

ANGAJATORI

Câte persoane cu dizabilități sunt angajate?

Ce tipuri de dizabilități sunt mai bine reprezentate pe piața muncii?

În ce domenii lucrează?

În lume

În jur de 15% din populația lumii trăiește cu o formă de dizabilitate. Dintre acești oameni, între 2 și 4% au probleme serioase de funcționare, arată datele Organizației Mondiale a Sănătății (OMS)¹.

Aproximativ 470 de milioane de persoane cu dizabilități înregistrate în 2007 aveau vârste adecvate angajării. Dintre aceștia, mulți se confruntau cu un grad mare de sărăcie, iar excluderea lor de pe piața muncii costa între 1,37 și 1,95 mii de miliarde de dolari la nivel global, arată un raport publicat la acea vreme de International Labour Organization (ILO)².

Pe piața muncii, printre persoanele cu dizabilități există o rată ridicată a șomajului și un nivel mai scăzut al veniturilor față de persoanele tipice, arată un raport publicat de Comisia Europeană în februarie 2017, în legătură cu implementarea Strategiei Europene cu privire la Dizabilități 2010-2020³. Persoanele cu dizabilități sunt „adesea retrogradate la locuri de muncă de un nivel mai scăzut, mai prost plătite, au puțină securitate socială sau sunt segregate de grosul pieței muncii”, mai adaugă ILO.

1 http://www.who.int/disabilities/world_report/2011/report/en/

2 http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_087707.pdf

3 <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0636:FIN:en:PDF>

În Statele Unite, 55,8% din cele 33,15 milioane de persoane cu dizabilități cu vârste cuprinse între 16 și 64 de ani lucrează, potrivit datelor publicate de Departamentul pentru Muncă al Statelor Unite⁴. În Marea Britanie, din cele 3,8 milioane de persoane cu dizabilități din aceeași categorie de vârstă, 50,7% lucrează⁵.

La nivelul Uniunii Europene, 48,7% dintre persoanele în cauză erau angajate anul trecut. Raportul Comisiei Europene de anul trecut arată că lipsa oportunităților egale pe piața muncii e cea mai des menționată problemă printre respondenții unei consultări publice realizate cu acel prilej. Aceeași consultare arăta că 69% dintre europeni nu cred că persoanele cu dizabilități pot participa din plin la activitățile de zi cu zi sau că 82% dintre acești oameni sunt supuși zilnic unei forme de discriminare.

În România

La nivel național, Institutul Național de Statistică (INS) definește⁶ o categorie de „persoane cu dizabilități în ocupare”. Sunt acele persoane a căror activitate profesională este limitată, sub unul sau mai multe aspecte, din cauza problemelor de sănătate sau a limitărilor funcționale. „Din numărul total de 2,7 milioane de persoane cu probleme de sănătate sau limitări funcționale, 1,69 milioane (62,6%) întâmpinau una sau mai multe restricții în ceea ce privește participarea la activitatea profesională, restricții referitoare la: - tipul activității profesionale pe care o puteau desfășura; - numărul de ore pe care îl puteau lucra; - transportul spre și de la locul de muncă; în timp ce pentru restul, existența problemelor de sănătate sau a limitărilor funcționale nu avea nicio influență asupra vieții profesionale”.

Potrivit INS, în România sunt 405.000 persoane cu dizabilități ocupate. Dintre acestea, 30,1% beneficiază efectiv la locul de muncă de una sau mai multe forme de asistență specială menită a-i ajuta în desfășurarea activității profesionale.

Nivelul discriminării cu privire la angajarea persoanelor cu dizabilități poate fi redus atunci când angajatorilor li se cere prin lege să asigure facilități rezonabile, precum un proces de recrutare și selecție accesibil, adaptarea

4 <http://webapps.dol.gov/dolfaq/go-dol-faq.asp?faqid=66&faqsub=Statistics&faqtop=>
5 <https://researchbriefings.parliament.uk/ResearchBriefing/Summary/CBP-7540>

6 **Institutul Național de Statistică**, *Comunicat de presă nr. 258 din 5.12.2011: Ocuparea persoanelor cu dizabilități. Modul ad hoc atașat cercetării statistice asupra forței de muncă în gospodării (AMIGO) în trimestrul II 2011 - adresat persoanelor în vârstă de 15-64 ani*

spațiului și a programului de lucru, introducerea tehnologiilor asistive, arată Raportul Mondial cu privire la dizabilitate, realizat de OMS și Banca Mondială⁷. Multe asemenea adaptări - aproximativ 56% din total - nu-i costă nimic pe angajatori, în timp ce altele sunt estimate la costuri mici, de aproximativ 600 de dolari, susține Job Accomodation Network din Statele Unite⁸.

