod semnificativ.

Întreprindere socială de inserție reprezintă o formă de afacere cu scop social, axată pe facilitarea și încurajarea integrării sociale și profesionale a persoanelor defavorizate sau marginalizate, oferindu-le șanse de angajare și dezvoltare personală.

Întreprinderile specializate sunt întreprinderile și organizațiile al căror capital statutar este deținut în proporție de 100% de societățile și asociațiile obștești ale persoanelor cu dizabilități, create pentru realizarea scopurilor statutare proprii, în cadrul cărora 50% și mai mult din numărul total al lucrătorilor angajați sunt persoane cu dizabilități.

Limbaj mimico-gestual reprezintă un sistem de comunicare care utilizează gesturi, mișcări ale mâinilor, ale feței și ale corpului pentru a transmite mesaje și informații, adesea folosit de persoanele cu deficiențe de auz sau de vorbire pentru a comunica eficient în absența limbajului verbal.

Limbaj ușor de citit ușor de înțeles reprezintă o formă simplificată a limbajului scris, clară, simplă și accesibilă pentru o gamă largă de cititori, inclusiv pentru persoane cu niveluri variate de cunoștințe sau cu dificultăți de înțelegere.

Mijloace asistive reprezintă instrumente, tehnologii sau strategii utilizate pentru a sprijini și a îmbunătăți activitățile zilnice, participarea la educație, locul de muncă sau orice altă sferă a vieții pentru persoanele cu diverse dizabilități, ele fiind concepute pentru a compensa sau a elimina barierele și a încuraja independența și incluziunea.

Persoană cu dizabilități este persoana cu deficiențe fizice, mintale, intelectuale sau senzoriale, deficiențe care, în interacțiune cu diverse bariere/ obstacole, pot îngreuna participarea ei deplină și eficientă la viața societății în condiții de egalitate cu celelalte persoane.

Responsabilitatea socială se referă la angajamentul unei organizații sau unor persoane de a acționa în mod etic și de a contribui la binele comun, luând în considerare impactul lor asupra societății și mediului

Rutină înseamnă obiceiurile și activitățile pe care le face o persoană în mod regulat, creînd astfel o ordine și un cadru previzibil în viața noastră de zi cu zi.

Subvențiile pentru crearea și adaptarea locurilor de muncă sunt forme de sprijin financiar oferite de stat pentru a încuraja angajatorii să creeze noi locuri de muncă sau să adapteze mediul de lucru pentru a facilita angajarea persoanelor cu dizabilități sau grupuri defavorizate.

Abrevieri:

ANOFM - Agenția Națională de Ocupare a Forței de Muncă

AO - Asociație Obștească

AS- Antreprenoriat Social

ÎSI - Întreprindere Socială de Inserție

STOFM – Subdiviziuni Teritoriale pentru Ocuparea Forței de Muncă

TSA- Tulburări din Spectrul Autism

Capitolul I.

Avantajele angajării persoanelor cu dizabilități

Linda Bove

”

Dacă nu poți înțelege pe cineva cu o altă perspectivă, înseamnă că ai nevoie de o perspectivă nouă.

”

I.1. Avantaje pentru angajatori din perspectiva socială, economică și organizațională

În continuare, vom explora împreună avantajele semnificative pe care le aduc angajatorilor angajarea persoanelor cu dizabilități. Vom descoperi cum diversitatea

și incluziunea nu sunt doar principii etice, ci și strategii inteligente pentru a construi echipe mai puternice, organizații mai reziliente și societăți mai prospere.

Avantaje cu capital social	Avantaje financiare/ economice	Avantaje pentru dezvoltarea echipei	Avantaje de imagine
Crești accesul la piața muncii rurale Crearea locurilor noi de muncă în localitățile rurale contribuie la dezvoltarea economică a acestor comunități și consolidează reputația pozitivă a companiei.	Primești suport pentru adaptarea locurilor de muncă. Angajatorii pot beneficia de subvenții pentru a acoperi costurile adaptării locurilor de muncă conform nevoilor specifice ale angajaților cu dizabilități. Aceste adaptări pot include modificări ale mediului de lucru, achiziționarea de echipamente specializate sau alte ajustări necesare pentru a facilita accesul și performanța acestora.	Contribui la crearea unui mediu de lucru prietenos și incluziv care încurajează colaborarea și inovația.	Construiești o cultură organizațională incluzivă. Astfel, transmiți un mesaj puternic despre angajamentul față de o cultură organizațională incluzivă și respectuoasă. Aceasta poate influența modul în care angajații actuali și viitori percep mediul de lucru și potențialul pentru dezvoltare profesională și personală
Reduci șomajul Angajarea persoanelor cu dizabilități contribuie la reducerea șomajului în rândul acestor categorii vulnerabile și îmbunătățește calitatea vieții lor.	Obții subvenții salariale. Guvernul oferă subvenții financiare angajatorilor pentru a compensa diferența dintre salariul minim legal și salariul real al angajaților cu dizabilități. Această facilitate poate reduce costurile angajatorilor și îi poate încuraja să ofere mai multe oportunități de angajare pentru persoanele cu dizabilități.	Dezvolți o echipă loială companiei. Angajații cu dizabilități aduc loialitate și apreciere pentru oportunitatea de a lucra și de a-și dezvolta cariera.	Consolidezi relațiile cu clienții și comunitatea. O astfel de reputație pozitivă poate spori loialitatea clienților și poate atrage noi oportunități de afaceri și parteneriate.
Primești acces la programe de sprijin Suport suplimentar din partea Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă în ceea ce privește accesul la programe de formare și integrare pentru angajații cu dizabilități.	Beneficiezi de facilități fiscale Există anumite facilități fiscale disponibile pentru angajatori care angajează persoane cu dizabilități, care pot include scutiri sau reduceri de impozite și contribuții sociale pentru angajatorii care îndeplinesc anumite criterii și angajează un număr specific de persoane cu dizabilități.	Atragi talente și crești perioada de reținere a angajaților în companie Angajații pot fi atrași de valorile și angajamentul companiei față de incluziune și pot fi mai predispuși să rămână la locul de muncă pe termen lung.	Demonstrezi responsabilitate socială și etică Acest angajament față de principii etice și sociale, precum incluziunea, diversitatea și egalitatea de șanse consolidează reputația companiei ca un actor responsabil și preocupat de binele comunității.



Într-o companie în care există diversitate și se iau în considerație experiențele de viață ale angajaților, cu și fără dizabilități, aceștia sunt mai receptivi, productivi, creativi și mai inventivi în găsirea de soluții eficiente.



Sursa: web: camed.md

Beneficii fiscale și subvenții. Pentru a stimula angajarea persoanelor cu dizabilități, legislația oferă anumite beneficii fiscale și subvenții pentru angajatori. Acestea pot include compensații pentru adaptările locurilor de muncă, subvenții pentru salarii sau alte facilități financiare destinate să reducă costurile asociate cu angajarea persoanelor cu dizabilități.

Regulamentul privind subvenționarea locurilor de muncă stabilește procedura de acordare a subvențiilor aferente cheltuielilor privind plata salariului subiecților, inclusiv persoanele cu dizabilități, în conformitate cu prevederile Legii nr.60/2012 privind incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități. (art.3 alin. (2) HG nr.49/2021.

Articolul 4. Quantumul subvenției se stabilește în funcție de categoria angajatului, după cum urmează:

(1) persoanele care pe o perioadă de cel puțin 12 luni consecutive ce preced luna de angajare nu au avut venituri salariale – 50% din suma impozitelor declarate și achitate aferente plăților salariale calculate în perioada pentru care se solicită subvenția, dar nu mai mult de 1000 de lei lunar per salariat;

(2) persoanele cu dizabilități, cu excepția celor angajate în cadrul întreprinderilor specializate, după cum urmează:

- a. cu dizabilitate severă – 100% din suma impozitelor declarate și achitate aferente plăților salariale calculate în perioada pentru care se solicită subvenția, dar nu mai mult de 2000 de lei lunar per salariat;
- b. cu dizabilitate accentuată – 50% din suma impozitelor declarate și achitate aferente plăților salariale calculate în perioada pentru care se solicită subvenția, dar nu mai mult de 1000 de lei lunar per salariat;

(3) persoanele cu dizabilități angajate în cadrul întreprinderilor specializate, după cum urmează:

- a. cu dizabilitate severă – 300% din suma impozitelor declarate și achitate aferente plăților salariale calculate în perioada pentru care se solicită subvenția, dar nu mai mult de 6000 de lei lunar per salariat;

- b. cu dizabilitate accentuată – 260% din suma impozitelor declarate și achitate aferente plăților salariale calculate în perioada pentru care se solicită subvenția, dar nu mai mult de 5200 de lei lunar per salariat;
- c. cu dizabilitate medie – 230% din suma impozitelor declarate și achitate aferente plăților salariale calculate în perioada pentru care se solicită subvenția, dar nu mai mult de 4600 de lei lunar per salariat.

Articolul 5. Perioada de acordare a subvenției pentru fiecare categorie de angajați este stabilită după cum urmează:

(1) persoanele care pe o perioadă de cel puțin 12 luni consecutive ce preced luna de angajare nu au avut venituri salariale – pentru durata primelor 12 luni de la angajare, începând cu luna următoare lunii angajării;

(2) persoanele cu dizabilități, cu excepția celor angajate în cadrul întreprinderilor specializate, după cum urmează:

- a. persoanele angajate pînă la data de 1 ianuarie 2021 – începînd cu data de 1 ianuarie 2021 pînă la încetarea relațiilor de muncă;
- b. persoanele angajate începînd cu data de 1 ianuarie 2021 – începînd cu luna următoare lunii angajării pînă la încetarea relațiilor de muncă;

(3) persoanele cu dizabilități angajate în cadrul întreprinderilor specializate, după cum urmează:

- a. persoanele angajate pînă la data de 1 mai 2021 – începînd cu data de 1 mai 2021 pînă la încetarea relațiilor de muncă;
- b. persoanele angajate începînd cu data de 1 mai 2021 – începînd cu luna următoare lunii angajării pînă la încetarea relațiilor de muncă.

În cazul încetării relațiilor de muncă de către persoanele sus-menționate, ultima lună pentru care se acordă subvenția este luna încetării relațiilor de muncă.

Articolul 6. Subvenția se acordă pentru plățile salariale efectuate prin virament la contul salariatului deschis la prestatorul de servicii de plată licențiat din Republica Moldova.

I.2. Avantaje pentru persoanele cu dizabilități angajate

Stephen Hawking

Aici, beneficiile nu se opresc la nivelul salariilor și al dezvoltării carierei profesionale, ci se extind într-un peisaj mai amplu al împlinirii personale și al contribuției valoroase la comunitate. Iată câteva avantaje.

”

Nu există nicio limită pentru ce pot să fac, nici măcar prejudecățile altora nu mă pot opri.

”

Independență financiară



Prin câștigarea propriului salariu, aceste persoane devin independente din punct de vedere financiar, având posibilitatea să se întrețină, să își întrețină familia și să achiziționeze lucrurile de care au nevoie.



Support financiar continuu

În unele cazuri, statul continuă să le acorde indemnizația de dizabilitate chiar și după ce aceste persoane sunt angajate, oferindu-le un suport financiar suplimentar.



Creștere profesională

Prin implicarea în muncă, aceste persoane au oportunitatea de a-și dezvolta abilitățile și experiența, ceea ce le poate deschide ușile către poziții de muncă mai bune în viitor.



Stagiu de cotizare pentru pensie

Munca desfășurată le oferă posibilitatea de a acumula vechime în muncă, ceea ce poate contribui la obținerea unei pensii mai mari la vârsta de pensionare.



Respect și independență socială

Prin angajare, aceste persoane sunt văzute ca indivizi independenți și contribuitori valoroși la societate, ceea ce le aduce respect și recunoaștere din partea celor din jur.



Socializare și integrare

Locul de muncă le oferă oportunitatea de a socializa și de a construi relații noi, lărgindu-și cercul de prieteni și rețeaua de suport social.



Membrii ai unei echipe

Munca în echipă le permite să contribuie la atingerea obiectivelor comune și să își valorifice abilitățile într-un mediu colaborativ, ceea ce le aduce satisfacție și împlinire personală.

ISTORII DE SUCCES



Igor este angajatul Întreprinderii Sociale de Inserție (ÎSI) "Floare de cireș" SRL și din 2020 servește comunitatea în mod activ, lucrând cot la cot cu alți tineri cu nevoi speciale în calitate de ajutor de bucătar la Cantina de ajutor social, unde zilnic alături de bucătar șef pregătesc 160 de prânzuri calde, care sunt așteptate cu nerăbdare de persoanele vârstnice aflate în dificultate. Pe lângă eforturile depuse la cantină, tînărul participă la proiecte de voluntariat și evenimente comunitare, unde se afirmă ca fiind ambasador al incluziunii și promovînd înțelegerea și acceptarea diversității.

Relațiile interpersonale constituie un alt teren pe care Igor se remarcă prin empatie, bunătate și dorința sinceră de a se conecta

cu ceilalți. El construiește relații autentice și profunde, adunând în jurul său nu doar colegi, dar și persoanele cu diferit statut social. Astfel, devine o prezență valoroasă în viața celor din jur, demonstrând că sindromul Down nu

definește capacitatea unei persoane de a iubi și de a contribui la relații prietenoase.

Sergiu Gurău,
Director executiv, AO „Eco-Răzeni”



„Am devenit mult mai sociabil, mai încrezută în forțele proprii și mulțumită că pot contribui la bunăstarea proprie și a familiei. La început am lucrat în ture ca operator la secția de ștampare, iar ulterior am fost avansat

Igor Bouroș este angajat de 5 ani la compania Oiltech cu suportul Asociației „Motivație” din Moldova. Încet dar sigur el și-a creat propriul drum spre succes. Făcând parte dintr-un colectiv numeros, dar prietenos, Igor destul de repede a reușit să-și creeze noi cunoscuți și prieteni.

la nivel profesional și am devenit laborant. Salariul îmi oferă posibilitatea să acoper necesitățile de bază ale familiei și să ducă un mod de viață activ.”

Sursă: motivatie.md

Valentina are dizabilitate de auz și acest lucru nu a împiedicat-o să fie angajată din septembrie 2022, pentru prima dată în viața ei, în Atelierul „Zigzag” din cadrul AO „Fiecare Contribuie pentru Schimbare”.



„Mai mult decât un simplu loc de muncă, atelierul a devenit pentru Valentina un loc unde este recunoscută și apreciată pentru ceea ce poate aduce în colectiv. Primind suport de la asistenta personală, care activează ca și croitoreasă, dar și resurse pentru adaptarea la mediul de lucru, atelierul a creat un spațiu prietenos și accesibil, unde Valentina își poate exprima creativitatea și poate contribui la proiectele echipei. Această istorie nu este doar despre angajare, ci și despre transformarea unui loc de muncă într-un spațiu de incluziune și respect reciproc. Valentina nu doar coase țesături, ci și conexiuni umane, oferindu-ne o lecție prețioasă despre puterea incluziunii într-un mediu profesional și social.”

