



GHID PENTRU ANGAJATORI



Acomodarea locului de muncă pentru persoanele cu dizabilități

CONȚINUT

Prefață	4
Capitolul I. Accesibilitatea și Acomodarea rezonabilă	6
1.1. Ce înseamnă accesibilitate și acomodare rezonabilă. Tipuri de acomodare rezonabilă.....	6
Capitolul II. Acomodarea rezonabilă conform necesităților persoanelor cu dizabilități	12
2.1. Dizabilitatea vizuală și de auz	12
2.2. Dizabilitatea fizică	19
2.3. Dizabilitatea intelectuală și psihosocială	26
Capitolul III. Prevederi legislative privind dreptul la muncă al persoanelor cu dizabilități și susținerea angajatorilor	31
3.1 Subvenționarea locurilor de muncă pentru persoanele cu dizabilități	33
3.2 Încălcarea legislației privind încadrarea în câmpul muncii a persoanelor cu dizabilități	36
Capitolul IV. Bune practici privind accesibilizarea locurilor de muncă	40
4.1 Exemple puse în practică cu privire la acomodarea rezonabilă a locului de muncă	40
Istorii de succes din Republica Moldova	42
Glosar de termeni	47
Bibliografie	49

Ghidul „**Acomodarea locului de muncă pentru persoanele cu dizabilități**” este adresat angajatorilor din Republica Moldova și are drept scop promovarea unei atitudini nediscriminatorii, informate și corecte din punct de vedere etic în abordarea subiectelor cu referință la necesitățile de acomodare rezonabilă a locului de muncă pentru persoanele cu dizabilități. Ghidul este elaborat în cadrul proiectului „Abilitarea social- economică și incluziunea tinerilor cu dizabilități în câmpul muncii”, implementat de Asociația „MOTIVAȚIE” din Moldova cu suportul financiar al IM Swedish Development Partner.

Ghidul este actualizat în cadrul proiectului ”Împreună pentru drepturile persoanelor cu dizabilități la muncă” cu sprijinul Proiectului “Societatea civilă contribuie la dezvoltarea economică incluzivă și durabilă în Republica Moldova” finanțat de Uniunea Europeană și cofinanțat de Suedia prin intermediul Fundației Est-Europene în parteneriat cu Asociația Businessului European și a Centrului Contact.

IM Swedish Development Partner și donatorii săi inițiali nu împărtășesc în mod obligatoriu opiniile exprimate de Asociația „MOTIVAȚIE” din Moldova și doar autorul este responsabil pentru acest conținut.

Echipa de autori:

Alexandru Cațer, Asociația „MOTIVAȚIE” din Moldova

Valentina Toporeț, Asociația „MOTIVAȚIE” din Moldova

Ludmila Iachim, Asociația „MOTIVAȚIE” din Moldova

Vitalie Meșter, Centrul pentru Drepturile Persoanelor cu Dizabilități

Ion Cibotărică, Centrul pentru Drepturile Persoanelor cu Dizabilități

Arcadie Astrahan, Institutul de Sănătate Mintală Comunitară PSINCLUSION

Editor: Asociația „MOTIVAȚIE” din Moldova

Acest Ghid se distribuie gratuit. Drepturile de autor © 2018 aparțin Asociației „MOTIVAȚIE” din Moldova. Atât Ghidul, cât și fragmente din el nu pot fi reproduse fără permisiunea Asociației „MOTIVAȚIE” din Moldova.

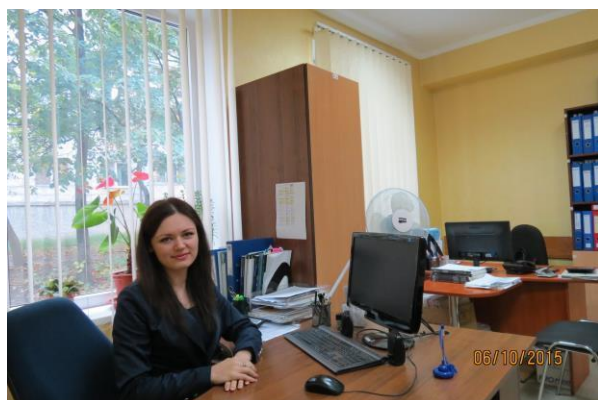
PREFAȚĂ

- **Pentru cine?** Acest ghid este adresat angajatorilor, specialiștilor din domeniul dizabilității, persoanelor cu dizabilități, familiilor acestora, precum și tuturor celor interesați sau celor ce fac parte din grupul persoanelor cu mobilitate redusă.
- **Despre ce?** În ghid sunt expuse subiecte referitoare la articolele și documentele legislative, standarde și norme în construcții pentru persoanele cu dizabilități, desene tehnice și alte documente. Acestea vin să informeze despre politicile și serviciile de susținere la angajare pentru persoanele cu dizabilități și angajatori și necesitățile de adaptare rezonabilă a locului de muncă pentru persoanele cu dizabilități. Posibilitățile și obligațiile persoanelor fizice/juridice de a asigura accesibilitatea și acomodarea rezonabilă în concordanță cu conceptul de design universal al locului de muncă.
- **De ce?** Persoanele responsabile de asigurarea condițiilor de accesibilitate trebuie să conștientizeze faptul că acomodarea rezonabilă și accesibilitatea pot schimba calitatea vieții unui număr destul de mare a populației, în special al persoanelor cu dizabilități. Angajarea persoanelor cu dizabilități duce atât la îndeplinirea obligațiilor civice cât și la beneficii pentru angajatori, inclusiv o atmosferă diversă și creativă, noi perspective, susținerea din partea statului a unor direcții noi de dezvoltare. Statul oferă măsuri semnificative de susținere pentru agenții economici care angajează persoane cu dizabilități (vezi capitolul IV)

Programul “Angajare Asistată” implementat de către Asociația „MOTIVAȚIE” din Moldova

Opinii ale participanților:

“Acum am un serviciu, iar salariul câștigat îmi dă posibilitate să nu depind de nimeni financiar. La locul meu de muncă sunt apreciat pentru activitatea pe care o fac și nu intenționez în continuare să mi-o schimb” – spune mulțumit Radu.



„În prezent pot să afirm că sunt un om împlinit, deoarece datorită credinței în forțele proprii, am atins scopurile ce mi le-am propus și continui să merg sigură spre succesele ce mă așteaptă în viitor. Noile performanțe vor veni neîntârziat, fiindcă nu mă voi limita la ceea ce am obținut în viață. Mulți oameni se limitează la ceea ce ei cred că pot face. Puteți ajunge acolo, unde poate pătrunde mintea voastră. Țineți minte, ceea ce credeți, aceea și obțineți!” - îndeamnă Eugenia.

“Experiența de căutare a unui loc de muncă, datorită echipei Asociației “MOTIVAȚIE” din Moldova, m-a făcut să devin mai încrezut în forțele proprii. Prin urmare, am aplicat pentru postul de vânzător-consultant în departamentul fructe și legume, la Î.C.S. Metro



Cash&Carry. Noul loc de muncă m-a făcut să-mi asum responsabilități mai mari, să am încredere în colegii mei și să lucrez în echipă. Sunt foarte mulțumit că în sfârșit lucrez la un loc de muncă potrivit, sigur și care-mi place mult.” – spune Vadim

Capitolul I. Accesibilitatea și Acomodarea rezonabilă

Ce înseamnă accesibilitatea?

Accesibilitatea este unul dintre principiile fundamentale ale Convenției ONU privind drepturile persoanelor cu dizabilități, ratificată de Republica Moldova prin Legea nr. 166 din 09.07.2010¹.