Funcționează, de asemenea, măsurile luate de stat, precum stimulentele fiscale și subvenționarea măsurilor de acomodare pentru companii, ce duc la reducerea costurilor. Pe lângă formarea profesională generală, activitățile de instruire de tip peer training, mentoratul și intervenția timpurie pot ajuta la îmbunătățirea calificărilor persoanelor cu dizabilități.



Care este climatul general pe piața muncii în legătură cu angajarea persoanelor cu dizabilități?⁹

Aproape două treimi (64%) dintre cele 1,28 milioane de persoane cu dizabilități neocupate (în șomaj sau inactivitate) din România au declarat că ar avea nevoie, pentru a putea lucra, de una sau mai multe măsuri de asistență specială: 43,4% ar avea nevoie de asistență personală; 28,9% ar avea nevoie de adaptări ale locului de muncă sau echipamente speciale; 59% ar avea nevoie de condiții speciale la locul de muncă.

În trimestrul al II-lea din 2011, rata de ocupare a persoanelor cu dizabilități a fost de 23,9%, mult mai mică decât cea înregistrată pentru persoanele fără dizabilități (64,8%).

Pentru a vedea cât de pregătiți sunt angajatorii români pentru integrarea persoanelor cu dizabilități pe piața muncii, a vedea ce soluții funcționează deja și ce lucruri pot fi îmbunătățite pentru o mai bună rată de angajare, am discutat cu reprezentanți ai mai multor companii din România și ai unor organizații non-guvernamentale. Una dintre ele înglobează o rețea de supermarketuri, are o prezență de 20 de ani pe piața românească și angajează în prezent peste 9.000 de persoane (Comp. 1). O a doua activează de opt ani în IT-ul românesc și are peste 500 de angajați (Comp. 2). A treia este o agenție de HR cu 9 ani de experiență în România, ce intermediază angajarea a mii de persoane anual (Comp. 3). Am stat

7 World Report on Disability, World Health Organization & The World Bank, 2011 http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/70670/WHO_NMH_VIP_11.01_eng.pdf;jsessionid=D08D328D41CE933A5541ED9314FFA749?sequence=1

8 <https://www.un.org/development/desa/disabilities/resources/factsheet-on-persons-with-disabilities.html>

9 din desk research și din interviurile cu ONG-urile din domeniu

de vorbă, de asemenea, cu reprezentanți ai Nazarcea Grup, o unitate protejată ce ține de Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Sector 1, ce angajează în prezent 57 de persoane cu diferite tipuri de handicap.

Pentru a completa această perspectivă, am vorbit, de asemenea cu organizații neguvernamentale care lucrează cu și pentru persoane cu dizabilități: Autism România, Fundația Estuar, Asociația Well (care a dezvoltat și un serviciu de plasare în muncă a persoanelor cu dizabilități), Fundația Special Olympics, Asociația Metodelor Alternative de Integrare Socială (AMAIȘ).

În momentul de față, puțini angajatori sunt pregătiți să angajeze persoane cu dizabilități într-un număr mare, consideră reprezentanta Comp. 2. „În conferințele globale pe care le avem, vorbim despre orice fel de diversitate și incluziune, cu excepția persoanelor cu dizabilități”, spune ea. Și asta pentru că la noi lipsesc măsuri esențiale, precum obligativitatea consilierii psihologice realizate de către un alt departament decât cel de HR, spune ea. Acolo, „angajații pot să se ducă, în deplină confidențialitate, să discute și să caute ajutor”. Dacă ar fi ca departamentele de HR să preia această sarcină, le-ar fi foarte greu, întrucât sunt subdimensionate, adaugă ea. De asemenea, companiile le asigură celor cu dificultăți locomotorii asistență pentru a se putea deplasa spre birou sau spre casă.