Ala Ianenco, Administratoare Atelier

Alte istorii de viață cu impact pozitiv în viețile persoanelor cu dizabilități

• Povestea lui Grigore, *Dincolo de bariere*

„Eu îmi doream să fiu angajat și m-au primit aici foarte bine. Comunic cu colegii, îmi place aici și ceea ce fac”, Grigore angajat

• Povestea lui Marin Andronachi, *Muncește împotriva problemelor locomotorii.*

„Vine cu o dispoziție foarte bună la muncă, se străduie, e un om cu suflet mare”, colegă de serviciu lui Marin

Sursă: NordNews, cu suportul AO „CASMED”

I.3. Avantajele angajării persoanelor cu dizabilități pentru societate

Brian Krzanich



Societatea noastră devine mai puternică atunci când abordăm diferențele noastre cu empatie și înțelegere.



În lumea noastră diversă și interconectată, integrarea și implicarea persoanelor cu dizabilități în forța de muncă joacă un rol esențial în construirea unei societăți mai echitabile și mai incluzive. Mai mult decât simpla integrare, angajarea persoanelor cu dizabilități contribuie la o comunitate mai solidară, mai bogată din punct de

vedere al diversității și mai orientată către valorizarea abilităților individuale.

Cîteva argumente care susțin această viziune și care demonstrează avantajele evidente ale includerii acestor persoane în viața profesională și socială.



Respectarea drepturilor omului

Angajarea persoanelor cu dizabilități este o expresie a respectului pentru drepturile omului și a recunoașterii demnității fiecărui individ. Asigurarea accesului la oportunități egale de angajare și participare activă în societate este esențială pentru promovarea justiției și a drepturilor fundamentale.



Diversitate și incluziune

Angajarea persoanelor cu dizabilități promovează diversitatea în locurile de muncă și în comunitate în general. Aceasta contribuie la crearea unui mediu mai incluziv și mai echitabil, în care toți membrii se simt acceptați și valorizați pentru contribuțiile lor unice.



Creșterea calității vieții

Angajarea persoanelor cu dizabilități le oferă oportunitatea de a-și îmbunătăți calitatea vieții prin accesul la venituri și resurse financiare, independența și satisfacția profesională. Aceste aspecte pozitive pot avea un impact benefic nu doar asupra individului, ci și asupra familiilor lor și a comunității în ansamblu.



Responsabilitate socială și morală

Angajarea persoanelor cu dizabilități reflectă o societate și o comunitate responsabilă social și moral, care își respectă și își susține membrii vulnerabili. Promovarea egalității de șanse și a incluziunii sociale reprezintă valori fundamentale pentru o societate sănătoasă și echitabilă.



Impact economic pozitiv

Integrarea persoanelor cu dizabilități în forța de muncă poate genera beneficii economice semnificative pentru societate prin creșterea productivității, reducerea dependenței de asistență socială și impozitele plătite din veniturile obținute. De asemenea, angajarea acestora poate stimula consumul și dezvoltarea economică locală.



Capitolul II. Perspective asupra angajării persoanelor cu dizabilități: mituri, legislație și practici

José Saramago

Să cunoaștem miturile răspândite care influențează percepțiile angajatorilor, angajaților și membrilor comunității.

”

Dizabilitatea este o problemă a societății, nu a persoanei cu dizabilitate.

”

2.1. Mituri asociate angajării persoanelor cu dizabilități

Mitul 1: Persoanele cu dizabilități nu sunt capabile să îndeplinească sarcini de muncă.

Realitate: Multe persoane cu dizabilități au abilități remarcabile și pot aduce o contribuție semnificativă companiei, atunci când li se oferă oportunitățile și resursele potrivite.

Mitul 2: Angajarea persoanelor cu dizabilități este costisitoare și complicată.

Realitate: Da, adaptările solicită resurse suplimentare, care sunt în majoritatea cazurilor la fel ca și resursele alocate pentru reparații sau modernizarea echipamentului. Adesea, adaptările necesare pentru a facilita angajarea persoanelor cu dizabilități nu sunt costisitoare, iar beneficiile aduse de diversitatea și abilitățile acestora pot depăși cu mult cheltuielile posibile.

Mitul 3: Persoanele cu dizabilități sunt dependente de asistență și sprijin constant.

Realitate: Este o generalizare forțată. Multe persoane cu dizabilități sunt independente și pot să lucreze fără a necesita asistență constantă. Mai mult, mijloacele asistive pot facilita adaptarea la mediul de lucru.

Mitul 4: Nu există locuri de muncă potrivite pentru persoanele cu anumite tipuri de dizabilități.

Realitate: Există o varietate de locuri de muncă și industrii în care persoanele cu diferite dizabilități pot să se descurce bine, atât în roluri administrative, cât și în cele tehnice sau creative. Locuri de muncă pot fi nepotrivite atunci când nu sunt adaptate.

Mitul 5: Persoanele cu dizabilități reprezintă un risc pentru angajatori din punct de vedere al productivității.

Realitate: Persoanele cu dizabilități pot aduce contribuții valoroase și pot fi la fel de eficiente și productive ca și ceilalți angajați, mai ales atunci când li se oferă suportul și resursele adecvate pentru a-și valorifica abilitățile și talentele. Diversitatea la locul de muncă aduce avantaje semnificative, iar angajații cu dizabilități

au demonstrat adesea devotament deplin și un nivel crescut de implicare în activități.

Mitul 6: Persoanele cu dizabilități sunt mai predispușe la accidente.

În realitate, riscul de accidente la locul de muncă nu este determinat în mod direct de prezența sau absența unei dizabilități. În schimb, acesta poate fi influențat de factori precum mediul de lucru, nivelul de formare și instruire, accesul la echipamente de protecție și alte condiții de muncă. De fapt, mulți angajatori care angajează persoane cu dizabilități iau măsuri suplimentare pentru a asigura un mediu de lucru sigur și pentru a oferi suportul necesar pentru a preveni accidentele și pentru a facilita adaptarea la locul de muncă. Este important să se promoveze o cultură a siguranței la locul de muncă pentru toți angajații, indiferent de prezența sau absența unei dizabilități.

Mitul 7: Persoanele cu dizabilități nu sunt motivate.

Realitate: Motivația nu este determinată de prezența sau absența unei dizabilități, ci este influențată de factori individuali și de mediu, precum interesele personale, valorile, suportul social și mediul de lucru. Mulți oameni cu dizabilități sunt extrem de motivați să își desfășoare activitățile și să își atingă obiectivele profesionale, la fel ca și ceilalți angajați. De fapt, mulți se pot simți chiar mai motivați să demonstreze capacitățile și abilitățile lor în fața unor obstacole percepute. Este important ca angajatorii să recunoască și să valorizeze motivația și contribuțiile persoanelor cu dizabilități în cadrul forței lor de muncă.

Mitul 8: Angajarea persoanelor cu dizabilități afectează moralul echipei.

Realitate: Angajarea persoanelor cu dizabilități nu ar trebui să afecteze moralul echipei, atâta timp cât se promovează o cultură organizațională incluzivă și se oferă sprijin pentru integrarea și colaborarea între toți membrii echipei. Multe organizații care angajează persoane cu dizabilități își încurajează angajații să își exprime diversitatea și să își sprijine colegii în atingerea obiectivelor comune.

Combaterea acestor mituri prin informare corectă este esențială pentru promovarea unei societăți mai incluzive și pentru crearea unui mediu de muncă mai echitabil și mai divers. Angajarea persoanelor cu dizabilități nu este doar o chestiune de responsabilitate socială sau de conformitate legală, ci și o oportunitate de a beneficia de abilitățile și perspectivele valoroase pe care le pot aduce aceste persoane în cadrul organizațiilor.

2.2. Așteptările reciproce în relația angajator-angajat

Simon Sinek

Într-o lume profesională în continuă schimbare, relația dintre angajatori și angajați este fundamentală pentru succesul și bunăstarea organizațională. Tabelul ce urmează explorează așteptările reciproce ale ambelor părți în cadrul unei relații de muncă sănătoase și incluzive.



Atunci când angajatorul și angajatul își clarifică așteptările și lucrează împreună pentru a le îndeplini, se creează o cultură organizațională puternică.



AȘTEPTĂRILE ANGAJATORILOR FAȚĂ DE PERSOANELE CE SE ANGAJEAZĂ	AȘTEPTĂRILE PERSOANELOR CARE SE ANGAJEAZĂ FAȚĂ DE ANGAJATORI
Să respecte programul, regulile, statutul și normele de muncă ale companiei	Să fie angajați cu contract de muncă pentru perioade de timp determinate/nedeterminate
Să îndeplinească sarcinile de serviciu în întregime și la timp	Să li se asigure un post/loc de muncă în conformitate cu pregătirea lor profesională și competențele de care dispun
Să demonstreze competențele și calificările pe care le-au declarat sau dovedit, prin documente că le posedă	Să li se precizeze clar sarcinile de lucru și, eventual, să li se arate/demonstreze cum ar trebui să le execute (la ce se așteaptă angajatorul în această privință)
Să dea dovadă de interes, inițiativă și creativitate în rezolvarea problemelor de muncă	Să li se ofere posibilitatea dezvoltării profesionale, astfel încât să promoveze, obținând un statut și un salariu mai ridicat
Să fie devotați companiei, să contribuie la consolidarea prestigiului și renumelui câștigat prin calitatea bunurilor sau serviciilor oferite beneficiarilor/clientilor	Să fie tratați cu înțelegere și respect, să fie ascultați și să li se accepte unele greșeli umane inerente, în special în perioada adaptării la cerințele locului de muncă
Să contribuie la dezvoltarea și ocrotirea proprietății, bunurilor și dotărilor companiei	Să nu fie discriminați și să beneficieze de un mediu de lucru echitabil
Să accepte și să îndeplinească sarcinile, instrucțiunile și sugestiile angajatorului	Să li se respecte drepturile conferite prin lege (dreptul la concediu de odihnă, concediu medical, dreptul la grevă, la asistență medicală, la protecție socială, la repaus săptămânal etc.)
Să desfășoare activitate în conformitate cu sarcinile de serviciu precizate de șefii direcți sau înscrise în fișa postului	Să li se asigure un mediu de muncă securizat, agreabil, care să-i protejeze de accidente, împotriva discriminării, hărțuirii, stresului, exploatarei etc.
Să lucreze eficient și să dea dovadă de responsabilitate în muncă	Să fie remunerați la timp și în conformitate cu volumul de lucru efectuat
Să respecte normele de protecție a muncii, să utilizeze în siguranță utilajele companiei	Să folosească echipamentul de protecție furnizat și să respecte procedurile de lucru sigure pentru a preveni accidentele și incidentele la locul de muncă.
Să fie disciplinați, să aibă relații de colaborare cu colegii și o conduită civilizată față de angajator	Să fie deschiși la comunicare și să urmeze regulile de conduită stabilite în cadrul organizației pentru a menține un mediu de lucru profesional și plăcut pentru toți angajații
Să ofere sprijin și adaptări pentru integrarea și succesul angajatului cu dizabilități în cadrul companiei	Să fie recunoscuți și tratați ca membri valoroși ai echipei, fără discriminare sau tratament special
Să ofere oportunități egale de avansare și dezvoltare profesională pentru toți angajații, inclusiv cei cu dizabilități	Să primească sprijin și resurse pentru a-și dezvolta abilitățile și a avansa în carieră
Să încurajeze și să promoveze un mediu de lucru incluziv, care să valorizeze diversitatea și să faciliteze colaborarea și integrarea tuturor angajaților	Să aibă acces la programe de formare și dezvoltare profesională, adaptate nevoilor și capacităților proprii
Să ofere un tratament echitabil și respectuos, fără a face discriminare pe baza dizabilității	Să se simtă acceptați și apreciați pentru contribuția lor la succesul organizației

Prin înțelegerea și îndeplinirea acestor așteptări reciproce, se poate construi un mediu de lucru armonios, în care angajații se simt motivați și valorizați, iar angajatorii pot beneficia de angajați dedicați și eficienți.

Discriminarea pe criterii de dizabilitate este interzisă în toate aspectele și formele de încadrare în muncă, incluzând recrutarea, plasarea, angajarea și avansarea în carieră, la condițiile de sănătate și securitate la locul de muncă.

2.3. Prevederile legislației naționale privind angajarea persoanelor cu dizabilități

Legislația Republicii Moldova pune la dispoziția angajatorilor prevederi specifice pentru a facilita angajarea și integrarea persoanelor cu dizabilități în câmpul muncii. Aceste prevederi sunt reglementate de următoarele documente de politici:

- Constituția Republicii Moldova din 29 iulie 1994
- Legea nr. 121/2012 privind asigurarea egalității
- Legea nr. 60/2012 privind incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități
- Legea nr. 105/2018 cu privire la promovarea ocupării forței de muncă și asigurarea de șomaj
- Legea nr. 845/1992 cu privire la antreprenoriat și întreprinderi (cu completări în Legea nr. 223/2017)
- Codul Muncii al Republicii Moldova, nr. 154/2003
- Codul Contravențional al Republicii Moldova, nr. 218/2008

În continuare, sunt prezentate extrase din legislația națională privind dreptul la muncă al persoanelor cu dizabilități, cu cele mai recente actualizări.

Constituția Republicii Moldova, 29 iulie 1994

Capitolul II Drepturile și libertățile fundamentale

Articolul 43. Dreptul la muncă și la protecția muncii

(1) Orice persoană are dreptul la muncă, la libera alegere a muncii, la condiții echitabile și satisfăcătoare de muncă, precum și la protecția împotriva șomajului.

(2) Salariații au dreptul la protecția muncii. Măsurile de protecție privesc securitatea și igiena muncii, regimul de muncă al femeilor și al tinerilor, instituirea unui salariu minim pe economie, repaosul săptămânal, concediul de odihnă plătit, prestarea muncii în condiții grele, precum și alte situații specifice; ...

Protecția drepturilor salariaților, inclusiv cu dizabilități. Plîngerile privind încălcarea dreptului la muncă sunt examinate de **Inspectia teritorială de muncă** (ITM).

Plîngerile referitoare la discriminarea în câmpul muncii pot fi transmise și către **Consiliul pentru Egalitate**.

Nelson Mandela

”

Legislația este farul care ne îndrumă spre o societate mai dreaptă și mai egală pentru toți.

”

Legea nr. 121/2012 privind asigurarea egalității

Capitolul II. Dispoziții speciale

Articolul 7. Interzicerea discriminării în câmpul muncii

(1) Se interzice orice deosebire, excludere, restricție sau preferință pe baza criteriilor stabilite de prezenta lege, care au drept efect limitarea sau subminarea egalității de șanse sau tratament la angajare sau concediere, în activitatea nemijlocită și în formarea profesională. Interzicerea discriminării pe bază de orientare sexuală se va aplica în domeniul angajării în muncă și al ocupării forței de muncă.