„**Accesibilitate**” - conform Convenției, acest termen reprezintă eliminarea tuturor obstacolelor și a barierelor în calea participării depline a persoanelor cu dizabilități în toate domeniile, respectiv asigurarea în condiții de egalitate cu ceilalți a accesului la mediul fizic, la transport, informație și mijloace de comunicare, inclusiv la tehnologii și sisteme informatice și la alte facilități și servicii furnizate publicului larg. Accesibilitatea este o noțiune folosită curent în legătură cu persoanele cu dizabilități sau nevoi speciale, referindu-se la dreptul acestora de a se bucura de aceeași capacitate de acces la produse și servicii de care beneficiază toți membrii societății.

Accesibilitatea poate fi:

- **directă** – atunci când mediul sau regulamentele sunt adaptate în așa fel încât să permită accesul în mod nediscriminatoriu tuturor persoanelor;
- **indirectă** – atunci când mediul permite folosirea de către persoanele cu dizabilități a unor dispozitive speciale.

Accesibilitatea este cel mai important element pentru o incluziune socială eficientă a persoanelor cu dizabilități. Lipsa accesibilizării constituie discriminare, iar asigurarea condițiilor de accesibilitate este necesară nu doar pentru persoanele cu dizabilități, dar și pentru persoanele cu mobilitate redusă sau persoanele cu o limitare temporară.

Astfel, numărul de persoane afectate de lipsa condițiilor de accesibilitate este mult mai mare față de numărul persoanelor cu dizabilități.

¹ <http://lex.justice.md/md/335376/> și https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=117839&lang=ro

Accesibilitatea întrunește un set întreg de măsuri ce permit persoanelor cu dizabilități și celor cu mobilitate redusă să beneficieze de condiții egale de acces la infrastructură și să se implice activ în diverse aspecte ale vieții sociale. Cele mai răspândite măsuri de asigurare a accesibilității în cazul dizabilităților fizice sunt rampele de acces, lărgirea ușilor și lifturi de o capacitate mai mare, bare speciale de susținere în camerele sanitare (WC), semafoare cu semnal sonor, fonturi mari în inscripțiile publice, materiale în limbaj tactil (Braille), traducerea mimico-gestuală a emisiunilor TV, pagini web cu contrast și font mai mare a informației, pavajul tactil, altele. În cazul dizabilităților psihosociale sau intelectuale cele mai răspândite măsuri de asigurare a accesibilității sunt ajustările la regulamente și durata de muncă pentru evitarea factorilor de stres specifici și potrivirea sarcinilor de muncă.

Acomodarea Rezonabilă: element al Accesibilității.

Pentru a asigura egalitatea în fața legii, angajatorii trebuie să fie conștienți de faptul că odată cu crearea condițiilor de accesibilitate sau acomodare rezonabilă vor elimina discriminarea.

Acomodarea rezonabilă este o cerință legislativă obligatorie.

În contextul legislației internaționale și naționale **acomodarea rezonabilă** se definește ca orice modificare sau adaptare necesară și adecvată, **într-un caz particular**, care nu impune o sarcină disproporționată sau nejustificată atunci când este nevoie pentru a asigura unei persoane, în cazurile stabilite de lege, exercitarea drepturilor și libertăților fundamentale în condiții de egalitate cu ceilalți.

Spre deosebire de măsurile de accesibilitate generală, care sunt, de obicei, îndreptate spre asigurarea accesibilității unui grup de persoane (cu dizabilități fizice, psihosociale, intelectuale sau senzoriale), acomodarea rezonabilă este întotdeauna o acomodare individuală a mediului și procedurilor la necesitățile unei anumite persoane solicitante.

În contextul dreptului la muncă, **acomodarea rezonabilă reprezintă orice modificare sau ajustare a unei poziții**, a unei practici de angajare, a mediului de lucru sau a modalității în care o poziție este exercitată, care face posibilă acceptarea unei persoane calificate cu dizabilitate pentru a exercita poziția respectivă în condiții de egalitate sau oportunități egale cu persoanele fără dizabilități.

Spre exemplu, acestea pot fi cazurile particulare în care se impune ca angajatorii să

ia măsurile necesare pentru a permite unei persoane cu dizabilități să aibă acces, să participe sau să se promoveze la locul de muncă, sau să beneficieze de instruire, cu excepția cazului în care astfel de măsuri ar presupune un efort disproporționat² din partea angajatorului.

Astfel, acomodarea rezonabilă este necesară:

- 1) pentru a asigura oportunități egale în procesul de aplicare la un post vacant;
- 2) ca să permită unui individ calificat cu dizabilitate să îndeplinească funcțiile esențiale ale unui loc de muncă;
- 3) ca să permită unui angajat cu dizabilitate să beneficieze de prestații și garanții în condiții de egalitate cu alți angajați.

Cele mai frecvente tipuri de acomodare rezonabilă sunt:

- modificarea programelor de lucru sau a metodelor de supraveghere;
- acordarea de pauze sau acordarea de concediu;
- modificarea modulului în care/sau când sunt îndeplinite obligațiile de serviciu;
- eliminarea și/sau înlocuirea a unei responsabilități marginale prevăzute în fișa postului;
- acordarea unui birou la parter;
- furnizarea de tehnologii asistive și a echipamentelor de comunicații sau mobilier special concepute;
- oferirea permisiunii de a fi însoțit și ajutat de un asistent personal pentru a-și putea îndeplini sarcinile la locul de muncă, în cazul în care acomodarea nu poate fi asigurată de personalul actual;
- eliminarea barierelor arhitecturale, inclusiv reconfigurarea spațiilor de lucru;
- parcare accesibilă;
- furnizarea materialelor în formate alternative (de exemplu, Braille, imprimare cu caractere mărite);
- transfer la un alt loc de muncă.

În lipsa acestor măsuri care vin să răspundă nevoilor lor, persoanele cu dizabilități ar putea fi dezavantajate într-o asemenea măsură, încât șansele lor de angajare și realizare a sarcinilor ulterioare ar fi mult mai mici.

² *Efort disproporționat sau nejustificat* - înseamnă dificultăți sau cheltuieli semnificative și se are în vedere resursele și circumstanțele unui anumit angajator în raport cu costul sau dificultatea de a oferi "acomodarea rezonabilă" într-un caz concret. Angajatorul trebuie să evalueze, de la caz la caz, situația în care o acomodare rezonabilă, ar provoca dificultăți nejustificate.

La rândul său, în conformitate cu art. 3 al Legii nr. 105 cu privire la promovarea ocupării forței de muncă și asigurarea de șomaj *adaptare 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”*.

Prin prisma legislației, asigurarea de către angajator a acomodării rezonabile este obligatorie¹.

○ **Procedura de asigurare a acomodării rezonabile**

În general, un solicitant sau un angajat trebuie să cunoască despre faptul că are nevoie de o ajustare sau de o schimbare privind un aspect al procesului sau al locului de muncă. Acomodarea locului de muncă sau reamenajarea locului de muncă se efectuează la cererea angajatului (sau a candidatului la etapa evaluării pentru angajare) care din motive legate de o afecțiune nu poate să efectueze sarcini în egală măsură cu alte persoane. Angajatul (candidatul) poate solicita o acomodare rezonabilă în orice moment, verbal sau în scris, de la managerul resurse umane, șeful de departament sau alte persoane responsabile de procesul de muncă.

Procesul începe cu cererea verbală sau scrisă de acomodare rezonabilă care este adresată angajatorului. În cadrul concursului de angajare sau evaluare a candidaților pentru ocuparea unui post de muncă, la cererea candidatului, acomodarea rezonabilă trebuie să fie asigurată înaintea începerii evaluării corespunderii calificărilor profesionale sau de funcție a candidatului cu dizabilități.

○ **Cine poate solicita acomodare rezonabilă?**

Orice persoană cu dizabilitate care deține abilitățile, experiența, educația și alte cerințe legate de locul de muncă pentru care candidează sau îl deține.

Funcțiile esențiale sunt sarcini de serviciu fundamentale pentru poziție, spre deosebire de sarcinile marginale sau ocazionale care pot fi îndeplinite de lucrător.