Până la discutarea unor asemenea măsuri, oamenii din companii știu puține lucruri despre o dizabilitate sau alta, și asta pentru că lipsește adesea contactul direct. Fiindcă societatea îi ține pe acești oameni „ascunși”, nici angajatorii nu au impulsul de a merge către ei. „Se întâmplă ca unii să avem experiențe personale, dar sunt mai degrabă cazuri izolate. De exemplu, eu n-am intrat niciodată în contact cu o comunitate cu autism. Poate că dacă aș înțelege mai bine despre ce e vorba acolo aș putea să-mi dau seama cât de bine ar putea să fie integrați și unde ar fi momentul și situația în care eu aș putea să aduc valoare adăugată”, spune reprezentanta Comp. 2.

Gradul de angajare al acestor persoane diferă în funcție de tipul dizabilității pe care o au. La nivelul Bucureștiului, cei care suferă de probleme auditive au cele mai mari șanse să își găsească un loc de muncă (27%). Urmează cei care suferă de diferite afecțiuni somatice (17%). 15% dintre cei cu dizabilități fizice, 14% dintre nevăzători și 13% dintre cei care suferă de HIV/SIDA au un loc de muncă. La polul opus, cele mai puține persoane care au loc de muncă sunt cele care suferă de diferite forme de dizabilități

 Shift

+ VIETI

intelectuale și care au reușit să se angajeze într-un procent de doar 5%.

Dintre persoanele cu care lucrează cei de la Autism România, foarte puțini reușesc să se angajeze. Unii au pensie și trăiesc cu părinții. Au un venit în jur de 500-600 de lei, plus alte beneficii, cum ar fi transport în comun gratuit. Însă, pentru că trebuie să le fie în permanență alături, nici membrii familiei nu le pot asigura uneori o viață decentă: „Gradul de sărăcie e destul de mare. Sunt părinți care nu-și pot lăsa deloc copiii singuri. Vă imaginați cum trăiește o familie care are un tânăr cu grad mare de dependență: nu poți să faci nimic”, spune reprezentanta Autism România, părinte al unei tinere cu autism.

Alături de studenți, care nu-și pot demonstra expertiza profesională și vârstnici, persoanele cu dizabilități au dificultățile cele mai mari la angajare, spun cei de la Comp. 3. Totuși, în ultima perioadă, aceștia au observat o minimă deschidere socială din partea angajatorilor.

În funcție de profilul companiilor, acestea pot găsi segmente în care persoanele cu anumite dizabilități, dar și cu aptitudini pentru o meserie sau alta, sunt potrivite, crede reprezentanta Companiei 1.: „Trebuie să găsim competențele necesare care se potrivesc cu jobul respectiv și cu profilul companiei”. În acest sens, un beneficiu ar putea fi dat de faptul că „societatea s-a schimbat și au apărut tot felul de centre și terapii la care beneficiază de mici”, spun cei de la Fundația Special Olympics România.

Cei cu dizabilități intelectuale, de exemplu, sunt buni pentru activități repetitive. Angajatorii nu știu nici ei ce înseamnă, cred că e mai complicat să integrezi în firmă o persoană cu deficiențe, motiv pentru care preferă să nu îi ia în considerare. Unii consideră că ar putea să fie agresivi, spun reprezentanții Special Olympics.

Persoanele cu autism ar putea lucra în domeniul IT, consideră reprezentanta Companiei 1. „Dar cred că nu s-a gândit nimeni să-i învețe pe tinerii sau adolescenții cu autism competențe tehnice, de exemplu, pentru a-i putea apoi integra în companii. Poate și persoanele în scaun cu roțile [ar putea lucra în acest domeniu], dacă au abilitățile tehnice necesare”.

Recrutare

Grupul Nazarcea este unul dintre puținii angajatori din București care au integrat un număr mare de persoane cu dizabilități: 21 de persoane au întârziere mentală, 8 au probleme psihice și neuropsihice, 8 au probleme auditive și tot atâtea au un handicap fizic, 2 au Sindrom Down și demență.

 Shift

+ VIETI



Aceștia lucrează în diferite domenii: croitorie, tipografie, spălătorie, brutărie, ceramică și neutralizare deșeuri. „Deficiențele fizice și somatice sunt în general acoperite, sunt mai angajabile. Sunt oameni cu care poți comunica altfel, în multe cazuri au mai lucrat înainte. Cu cei cu probleme psihice și mentale e mai greu, pentru că trebuie să repeți instrucțiunile”, spun cei de la Nazarcea.