(2) Se consideră discriminatorii următoarele acțiuni ale angajatorului:

- a) plasarea anunțurilor de angajare cu indicarea condițiilor și criteriilor care exclud sau favorizează anumite persoane;
- b) refuzul neîntemeiat de angajare a persoanei;
- c) refuzul neîntemeiat de admitere a unor persoane la cursurile de calificare profesională;
- d) remunerarea inegală pentru același tip și/sau volum de muncă;
- e) distribuirea diferențiată și neîntemeiată a sarcinilor de lucru, fapt ce rezultă din acordarea unui statut mai puțin favorabil unor persoane;
- f) hărțuirea;
- g) orice altă acțiune care contravine prevederilor legale.

(3) Refuzul de angajare, de admitere la cursurile de calificare profesională sau de promovare a persoanelor este considerat neîntemeiat dacă:

- a) se solicită prezentarea unor documente suplimentare față de cele legal stabilite;
- b) se pretinde că persoana nu corespunde unor cerințe care nu au nimic în comun cu calificarea profesională solicitată pentru exercitarea profesiei sau se solicită corespunderea cu oricare alte cerințe ilegale cu consecințe similare.

(4) Angajatorul este obligat să amplaseze în locuri accesibile pentru toți salariații prevederile legale care garantează respectarea egalității de șanse și de tratament la locul de muncă.

(5) Orice deosebire, excludere, restricție sau preferință în privința unui anumit loc de muncă nu constituie discriminare în cazul în care, prin natura specifică a activității în cauză sau a condițiilor în care această activitate este realizată, există anumite cerințe profesionale esențiale și determinante, cu condiția ca scopul să fie legitim și cerințele proporționale;...

Codul Muncii al Republicii Moldova, nr. 154/2003

Capitolul II. Principii de bază

Articolul 8. Interzicerea discriminării în sfera muncii

(1) În cadrul raporturilor de muncă acționează principiul egalității în drepturi a tuturor salariaților. Orice discriminare, directă sau indirectă, a salariatului pe criterii de sex, vîrstă, rasă, culoare a pielii, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, domiciliu, dizabilitate, infectare cu HIV/SIDA, apartenență sau activitate sindicală, precum și pe alte criterii nelegate de calitățile sale profesionale, este interzisă.

(2) Nu constituie discriminare stabilirea unor diferențieri, excepții, preferințe sau drepturi ale salariaților, care sînt determinate de cerințele specifice unei munci, stabilite de legislația în vigoare, sau de grija deosebită a statului față de persoanele care necesită o protecție socială și juridică sporită.

Articolul 10. Drepturile și obligațiile angajatorului

...(2) Angajatorul este obligat:

...e) să asigure salariaților condițiile de muncă corespunzătoare cerințelor de securitate și sănătate în muncă;

f) să asigure salariații cu utilaj, instrumente, documentație tehnică și alte mijloace necesare pentru îndeplinirea obligațiilor lor de muncă;

f^l) să asigure egalitatea de șanse și de tratament tuturor persoanelor la angajare potrivit profesiei, la orientare și

formare profesională, la promovare în serviciu, fără nici un fel de discriminare;

f²) să aplice aceleași criterii de evaluare a calității muncii, de sancționare și de concediere;

f³) să întreprindă măsuri de prevenire și combatere a discriminării după orice criteriu, a hărțuirii sexuale și a victimizării la locul de muncă;

f⁴) să asigure condiții egale, pentru femei și bărbați, de îmbinare a obligațiilor de serviciu cu cele familiale;

f⁵) să asigure respectarea demnității în muncă a salariaților;

g) să asigure remunerare egală pentru o muncă egală sau o muncă de valoare egală;...

l) să examineze sesizările salariaților și ale reprezentanților lor privind încălcările actelor legislative și ale altor acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii, să ia măsuri pentru înlăturarea lor, informînd despre aceasta persoanele menționate în termenele stabilite de lege;...

n) să asigure salariaților condițiile social-sanitare necesare pentru îndeplinirea obligațiilor lor de muncă;...

Titlul III. Contractul individual de muncă

Capitolul I. Dispoziții generale

Articolul 47. Garanții la angajare

(1) Refuzul neîntemeiat de angajare este interzis.

(2) Se interzice orice limitare, directă sau indirectă, în drepturi ori stabilirea unor avantaje, directe sau indirecte, la încheierea contractului individual de muncă în dependență de sex, rasă, etnie, religie, domiciliu, opțiune politică sau origine socială.

(3) Refuzul angajatorului de a angaja se întocmește în formă scrisă, cu indicarea datelor prevăzute la art.49 alin.(1) lit.b), și poate fi contestat în instanța de judecată.

Capitolul V. Încetarea contractului individual de muncă

Articolul 85. Demisia

...(2) În caz de demisie a salariatului în legătură cu pensionarea, cu stabilirea gradului de dizabilitate, cu concediul pentru îngrijirea copilului, cu înmatricularea într-o instituție de învățămînt, cu trecerea cu traiul în altă localitate, cu îngrijirea copilului pînă la vîrsta de 14 ani sau a copilului

cu dizabilități, cu alegerea într-o funcție electivă, cu angajarea prin concurs la o altă unitate, cu încălcarea de către angajator a contractului individual și/sau colectiv de muncă, a legislației muncii în vigoare, angajatorul este obligat să accepte demisia în termenul redus indicat în cererea depusă și înregistrată, la care se anexează documentul respectiv ce confirmă acest drept ...

... (5) Dacă, după expirarea termenelor indicate în alin. (1), (2) și (41), salariatul nu a fost de fapt eliberat din funcție și el își continuă activitatea de muncă fără să-și reafirme în scris dorința de a desface contractul individual de muncă, eliberarea acestuia nu se admite.

Titlul IV. Timpul de muncă și timpul de odihnă

Capitolul I. Timpul de muncă

Articolul 96. Durata redusă a timpului de muncă

...(4) Pentru persoanele cu dizabilități severe și accentuate (dacă aceștia nu beneficiază de înlesniri mai mari) se stabilește o durată redusă a timpului de muncă de 30 de ore pe săptămână, fără diminuarea drepturilor salariale și a altor drepturi prevăzute de legislația în vigoare.

Articolul 100. Durata zilnică a timpului de muncă

...(4) Pentru persoanele cu dizabilități, durata zilnică a timpului de muncă se stabilește conform certificatului medical, în limitele duratei zilnice normale a timpului de muncă.

Articolul 103. Munca de noapte

Se consideră muncă de noapte munca prestată între orele 22.00 și 6.00. ...

(6) Persoanele cu dizabilități severe și accentuate, unul dintre părinții (tutorele, curatorul) care au copii în vârstă de până la 4 ani sau copii cu dizabilități, persoanele care îmbină concediile pentru îngrijirea copilului prevăzute la art. 126 și 127 alin.(2) cu activitatea de muncă și salariații care îngrijesc de un membru al familiei bolnav în baza certificatului medical pot presta muncă de noapte numai cu acordul lor scris. Totodată, angajatorul este obligat să informeze în scris salariații menționați despre dreptul lor de a refuza munca de noapte. ...

Articolul 105. Limitarea muncii suplimentare

...2) Persoanele cu dizabilități severe și accentuate, unul dintre părinții (tutorele, curatorul) care au copii în vârstă de până la 4 ani sau copii cu dizabilități, persoanele care îmbină concediile pentru îngrijirea copilului prevăzute de art. 126 și 127 alin.(2) cu activitatea de muncă și salariații

care îngrijesc de un membru al familiei bolnav, în baza certificatului medical, pot presta muncă suplimentară numai cu acordul lor scris. Totodată, angajatorul este obligat să informeze în scris salariații menționați despre dreptul lor de a refuza munca suplimentară. ...

Capitolul II. Timpul de odihnă

Articolul 110. Munca în zilele de repaus

...(4) Persoanele cu dizabilități severe și accentuate, unul dintre părinții (tutorele, curatorul) care au copii în vârstă de până la 4 ani sau copii cu dizabilități persoanele care îmbină concediile pentru îngrijirea copilului prevăzute la art. 126 și 127 alin.(2) cu activitatea de muncă și salariații care îngrijesc de un membru al familiei bolnav, în baza certificatului medical, pot presta munca în zilele de repaus numai cu acordul lor scris. Totodată, angajatorul este obligat să informeze în scris salariații menționați despre dreptul lor de a refuza munca în zilele de repaus.

Capitolul III. Concedii anuale

Articolul 121. Concediile de odihnă anuale suplimentare

(1) Salariații care lucrează în condiții vătămătoare, persoanele cu dizabilități de vedere severe și tinerii în vârstă de până la 18 ani beneficiază de un concediu de odihnă anual suplimentar plătit cu durata de cel puțin 4 zile calendaristice. ...

Titlul V. Salarizarea și normarea muncii

Capitolul I. Dispoziții generale

Articolul 128. Salariul

...(2) La stabilirea și achitarea salariului nu se admite nici o discriminare pe criterii de sex, vârstă, dizabilitate, origine socială, situație familială, apartenență la o etnie, rasă sau naționalitate, opțiuni politice sau convingeri religioase, apartenență sau activitate sindicală. ...

Capitolul IV. Garanțiile și compensațiile acordate salariaților în legătură cu încetarea contractului individual de muncă

Articolul 183. Dreptul preferențial la menținerea la lucru în cazul reducerii numărului sau a statelor de personal

...2) În cazul unei egale calificări și productivități a muncii, de dreptul preferențial de a fi lăsați la lucru au:

a) salariații cu obligații familiale, care întrețin două sau mai multe persoane și/sau o persoană cu dizabilități;

f) persoanele cu dizabilități de pe urma războiului și membrii familiilor militarilor căzuți sau dispăruți fără urmă; ...

Titlul X. Particularitățile de reglementare a muncii unor categorii de salariați

Capitolul II. Munca femeilor, a persoanelor cu obligații familiale și a altor persoane

Articolul 249. Limitarea trimiterii în deplasare

...(2) Persoanele cu dizabilități severe și accentuate, femeile gravide, părinții singuri care au copii în vîrstă de pînă la 14 ani, salariații care au copii în vîrstă de pînă la 4 ani sau copii cu dizabilități, persoanele care îmbină concediile pentru îngrijirea copilului, prevăzute la art. 126 și 127 alin.(2), cu munca, precum și salariații care îngrijesc de un membru al familiei bolnav, în baza certificatului medical, pot fi trimiși în deplasare numai cu acordul lor scris. Totodată, angajatorul este obligat să informeze în scris salariații menționați despre dreptul lor de a refuza plecarea în deplasare.

Legea nr. 60/2012 privind incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități

Capitolul V. Integrarea în câmpul muncii a persoanelor cu dizabilități

Articolul 33. Dreptul la muncă al persoanelor cu dizabilități

(1) Dreptul la muncă al persoanelor cu dizabilități este garantat.

(2) Persoanele cu dizabilități se bucură de toate drepturile stabilite în Codul muncii și în celelalte acte normative din domeniu. Nimeni nu poate limita dreptul la muncă al persoanelor cu dizabilități decît în baza prevederilor legislației în vigoare.

(3) Se interzice discriminarea pe criterii de dizabilitate referitor la toate aspectele și formele de încadrare în muncă, inclusiv la condițiile de recrutare, plasare, angajare și desfășurare a activității de muncă, la avansarea în carieră, la condițiile de sănătate și securitate la locul de muncă.

(4) În vederea realizării dreptului la muncă, persoanelor cu dizabilități li se oferă posibilitatea de a activa în cadrul oricărei întreprinderi, instituții, organizații, inclusiv în cadrul întreprinderilor specializate, secțiilor și sectoarelor specializate, dacă sînt întrunite condițiile stabilite de lege.

(5) Nu se admite concedierea persoanei care urmează cursuri de reabilitare medicală, profesională ori socială în instituțiile corespunzătoare, indiferent de perioada de aflare în aceste instituții.

(6) Persoanele cu dizabilități au acces liber la informațiile privind ofertele de pe piața muncii și au șanse egale în ocuparea locurilor de muncă.

(7) Pentru a asigura integrarea în câmpul muncii a persoanelor cu dizabilități, angajatorii întreprind următoarele măsuri specifice:

- a) adaptarea rezonabilă la locul de muncă;
- b) proiectarea și adaptarea locurilor de muncă astfel încît acestea să devină accesibile persoanelor cu dizabilități;
- c) furnizarea de noi tehnologii și dispozitive de asistență, de instrumente și echipamente care să permită persoanelor cu dizabilități obținerea și menținerea locului de muncă;
- d) furnizarea de instruiți și a sprijinului adecvat pentru aceste persoane.

(8) Autoritățile publice centrale și locale responsabile vor acorda angajatorilor suportul necesar pentru realizarea măsurilor prevăzute la alin. (7) în limitele competențelor lor funcționale.

Articolul 34. Plasarea în câmpul muncii a persoanelor cu dizabilități

(1) Plasarea în câmpul muncii a persoanelor cu dizabilități se realizează fără discriminare, respectînd prevederile legislației în vigoare.

(2) Persoanele cu dizabilități se încadrează în muncă conform pregătirii lor profesionale și a capacității lor de muncă, atestate prin certificatul de încadrare în grad de dizabilitate și conform recomandărilor conținute în programul individual de reabilitare și incluziune socială, emis de Consiliu sau structurile sale teritoriale. Recomandările Consiliului nu îngrădesc dreptul persoanei cu dizabilități de a obține statutul de șomer și de a beneficia de măsuri de ocupare a forței de muncă, indiferent de capacitatea de muncă păstrată, determinată de către Consiliu sau structurile sale teritoriale.

(3) Angajarea persoanei cu dizabilități în muncă se realizează în următoarele forme:

- a) la întreprinderi, instituții și organizații în condiții obișnuite;
- b) la domiciliu;
- c) la întreprinderi specializate;
- d) la întreprinderile sociale de inserție.

(4) Angajatorii, indiferent de forma de organizare juridică, care conform schemei de încadrare a personalului au 20 de angajați și mai mult, creează sau rezervează locuri de muncă și angajează în muncă persoane cu dizabilități într-un procent de cel puțin 5 la sută din numărul total de salariați. Totodată, angajatorii asigură evidența cererilor (a documentelor anexate la acestea) ale persoanelor cu dizabilități care s-au adresat pentru a fi angajate în muncă într-un registru separat de strictă evidență, care va conține înscrisuri privind deciziile de angajare sau refuz, cauzele refuzului, contestațiile etc.

(5) Angajatorii informează obligatoriu agenția teritorială pentru ocuparea forței de muncă despre:

- a) locurile de muncă create și/sau rezervate pentru angajarea persoanelor cu dizabilități, în termen de 5 zile de la data la care au fost create/rezervate;
- b) ocuparea de către persoanele cu dizabilități a locurilor de muncă care au fost create/rezervate, în termen de 3 zile de la data la care au fost ocupate.