Factorii pentru determinarea funcțiilor esențiale ale unui loc de muncă includ:

- poziția există în cadrul companiei în mod specific pentru a îndeplini funcțiile esențiale;

¹ În special prevederile legii nr. 60 din 2012 privind incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități și legii nr. 121 din 2012 cu privire la asigurarea egalității

- numărul celorlalți angajați disponibili pentru îndeplinirea aceluiași funcții;
- expertiza sau abilitățile necesare.

De exemplu: compilarea rapoartelor fiscale este o funcție esențială pentru o poziție de contabil, iar transportarea lor către sediul autorității fiscale, pentru care este necesar permisul de conducere, poate fi calificată ca sarcină marginală.

Restructurarea locurilor de muncă, ca formă de acomodare rezonabilă, poate implica realocarea sau redistribuirea funcțiilor marginale ale unui loc de muncă. Restructurarea se realizează frecvent prin schimbul de responsabilități ale locului de muncă. Cerințele postului de muncă care nu pot fi efectuate de o persoană cu dizabilități sunt repartizate între unul sau mai mulți angajați. Un angajat trebuie să fie în măsură să îndeplinească funcțiile principale ale postului, dar în cazul în care este posibilă îndepărtarea / înlocuirea anumitor sarcini neesențiale din cerințele de muncă ale angajatului, se recomandă ca acest lucru să fie făcut.

Exemplu: *O agenție are doi funcționari de prelucrare a datelor. Tastarea la calculator este o funcție esențială, răspunderea la apelurile telefonice este una marginală. Dacă un funcționar calificat de prelucrare a datelor are o tulburare de vorbire, ar fi rezonabil să i se atribuie funcția de a utiliza telefonul angajatului fără o disfuncție de vorbire.*

Există limitări în ceea ce privește obligația unui angajator de a oferi acomodare rezonabilă?

Un angajator are responsabilitatea de a oferi acomodare rezonabilă, cu excepția cazului în care acest lucru ar cauza un efort disproporționat pentru angajator sau în caz de amenințare directă (în acest caz ea devine nerezonabilă). **De exemplu:**

- atunci când acomodarea rezonabilă este dificilă, perturbatoare pentru mediul de lucru, va schimba în mod fundamental natura poziției;
- postul de muncă prezintă un risc semnificativ de amenințare la adresa siguranței angajatului sau altor persoane care nu pot fi eliminate sau diminuate de o acomodare rezonabilă.

În așa fel se vor considera atât costurile acomodării cât și posibilitățile angajatorului. Acordarea unui calculator cu ecran special pentru o persoană cu deficiență de vedere va fi o povară diferită pentru operator de telefonie națională comparativ cu o gheretă a unui cizmar.

Tipuri de acomodări rezonabile la diferite etape ale procesului de angajare.

Acomodarea rezonabilă se impune la toate etapele angajării, inclusiv la publicarea anunțurilor de locuri vacante, la aplicarea / depunerea dosarelor pentru un post, în cadrul interviului de angajare, etc.

De ce ar trebui să se țină cont la etapa de recrutare și selecție:

- Anunțurile de angajare vor conține informații relevante despre funcțiile esențiale, în așa mod vor fi atrași candidații/ candidate, inclusiv cu dizabilități, cu o calificare apropiată sau solicitată pentru postul vacant. Se încurajează includerea în anunțuri a unor afirmații prin care angajatorul face public faptul că nu discriminează în baza dizabilității sau altor criterii, de ex. *„Asigurăm egalitatea de șanse, nu discriminăm pe criterii de rasă, religie, culoare, sex, vârstă, etnie sau dizabilitate.”*;
- Procedura de aplicare pentru postul vacant va prevedea mai multe opțiuni, de ex. depunere personală a dosarului la sediul angajatorului (opțiune ce-ar prezenta dificultăți pentru o persoană cu dizabilitate fizică în cazul unei locații inaccesibile), contactarea telefonică a angajatorului (inaccesibilă persoanelor cu deficiențe de auz), anunțurile tipărite (format mare tipărire, pentru a fi accesibile persoanelor cu dizabilități de vedere), depunerea dosarului on-line;
- Spațiul pentru desfășurarea interviului va fi accesibil pentru persoanele cu dizabilități fizice, vizuale, auditive sau de altă natură;
- Pe durata interviului nu vor fi adresate întrebări ce țin de starea de dizabilitate a persoanei. În general, nu este recomandat adresarea întrebărilor sensibile, de ordin personal, pe durata unui interviu de angajare (întrebări care au ca subiect familia, vârsta copiilor, starea civilă, intenția de căsătorie sau de a avea copii, aspecte intime/ personale sau care privesc starea de sănătate, naționalitatea, preferințe politice sau religioase).

În cazul unui interviu cu probe practice, teste, se va ține cont de limitările/ necesitățile fiecărui candidat în parte și tipul de test propus de angajator, astfel fiecare situație va fi abordată individual, reieșind din particularitățile, necesitățile candidaților cu dizabilități.

- Dacă persoana are un specialist în angajare asistată, care îl susține în acest proces

- se va implica specialistul, care vă poate ghida în procesul de angajare și menținere la locul de muncă (cu acordul candidatului sau angajatului cu dizabilități).
- La creare sau modificarea posturilor de muncă, dar și la bugetarea economică se va lua în considerație prevederile de subsidiere financiară a statului (vezi capitolul IV).

Capitolul II. Acomodarea rezonabilă potrivit necesităților persoanelor cu dizabilități

2.1. Persoanele cu dizabilitate senzorială

- Portret:

Persoana cu dizabilitate vizuală este persoana care are abilități reduse de vedere, ce nu pot fi compensate prin metode obișnuite, cum ar fi purtarea ochelarilor. Persoanele cu dizabilitate de vedere sunt persoanele care au vederea redusă (slabvăzători) și persoanele care nu pot vedea (nevăzători). Tipurile de deficiențe vizuale sunt foarte diverse, astfel doar persoana va putea spune cel mai bine care sunt necesitățile sale. Unele persoane nu pot vedea obiectele din depărtare sau de aproape, altele văd obiectele ca prin ceață, unii au dificultăți de a vedea pe timpul nopții și în încăperi mai întunecoase, alții au dificultăți de a distinge anumite culori etc. Pentru comunicare, persoanele cu dizabilități de vedere preferă informația în format audio, textele cu caractere mărite sau în limbajul Braille.

o **Persoană cu dizabilitate de auz:**

Persoanele cu deficiență de auz sunt persoanele care nu au capacitatea de a auzi suficient de bine pentru ca să se bazeze pe auz, ca mijloc de percepere a informațiilor.

Persoana **cu deficiență de auz (hipoacuzic)** este persoana care a păstrat un anumit procent de auz, de regulă folosindu-se de un aparat auditiv. Persoana poate avea dificultăți să audă dacă vorbim încet, la distanță sau într-un mediu zgomotos. Limbajul semnelor este o limbă complet diferită de limba română/rusă. Citirea buzelor este dificilă pentru persoanele care sunt surde, în cazul în care prima lor limbă este limbajul semnelor.

Cu toate acestea, persoanele care au deficiențe de auz (hipoacuzici) comunică în limba română sau rusă. Ei folosesc un aparat de auz și / sau citind de pe buzele

persoanei cu care comunică. Persoanele cu dizabilități de auz pot avea dificultăți de vorbire și de scriere, deseori pot face multe greșeli gramaticale.

Există o serie de preferințe și stiluri de comunicare în rândul persoanelor cu deficiențe de auz. Persoanele care folosesc aparat auditiv, în unele cazuri nu folosesc limbajul semnelor. Persoanele cu deficiențe de auz vă vor informa, de obicei, ce funcționează cel mai bine pentru ei.