Deși Primăria Sectorului 1 subvenționează, în parte, activitățile grupului, instituția publică are și beneficii substanțiale de pe urma angajării persoanelor cu dizabilități: e scutită de plata unor taxe și are parte de servicii: mașinile Poliției locale din sector sunt curățate aici, iar centrele de asistență socială și protecția copilului primesc pâine de la brutăria ce funcționează în cadrul Nazarcea.

Comp. 1 a avut angajați cu deficiențe de auz și locomotorii și a adaptat condițiile de lucru, printr-o serie de proiecte-pilot. Reprezentanții companiei spun că, acolo unde era nevoie, au creat instrumente prin care clienții să vadă că interacționează cu persoane cu deficiențe, iar angajații să fie protejați din punct de vedere emoțional și fizic. Spun că e în interesul lor să găsească persoane cu dizabilități în vederea angajării, pentru că se confruntă cu un deficit de personal.

În prezent, Comp. 2 n-are niciun angajat cu dizabilități, însă reprezentanta companiei își amintește „cel puțin un caz în care o persoană în scaun cu roțile a fost invitată la un interviu”. Managerul care a susținut interviul nu știa de respectiva dizabilitate, iar interviul s-a desfășurat „absolut normal”. N-a fost angajată până la urmă, însă din motive ce n-au ținut de problema locomotorie.

Comp. 3 lucrează cu o fostă unitate protejată - în prezent o firmă privată - care pregătește angajații cu dizabilități pentru piața liberă a muncii. Lucrează cu schizofrenie, persoane cu boli de sânge, cu handicap locomotor și autism. Îi învață și pe angajatori să lucreze cu ei, dar au și psihologi care lucrează cu angajații, inclusiv în ceea ce privește comportamentul în public sau la locul de muncă. Spun că angajatorii mai vin să caute persoane cu dizabilități pentru a beneficia de facilități fiscale. „Unii cer expres anumite categorii de dizabilități percepute ca fiind mai ușor de interacționat. Frica angajatorilor pentru dizabilitățile psihice este legată și de situațiile pe care nu le pot controla: «Dacă se duce la fumat și devine agresiv în urma unei glume?»”, povestește reprezentantul Comp. 3.

Cu persoanele cu autism, cel puțin, e nevoie de multă înțelegere, spune reprezentanta Autism România. Adesea, angajatorii nu înțeleg



problematica persoanelor cu autism și perspectiva acestor oameni asupra lucrurilor, modul lor de comunicare, de înțelegere: „Poți fi incluziv cu privire la alte persoane cu dizabilități, dar dacă nu cunoști problematica celor cu autism, și el vine și-ți spune în față «ce urât îți stă părul» sau «nu pot să fac lucrul ăsta pentru că nu mi-ai spus de la bun început ce să fac», vă dați seama că un angajator n-o să fie dispus să-l păstreze”.

Cum se fac recrutările?

Angajații de la Nazarcea provin, în general, din școli speciale. „Încercăm să facem cu ei și o educație a muncii, să înțeleagă că există un anumit program pe care trebuie să-l respecte”, spune reprezentantul instituției. Cu excepția celor care lucrează în croitorie, toți ceilalți sunt necalificați. Au fost însă și persoane care aveau diplome, dar nu și abilități suficiente pentru jobul la care aplicaseră. Dintre angajați, 48 de persoane au handicap accentuat, 3 au handicap grav, 4 au handicap mediu, iar două persoane au gradul al III-lea de invaliditate.

Pentru a face recrutările, Comp. 1 a colaborat cu o serie de ONG-uri, dar a primit aplicații și direct. Nu vizează o anumită categorie de vârstă, dar au observat că cel mai adesea au venit spre ei tineri.

La firma cu care colaborează Comp. 3, persoanele cu dizabilități sunt angajate ca arhiviști, contabili și operatori de baze de date. Cei de la Comp. 3 spun că e posibil să existe angajați și la callcenter. La clienți pleacă mai departe doar cei care, conform unor teste, sunt integrabili la un loc de muncă de pe piața liberă. Au observat că, în unele cazuri, persoanele cu dizabilități nu răspund la anunțurile de angajare, chiar dacă le sunt dedicate, așa că partenerii lor recrutează direct de la agenții de stat sau prin ONG-uri din domeniu.