(6) Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă, împreună cu autoritățile publice centrale și locale responsabile și cu participarea asociațiilor obștești ale persoanelor cu dizabilități, a sindicatelor și patronatelor, va elabora anual programe de plasare în câmpul muncii a persoanelor cu dizabilități.

(7) Angajatorii care încalcă prevederile alin. (4) și (5) pe parcursul unui an financiar sînt sancționați în conformitate cu Codul contravențional.

Articolul 35. Munca la domiciliu

(1) Persoanele cu dizabilități pot practica munca la domiciliu.

(2) Persoanele cu dizabilități angajate la domiciliu beneficiază din partea angajatorului de transportul la și de la domiciliu al materiilor prime și materialelor necesare în activitate și al produselor finite, precum și de adaptare rezonabilă, după caz. ...

Legea nr. 105/2018 cu privire la promovarea ocupării forței de muncă și asigurarea de șomaj

Capitolul V. Măsuri de ocupare a forței de muncă

Articolul 23. Beneficiarii măsurilor de ocupare a forței de muncă

...(3) Șomerii care necesită suport suplimentar pe piața muncii sînt:

- a) tinerii cu vîrstă cuprinsă între 16 și 24 de ani;
- b) persoanele care nu dețin o profesie/meserie;
- c) persoanele cu dizabilități;
- d) șomerii de lungă durată;
- e) persoanele cu vîrstă de 50 de ani și peste;
- f) persoanele eliberate din locurile de detenție;
- g) victimele traficului de ființe umane, după reabilitarea psihologică și socială;
- h) persoanele care se luptă cu consumul de substanțe stupefiante ori psihotrope, după reabilitarea socială și psihologică;

i) victimele violenței în familie; ...

Articolul 29. Reabilitarea profesională a persoanelor cu dizabilități

(1) Serviciile de reabilitare profesională sînt oferite persoanelor cu dizabilități în vederea restabilirii, recuperării sau compensării capacității de muncă a acestora.

(2) Reabilitarea profesională se prestează în cadrul instituțiilor și centrelor de reabilitare profesională specializate, la îndreptarea subdiviziunilor teritoriale, în conformitate cu recomandările conținute în Programul individual de reabilitare și incluziune socială a persoanei cu dizabilități, elaborat de către Consiliul Național pentru Determinarea Dizabilității și Capacității de Muncă. ...

Secțiunea a 2-a. Măsuri active de ocupare a forței de muncă

Articolul 37. Suport pentru crearea și adaptarea locului de muncă

Angajatorii și șomerii care creează locuri de muncă sau adaptează locurile de muncă existente pot beneficia de suport din partea subdiviziunilor teritoriale care constă din:

- a) subvenții acordate pentru crearea sau adaptarea locurilor de muncă pentru persoanele cu dizabilități;
- b) consultanța, asistența și sprijinirea inițierii unei afaceri;
- c) susținerea proiectelor de inițiative locale.

Articolul 38. Subvenții pentru crearea sau adaptarea locurilor de muncă pentru persoanele cu dizabilități

(1) Subvențiile pentru crearea sau adaptarea locurilor de muncă pentru persoanele cu dizabilități se acordă angajatorilor care creează locuri de muncă sau adaptează locurile de muncă existente și care angajează în bază de contract individual de muncă, pe o perioadă nedeterminată, șomerii cu dizabilități, conform prevederilor art. 34 din Legea nr. 60/2012 privind incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități.

(2) Agenția Națională compensează 50% din costurile necesare creării sau adaptării locului de muncă, suportate de către angajator, iar mărimea subvenției nu poate depăși cuantumul a 10 salarii medii lunare pe economie pentru anul precedent pentru fiecare loc de muncă creat sau adaptat.

(3) Angajatorul este obligat să păstreze locul de muncă creat sau adaptat cel puțin 36 de luni.

(4) În cazul concedierii sau demisiei persoanei cu dizabilități înaintea expirării termenului prevăzut la alin.

(3), angajatorul este obligat să angajeze, cel puțin pentru perioada restantă, alt șomer cu dizabilități, direcționat de subdiviziunea teritorială.

(5) În cazul lichidării înainte de termen a locului de muncă creat sau adaptat, angajatorul restituie:

- a) 100% din subvenție, în cazul în care locul de muncă a fost lichidat în primele 12 luni din ziua creării sau adaptării acestuia;
- b) 80% din subvenție, în cazul în care locul de muncă a fost lichidat în perioada de la 13 până la 24 de luni din ziua creării sau adaptării acestuia;
- c) 50% din subvenție, în cazul în care locul de muncă a fost lichidat în perioada de la 25 până la 36 de luni din ziua creării sau adaptării acestuia.

(6) Controlul privind menținerea locului de muncă se efectuează de către subdiviziunea teritorială.

(7) Decizia cu privire la restituirea subvenției se adoptă de către Agenția Națională în baza propunerii subdiviziunii teritoriale.

(8) Subdiviziunile teritoriale țin evidența locurilor de muncă create și a celor rezervate pentru persoanele cu dizabilități.

(9) Procedura de acordare a subvențiilor pentru crearea sau adaptarea locurilor de muncă pentru șomerii cu dizabilități se stabilește de către Guvern.

Legea nr. 845/1992 cu privire la antreprenoriat și întreprinderi (cu completări în Legea nr.223/2017)

Capitolul VII. Antreprenoriatul social și întreprinderea socială

Articolul 36¹. Antreprenoriatul social

(1). Activitatea de antreprenoriat social, desfășurată de întreprinderile sociale și întreprinderile sociale de inserție, este orientată spre îmbunătățirea condițiilor de viață și oferirea de oportunități persoanelor din categoriile defavorizate ale populației prin consolidarea coeziunii economice și sociale, inclusiv la nivelul colectivităților locale, prin ocuparea forței de muncă, prin dezvoltarea serviciilor sociale în interesul comunității, prin creșterea incluziunii sociale.

(2). Organizațiile necomerciale (asociații obștești, fundații, culte religioase și instituții private) desfășoară activitatea de antreprenoriat social după obținerea statutului de întreprindere socială sau întreprindere socială de inserție în condițiile articolelor 36² și 36³.

(3). Prin categorii defavorizate ale populației se subînțeleg persoanele și familiile defavorizate, astfel cum sînt defini-

te în Legea asistenței sociale nr. 547/2003.

(4). Constituie activități de antreprenoriat social activitățile din domeniile orientate spre:

- a) crearea locurilor de muncă și încadrarea, în mod prioritar, a persoanelor din categoriile defavorizate ale populației;
- b) protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu dizabilități și ale familiilor lor în scopul incluziunii sociale a acestora;
- c) promovarea posibilităților de încadrare a persoanelor din categoriile defavorizate ale populației prin realizarea serviciilor de intermediere a muncii, de informare și consiliere profesională, de orientare și formare profesională, de consultanță și asistență la inițierea unei activități de întreprinzător;
- d) realizarea activităților care să contribuie la implementarea politicilor publice de dezvoltare regională, inclusiv reducerea dezechilibrelor dintre nivelurile de dezvoltare social-economică în regiuni și în interiorul lor, consolidarea oportunităților financiare, instituționale și umane pentru dezvoltarea social-economică a regiunilor, susținerea activității autorităților administrației publice locale și a colectivităților locale, orientată spre dezvoltarea social-economică a localităților și coordonarea interacțiunii lor cu strategiile și programele naționale, de sector și regionale de dezvoltare;
- e) prestarea și dezvoltarea serviciilor sociale, precum și spre asigurarea sustenabilității financiare în vederea dezvoltării și extinderii serviciilor sociale;
- f) promovarea activităților de protecție a mediului;
- g) gestionarea deșeurilor în scopul reducerii acestora și reintroducerii lor maxime în circuitul economic, precum și în scopul prevenirii poluării mediului;
- h) promovarea activităților de protecție a patrimoniului național;
- i) realizarea activităților de turism și sport în scopul recreerii și al socializării;
- j) realizarea activităților extrașcolare;
- k) realizarea activităților din domeniile educației, culturii, ocrotirii sănătății, protecției și asistenței sociale, a celor ce țin de creșterea bunăstării și dezvoltarea comunității, dacă aceste activități sînt îndreptate exclusiv spre consolidarea coeziunii economice și sociale și creșterea incluziunii sociale.

Articolul 36². Întreprinderea socială

1. Întreprinderea socială este întreprinderea constituită de asociații obștești, fundații, culte religioase, instituții private și/sau persoane fizice care desfășoară activități de antreprenoriat social în vederea soluționării unor probleme sociale de interes comunitar și care îndeplinesc condițiile stabilite în prezentul capitol.



2. Întreprinderile sociale de inserție sînt întreprinderi sociale care au ca scop crearea locurilor de muncă și încadrarea, în mod prioritar, a persoanelor din categoriile defavorizate ale populației.

Codul Contravențional al Republicii Moldova nr. 218/2008

Articolul 54². Încălcarea egalității în domeniul muncii

(1) Orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, bazată pe criteriu de rasă, naționalitate, origine etnică, limbă, religie sau convingeri, sex, vîrstă, orientare sexuală, dizabilitate, opinie, apartenență politică sau pe orice alt criteriu, care are ca efect limitarea sau subminarea egalității de șanse sau de tratament la angajare sau la concediere, în activitatea nemijlocită și în formarea profesională, săvîrșită prin:

- a) plasarea de anunțuri de angajare cu indicarea condițiilor și criteriilor care exclud sau favorizează anumite persoane;
- b) refuzul neîntemeiat de angajare a persoanei;
- c) refuzul neîntemeiat de admitere a unor persoane la cursurile de calificare profesională;

- d) remunerarea diferențiată pentru același tip și/sau volum de muncă;
- e) distribuirea diferențiată și neîntemeiată a sarcinilor de lucru, fapt ce rezultă din acordarea unui statut mai puțin favorabil unor persoane, se sancționează cu amendă de la 60 la 84 de unități convenționale aplicată persoanei fizice, cu amendă de la 120 la 210 de unități convenționale aplicată persoanei cu funcție de răspundere, cu amendă de la 210 la 270 de unități convenționale aplicată persoanei juridice. ...

Articolul 56¹. Încălcarea legislației privind încadrarea în câmpul muncii a persoanelor cu dizabilități

(1) Eschivarea sau refuzul de a încheia contract de muncă cu o persoană cu dizabilități care dispune de recomandări privind plasarea în câmpul muncii din partea instituției abilitate prin legislație se sancționează cu amendă de la 180 la 210 de unități convenționale aplicată persoanei juridice.

(2) Eschivarea sau refuzul de a repartiza locurile de muncă disponibile sau de a crea locuri noi de muncă pentru plasarea în câmpul muncii a persoanelor care și-au pierdut parțial capacitatea de muncă în urma unui accident de muncă sau au căpătat o boală profesională, la angajatorul respectiv, în urma cărui fapt au fost recunoscute ca persoane cu dizabilități, se sancționează cu amendă de la 240 la 300 de unități convenționale.

(3) Eschivarea sau refuzul de a rezerva locuri de muncă și de a angaja în câmpul muncii persoane cu dizabilități în proporție de cel puțin 5 la sută din numărul total al salariaților, pe parcursul unui an financiar, dacă, conform statelor de personal sunt 20 de salariați și mai mult, se sancționează cu amendă de la 240 la 300 de unități convenționale aplicată persoanei juridice.

(4) Necomunicarea agenției teritoriale pentru ocuparea forței de muncă de către angajatori, în termenul stabilit de legislație, a informației privind locurile de muncă rezervate pentru angajarea în câmpul muncii a persoanelor cu dizabilități, precum și a informației privind angajările persoanelor cu dizabilități efectuate la locurile de muncă rezervate, se sancționează cu amendă de la 180 la 210 de unități convenționale aplicată persoanei juridice.

(5) Neîndeplinirea și nerespectarea normativelor în vigoare privind integrarea în câmpul muncii a persoanelor cu dizabilități prin amenajarea și adaptarea rezonabilă a locurilor de muncă pentru a asigura accesul și folosirea acestora de către persoanele cu dizabilități se sancționează cu amendă de la 240 la 300 de unități convenționale aplicată persoanei juridice.

2.4 Subvenții pentru crearea și adaptarea locurilor de muncă pentru persoane cu dizabilități

Angela Merkel

”

Adevărata diversitate nu este doar să adăugăm oameni diferiți într-un spațiu, ci să creăm un mediu în care fiecare individ să poată contribui și să prospere.

”

Agenții economici care angajează persoane cu dizabilități (înregistrați la subdiviziunea teritorială în calitate de șomeri), pot beneficia de programe de subvenționare

conform articolului 36 din Legea Nr. 105 din 14.06.2018 cu privire la promovarea ocupării forței de muncă și asigurarea de șomaj. Aceste programe includ:

ÎN ATENȚIA ANGAJATORILOR! PROGRAME DE SUBVENȚIONARE A ANGAJATORILOR PENTRU ANGAJAREA PERSOANELOR CU DIZABILITĂȚI



PROGRAMUL I.

Subvenționarea locurilor de muncă pentru angajarea șomerilor care necesită suport suplimentar pe piața muncii, inclusiv a persoanelor cu dizabilități

Angajatorii vor beneficia de subvenții lunare în sumă egală cu 80% din cuantumul salariului angajatului, dar nu mai mult de 50% din salariul mediu lunar pe economie pentru anul precedent, pe un termen de 6 luni, pentru fiecare șomer angajat



PROGRAMUL II.

Subvenționarea pentru crearea sau adaptarea locurilor de muncă pentru persoanelor cu dizabilități

Angajatorii vor beneficia de compensarea a 50% - în cazul angajării persoanelor cu dizabilități medii și 75% - în cazul angajării persoanelor cu dizabilități accentuate și severe din costurile necesare creării sau adaptării locului de muncă



PROGRAMUL III.

Subvenții pentru susținerea proiectelor de inițiative locale

Angajatorii, care creează locuri noi de muncă și care angajează șomeri înregistrați și care activează în localitățile rurale beneficiază de subvenție pentru compensarea parțială a costurilor de procurare a echipamentelor, utilajelor ș.a. Subvenția prevede compensarea a 65% din costuri, dar nu mai mult de 10 salarii medii lunare pe economie pentru anul precedent. Angajatorii beneficiari de subvenția pentru susținerea proiectelor de inițiativă locală, la solicitare, pot beneficia concomitent și de subvenția prevăzută la Programul I

Pentru mai multe informații apelați Centrul de apel al ANOFM

0 8000 1000

(APEL GRATUIT)

Angajatorii se pot adresa [subdiviziunilor teritoriale pentru ocuparea forței de muncă](#), în a cărei rază își desfășoară activitatea pentru a aplica la programele de subvenționare.