- Pentru a oferi acomodarea rezonabilă la locul de muncă pentru persoanele cu deficiențe de vedere sau de auz, pot fi necesare următoarele măsuri:

1. Modificări ale procesului de aplicare pentru locul de muncă

Măsurile de acomodare rezonabilă pot fi necesare din momentul când persoana cu dizabilități a aplicat pentru un loc de muncă, anunțat de angajator. Este necesar ca angajatorul să explice candidaților ce implică concursul de angajare (de exemplu, un interviu, un test scris sau o probă practică la locul de muncă) și îi poate întreba, dacă vor avea nevoie de o acomodare rezonabilă pentru acest proces.

Persoanele cu dizabilități de vedere și de auz, deseori, vor veni la interviu însoțite de o persoană de suport sau interpret. Acomodarea rezonabilă în procesul aplicării presupune: oferirea de ajutor în completarea formularelor—tip pentru aplicare, oferirea posibilității de a răspunde oral la întrebările din testul scris.

2. Adaptarea fizică la locul de muncă

Pentru persoanele cu dizabilități de auz ar putea fi necesar un “tur” al locului de muncă, împreună cu interpretul, pentru a prezenta principalele încăperi și operații legate de procesul de muncă.



Fabrică de cusătorie. Interpretul explică angajatului cu deficiență de auz despre sarcinile postului de muncă.

Persoanele cu deficiențe de auz se orientează mai ușor într-o clădire mare, necunoscută, dacă există indicatoare de direcționare pe ușile de intrare în încăperi. Persoanele cu dizabilități de vedere vor avea nevoie inițial să învețe căile de deplasare la locul de muncă, amplasarea mobilierului, posibilele obstacole. Deseori persoanele cu deficiențe vizuale (**slabvăzători**) vor avea nevoie de o iluminare mai bună a încăperilor și a locului de muncă.

Modificările minore ale mediului măresc capacitatea unui angajat cu deficiențe de vedere să se deplaseze în clădire. Culorile contrastante permit unei persoane cu vedere limitată să identifice diferite suprafețe.

De exemplu, o bandă colorată de-a lungul marginii fiecărei scări îl ajută pe angajat să o găsească mai ușor și să folosească scările, cu un risc redus de cădere. Ușa într-o culoare care contrastează cu peretele, ajută de asemenea o persoană cu deficiențe de vedere să o identifice mai repede. Adăugarea de inscripții în Braille la semnele și echipamentul de birou, cum ar fi copiatorul, permite angajatului să îndeplinească mai ușor sarcinile zilnice de lucru.

3. Restructurarea fișei de post

Acomodarea rezonabilă prin restructurarea fișei de post poate include:

- realocarea sau redistribuirea unor funcții secundare ale postului pe care un angajat nu le poate îndeplini din cauza dizabilității; și
- modificarea momentului și / sau a modului în care se efectuează o funcție, esențială sau secundară.

Acomodarea rezonabilă nu presupune de regulă redistribuirea către alți angajați a unor funcții esențiale (principale) ale postului, dar angajatorul poate face aceasta, dacă dorește.

Exemplu: *După angajare, fișa de post a unui angajat cu dizabilități de vedere a fost modificată. Au fost preluate de la colegi mai multe sarcini legate de contactarea la telefon a clienților și folosirea calculatorului (persoana utilizează programul de citire a ecranului "JAWS"), iar sarcinile care necesitau citirea unor documente scrise, au fost redistribuite altor angajați.*

4. Modificarea programului de muncă

Un program modificat poate implica ajustarea timpului de sosire sau de plecare, pauze periodice, modificarea anumitor funcții sau să i se acorde concediu suplimentar neremunerat. Un angajator trebuie să ofere un program modificat, ca formă de acomodare rezonabilă, chiar dacă nu prevede astfel de programe pentru alți angajați.

Pentru anumite poziții, timpul în care se efectuează o funcție esențială poate fi critic. Acest lucru poate fi afectat, dacă angajatorul va accepta o modificare a orarului angajatului. Angajatorii ar trebui să evalueze cu atenție dacă modificarea orarului ar putea să perturbe în mod semnificativ operațiunile (adică să cauzeze dificultăți nejustificate) sau dacă funcțiile esențiale pot fi îndeplinite la momente diferite, cu un impact redus sau deloc asupra operațiunilor sau a capacității altor angajați de a-și îndeplini sarcinile.

5. Posibilitate de a beneficia de interpreți calificați

Persoanele cu deficiențe de auz pot avea nevoie de interpreți în limbajul semnelor pentru a-i asista în discuții importante cu angajatorul, în legătură cu procesul de muncă, condițiile contractului de muncă, etc. În acest caz angajatorul trebuie să permită accesul interpreților la aceste întâlniri sau ședințe.

6. Achiziționarea sau modificarea echipamentului de muncă

Pentru persoanele cu dizabilități de vedere poate fi necesară achiziționarea echipamentului asistiv, acesta poate include lămpi, obiecte de iluminat, monitoare de dimensiuni mai mari, programe de citire a ecranului. Modificarea echipamentului presupune adaptarea softurilor pentru a putea fi accesate de programele de citire a ecranului sau lupelor de ecran. Pentru persoanele cu deficiențe de auz, poate fi necesară achiziționarea echipamentului suplimentar de avertizare sau protecție.

Exemplu: *O persoană cu deficiență de auz a fost angajată în calitate de îngrijitor de spații / măturător. Din motiv că în unele cazuri el trebuia să lucreze în parcare*

întreprinderii, pentru a nu se expune pericolului, a fost procurată vestă reflectorizantă de semnalizare.

7. Schimbarea testelor, a materialelor de instruire sau a politicilor

Persoanele cu deficiențe de vedere pot avea nevoie de imprimare cu caractere mărite sau accesul la texte în format electronic, pentru a participa la teste, instruiți și a face cunoștință cu documentele interne. Persoanele cu deficiențe de auz pot solicita să fie asistate de un interpret la instruiți. Interpreții pot fi puși la dispoziție de către Asociația Surzilor din Republica Moldova sau identificați de persoana cu deficiențe de auz.

8. Transferarea într-o poziție vacantă

Angajatorul poate lua în considerație, transferarea angajatului la o altă funcție. În special, această opțiune este utilizată în cazul angajaților care obțin dizabilitatea în procesul de muncă și din acest motiv nu mai pot exercita funcția curentă.

Un angajat este "calificat" pentru o poziție dacă îndeplinește următoarele condiții: (1) corespunde cerințelor necesare legate de experiență, educație și alte cerințe legate de post și (2) poate îndeplini funcțiile de bază ale postului.

Reguli etice de comunicare și interacțiune cu:

Nevăzătorii

- Prezentați-vă înainte de a începe comunicarea cu o persoană care este nevăzătoare. Spuneți-i numele dvs. și eventual funcția, dacă este cazul. Asigurați-vă că îl veți prezenta celorlalți care fac parte din grup, astfel încât să nu fie exclus.
- Dacă un angajat nou este nevăzător sau cu deficiențe de vedere, oferiți-i un tur al clădirii.
- Dacă ați făcut schimbări în încăpere (de exemplu, ați rearanjat mobila), anunțați, angajații care sunt nevăzători, despre modificări.
- Atunci când merg, nevăzători pot avea nevoie de a se sprijini pe braț pentru echilibru. Oferiți-vă brațul, nu-l luați pe al lui, dacă el trebuie să fie ghidat. (Orientați mâna unei persoane nevăzătoare la o balustradă sau pe spatele scaunului pentru a-l

direcționa). Pe măsură ce vă plimbați, descrieți mediul înconjurător, observând orice obstacole, cum ar fi scările ("sus" sau "jos") sau o fisură mare în trotuar. Alte pericole includ: ușile rotative, dulapurile de depozitare sau ușile semi-deschise și obiectele care ies din perete la nivelul capului, cum ar fi plantele suspendate sau lămpile.