Pentru a recruta persoane cu dizabilități, reprezentanții Fundației Special Olympics au colaborat cu Direcția Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului (DGASPC) și cu Agenția Județene pentru Ocuparea Forței de Muncă (AJOFM), cu care au fost parteneri într-un proiect. Uneori îi trimit pe beneficiari la cursuri de calificare, iar acestea au dat roade. Atunci când colaborarea funcționează, angajatorii revin și îi roagă să mai găsească oameni pe care să îi angajeze. Din punctul lor de vedere, ar fi util ca angajatorii, atunci când îi refuză, să explice motivele pentru care nu au vrut să-i angajeze. Astfel, ar putea să îi ajute pe cei cu dizabilități să nu mai simtă că sunt respinși doar pe motiv de boală.



Cât de mult îi ajută sau îi împiedică legislația pentru a angaja mai multe persoane cu dizabilități?

În momentul de față, legislația îi obligă pe angajatori să facă evaluări anuale pe medicina muncii, dar acest consult anual nu presupune evaluare psihologică. Evaluarea psihologică e obligatorie la angajare doar pentru cei care au mașină de serviciu sau sunt în poziții de conducere. Chiar și în acest caz, „testul psihologic e de fapt o hârtie pe care s-o rezolvi și cam asta-i tot. Și de multe ori îți spun [medicii] cum s-o rezolvi, ca s-o bifeze mai repede”, spune reprezentanta Comp. 2. Compania nu are un psiholog și nici legislația nu prevede angajarea unuia, spune ea „Ar fi foarte utilă prezența sa, dar nu există. (...) Eu cred că asta-i o chestiune sistemică, care-i greu de schimbat, dar nu imposibil”.

Până anul trecut, legislația prevedea facilități pentru funcționarea unor unități protejate autorizate (UPA). Companiile cu peste 50 de lucrători care nu angajau cel puțin 4% persoane cu handicap puteau opta între a plăti către stat 50% din salariul minim brut pe țară, aferent numărului de persoane cu dizabilități neangajate sau a cumpăra produse de la aceste unități. Guvernul a renunțat la cea din urmă obligație, astfel că multe unități protejate s-au desființat. Potrivit Ministerului Muncii, măsurile au venit după ce verificările instituției au constatat că UPA angajaseră doar 1.897 de persoane cu dizabilități și 124 persoane cu invaliditate gradul III, adică 0,26% din totalul persoanelor cu dizabilități¹⁰.

„Felul în care a fost folosită legislația în România n-a fost realmente în spiritul legii, ci mai degrabă pentru generare de profit. Asta a fost tendința generală. Pe de altă parte, nici n-am văzut un interes al altor angajatori de a prelua inițiativa și a crea o conștientizare a faptului că există oameni cu dizabilități în societate, să zică: «haideți să-i ajutăm, să facem ceva pentru ei, noi ca angajatori». În general, companiile mari au preferat să cumpere produse sau servicii de la unități protejate decât să facă efortul de a integra efectiv persoanele respective”, recunoaște reprezentanta Comp.2.

Angajările sunt blocate și de neîncrederea persoanelor cu dizabilități în bunele intenții și în răbdarea angajatorilor. Vocile comune ale celor de la Fundația Estuar și Special Olympics spun că, uneori, oamenii se tem că-

și vor pierde pensia de invaliditate dacă sunt dați afară după o perioadă scurtă de timp. Refacerea dosarului e anevoioasă și durează, așa că preferă să primească doar pensia în mod constant.



De ce măsuri ar avea nevoie pentru a angaja mai multe persoane cu dizabilități?

Numărul angajărilor persoanelor cu dizabilități ar putea crește în urma unui proces de educare și sensibilizare al managementului companiilor cu privire la acest subiect, crede reprezentanta Comp. 2. Într-o etapă următoare ar fi integrați și angajații, „care până la urmă pot să transforme povestea într-un succes sau într-un eșec”.

La rândul lor, companiile de leasing de personal ar putea juca un rol important în acest proces, pentru că au o vedere orizontală asupra pieței, au contracte în domenii diferite și ar putea să faciliteze și să devină ei înșiși ambasadori în comunicarea cu clienții lor, majoritatea multinaționale, pentru a ajuta oamenii cu dizabilități să se integreze. „Ei știu exact care sunt cerințele joburilor pe care le oferă ceilalți angajatori de pe piață și ar putea să știe cum să facă matching-ul ăsta”, crede reprezentanta Comp.2.