În cazul **creării locurilor de muncă pentru persoanele cu dizabilități** se acordă subvenții pentru procurarea exclusiv a echipamentelor tehnologice, mașinilor, utilajelor și instalațiilor de lucru; aparatelor și instalațiilor de măsurare, control și reglare; tehnicii de calcul; mobilierului pentru activitatea de lucru a persoanelor cu dizabilități.

În cazul **adaptării locurilor de muncă pentru persoanele cu dizabilități** se acordă subvenții pentru procurarea dispozitivelor și echipamentelor de asistență, angajarea personalului de suport și adaptarea spațiului pentru îndeplinirea atribuțiilor de serviciu a persoanelor cu dizabilități. Subvențiile pentru compensarea cheltuielilor pentru adaptarea locurilor de muncă pentru persoanele cu dizabilități se efectuează conform Ordinului Ministrului Muncii și Protecției Sociale nr.71/2022 cu privire la aprobarea [Listei dispozitivelor și echipamentelor de asistență pentru subvenționarea adaptării locurilor de muncă pentru persoane cu dizabilități](#).

Conform Ghidului pentru angajatori privind accesarea subvențiilor pentru crearea sau adaptarea locurilor de muncă pentru persoanele cu dizabilități, angajatorii vor depune la STOFM în raza cărora își desfășoară activitatea următoarele formulare completate:

• în cazul creării locului de muncă:

Cererea cu privire la acordarea subvenției pentru crearea locului de muncă pentru persoana cu dizabilități, la care se anexează copia statului de personal în vigoare și [Declarația cu privire la întrunirea condițiilor de acordare a subvenției pentru crearea/adaptarea locului de muncă pentru persoana cu dizabilități](#)

• în cazul adaptării locului de muncă:

Cererea cu privire la acordarea subvenției pentru adaptarea locului de muncă pentru persoana cu dizabilități, la care se anexează [Declarația cu privire la întrunirea condițiilor de acordare a subvenției pentru crearea/adaptarea locului de muncă pentru persoana cu dizabilități](#).

Informații privind accesarea programelor de subvenționare pot fi obținute:

– [sunând la Centrul de apel sau accesând pagina web a ANOFM](#)

2.5 Subvenționarea locurilor de muncă: Întrebări și Răspunsuri

Malala Yousafzai

”

Cînd recunoaștem și sărbătorim diversitatea, ne deschidem calea către înțelegere și respect reciproc.

”



Întrebare nr. 1 Art.38. (1) Subvențiile pentru crearea sau adaptarea locurilor de muncă pentru persoanele cu dizabilități se acordă angajatorilor persoane fizice sau juridice de drept public sau de drept privat care creează locuri de muncă sau adaptează locurile de muncă existente și care angajează în bază de contract individual de muncă, pe o perioadă nedeterminată sau determinată, cu o durată de cel puțin 12 luni, șomerii cu dizabilități. Se primește că toți, indiferent dacă e public sau privat?

RĂSPUNS:

Da, la măsura de subvenționare a angajatorilor pentru crearea sau adaptarea locurilor de muncă pentru persoanele cu dizabilități, conform art.38 al Legii nr.105/2018 cu privire la promovarea ocupării forței de muncă și asigurarea de șomaj pot participa atât angajatorii privați, cât și publici. La măsura de subvenționare a locurilor de muncă aferentă art.36 al Legii nr.105/2018, nu pot beneficia de subvenție autoritățile administrației publice centrale și locale.



Întrebarea nr.2 Suntem eligibili de a beneficia de subvenții în cazul angajării persoanelor cu dizabilități, pe perioada îndeplinirii unui serviciu (cu durată mai mică de 12 luni) din cadrul proiectului care este finanțat parțial de Primăria sau integral finanțat de Compania Națională de Asigurări în Medicină?

RĂSPUNS:

Conform art.36 și art.38 a Legii nr.105/2018, angajatorii pot beneficia de subvenții, dacă angajează șomeri pe un termen nedeterminat sau pe un termen determinat de cel puțin 12 luni. Finanțarea nu poate fi din partea Primăriei sau Companiei de Asigurări în Medicină. Respectiv, nu sunteți eligibili.



Întrebarea nr. 3: Cine ia decizia cu privire la tipul și costul dispozitivelor, echipamentelor, tehnologiilor în cazul creării / adaptării locului de muncă pentru persoanele cu dizabilități?



Întrebarea nr. 4: Dar decizia privind costul angajării personalului de suport și al adaptării spațiului care sunt subvenționate pentru crearea locurilor de muncă noi sau adaptarea locurilor de muncă existente?

RĂSPUNS:

Aceste decizii se iau de către Comisia multidisciplinară, constituită din șeful și specialistul responsabil din cadrul STOFM, medicul de familie, după caz, medicul specialist, specialistul în domeniul sănătății ocupaționale. Totodată, în componența Comisiei multidisciplinare pot fi incluși reprezentanți ai: structurilor Consiliului Național pentru Determinarea Dizabilității și Capacității de Muncă; direcțiilor de asistență socială și protecție a familiei; asociațiilor patronale și sindicale teritoriale; ONG-urilor care activează în domeniul integrării persoanelor cu dizabilități.



Întrebarea nr. 5: Cine nu poate beneficia de subvenții pentru crearea și adaptarea locurilor de muncă?

RĂSPUNS:

Conform Anexei nr. 6 la Hotărârea Guvernului nr. 1276/2018, nu pot beneficia de subvenții conform prezentei Proceduri organele administrației publice centrale și locale.



Întrebarea nr. 6: *Avem situația când persoana cu dizabilități angajată la locul de muncă subvenționat demisionează. Este necesar să informăm STOFM?*

RĂSPUNS:

Informarea STOFM cu care s-a încheiat contractul despre concedierea sau demisia persoanei cu dizabilități angajate la locul de muncă subvenționat, indiferent de motiv, în termen de 3 zile lucrătoare de la data întreruperii raporturilor de muncă.



Întrebarea nr. 7: *Și dacă situația de concediere, demisionare intervine înaintea termenului de 12 luni, așa cum prevede legea?*

RĂSPUNS:

În situația concedierii, demisiei sau ca urmare a rezultatului nesatisfăcător înaintea termenului prevăzut de 12 luni, angajatorul este obligat să angajeze, cu respectarea prevederilor Codului muncii al Republicii Moldova nr.154/2003, cel puțin pe perioada restantă, altă persoană cu dizabilități, direcționată de STOFM sau identificată de sine stătător, cu condiția înregistrării acesteia la STOFM cu statut de șomer.



Întrebarea nr. 8: *Cum procedez dacă locul de muncă devenit vacant nu poate fi ocupat de altă persoană cu dizabilități pe o anumită perioadă de timp?*

RĂSPUNS:

Dacă locul de muncă devenit vacant nu poate fi ocupat de altă persoană cu dizabilități în decurs de 2 luni, STOFM, în a cărei rază vă desfășurați activitatea, selectează și direcționează o persoană fără dizabilități, care corespunde cerințelor locului de muncă înaintate de angajator.



Întrebarea nr. 9: *Ce se întâmplă când, din anumite circumstanțe, se lichidează locul de muncă în perioada subvenționării acestuia?*

RĂSPUNS:

În cazul lichidării locului de muncă subvenționat, rambursarea are loc în termen de 15 zile lucrătoare după cum urmează:

- 100% din subvenție, în cazul în care locul de muncă a fost lichidat în primele 6 luni de la data creării sau adaptării acestuia;
- 50% din subvenție, în cazul în care locul de muncă a fost lichidat în perioada de la 7 până la 12 luni de la data creării sau adaptării acestuia.

2.6. Serviciul de angajare asistată în suportul persoanelor cu dizabilități și angajatorilor

Serviciul de angajare asistată pentru persoane cu dizabilități este relativ nou în Republica Moldova, care are drept scop asigurarea accesului, obținerea și păstrarea unui loc de muncă remunerat pe piața muncii a persoanelor cu dizabilități, prin creșterea șanselor de ocupare, conform prevederilor, [Anexa nr. 11¹ a Hotărârii Guvernului nr. 1276/2018](#) pentru aprobarea procedurilor privind accesul la măsurile de ocupare a forței de muncă și Ghidul metodologic privind angajarea asistată a persoanelor cu dizabilități.

În afară de pregătirea persoanei cu dizabilități, angajatorul obține asistență gratuită, suport și consultanță privind necesitățile specifice ale persoanei cu dizabilități, sensibilizare și îndrumare în procesul de integrare a acesteia la locul de muncă.

Fiecărui angajator îi revine un rol central în cadrul procesului de angajare asistată, el asigurând oportunitatea de a intra pe piața muncii.

Angajarea asistată se realizează în cinci etape, după cum urmează:

- 1) Stabilirea contactului și implicarea beneficiarului
- 2) Elaborarea profilului vocațional
- 3) Identificarea locului de muncă
- 4) Implicarea angajatorului
- 5) Asistența la locul de muncă și monitorizarea post-angajare

Angajatorul se implică mai activ de la a treia etapă *Identificarea locului de muncă*, când are loc interacțiunea între el, persoana cu dizabilități ce urmează a fi angajată și prestatorul de servicii de angajare asistată și/sau reprezentantul/a subdiviziunii teritoriale pentru ocuparea forței de muncă unde a fost înregistrat un post vacant sau mai multe. La această etapă se discută despre specificul postului de muncă, se informează despre măsurile de subvenționare privind crearea și adaptarea locurilor de muncă pentru persoane cu dizabilități, despre avantajele obținute de angajator și compania sa.

La a patra etapă *Implicarea angajatorului*, la care participă angajatorul, specialistul în angajare asistată, persoana cu dizabilități se determină dacă acesteia i se potrivește locul de muncă. De comun acord sunt analizate următoarele aspecte:

- Pot fi îndeplinite sarcinile specifice locului de muncă sau este necesară o ajustare a sarcinilor, desfășurarea unei instruirii? Locul de muncă în cauză corespunde aspirațiilor?

Haile Gebrselassie



Capacitatea de a adapta un mediu la nevoile oamenilor cu dizabilități arată calitatea unei societăți.



- Sunt necesare mijloace asistive sau alte adaptări? Cum pot fi organizate/finanțate acestea?
- Este persoana disponibilă să muncească în orele cerute de angajator?
- Condițiile de muncă sunt acceptate de către beneficiar?
- Care sunt perspectivele postului de muncă dat, este una pe termen scurt / lung / permanentă?
- În ce măsură beneficiarul corespunde nevoilor și cerințelor angajatorului? Este nevoie de o perioadă de stagiere/ ucenicie la locul de muncă pentru a clarifica acest lucru? (În unele cazuri o perioadă de stagiu profesional/ ucenicie s-ar putea dovedi utilă și justificată, atât pentru angajator, cât și pentru beneficiar.)
- Există probleme nesoluționate privind accesibilitatea transportului și locului de muncă?

În cazul în care *potrivirea locului de muncă a avut loc*, angajatorul, persoana cu dizabilități și specialistul de angajare asistată discută condițiile privind asistența ce urmează a fi oferită în continuare, pe parcursul a 6 luni. Totodată, angajatorul va informa subdiviziunea teritorială la care este înregistrată persoana cu dizabilități cu statut de șomer despre angajarea acesteia, nu mai târziu de 3 zile lucrătoare de la data angajării.

În cazul în care *potrivirea locului de muncă nu s-a realizat*, sunt analizate posibilități de transfer pe la un alt post, ajustarea sarcinilor de muncă, transferul la o altă subdiviziune din cadrul companiei sau, într-un final, se va căuta un alt loc de muncă.

Suportul acordat în cadrul etapei cinci, *Asistența la locul de muncă și monitorizarea post-angajare*, este adaptat în funcție de necesitățile individuale ale persoanei cu dizabilități. În această etapă, angajatorul, persoana cu dizabilități și prestatorul de servicii de angajare asistată colaborează în vederea stabilirii și clarificării condițiilor privind asistența ulterioară, atât la locul de muncă, cât și în afara acestuia. Pentru a determina tipul și nivelul de asistență necesar, inclusiv adaptarea locului de muncă și facilitarea accesului, posibilitatea de subvenționare, vizitele la locul de muncă, soluționarea eventualelor conflicte etc., specialistul în angajare asistată consultă nu doar persoana cu dizabilități, ci și angajatorul și angajații săi, precum și alte persoane relevante din viața acesteia.

5 PAȘI CHEIE

CARE ASIGURĂ ANGAJAREA EFICIENTĂ ȘI INCLUZIVĂ

Pasul 1: Evaluați nevoile și resursele companiei dvs.

Analizați posturile vacante și nevoile specifice de personal în compania dvs

Identificați care dintre aceste poziții ar putea fi potrivite pentru angajarea unei persoane cu dizabilități

Evaluați spațiul de lucru, echipamentele și resursele disponibile pentru a determina dacă sunt necesare adaptări sau ajustări pentru a sprijini angajarea persoanei cu dizabilități

Pasul 2: Definiți poziția și descrieți profilul profesional

Stabiliți cerințele și responsabilitățile specifice ale poziției pentru care doriți să angajați o persoană cu dizabilități

Identificați calitățile și abilitățile esențiale necesare pentru a ocupa această poziție, cum ar fi abilități de comunicare, abilități tehnice sau abilități interpersonale

Luăți în considerare adaptările pe care le puteți face pentru a crea accesibilitate persoanei cu dizabilități și a sprijini în îndeplinirea sarcinilor la locul de muncă

Pasul 3: Cunoașteți resurse disponibile pentru a oferi sprijin

Identificați parteneri care vă pot ajuta cu informații și resurse, fie că sunt specialiști din cadrul [subdiviziunilor teritoriale pentru ocuparea forței de muncă](#) în a cărei rază vă desfășurați activitatea, [Centrul de apel al ANOFM](#) destinat atât persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, cât și angajatorilor. Pentru informații puteți contacta Centrul de Apel – Piața Muncii, la numărul de telefon 080001000 (apel gratuit din Republica Moldova) de luni până vineri, în intervalul orelor 8:00-17:00.

Discutați cu prestatori acreditați pentru servicii de angajare asistată care dețin informații de bază despre pregătirea candidatului ce ar corespunde cerințelor companiei dvs.