- Dacă aveți de gând să dați un avertisment, fiți concreți. Avertizarea de tip: "Ferește-te!" nu-i spune persoanei dacă ar trebui să se oprească, să se dea la o parte, să fugă sau să sară.
- Dacă intenționați să plecați, informați persoană nevăzătoare mai întâi și spuneți-i unde este ieșirea, apoi lăsați-o lângă un perete, masă sau alt punct de reper.
- Nu atingeți bastonul sau câinele. Bastonul face parte din spațiul personal al individului. Dacă persoana are un câine ghid, mergeți pe partea opusă câinelui. Câinele lucrează și trebuie să se concentreze. Dacă persoana pune bastonul jos, nu îl mutați.
- Dacă oferiți un pahar cu apă sau o ceașcă de cafea unei persoane care este nevăzătoare, spuneți-i unde se află.

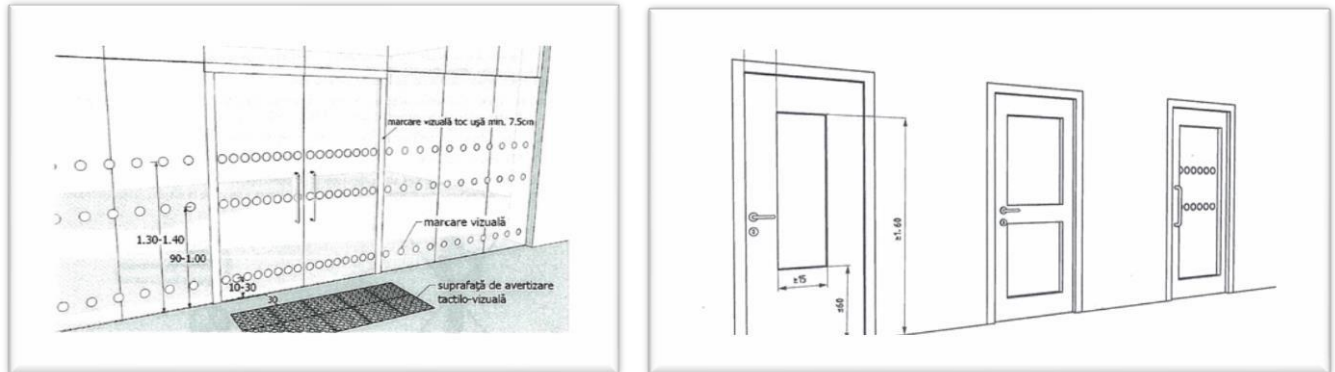
Persoanele cu deficiențe de vedere (slabvăzătorii)

- O persoană care are deficiențe de vedere poate avea nevoie de materiale scrise în format mărit. Un font clar, cu spațiu adecvat, este la fel de important ca dimensiunea textului. Etichetele și semnele trebuie să fie clar imprimare în culori contrastante. Este mai ușor pentru majoritatea persoanelor cu deficiențe de vedere reduse să citească litere albe pe fundal negru.
- Evitați utilizarea tuturor literelor majuscule, deoarece este mai dificil pentru persoanele cu deficiențe de vedere să distingă sfârșitul unei propoziții.
- Iluminarea bună este importantă, dar încăperea nu trebuie să fie prea luminată. Soarele care pătrunde prin geam, oglinzile, pot produce o strălucire și face mai dificilă orientarea persoanelor.

Țineți departe obstacolele din calea de deplasare. Dacă persoanele cu deficiențe de vedere utilizează în mod regulat clădirea dvs. fiind clienți sau angajați, informați-i despre orice schimbări fizice, cum ar fi mobilierul rearanjat, echipamentul sau alte elemente care au fost mutate.

Exemple de realizare a contrastului vizual între ușă și suprafețele adiacente

Desene tehnice:



Persoanele cu deficiențe de auz:

- Atunci când schimbul de informații este complex, cum ar fi în timpul unui interviu de angajare, cel mai eficient mod de a comunica cu o persoană cu deficiențe de auz nativ este printr-un interpret calificat în limbajul semnelor. Pentru o simplă interacțiune, scrierea întrebărilor și răspunsurilor pe o foaie este de obicei, suficientă.
- Urmați indicațiile persoanei pentru a afla dacă preferă limbajul semnelor sau scrierea. Dacă întâmpinați dificultăți în înțelegerea discursului unei persoane cu deficiențe de auz, anunțați-o.
- Când implicați un interpret de limbaj al semnelor, priviți direct persoana cu dizabilități și păstrați contactul vizual pentru a fi politicoși. Vorbiți direct persoanei ("Ce doriți?"), mai degrabă decât interpretului ("Întrebați-o ce vrea").
- Persoanele cu deficiență de auz trebuie să fie incluse în procesul de luare a deciziilor pentru problemele care le afectează, nu decideți pentru ei.
- Înainte de a vorbi cu o persoană care este surdă sau cu deficiențe de auz, asigurați-vă că îi atrageți atenția. În funcție de situație, puteți să întindeți brațul și să ridicați mâna, să o atingeți pe umăr sau să aprindeți / stingeți lumina.
- Reformulați, în loc să repetați, propoziții pe care persoana nu le înțelege. Când vorbiți, stați cu fața la persoană. O cameră liniștită, bine iluminată, este cea mai favorabilă comunicării eficiente. Dacă vă aflați cu spatele la sursa de lumină, cum ar fi o fereastră, strălucirea vă poate acoperi fața și poate face

dificilă comunicarea cu persoana cu deficiențe de auz.

- Vorbiți clar. Majoritatea persoanelor care au dificultăți de auz se bazează pe urmărirea mișcării buzelor oamenilor în timp ce vorbesc pentru a-i ajuta să înțeleagă. Evitați guma de mestecat, nu fumați sau acoperiți gura cu mâna în timp ce vorbiți.
- Nu este nevoie să strigați la o persoană care este surdă sau cu dificultăți de auz. Dacă persoana utilizează un aparat auditiv, acesta va fi ajustat la niveluri normale de voce.

2.2 Persoane cu dizabilitate fizică

- Portret

Persoanele afectate de dizabilitatea fizică au afecțiuni osteo-articulare, cerebrale, neuromusculare și motorii în general. Particularitățile dizabilității fizice sunt: tulburări ale motricității, afecțiuni ale coloanei vertebrale, brațelor, picioarelor, care necesită fie o deplasare asistată în scaun rulant sau alte echipamente specifice (cârje, bastoane, cadre de mers).

Accesibilitatea și acomodarea rezonabilă pentru persoanele cu dizabilitate fizică

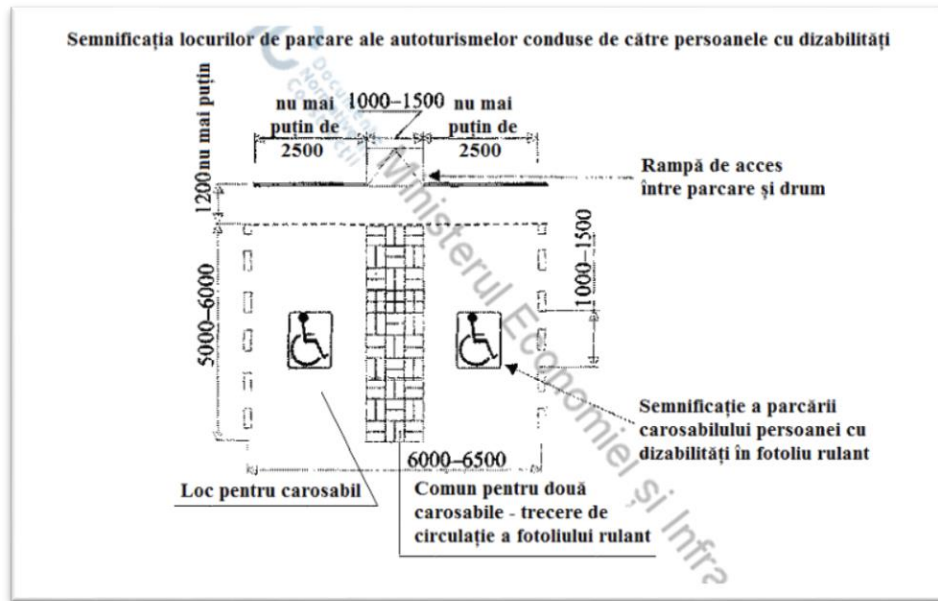
Pentru acomodarea locului de muncă al persoanei utilizatoare a unui scaun rulant sau echipament asistiv este necesară asigurarea echipamentului tehnic și a dispozitivelor auxiliare (soft-uri, device-uri), adaptate special pentru tipul de activitate.