Ar mai fi nevoie, spun cei de la Special Olympics, de accesul persoanelor cu dizabilități la un sistem educațional care să le permită o mai bună pregătire într-un domeniu sau altul. Mulți nu au prins școlile de arte și meserii (SAM) și nu au o calificare, ceea ce îi face mai greu de angajat. „Ar fi nevoie de SAM-uri care să îi învețe meserii simple pe care unii dintre cei cu dizabilități intelectuale ar putea să le facă. Este cerere pe croitorie pe care nu o pot acoperi cu persoanele cu dizabilități intelectuale pe care le cunosc”, spun reprezentanții Fundației.

În cazul autismului, e nevoie de formarea profesioniștilor din toate domeniile. Asta e „de căpătâi”, consideră reprezentanta de la Autism România. „După aceea, sistemul educațional trebuie reformat, astfel încât să fie focusat pe abilitarea practică. La noi nu există sistemul de work-based training. La noi totul este teoretic. În alte țări e mai eficient să-l antrenezi direct la locul de muncă, cât mai devreme cu putință, chiar și în liceu. Să lucreze efectiv, după un antrenament. Nu 8 ore pe zi, dar măcar câteva ore pe săptămână. Să poată lucra, după ce s-a făcut matchingul între nevoile și interesele lui și activități. Modul ăsta de sprijin vocațional este cel mai eficient”, crede ea.

În plus, ar fi utilă o consiliere a familiilor, o pregătire a acestora pentru a

înlesni angajările. „Cei cu Sindrom Down și alte dizabilități intelectuale își doresc să lucreze, dar familiile nu prea îi lasă din cauza barierelor pe care le-au întâlnit în școală sau din cauza percepției celorlalți. (...) Asta îi face pe copii să internalizeze barierele. Când cineva îți repetă că nu, ajungi să și crezi”, arată reprezentantul Special Olympics. Iris Popescu, de la Asociația Metodelor Alternative de Integrare Socială (AMAI), organizație ce încearcă să contribuie la integrarea socială a persoanelor defavorizate, spune că știe oameni cu deficiențe de vedere slabe care nu reușesc să se angajeze: „Câteodată mă dezarmează faptul că nu sunt pregătiți să evolueze”.



LA LOCUL DE MUNCĂ

De ce adaptări au nevoie pentru a putea integra persoane cu diferite tipuri de dizabilități?

Principala adaptare necesară angajării persoanelor cu diferite dizabilități este, conform Comp.2, pregătirea unei echipe dedicate care să asigure integrarea noilor angajați astfel încât aceștia să se simtă bine la noul loc de muncă, iar colegii și colegele să știe tot ce trebuie despre situația sa. Persoana respectivă poate fi reprezentatul HR, dar și acesta ar trebui pregătit complementar. Compania a avut un interviu la care a participat o persoană cu dizabilități, dar aceasta nu s-a potrivit tehnic cerințelor postului așa că nu a fost angajată.

Comp.1 a angajat persoane surdo-mute într-unul dintre depozitele de ambalare deoarece interacțiunea cu publicul ar fi fost mai dificilă în cazul lor. Adaptarea depozitului a presupus, printre altele, și angajarea unor asistenți care să fie specializați și dedicați nevoilor lor. Pentru persoanele angajate la Nazarcea Group adaptarea a însemnat și lipirea unor postere pe pereții atelierelor în care să fie specificate foarte clar drepturile și sarcinile de muncă. În plus, reprezentanții firmei spun că este foarte importantă empatia față de nevoile specifice ale persoanelor cu dizabilități. Suntem umani cu ei.