La nivel de țară, la această etapă, sunt următoarele organizații:

Nr. crt.	Numele prestatorilor acreditați pentru servicii de angajare asistată	Adresa fizică	Date de contact
1	Asociația „Motivație ” din Moldova	Municipiul Chișinău, bd.Mircea cel Bătrîn, 48	tel:(+373-22)-66-13-93, (+373)67300449 e-mail: office@motivation-md.org
2	AO „Centrul pentru Drepturile Persoanelor cu Dizabilități”	Municipiul Chișinău, str. Pușkin ,16, of.5	tel: (+373-22) 28-70-90 e-mail: info@cdps.md
3	AO „CASMED”	Municipiul Bălți, str. Mircea cel Bătrîn, 81, of.51	tel: (+373) 67664333 e-mail: casmed.angajare.asistata@gmail.com

Pasul 4: Selectați și intervievați candidații

Evaluați candidații în funcție de aptitudinile și abilitățile relevante pentru poziția respectivă, fără a face discriminare pe bază de dizabilitate

Fiți deschiși la adaptările sau ajustările necesare pentru a asigura un proces de interviu accesibil pentru toți candidații

Puneți întrebări despre experiența anterioară, abilitățile și calitățile relevante pentru poziție, fără a vă concentra pe aspecte legate de dizabilitate

Pasul 5: Facilitați integrarea și sprijinul post-angajare

Oferiți un program de integrare și un sprijin adecvat pentru persoanele cu dizabilități după angajare

Organizați sesiuni de informare pentru restul angajaților ca aceștia să fie mai bine pregătiți să înțeleagă și să răspundă la nevoile persoanelor cu dizabilități pentru a crea un mediu de lucru mai inclusiv și suportiv pentru toți angajații

Asigurați-vă că acestea primesc sprijinul necesar pentru a se adapta la locul de muncă și pentru a-și îndeplini sarcinile în mod eficient

Ascultați sugestiile și ajustați planurile pentru a răspunde nevoilor angajaților

Știați că puteți autoevalua condițiile de accesibilitate a infrastructurii în cadrul companiei dvs?

Accesați [Chestionarul de evaluare tehnică a accesibilității infrastructurii pentru persoane cu dizabilități](#), aprobat prin Ordinul nr. 64 din 18 aprilie 2022 de Ministerul Infrastructurii și Dezvoltării Regionale al Republicii Moldova.

Completarea acestui chestionar vă va ajuta în identificarea deficiențelor de accesibilitate, prioritizarea și planificarea îmbunătățirilor, implementarea acestora în conformitate cu reglementările legale, care vor conduce la îmbunătățirea mediului de lucru și creșterea satisfacției angajaților.

Capitolul III. Cultura organizațională incluzivă

Stuart Duncan

”

Incluziunea nu este despre a face pe cineva să se simtă special. Este despre a face pe toată lumea să se simtă normal.

”

Comunicarea și comportamentul adecvat sunt esențiale pentru crearea unui mediu de lucru respectuos și susținător, iar în acest capitol vom explora importanța acestora în contextul unei culturi organizaționale incluzive. Vom analiza modalități practice de comunicare

și interacțiune care să promoveze respectul reciproc, înțelegerea și colaborarea în echipă. Sperăm că aceste sugestii vă vor oferi instrumentele și perspectivele necesare pentru a crea un mediu de lucru în care toți angajații să se simtă valorizați și integrați, indiferent de abilitățile lor.

3.1. Inițierea comunicării cu persoane cu dizabilități

Marlee Matlin

”

Fiecare persoană are ceva de oferit, indiferent de provocările cu care se confruntă.

”

Inițierea comunicării cu persoane cu dizabilități care vin să se angajeze este un pas crucial în procesul de recrutare și integrare în echipă. Este important să abordăm

această inițiere cu respect, înțelegere și sensibilitate. Iată câteva aspecte de luat în considerare.

ZECE LUCRURI PE CARE SĂ NU LE SPUI NICIODATĂ

UNEI PERSOANE CU DIZABILITĂȚI

1 „Este în regulă, știu cum să mă comport cu tine, am mai lucrat cu persoanele cu dizabilități.”

Această afirmație poate sugera că toate persoanele cu dizabilități sunt la fel și că o experiență anterioară este suficientă pentru a înțelege nevoile individuale ale fiecărei persoane cu dizabilități. Fiecare persoană are experiențe și nevoi unice, deci generalizarea poate duce la subestimarea diversității din comunitatea persoanelor cu dizabilități.

2 „Partenerul tău este și el persoană cu dizabilități?”

Această întrebare poate implica că persoanele cu dizabilități ar trebui să se asocieze doar cu altele în situații similare. Această presupunere poate submina individualitatea și poate limita perspectivele de relaționare ale unei persoane cu dizabilități.

3 „Așa deci, care e situația ta?”

Această întrebare poate fi percepută ca implicare exagerată în spațiul personal, sugerând că detalii

personale despre dizabilitate ar trebui să fie imediat dezvăluite. Comunicarea deschisă și prietenoasă este importantă, dar întrebările legate direct de dizabilitate ar trebui abordate cu sensibilitate și respect pentru confidențialitatea individului.

4 „Dacă aș dobîndi o dizabilitate cred că m-aș sinucide.”

Acest tip de afirmație poate fi extrem de ofensator și poate perpetua stereotipuri negative despre viața cu dizabilități, sugerînd că aceasta ar fi o perspectivă insuportabilă. Este esențial să evităm generalizările negative și să abordăm subiectele cu respect și empatie.

5 „Am văzut un lucru minunat la o emisiune care ți-ar putea fi de folos ție.”

Această afirmație poate subestima abilitățile și resursele persoanei cu dizabilități, sugerînd că aceasta ar avea nevoie de ajutor în mod automat. Este important să respectăm autonomia și

independența persoanelor cu dizabilități și să nu presupunem nevoi sau dorințe fără a le întreba.

6 „Aaa ... și pe strada mea locuiește o doamnă cu dizabilități. O mai văd uneori trecînd.”

Această afirmație poate sugera să le privești ca pe ceva neobișnuit sau exotic, în loc de a le recunoaște drept indivizi cu experiențe și abilități variate.

7 „Așteaptă acolo ...”

Această expresie poate submina autonomia și respectul față de persoanele cu dizabilități. Este crucial să comunicăm cu toți membrii echitabil și să evităm orice formă de discriminare sau tratament inechitabil.

8 ”Trebuie să fie plăcut să ieși pe afară.”

Această afirmație presupune că persoanele cu dizabilități ar trebui să găsească plăcere doar în activități exterioare și poate ignora o varietate de

preferințe individuale. Este esențial să respectăm opțiunile și nevoile unice ale fiecărei persoane.

9 „Eu cred că ești curajos întradevăr.”

Descrierea cuvîntului „curaj” poate subestima și stigmatiza persoanele cu dizabilități, sugerînd că viața lor este una dificilă și că sunt demne de admirat doar pentru faptul că trăiesc cu o dizabilitate. Este important să recunoaștem abilitățile și realizările individuale, fără a reduce aceste persoane la stereotipuri.

10 „Eu, sincer, te admir.”

Similar cu afirmația anterioară, aceasta poate crea o diferențiere neintenționată între persoanele cu dizabilități și cele fără dizabilități. Este esențial să comunicăm cu respect și să ne abținem de la exprimarea admirației într-un mod care poate submina egalitatea și relațiile autentice.

În cadrul acestei secțiuni, vă oferim exemple de expresii respectuoase și non-discriminatorii în comparație cu expresiile discriminatorii. Vă încurajăm să fiți atenți la aceste diferențe și să le corectați nu doar în discursul personal, ci și în al celor din jur.

Respectuos și non-discriminatoriu (AȘA DA)	Discriminatoriu (AȘA NU)
„Persoană cu dizabilități”	„Invalid/ă” sau „Handicapat/ă”
„Persoană cu mobilitate redusă”, „Persoană care utilizează scaun cu roțile”, „Persoană care folosește dispozitive de mobilitate”	„Persoană în scaun cu roțile”, „Legat/ă de scaun cu roțile”, „Handicap fizic”, „Suferință fizică”, „Calic/ă”, „Șchiop/șchioapă”
„Persoană cu dizabilități de vedere”	„Orb/oarbă”, „Nevăzător/oare”
„Persoană cu dizabilități de auz”	„Surd/ă”, „Surdo-mută”
„Persoană neurodivergentă”	„Persoană cu autism”, „Autist”, „Suferă de autism”
„Persoană cu dizabilități intelectuale”	„Idiot”, „Retard mintal”, „Retardat/ă”
„Persoană cu probleme de sănătate mintală”	„Bolnav/ă mintal”, „Nebun/ă”
„Persoane cu nevoi speciale”	„Caz/uri special/e” sau „Anormal/e”
„Asistat/ă de un animal ghid”	„Dependent/ă de animalul său”
„Suntem recunoscători pentru propriile noastre experiențe și resurse, iar fiecare persoană are propriile lupte și victorii unice. Este important să recunoaștem și să apreciem diversitatea umană.”	„Suntem atît de norocoși că nu suntem în locul lor”, „Cei mai triști decât noi”
Beneficiază de sprijin în...”, „Are nevoie de asistență pentru...”	„Incapabil/ă să facă ceva singur/ă”, „Total dependent/ă”

3.2. Sugestii generale de comportament cu persoane ce prezintă diferite tipuri de dizabilități

Sharon Salzberg

”

Cea mai mare oportunitate pentru creșterea noastră personală vine din interacțiunea cu oameni care sunt diferiți de noi.

”

În lume există o mulțime de practici de angajare a persoanelor cu dizabilități în câmpul muncii. În continuare vă prezentăm aspecte privind incluziunea în câmpul muncii a

persoanelor cu dizabilități intelectuale, senzoriale (de văz și auz), cu Tulburări din Spectrul Autism (TSA), acestea fiind mai puțin cunoscute și promovate în rîndul angajatorilor.

10 SUGESTII GENERALE DE COMPORTAMENT

PENTRU COMUNICAREA EFICIENTĂ

cu persoanele care prezintă anumite dificultăți de ordin intelectual, psihomotor, senzorial sau comportamental:

1

Ascultați cu empatie și acordați atenție.

Încurajați deschiderea și oferiți un spațiu sigur pentru exprimarea experiențelor și nevoilor individuale.

Exemple: „Mă bucur să lucrez cu tine în echipă. Dacă există ceva cu care pot ajuta pentru a face munca mai ușoară pentru tine, te rog să-mi spui”, „Vreau să mă asigur că te simți inclus/ă și susținut/ă în echipă. Dacă există lucruri pe care le putem îmbunătăți sau ajusta, spune-ne.”



2

Întrebați în mod deschis și respectuos despre nevoile și preferințele persoanei.

Clarificați modul în care puteți oferi sprijin și adaptare pentru a facilita comunicarea și colaborarea eficientă.

Exemple: „Spune-ne despre nevoile tale”, „Cum ai prefera să comunicăm în echipă?”, „E vreun moment al zilei când te simți mai confortabil/ă să lucrezi?”

3

Evitați stereotipurile și presupunerile bazate pe dizabilități.

Respectați abilitățile și interesele variate ale fiecărei persoane și tratați-le cu respect și egalitate.

Exemplu: „Fiecare dintre noi are abilități și experiențe unice. Vreau să înțeleg mai bine cum pot sprijini nevoile tale individuale.”

4

Respectați spațiul personal și limitele individuale.

Fiți conștienți de nevoile specifice legate de spațiul personal și asigurați-vă că persoana se simte confortabilă în interacțiunile cu dumneavoastră.

5

Oferiți ajutor doar dacă este solicitat și respectați independența și autonomia persoanelor cu dizabilități.

Întrebați întotdeauna înainte de a oferi sprijin și adaptați-vă în funcție de nevoile lor individuale.

6

Utilizați un limbaj incluziv care să sublinieze abilitățile și contribuțiile persoanelor și să evite stigmatizarea sau discriminarea. Evitați termeni ofensatori sau medicali fără acordul persoanei.

7

Fiți deschiși la învățare și căutați să înțelegeți mai bine nevoile și experiențele persoanelor cu dizabilități. Participați la traininguri și seminarii despre diversitate și accesibilitate pentru a vă îmbunătăți abilitățile de comunicare și adaptare.

8

Adaptați comunicarea pentru a facilita conversația, inclusiv vorbirea clară și utilizarea mijloacelor alternative

de comunicare, cum ar fi pictogramele sau programele de comunicare.

9

Înțelegeți și respectați diferențele individuale ale fiecărei persoane, chiar și în cadrul aceleiași categorii de dizabilități. Investiți în instruire și mentorat pentru a vă adapta la nevoile individuale ale membrilor echipei.

10

Facilitați accesibilitatea locului de muncă prin adaptări și ajustări, inclusiv facilitarea accesului fizic, utilizarea mijloacelor asistive și implementarea altor schimbări pentru a permite tuturor membrilor echipei să își desfășoare activitățile într-un mod eficient și confortabil.



3.3. Profilul angajării în câmpul muncii a persoanelor cu dizabilități intelectuale

Autor necunoscut



Diversitatea este magia care transformă o echipă obișnuită într-o echipă extraordinară.



Persoanele cu dizabilități intelectuale se confruntă cu dificultăți în procesul de învățare, înțelegere și aplicare a informațiilor, ceea ce poate afecta abilitățile de cunoaștere, cum ar fi memoria, gândirea abstractă, rezolvarea problemelor și comunicarea. Cu toate ace-

tea, ele pot avea alte abilități necesare și suficiente pentru a-și îndeplini sarcinile la locul de muncă. Prin furnizarea unui sprijin adecvat și a resurselor necesare, aceste persoane pot deveni independente și pot participa activ în viața socială și la locul de muncă.

EXEMPLE DE OCUPAȚII CARE PUN ÎN VALOARE ABILITĂȚILE:

- Asistent la recepție: scrie la calculator, scrie pe hârtie, răspunde la telefon, copiază documente la xerox, întâlnește vizitatori
- Operator la calculator: scrie la calculator, caută informații pe internet, face tabele pe calculator
- Ajutor de bucătar: servește masa în restaurant, ia comanda de la clienți, face curat pe mese
- Agent de curățenie: face curățenie la birouri, în casele oamenilor, în parcare sau în parc
- Sortator de legume-fructe: sortează legumele și fructele la depozit
- Ajutor de cofetar: frământă aluatul, îl pune în forme, amestecă produse, duce și ia ingredientele din frigider, pune produse la cuptor
- Agent de întreținere: grădinărit, menținere curățenie spații verzi, etc.

DIFICULTĂȚILE CU CARE SE CONFRUNTĂ

- Orientarea în spațiu
- Realizarea unor instrucțiuni complexe
- Trecerea rapidă de la o sarcină la alta
- Îndeplinirea sarcinilor într-un interval scurt de timp
- Înțelegerea mesajelor complicate
- Memorizarea secvențelor de operații
- Munca în condiții de stres și la viteză
- Exprimarea și înțelegerea mesajelor, în special în situații sociale sau profesionale complexe
- Adaptarea limbajului la diferite contexte sau audiențe
- Găsirea soluțiilor pentru probleme sau situații noi și neașteptate
- Planificarea pe termen lung și în anticiparea evenimentelor viitoare
- Accesarea și înțelegerea materialelor educaționale sau de formare profesională
- Recunoașterea și interpretarea emoțiilor celor din jur sau în adaptarea comportamentului la diferite contexte sociale

MODUL ÎN CARE INTERACȚIONEAZĂ CU CEI DIN JUR

- Pot avea un atașament puternic față de persoanele cu care interacționează frecvent, fie acestea membri ai familiei, asistenți personali sau colegi de muncă. Este important să se recunoască și să se respecte această legătură specială.
- Pot avea dificultăți în exprimarea lor verbală, articula cuvintele mai greu sau având un vocabular mai limitat.
- Pot avea o nevoie crescută de a se simți în siguranță în mediul lor social și profesional.
- Uneori, persoanele cu dizabilități intelectuale pot fi asociate și cu dificultăți de vedere sau de auz. Acest lucru poate complica și mai mult interacțiunile lor sociale, deoarece pot avea nevoie de adaptări suplimentare pentru a comunica eficient și pentru a se integra în mediul lor.