Odată ce dizabilitatea este stabilită, fie datorită evidenței sau aplicantului care a dezvăluit voit informația, angajatorul trebuie să definească împreună cu persoana cu dizabilități adaptările rezonabile care vor permite, în primă fază, să fie apreciată fără discriminare și, în cazul în care este recrutată, să își exercite sarcinile în condiții satisfăcătoare.

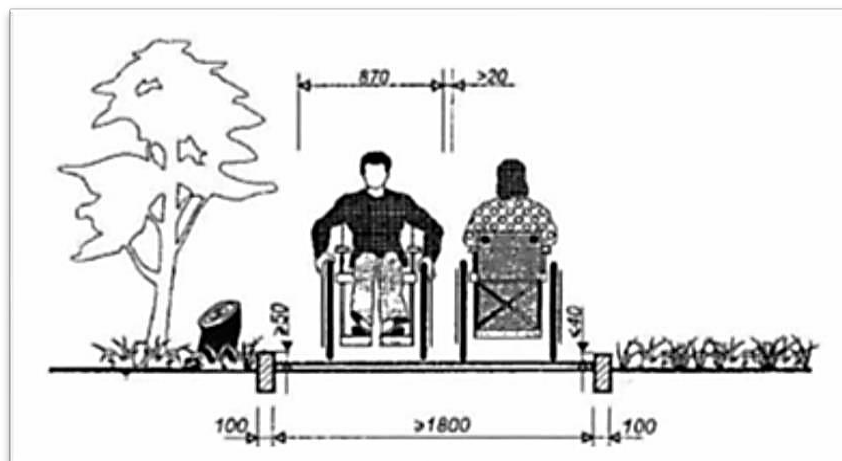
Pentru o persoană cu dizabilitate locomotorie un angajator va face modificări structurale sau de altă natură fizică, cum ar fi lărgirea ușilor de acces, construirea unei rampe sau mutarea mobilei pentru un utilizator de scaun rulant, re poziționarea

întrerupătoarelor, mânerelor ușilor sau a rafturilor pentru persoanele care nu ajung la ele.

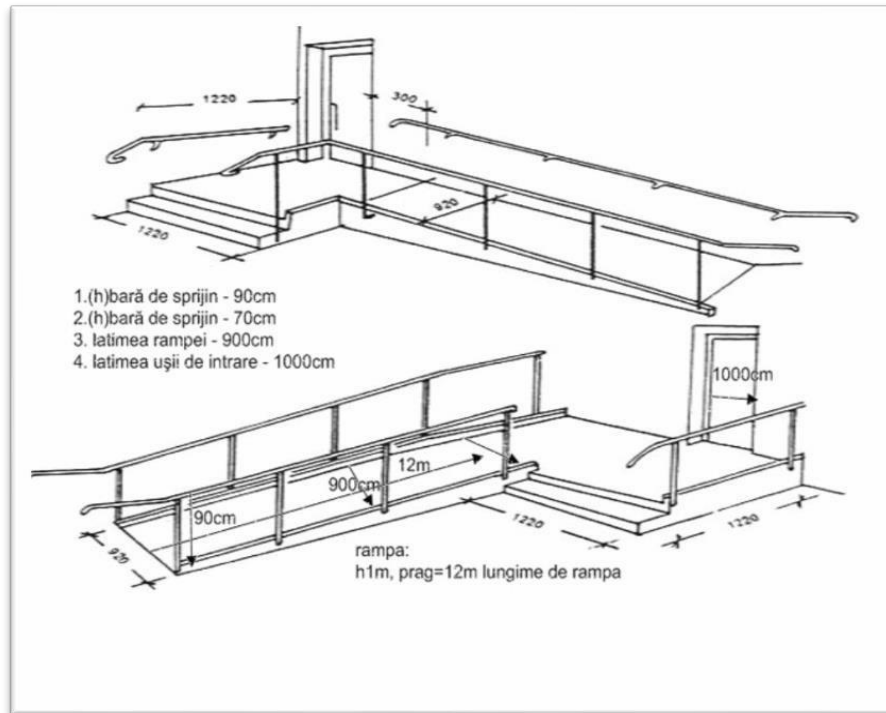
Pentru a determina dacă un loc de muncă este accesibilizat potrivit necesităților unei persoane cu dizabilități fizice, trebuie urmărite următoarele aspecte:



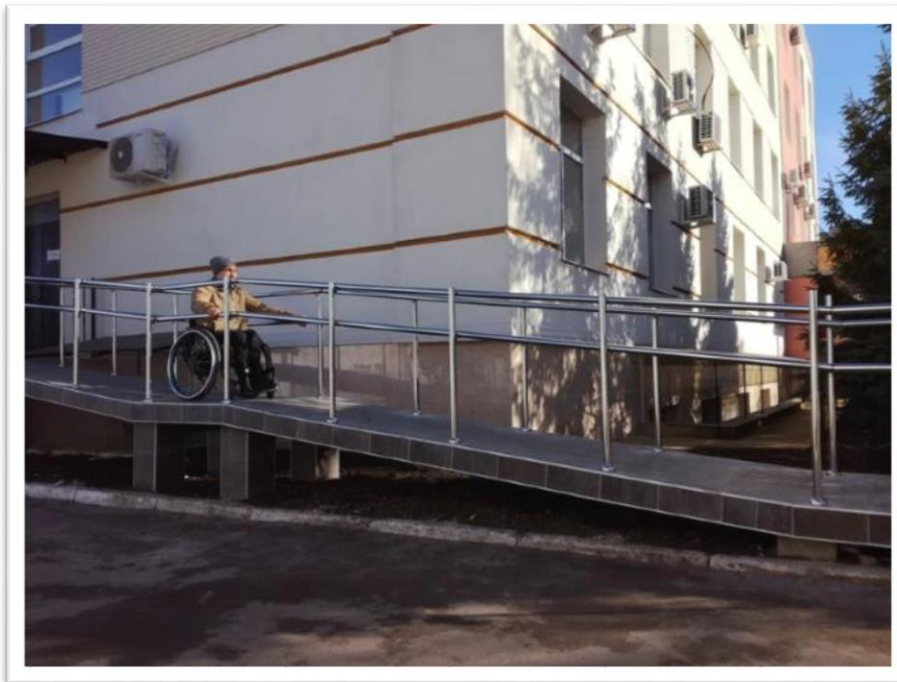
- Să existe spații de parcare desemnate pentru persoanele cu dizabilități, semnalate prin marcaj și indicator, care să fie situate în apropierea intrării la locul de muncă:
- Să existe un trotuar fără modificări bruște de nivel care duce de la zona de parcare la intrarea în clădire:



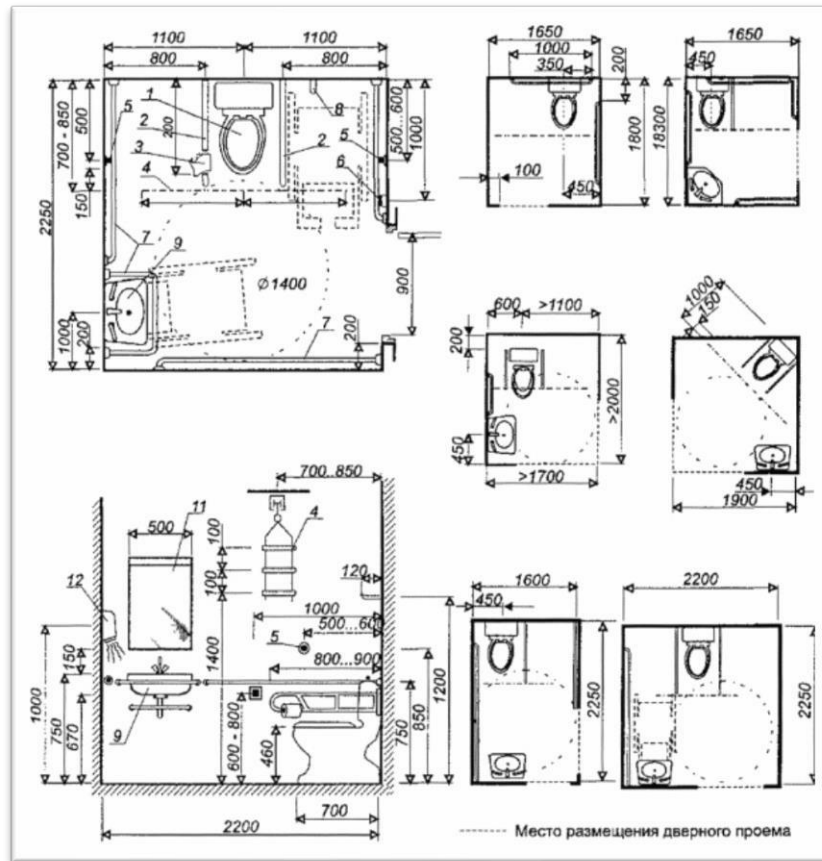
- Să existe rampe pentru a oferi accesul în clădire, dar mai cu seamă acestea să fie la unghiul potrivit, specificat în legislație și să dispună de bare de suport:



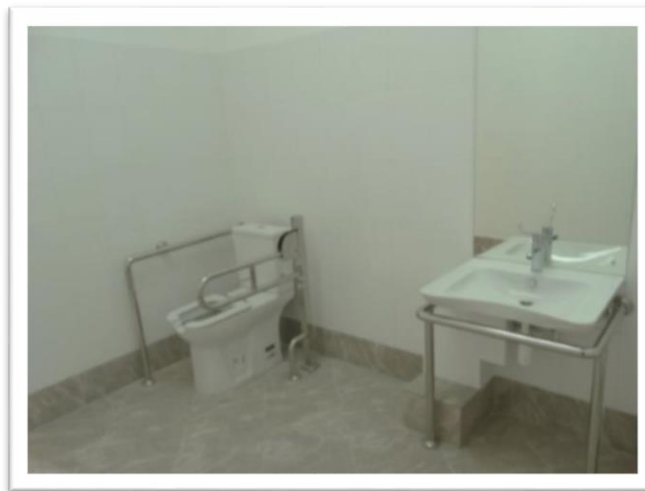
- Model de rampă accesibilă din Republica Moldova (r-nul Hîncești):



- Camerele sanitare (WC) vor permite accesul liber persoanelor cu dizabilități care folosesc un scaun rulant:

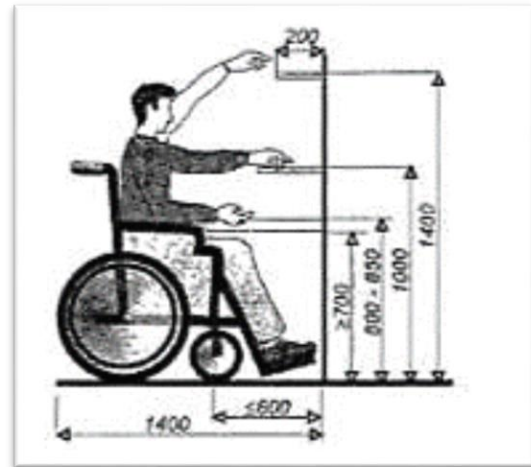


- Model de cameră de baie adaptată necesităților persoanelor cu dizabilități ce utilizează un scaun rulant:

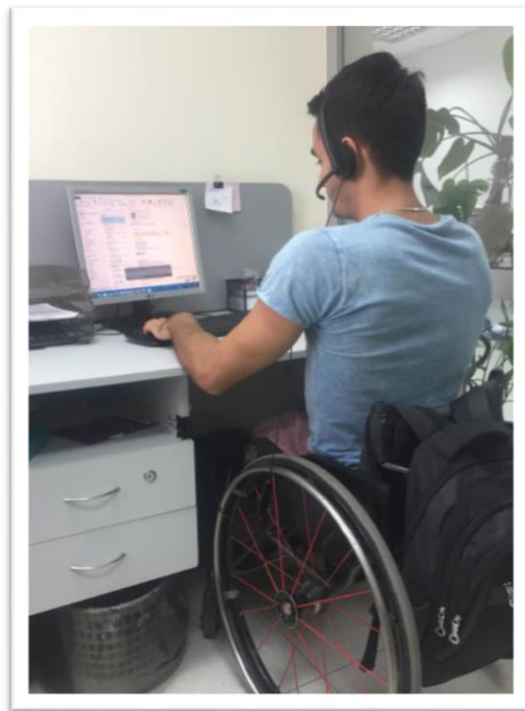


Camera sanitară (WC) a Facultății de Drept, Universitatea de Stat din Republica Moldova.

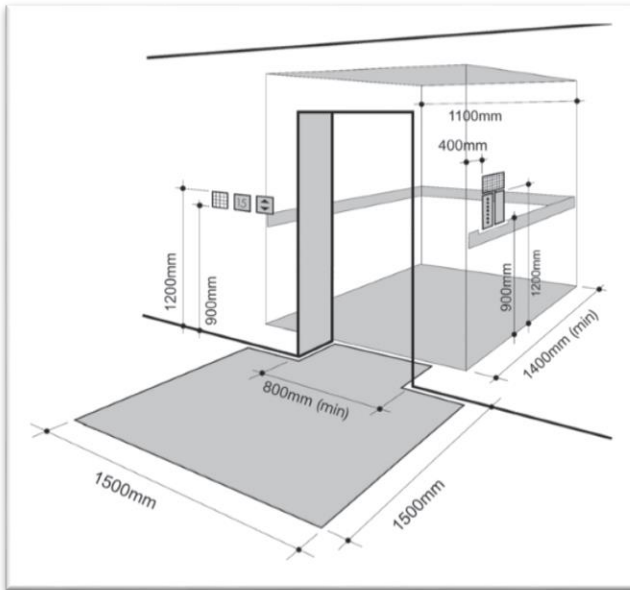
- Ușile urmează să aibă o deschidere suficient de mare (90 cm) pentru persoanele care folosesc scaunul rulant.
- Biroul trebuie să fie amplasat într-un loc accesibil, conducându-ne de câteva instrucțiuni și norme specifice:



- Model de birou adaptat pentru un utilizator de scaun rulant. Loc de muncă accesibil în cadrul Companiei Moldcell:



- Ascensorul urmează să fie accesibil tuturor categoriilor persoanelor cu dizabilități (ex. să aibă panourile de comandă nu mai sus de 120 cm). Dimensiunile cabinei ascensorului, prevăzut pentru persoanele cu dizabilități care folosesc scaune rulante trebuie să corespundă cu: lățimea - 1,10 m, lungimea - 1,5 m.



*Model de ascensor potrivit
pentru utilizatorii de scaune rulante în incinta
Instituției Medico-Sanitare Publice Asociația
Medicală Teritorială sectorul Ciocana, mun.
Chișinău.*

- Accesul fără limitări sau restricții la mediul fizic constituie unul din factorii esențiali, care asigură persoanelor cu dizabilități respectarea drepturilor și libertăților fundamentale ale omului.