Alte adaptări care au fost menționate de Special Olympics se referă la schimbarea unor elemente auditive în unele vizuale astfel încât informațiile să ajungă cât mai ușor la angajații cu probleme de auz. Pentru cei cu dizabilități psihice este important ca sarcinile de muncă să fie delimitate foarte clar și să nu sufere modificări dese. Problema actuală este că mulți angajatori au tendința să traseze angajaților sarcini cât mai complexe și diverse. Totuși, cei de la Special Olympics au avut un feedback bun de la angajatorii care le-au pus în practică modelul de integrare. Persoanele cu

 Shift

+ VIEȚI

autism au sensibilități senzoriale care le creează probleme când sunt, de exemplu, în mijlocul unor grupuri mari de oameni. Ei au nevoie să lucreze în medii mai izolate. De asemenea pot fi găsite soluții pentru a-i ajuta să se concentreze, de tipul căștilor pentru urechi. Este foarte important pentru ei să fie înțeleși deoarece mișcarea vizuală, stimulii luminoși, agitația sau gălăgia îi obosește mult mai ușor. La locul de muncă, o altă adaptare e educarea colegilor. Sunt lucruri ce pot fi îmbunătățite dacă personalul este informat și sensibilizat.



Cum asigură integrarea persoanelor cu dizabilități în colectiv?

La Nazarcea Group trainerii specializați organizează activități de socializare. În plus, persoanele cu dizabilități beneficiază de zile de odihnă în plus în funcție de nevoile specifice. Grupul organizează și excursii, un fel de team-buildinguri prin care angajații să simtă deschiderea și înțelegerea pe care grupul o are față de ei. Reprezentanta Comp.3 confirmă că este nevoie de disponibilitatea emoțională a angajatorilor și colectivului de lucru pentru integrarea celor cu dizabilități. Trainingul trebuie făcut și cu colegii și colegile de muncă; cei mai mulți nu știu ce presupune dizabilitatea și, fără să vrea, pot crea situații neplăcute care să activeze unele efecte secundare.

Reprezentanta Asociației Well specifică că, mai ales pentru cei care se lovesc de afecțiuni psihice, este important să existe posibilitatea să lucreze de acasă, unde mediul este mult mai calm și pot astfel funcționa în parametrii compleți. Ideea a fost agreată și de beneficiari. „Majoritatea preferă să lucreze de-acasă. De-acasă își pot organiza munca cum vor. E greu să-l faci să se concentreze timp de opt ore, n-au antrenamentul necesar să reziste. Dacă n-au stat în societate, sunt extrem de sinceri și asta nu-i tocmai în regulă. N-au filtre. Marea majoritate au studii, inclusiv studii superioare. Foarte puțini au însă experiență, sunt majoritatea la entry level, chiar și la 30+. Inclusiv din cauza lipsei de putere de concentrare”.

Ce ar ajuta la integrarea mai bună a persoanelor cu dizabilități?

Pentru integrarea mai bună a persoanelor cu dizabilități, reprezentanții Nazarcea Group au lipit pe pereți afișe care conțin drepturile angajaților și sarcinile de muncă. În plus, foarte importantă este flexibilitatea programului care le permite angajaților să plece dacă nu se simt ași de muncă.

Reprezentanții Special Olympics spun că pentru mulți ar fi utilă o integrare treptată la locul de muncă. Strategia ar fi utilă și pentru angajatori și colectivul de lucru care, astfel, ar avea posibilitatea să cunoască și să îi

înțeleagă pas cu pas pe noii angajați. În plus, ar fi nevoie de informarea colectivului de lucru în sensul purtării normale în fața persoanei cu dizabilități; această informare ar trebui să îi învețe nu doar aspectele specifice ale dizabilității respective, dar și cum să reacționeze în cazul apariției unei crize.



Ce program de lucru li se potrivește?

Programul de lucru este stabilit prin lege și nu poate fi schimbat. La Nazarcea Group angajații au programe de 4 și 8 ore pe zi. Reprezentantul grupului menționează că mulți nu vor să își ia concediu pentru că se simt foarte bine la locul de muncă. Totuși, menționează el, cei cu dizabilități obolesc în general mai repede decât persoanele tipice, ceea ce duce la scăderea randamentului la muncă. Reprezentanta Comp.3 subliniază că este nevoie de adaptarea programului de lucru la nevoile specifice ale fiecărei dizabilități.

Ce probleme întâmpină angajații cu dizabilități?

Ce probleme întâmpină angajatorul sau colegii de serviciu?