MĂSURI DE ADAPTARE A MEDIULUI DE MUNCĂ LA NEVOILE LOR

- Acordarea timpului suplimentar pentru ca aceste persoane să-și exprime gândurile și sentimentele
- Ajustarea interviurilor și evaluărilor în funcție de nevoile individuale
- Crearea unui mediu sigur și stabil, în care aceștia să se simtă protejați și acceptați este esențială pentru promovarea bunăstării lor emoționale și sociale
- Comunicarea simplă și directă a sarcinilor
- Oferirea de răspunsuri la întrebările lor
- Ajutarea lor să-și evidențieze aptitudinile și abilitățile
- Demonstrarea acțiunilor și utilizarea materialelor vizuale în explicații
- Flexibilitate în programul de muncă pentru a facilita adaptarea
- Integrarea noilor angajați în mediu și clarificarea așteptărilor
- Încurajarea și aprecierea rezultatelor pentru a dezvolta încrederea în sine și potențialul propriu

3.4. Profilul angajării în câmpul muncii a persoanelor cu TSA

John Bryant



Diversitatea este o forță și o sursă de inovație, creativitate și durabilitate.



Angajații cu Tulburări din Spectrul Autism (TSA) aduc în organizație abilități remarcabile, precum atenția la detalii, gândirea analitică și creativitatea. Capacitatea

lor de a aborda sarcinile cu o viziune proiectată și de a găsi soluții inovatoare adaugă un nivel semnificativ de profunzime și eficiență la proiectele companiilor.

EXEMPLE DE OCUPAȚII CARE PUN ÎN VALOARE ABILITĂȚILE:

- Asistent de depozit sau control inventar
- Programator în tehnologiile informaționale și calculator
- Web page designer
- Proiectant în ingineria desenului și proiectare computerizată
- Reparator de calculatoare și aparate electrocasnice
- Constructor sau mecanic auto
- Inginer electric, electronic sau chimist
- Administrator de întreținere clădiri
- Artist comercial sau fotograf
- Instructor de animale sau medic veterinar
- Mecanic în fabrici sau întreprinderi
- Statistician sau copiator în magazine
- Tehnician de laborator sau lucrător manual în diverse domenii

MODUL ÎN CARE INTERACȚIONEAZĂ CU CEI DIN JUR

- Pot avea dificultăți în înțelegerea contactului vizual, limbajului nonverbal și tonului vocii
- Pot manifesta interes în relaționarea cu alte persoane atunci când subiectul comunicării se referă la interesele lor specifice
- Sunetele puternice sau luminozitatea excesivă pot afecta comunicarea cu cei din jur
- Pot avea dificultăți în înțelegerea și interpretarea emoțiilor și a intențiilor altora
- Au nevoie de rutină și structură în interacțiunile sociale; schimbările neprevăzute sau lipsa de pregătire pot provoca anxietate
- Pot manifesta dificultăți în utilizarea limbajului nonverbal sau pot prezenta modele de mișcare și gesturi neobișnuite

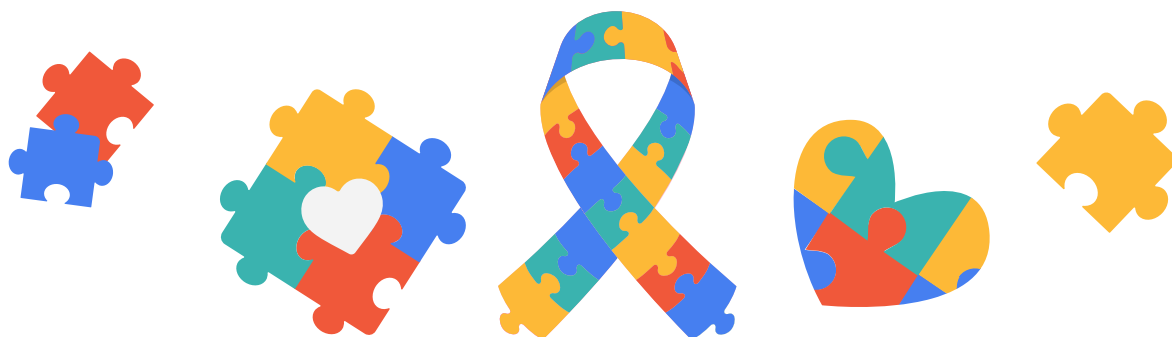
DIFICULTĂȚILE CU CARE SE POT CONFRUNTA

- Înțelegerea regulilor nescrise într-un grup de lucru, precum starea prea aproape de un coleg sau inițierea unor conversații cu subiecte nepotrivite.
- Pot fi foarte sinceri și prin remarcile lor pot jigni fără să își dea seama.
- Pot să se concentreze excesiv pe un subiect de interes personal, ignorând semnele de plictiseală ale interlocutorului
- Pot părea insensibili din cauza lipsei de înțelegere a emoțiilor celor din jur
- Pot prefera să petreacă pauzele singuri sau să lucreze separat de grup, având dificultăți în inițierea interacțiunilor sociale
- Pot manifesta comportamente considerate „ciudate” sau nepotrivite din cauza dificultăților în exprimarea nevoilor și dorințelor lor.

MĂSURI DE ADAPTARE A MEDIULUI DE MUNCĂ LA NEVOILE LOR

- Înainte de a începe activitatea efectivă, este important să furnizați persoanei cu autism informații generale despre locul de muncă și despre așteptările dvs. legate de postul respectiv, cum ar fi programul, pauzele, vacanțele, codul vestimentar și așteptările sociale.
- Prezentarea persoanei cu autism colegilor săi poate reduce anxietatea și poate facilita o mai bună înțelegere a organizației.
- Acordați persoanei cu autism o perioadă de acomodare la locul de muncă și oferiți-i instruire inițială pe poziția pentru care ați angajat-o, deoarece aceste aspecte sunt esențiale.
- Desemnați un coleg ca mentor pentru a oferi instruire practică pentru sarcinile specifice ale postului și pentru a oferi suport în cazul în care persoana cu autism întâmpină dificultăți.

- Înțelegerea limbajului nonverbal și a instrucțiunilor verbale, în special atunci când acestea sunt comunicate rapid sau neclar
- Pot fi deranjați de stimuli senzoriali, precum zgomotele puternice sau lumina intensă.
- Pot fi tulburați de agitația din jur sau de anumite mirosuri.
- Pot avea dificultăți în a-și menține atenția asupra interlocutorului în timpul unei conversații
- Pot avea dificultăți în gestionarea schimbărilor neprevăzute sau în adaptarea la modificările de rutină. Orice modificare bruscă a sarcinilor sau a programului poate crea anxietate și disconfort, afectând performanța lor la locul de muncă.
- Pot avea nevoie de mai mult timp pentru a se adapta la noi sarcini sau tehnologii la locul de muncă.
- Pot avea dificultăți în gestionarea propriilor emoții și a stresului la locul de muncă, ceea ce poate duce la episoade de supărare sau anxietate.
- Gestionarea sarcinilor complexe, avînd nevoie de claritate și structură în sarcinile lor pentru a le putea realiza eficient.
- Adaptarea la sarcini noi sau în schimbarea rapidă a atenției între diferite activități.
- Asigurați-vă că instrucțiunile pentru realizarea sarcinilor sunt redactate clar și sunt preferabil scrise, indicînd cu exactitate începutul și sfîrșitul fiecărei sarcini pentru a evita confuziile.
- Clarificați așteptările dvs. în ceea ce privește realizarea sarcinilor și rezultatele dorite.
- Adaptați spațiul de lucru pentru a îndeplini nevoile persoanei cu autism, de exemplu, amplasați masa de lucru într-un loc mai izolat pentru a reduce perturbările sau furnizați căști pentru reducerea zgomotelor.
- Structurați spațiul, timpul și activitățile persoanei cu autism utilizînd orare, tabele și liste pentru a facilita înțelegerea și urmărirea sarcinilor.
- Fiți flexibili în desfășurarea activităților și oferiți pauze regulate pentru a permite recuperarea energetică și gestionarea sensibilităților senzoriale.
- Mențineți un mediu de lucru stabil și calm, evitînd schimbările bruște sau neprevăzute care ar putea provoca anxietate.
- Apreciați eforturile și realizările persoanei cu autism, oferind încurajare pentru a sprijini dezvoltarea încrederii în sine.
- Suportul și gestionarea stresului pot fi necesare pentru a le ajuta să facă față cerințelor și presiunii muncii.



3.5 Profilul angajării în câmpul muncii a persoanelor cu dizabilități de auz

Desmond Tutu

”

Înclinația noastră naturală ar trebui să fie de a construi punți, nu ziduri, de a oferi o mână de ajutor, nu de a exclude.

”

Persoanele cu dizabilități de auz sunt caracterizate de perseverență, adaptabilitate și determinare în contextul muncii. Cu toate că pot întâmpina dificultăți în comunicarea orală, acestea sunt capabile să își pună în valoare abilitățile în diverse domenii de activitate. Sunt

cunoscute pentru atenția lor la detalii, concentrare și capacitatea de a găsi soluții creative la problemele de zi cu zi. Adaptabilitatea lor în utilizarea mijloacelor asistive și capacitatea de a lucra eficient în echipe diverse îi fac adesea valori neprețuite în mediul de lucru.

EXEMPLE DE OCUPAȚII CARE LE PUN ÎN VALOARE ABILITĂȚILE

- Telemarketing sau servicii clienți prin mesaje scrise: unde comunicarea se desfășoară prin mesaje scrise sau chat.
- Asistent virtual: oferind asistență virtuală în gestionarea programelor, organizarea întâlnirilor și corespondența prin e-mail sau chat
- Programare și dezvoltare software: pot lucra într-un mediu în care comunicarea este predominant prin cod și documentație scrisă
- Specialist în grafică și multimedia: pot lucra în design grafic, crearea de conținut multimedia sau editare video.
- Tehnician în tehnologia asistivă: specializați în instalarea și întreținerea echipamentelor și software-ului specializat pentru persoanele cu deficiențe de auz
- Consultant în dezvoltare personală și motivațională
- Analiză de date și statistică: putând lucra în domeniul analizei statistice
- Specialist în resurse umane
- Lucrător în domeniul editării sau publicațiilor
- Servicii de traducere sau interpret pentru limbaj de semne

MODUL ÎN CARE INTERACȚIONEAZĂ CU CEI DIN JUR

- Interacțiunea persoanelor cu dizabilități de auz cu cei din jur poate varia în funcție de gradul de pierdere a auzului, experiența lor individuală și de modul în care ceilalți reacționează în prezența acestora.
- Mulți oameni cu dizabilități de auz utilizează comunicarea verbală, citirea buzelor sau limbajul semnelor. În funcție de preferința și confortul lor, aceștia pot folosi un amestec de strategii pentru a comunica.
- Utilizarea tehnologiilor precum aparate auditive sau dispozitive de asistență pentru transmisia sunetului poate facilita comunicarea în medii variate.
- Persoanele cu dizabilități de auz pot fi mai atente la limbajul corporal, la expresiile faciale și la alte semnale non-verbale pentru a înțelege contextul și a participa la conversații.
- Schimbul de mesaje scrise, fie prin intermediul notelor scrise sau prin mesaje text, poate fi o modalitate eficientă de comunicare în anumite situații.
- Comunicarea prin intermediul platformelor online și a aplicațiilor de mesagerie poate fi preferată, deoarece oferă un mediu unde informațiile pot fi prezentate vizual sau în scris.
- Participarea la evenimente sociale poate necesita adaptări pentru a asigura accesul la informații și pentru a facilita comunicarea în grupuri mai mari.
- Atitudine deschisă, răbdarea și cooperarea din partea celorlalți sunt esențiale.
- Întrebarea și respectarea preferințelor individuale contribuie la interacțiuni pozitive.

DIFICULTĂȚILE CU CARE SE POT CONFRUNTA

- Persoanelor cu dizabilități de auz pot avea diverse provocări în mediul de muncă, iar acestea pot varia în funcție de gradul de pierdere a auzului și de natura sarcinilor specifice locului de muncă.
- Dificultatea de a comunica oral poate afecta colaborarea în echipă și înțelegerea sarcinilor sau a instrucțiunilor
- Participarea la ședințe și prezentări, datorită faptului că informațiile sunt transmise predominant oral în aceste contexte

MĂSURI DE ADAPTARE A MEDIULUI DE MUNCĂ LA NEVOILE LOR

- Asigurați-vă că fața vă este vizibilă, iar lumina este suficientă pentru a permite citirea buzelor.
- Instalarea sistemelor de avertizare vizuală, precum alarmele de incendiu sau apelurile telefonice, pentru a alerta angajații cu deficiențe de auz.
- Oferirea de instrucțiuni și informații sub formă scrisă sau prezentări pentru o mai bună înțelegere.
- Dacă persoana folosește limbajul semnelor, cunoașterea câtorva semne poate facilita comunicarea.

- Materialul audio, cum ar fi anunțurile sau prezentările, poate fi dificil de accesat fără tehnologii de asistență adecvate
- Conversațiile telefonice pot fi un obstacol, deoarece se bazează în principal pe comunicarea orală.
- Zgomotul poate face dificilă discernerea sunețelor importante, afectând comunicarea și atenția la detalii.
- Pot întâmpina dificultăți în perceperea semnalelor de urgență, necesitând modalități alternative de notificare.

- Utilizarea e-mailurilor sau a mesajelor text pentru a facilita comunicarea între membrii echipei.
- Adaptări în spațiul de lucru, cum ar fi iluminarea adecvată și organizarea spațiului pentru a sprijini nevoile vizuale.
- Ajustarea sarcinilor de muncă pentru a se potrivi abilităților și capacităților individuale ale angajaților cu deficiențe de auz.
- Furnizarea de instruire pentru întreaga echipă pentru a promova conștientizarea și înțelegerea nevoilor și abilităților colegilor cu deficiențe de auz.
- Încurajarea utilizării platformelor de comunicare online care oferă posibilități de chat și mesaje text pentru a sprijini comunicarea eficientă.



3.6. Profilul angajării în câmpul muncii a persoanelor cu dizabilități de vedere

Autor necunoscut

”

Respectul pentru diferențe creează o societate în care fiecare individ poate să-și exprime adevărata sa identitate.