Principalele probleme întâmpinate de Comp.2 se referă la acomodarea potențialilor angajați cu dizabilități la desele călătorii peste hotare pe care aceștia ar trebui să le facă. Reprezentantul firmei ne-a mărturisit că este dificil pentru mulți să călătorească câte 2-3 săptămâni în alte țări, ceea ce se întâmplă des angajaților lor. Dificultatea principală ține de drumul cu avionul, între hotel și sediul local al firmei și distanțele mari între aceste puncte. În plus, fiecare călătorie presupune locații diferite ceea ce îngreunează și mai mult posibilitatea găsirii unei soluții. Una dintre politicile Comp.2 care ar putea să ajute potențialii angajați cu dizabilități se referă la lucrul de acasă, posibil timp de 2 zile pe săptămână. Firma dispune de o infrastructură complexă de televizoare, camere de luat vederi și alte dispozitive care ar permite tuturor să participe la întâlniri și alte activități colective de la locul de muncă. O altă nevoie identificată de reprezentanții Comp.2 este educarea angajaților, diferită de bunăvoința lor. Educarea se referă la adaptarea la nevoile specifice care, de multe ori necesită deschidere și timp. Din păcate, mulți angajatori se întrebă: „pentru ce să-mi mai iau o oră din timpul meu, care oricum e limitat, ca să schimb lucrurile doar pentru o persoană sau două?”. Pentru Comp.2 schizofrenia pare cel mai greu de integrat la locul de muncă. Colegii și angajatorii au preconcepții legate de reacțiile imprevizibile, violente sau halucinațiile

celor care suferă de această boală. Anterior au avut experiența angajării unei persoane care suferea de schizofrenie care nu își lua medicația la timp ceea ce îl făcea să își piardă controlul. Drept urmare apăreau reacții și din partea celorlalți angajați. Astfel, perseverența și răbdarea sunt esențiale în strategia de a face lucrurile cât mai gestionabile pentru aceste persoane. „Nu poți, ca angajator, să intri cu buldozerul în viața omului, trebuie să existe o comunicare. Dacă nu acceptă un feedback și nu acceptă comunicarea, n-ai cum să-l obligi, chiar dacă e vizibil ceva în neregulă și-ți dorești din tot sufletul să-l ajuți.”

Reprezentanta Comp. 3 adaugă și alte probleme pe care le pot resimți angajații cu dizabilități psihice. Cele mai importante sunt legate de factorii de stres. În general ei sunt asemănători celor care activează stresul și pentru populația care nu suferă de boli similare, diferența fiind că, în cazul celor din urmă, efectele produse sunt amplificate. O altă problemă este legată de lipsa de adaptare a subiecților de la BAC, pe categorii separate de dizabilități; din această cauză mulți nu promovează BAC-ul ceea ce scade gradul de specializare pe care ar putea să îl obțină. Perioada de probă cerută de unii angajatori poate crea, la rândul său, probleme de încredere. Conceptul sporește percepția nesiguranței locului de muncă. Ambele părți trebuie să facă eforturi în acest sens pentru a construi încredere și a asigura continuitatea demersului. Problema se construiește la mijlocul distanței dintre angajatori și angajați; primii nu au răbdare, dar nici cei din urmă nu au încredere și cer, din start, foarte mult.

Ce tehnologii sau soluții noi sunt necesare pentru a-i ajuta să-și desfășoare activitatea?

Una dintre soluțiile identificate de reprezentanta Autism România a fost trimiterea de SMS-uri către părinții persoanelor cu dizabilități pentru ca aceștia să își amintească lucruri importante pe care să le facă împreună cu copiii lor. Mesajele erau scurte și dedicate copiilor mici, pentru a-i pregăti în legătură cu activitățile educaționale de acasă.



Ce tehnologii sau soluții existente pot fi îmbunătățite?

Reprezentantul Nazarcea Group menționează softuri care să îi ajute pe beneficiari să se orienteze în spațiu, în contextul în care unii dintre ei au dificultăți în recunoașterea drumului către casă. O altă soluție a fost propusă de cei de la Special Olympics care s-au plâns de lipsa de adaptare a platformelor dedicate persoanelor cu dizabilități. Acestea sunt, de multe ori, greu de folosit din cauză că nu țin cont de nevoile specifice publicului țintă.



+ VIEȚI

Îți mulțumim că ai parcurs

Materialul informativ despre ANGAJATORI

Înțelegându-i mai bine pe
cei din jur, putem construi
împreună o piață
a muncii incluzivă.

Mulțumim!