”

Persoanele cu dizabilități de vedere angajate se remarcă prin capacitatea lor remarcabilă de a se adapta la medii de lucru diverse, folosind tehnologii asistive și tactici inovatoare pentru a-și îndeplini sarcinile. Ele aduc o perspectivă unică și o abordare creativă la rezolvarea

problemelor, având un simț dezvoltat al atenției la detalii și o capacitate remarcabilă de a-și folosi celelalte simțuri pentru a compensa lipsa vederii. De asemenea, sunt de obicei foarte organizați, disciplinați și dedicați, contribuind la echipă cu profesionalism și eficiență.

EXEMPLE DE OCUPAȚII CARE PUN ÎN VALOARE ABILITĂȚILE:

- Profesori sau instructori pentru persoanele cu deficiențe de vedere, utilizând sistemele Braille și tehnologii asistive
- Consilieri psihologici sau asistenți sociali
- Dezvoltatori de software și programatori, folosind tehnologii adaptate pentru programare
- Muzicieni sau artiști
- Scriitori sau editori, folosind tehnologii asistive pentru scriere și editare
- Consultați financiari sau contabili
- Operatori de servicii bancare și avocați, lucrând în domeniul juridic și financiar
- Traducători sau interpreți în limbajul semnelor sau în domeniul juridic
- Terapeuți fizici și ocupaționali, maseuri, în centre de SPA sau recuperare
- Operatori de radio sau televiziune, lucrând în domeniul media și comunicațiilor
- Telemarketing și servicii clienți

MODUL ÎN CARE INTERACȚIONEAZĂ CU CEI DIN JUR

- Interacțiunea unei persoane cu dizabilități de vedere cu cei din jur poate varia în funcție de gradul de pierdere a vederii și de nivelul de independență al persoanei respective.
- Comunicarea se realizează în principal verbal, folosind limbajul vorbit pentru a exprima gândurile și sentimentele.
- Unele persoane utilizează câini ghizi sau bastoane pentru a se orienta în mediul înconjurător, iar respectarea spațiului lor personal și a semnelor specifice poate facilita interacțiunea.
- Oamenii cu dizabilități de vedere folosesc simțurile rămase pentru a se orienta, iar crearea unui mediu accesibil și evitarea obiectelor care ar putea deveni obstacole sunt aspecte importante.
- Comunicarea non-verbală, cum ar fi expresiile faciale și tonul vocii, poate fi deosebit de importantă în interacțiunile cu aceste persoane.
- Utilizarea tehnologiilor, precum cititoarele de ecran sau dispozitivele Braille, poate facilita accesul la informație și comunicare.
- Oferirea sprijinului atunci când este necesar și cooperarea în activități comune pot contribui la o interacțiune pozitivă.

DIFICULTĂȚILE CU CARE SE POT CONFRUNTA

- Deplasarea în spații necunoscute sau neamenajate poate fi o provocare, mai ales când nu există marcaje tactile sau ghidare vocală.
- Persoanele cu dizabilități de vedere pot întâmpina dificultăți în orientarea spațială și în trecerea de la lumină la întuneric și invers.
- Obținerea informațiilor din surse exclusiv vizuale, cum ar fi semnele stradale sau grafice, poate fi problematică.
- Recunoașterea și identificarea obiectelor, în special într-un mediu nou, pot necesita timp și efort suplimentar.
- Manipularea și utilizarea dispozitivelor electronice sau a interfețelor touchscreen poate fi o provocare, deoarece acestea se bazează adesea pe feedback vizual.
- Activitățile care se bazează exclusiv pe informații vizuale, cum ar fi filmele sau prezentările, necesită adaptări pentru a fi accesibile persoanelor cu dizabilități de vedere.
- Gătitul și îngrijirea personală pot necesita adaptări și tehnici specifice pentru a fi realizate fără suport vizual.
- Citirea textelor scrise sau a cărților poate necesita utilizarea tehnologiilor de asistență, precum dispozitivele Braille sau cititoarele de ecran.
- Participarea la anumite activități sportive sau recreative pot necesita adaptări și suport suplimentar.

MĂSURI DE ADAPTARE A MEDIULUI DE MUNCĂ LA NEVOILE LOR

- Furnizarea de tehnologii asistive, cum ar fi software-ul de citire a ecranului sau dispozitivele Braille, pentru accesul la informații și comunicare electronică
- Etichetarea echipamentelor și a spațiilor de lucru cu etichete tactile pentru orientare și identificare
- Organizarea mobilierului pentru acces facil și sigur, evitând obstacolele în locul de muncă
- Adăugarea de marcaje sonore sau tactile în zonele de circulație pentru ghidare în birou sau la locul de muncă
- Utilizarea tastaturilor Braille sau a altor dispozitive adaptate pentru introducerea datelor și navigarea pe computer
- Asigurarea disponibilității documentelor și informațiilor în formate accesibile, cum ar fi textul vorbit sau Braille
- Instruirea și sensibilizarea colegilor și personalului pentru o colaborare eficientă și respectuoasă
- Oferirea de orare flexibile pentru gestionarea timpului în funcție de nevoile individuale
- Furnizarea de asistență personală sau suport pentru adaptarea la mediu și îndeplinirea sarcinilor
- Optimizarea condițiilor de mediu, inclusiv luminozitatea și contrastul
- Asigurați-vă că aveți răbdare și că acordați persoanei timpul necesar pentru a se exprima și a se descurca în situații cotidiene
- Dacă vă aflați într-un mediu aglomerat sau zgometos, încercați să găsiți un loc mai liniștit pentru a avea o conversație mai ușoară și mai eficientă.

LINK-URI UTILE & RESURSE SUPLIMENTARE

RESURSE PRIVIND LEGISLAȚIA ȘI NON-DISCRIMINAREA

1. **Acte normative din domeniul legislației muncii**, Ghid pentru angajatori, Inspectoratul de Stat al Muncii, disponibil la <https://ism.gov.md/ro/content/ghid-pentru-angajatori>
2. **Compilație a Legislației internaționale și naționale relevante în domeniul nediscriminării în câmpul muncii**, Fundația Soros Moldova, 2015, disponibil la <https://egalitate.md/wp-content/uploads/2017/01/CRJM-Compilatie-legi-discrim-munca1.pdf>
3. **Discriminarea, cum o recunoaștem și cum ne protejăm împotriva ei?**, Ghid, Centrul de Resurse Juridice din Moldova, I.Ionescu, N.Hriptievski, S.Macrinici, R.Lordache, 2016, disponibil la <https://egalitate.md/wp-content/uploads/2016/04/CRJM-Ghid-Nediscrim-Public-2016-ro-1.pdf>
4. **Egalitatea de șanse a angajaților la locul de muncă**, ADV România, Keystone Moldova, disponibil la https://alaturidevoi.ro/wp-content/uploads/2022/01/Ghid_Egalitatea-de-sanse-a-angajatorilor-la-locul-de-munca.pdf
5. **Prevenirea discriminării în relațiile de muncă**, Ghid pentru angajatori, Romanița Elena Lordache, 2015, disponibil la <https://egalitate.md/wp-content/uploads/2017/01/CRJM-Ghid-angajatori2.pdf>
6. **Procedurile privind accesul la măsurile de ocupare a forței de muncă**, Hotărârea Guvernului Nr.1276 din 26.12.2028, disponibil la [HG1276/2018 \(legis.md\)](https://legis.md/HG1276/2018)
7. **Regulamentul privind subvenționarea locurilor de muncă**, Hotărârea Guvernului Nr. 49 din 29.04.2021, disponibil la [HG49/2021 \(legis.md\)](https://legis.md/HG49/2021)

RESURSE PENTRU ANGAJAREA PERSOANELOR CU DIZABILITĂȚI

8. **Ghid practic pentru angajatorii din sectorul privat la întocmirea anunțurilor de recrutare**, Andrei Brighidin, membru al Consiliului pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității, 2017, disponibil la https://egalitate.md/wp-content/uploads/2016/04/Ghid-practic_pentru-web.pdf
9. **Ghid pentru angajatori privind accesarea măsurii de subvenționare a locurilor de muncă**, ANOFM, disponibil la <https://anofm.md/sites/default/files/inline-files/Ghidul%20angajatorului%20accesarea%20masura%20de%20subventionare.pdf>
10. **Ghid pentru angajatori privind accesarea subvențiilor pentru crearea sau adaptarea locurilor de muncă pentru persoanele cu dizabilități**, ANOFM, disponibil la <https://anofm.md/sites/default/files/inline-files/Ghidul%20angajatorului%20accesarea%20masura%20de%20subventionare%20fn.pdf>
11. **Ghidul angajatorilor persoanelor cu dizabilități**, PRO STEM CELL, România, disponibil la https://prostemcell.ro/images/stories/download/ghid_angajatori_persoane%20cu_dizabilitati.pdf
12. **Ghidul beneficiarului privind accesarea măsurii pentru „Susținerea proiectelor de inițiative locale”**, ANOFM, <https://anofm.md/sites/default/files/inline-files/Ghidul%20beneficiarului%20privind%20accesarea%20masurii%20pentru%20art.40.pdf>
13. **Ghid privind completarea Programului individual de reabilitare și incluziune socială**, Ordinul Ministerului Muncii și Protecției Sociale nr. 104 din 01.12.2022, disponibil la [Ordin-nr.104-din-01.12.2022-cu-privire-la-aprobarea-Ghidului-privind-completarea-Programului-Individual-de-Reabilitare-si-Incluziune-Sociala-PIRIS.pdf \(gov.md\)](https://gov.md/Ordin-nr.104-din-01.12.2022-cu-privire-la-aprobarea-Ghidului-privind-completarea-Programului-Individual-de-Reabilitare-si-Incluziune-Sociala-PIRIS.pdf)
14. **Ghid metodologic privind angajarea asistată a persoanelor cu dizabilități**, Anexă la Ordinul MSMPs Nr. 715 din 29.07.2021, disponibil la [cSfsI5mm4EqmyHd9sfr.pdf \(informat.md\)](https://informat.md/cSfsI5mm4EqmyHd9sfr.pdf)
15. **Managementul resurselor umane**, Ghid, ADV România, Keystone Moldova, disponibil la https://alaturidevoi.ro/wp-content/uploads/2022/01/Ghid_Managementul-resurselor-umane.pdf

16.	Minighid pentru angajatori, Angajarea în muncă a persoanelor cu autism , Autism România, 2015, disponibil la https://autismromania.ro/wp-content/uploads/2017/09/angajare-persoane-cu-autism-minighid.pdf
17.	Motivarea angajaților la locul de muncă , Ghid, ADV România, Keystone Moldova, disponibil la https://alaturidevoi.ro/wp-content/uploads/2022/01/Ghid_Motivarea-angajatilor-la-locul-de-munca.pdf
18.	Recomandări pentru angajarea unei persoane cu dizabilități intelectuale și psihosociale , Asociația „Motivație” din Moldova, disponibil la https://motivatie.md/ro/recomandari-pentru-angajarea-unei-persoane-cu-dizabilitati-intelectuale-si-psihosociale/650

RESURSE PENTRU ACCESIBILIZARE ȘI ADAPTAREA LOCURILOR DE MUNCĂ PENTRU PERSOANE CU DIZABILITĂȚI

19.	Chestionarul de evaluare tehnică a accesibilității infrastructurii pentru persoane cu dizabilități , Ordinul Ministerului Infrastructurii și Dezvoltării Regionale Nr. 64 din 18.04.2022, disponibil la https://midr.gov.md/files/shares/Ordin_pentru_WEB.pdf
20.	Ghid pentru angajatori, Adaptarea locurilor de muncă pentru persoane cu dizabilități , Asociația „Motivație” din Moldova, 2018, disponibil la https://motivatie.md/ro/ghid-pentru-angajatori/650
21.	Ghid privind accesibilizarea informației , O.Bulmaga, C.Bagrin, Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității, disponibil la https://egalitate.md/wp-content/uploads/2016/04/Ghidul-pentru-autoritati_print.pdf
22.	Dorim un mediu accesibil pentru toți , Asociația „Motivație” din Moldova, disponibil la https://motivatie.md/ro/dorim-un-mediul-accesibil-pentru-toti/650
23.	Lista dispozitivelor și echipamentelor de asistență pentru subvenționarea adaptării locurilor de muncă pentru persoane cu dizabilități , Ordinul Ministerului Muncii și Protecției Sociale Nr. 71 din 20.09.2022, disponibil la https://social.gov.md/wp-content/uploads/2022/09/Ordin-71-din-20.09.2022.pdf
24.	Spații publice fără bariere , Recomandări pentru accesibilitate, AMAis, România, disponibil la https://drive.google.com/file/d/1ZTzbtE6LH8nEAZJarT-ZOgTX_6j7Xlo2/view

RESURSE PENTRU COMUNICAREA ȘI INTERACȚIUNEA CU PERSOANELE CU DIZABILITĂȚI

25.	Comunicarea cu și despre persoane cu dizabilități intelectuale , Keystone Moldova, 2018, disponibil la https://www.keystonemoldova.md/wp-content/uploads/sites/4/2020/08/Guide-for-journalists-Ro.pdf
26.	Cum scriem corect despre persoane cu dizabilități , Asociația „Motivație” din Moldova, disponibil la https://motivatie.md/ro/cum-scriem-corect-despre-persoanele-cu-dizabilitati-1/650
27.	Ghid de angajare a nevăzătorilor , AMAis, România, disponibil la https://ghid.amais.ro/descarca-ghidul/
28.	Ghid de bune practici pentru o mai bună interacțiune cu persoanele cu dizabilități , Raluca Oancea&Chris van Maanen, 2013, https://www.salto-youth.net/downloads/toolbox_tool_download-file-1055/GUIDANCE%20Handbook%20RO.pdf
29.	Ghid de conversație între angajator și angajat, persoană cu dizabilități de auz , Natalia Babici, prim-vicepreședinte Asociația Surzilor din Republica Moldova, 2018, disponibil la https://as.md/wp-content/uploads/2016/08/Ghid_web.pdf

”

„Angajatorii autentici și solidari sunt aceia care își ghidează acțiunile după principiul umanității și al incluziunii, susținând astfel un mediu de lucru mai echitabil și mai empatic pentru toți.

Sperăm mult că am contribuit să vă alăturați acestei comunități.”

”



AO „Fiecare Contribuie pentru Schimbare”
str. 31 August 1989, nr. 112, or. Criuleni
Telefon/Fax: 373/ 248-21-809
E-mail: office@fcps.md



AO „CASMED”
str. Mircea cel Bătrîn, nr.81, of.51, mun. Bălți,
Telefon: 373 / 69 56 02 59
E-mail: office@camed.md



AO „Clinica Juridică Nord”
str. Mircea cel Bătrîn, nr.81, of.53, mun. Bălți,
Telefon: 373/ 790-144-77
E-mail: clinicajuridicanord@gmail.com