Comunicarea și interacțiunea cu o persoană cu dizabilitate fizică

- Comportați-vă natural și cu respect, precum ați dori să fiți tratați și dumneavoastră. Tratați persoana cu dizabilitate fizică ca pe orice alt angajat, coleg, etc.
- Oamenii cu dizabilități au toate caracteristicile umane așteptate de la un angajat. Aceștia își doresc un tratament egal, nu unul special. Nu presupuneți nimic legat de o persoană cu dizabilități, întrebați!

- Doar pentru că o persoană are o deficiență, nu înseamnă că are și altele (de exemplu: o persoană într-un scaun rulant nu are neapărat o dizabilitate mintală, iar o persoană nevăzătoare nu are neapărat și o problemă de auz).
- Dacă nu sunteți sigur / ă că vă comportați în mod corespunzător sau folosiți un limbaj adecvat, pur și simplu întrebați.
- Stabiliți și păstrați contactul vizual – uitați-vă întotdeauna direct la persoana cu care vorbiți.
- Tratați persoanele cu dizabilități cu demnitate și respect, nu cu supraprotecție și milă. Nu vorbiți de sus persoanelor cu dizabilități și nu vă purtați cu adulții de parcă ar fi copii.
- Nu vorbiți persoanelor cu dizabilități cu un entuziasm exagerat, de parcă îndeplinind activități cotidiene, aceștia fac lucruri extraordinare.
- Implicați persoana cu dizabilitate locomotorie în orice fel de efort de accesibilizare, pentru a face cât mai accesibil spațiul său de lucru.
- Oferiți-vă să ajutați în același context ca și unui alt angajat fără dizabilitate sau întrebați dacă persoana are nevoie de ajutor.
- Lăsați persoana cu dizabilitate să ia propria decizie în legătură cu abilitatea sa de a îndeplini orice sarcină propusă.
- Dacă doriți să ajutați sau ați fost solicitat să o faceți, întrebați și ascultați cu atenție indicațiile înainte de a începe orice manevră.
- Nu ocupați locurile special amenajate în transportul public, nu folosiți toaletele destinate exclusiv persoanelor cu dizabilități, nu parcați în spațiile rezervate și destinate pentru persoanele cu dizabilități. Ceea ce pentru unii este o alegere, pentru alții este o necesitate.
- Respectați spațiul personal al persoanei cu dizabilități. Păstrați o distanță de siguranță de scaunul rulant. Nu vă sprijiniți de scaunul rulant / echipamentul unei persoane și nici nu-l utilizați fără permisiune. Scaunul rulant este foarte important pentru persoană și este perceput ca o parte a corpului său.
- Nu atingeți / nu împingeți niciodată scaunul rulant sau alte echipamente ale unei persoane fără permisiunea acesteia.

2.3 Dizabilitatea intelectuală și dizabilitatea psihosocială

Persoane cu dizabilitate intelectuală

- **Portret**

Dizabilitatea intelectuală rezultă din interacțiunea unei persoane cu deficiență de învățare cu bariere de mediu sau atitudinale, acestea afectează activitățile și participarea acesteia în egală măsură cu ceilalți. Deficiența persoanelor cu dizabilități se manifestă prin funcționarea intelectuală sau de învățare la un nivel mai scăzut și se poate manifesta la nivel de percepere, procesare și comunicare a informației necesare pentru îndeplinirea anumitor activități. Aceste deficiențe apar de obicei din copilărie și pot fi reflectate prin:

a) Dificultăți în citire – recunoașterea literelor și a cuvintelor, înțelegerea ideilor și a cuvintelor, viteza lentă de citire, vocabular sărăcăcios;

b) Dificultăți de calcul – acestea pot apărea în legătură cu probleme variate de vedere, memorizare sau de altă natură;

c) Dificultăți de scris – scris urât, copiere greșită a literelor și cuvintelor, probleme de coerență și de organizare a ideilor;

d) Dificultăți lingvistice de vorbire – în procesul de redare a unui conținut, fluența vorbirii, înțelegerea sensului cuvintelor, părților de cuvântare sau probleme de îndeplinire a instrucțiunilor;

e) Dificultăți combinate – multe din carențele funcționale vor depinde de asemenea de deficiențe senzoriale sau motorii asociate problemei intelectuale (deficiențe de auz, vază, abilitățile motorii).

Persoanele cu dizabilitate intelectuală – atât maturii cât și copiii – pot avea un comportament specific, vizibil. Problemele de sănătate la aceste persoane sunt încadrate de obicei în așa diagnoze ca retard mintal (ușor, mediu, sever), tulburări de dezvoltare psihologică (autism, sindromul Down, Asperger, paralizie cerebrală infantilă, etc). Uneori demența și alte tulburări organice, caracteristice persoanelor în vârstă pot fi atribuite la dizabilitate intelectuală datorită similarității funcțiilor intelectuale afectate. Este important de înțeles că de multe ori deficiențele intelectuale sunt însoțite de alte manifestări ale problemelor mintale (psihice) și fizice care face mai complicată

delimitarea problemei intelectuale pure. Așa probleme asociate ar fi tulburări de vedere și auz, memorie, gândire, atenție, comportament, motorică fină și grosieră, mobilitate, ș.a.

Uneori persoanele cu deficiență intelectuală pot manifesta furie și agresivitate (sindroame psihopatiforme).

Cele mai des întâlnite bariere pentru incluziunea în muncă a persoanelor cu dizabilități intelectuale sunt stereotipurile privind inabilitatea funcțională totală a acestora.

Cele mai frecvente necesități de acomodare rezonabilă în cazul persoanelor cu dizabilități intelectuale:

- La etapa interviului - permiteți prezența persoanei de încredere (rudei, asistentului sau îngrijitorului);
- În comunicare nu vorbiți ca și cu copiii mici, planificați mai mult timp pentru a explica cerința sau sarcina, urmăriți cu respect după reacția persoanei, nu concluzionați idei în prealabil, cum ar fi teza „nu se va primi în orice caz”;
- În majoritatea cazurilor aceste persoane vor avea nevoie să acordați mai mult timp pentru îndeplinirea anumitor sarcini/responsabilități;
- Structurați sarcinile pe componente simple și repetitive;
- Utilizați instrucțiuni în imagini la locul de muncă sau instrucțiuni scrise (ele pot ajuta angajatul să se concentreze pe sarcina primită) sau ședințe săptămânale (în cadrul cărora se pot rezolva problemele înainte să devină prea serioase);
- Identificați în colectivul de muncă un angajat care poate deveni persoanei cu dizabilitate, un eventual „prieten” la locul de muncă. Acest angajat ar fi necesar să încurajeze, supravegheze sau să corecteze acțiunile legate de activitatea de muncă desfășurată de persoană cu deficiență intelectuală;
- Introduceți stimulente sau sisteme de premiere simple;
- Țineți legătura și comunicați cu asistentul / îngrijitorul și medicul persoanei pentru a identifica și a evita declanșatorii stresanți individuali la locul de muncă;
- Utilizați un limbaj simplu și directiv, evitați jargonul. Asigurați o instruire mai intensă dacă este cazul. Persoanele cu dizabilități intelectuale, cu o pregătire și o evaluare prealabilă atentă, pot să îndeplinească cu succes sarcini de serviciu

care necesită o rutină îndelungată. Angajarea acestor persoane a reprezentat un succes în diferite tipuri de servicii sau la lucrări simple repetitive în continuu.

Persoanele cu dizabilitate psihosocială

- Portret

Dizabilitatea psihosocială rezultă la interacțiunea unei persoane cu deficiență mintală (psihică) cu bariere, de obicei atitudinale, care afectează activitățile și participarea acesteia în egală măsură cu ceilalți.

Deficiențele mintale, spre deosebire de cele intelectuale, de obicei nu afectează intelectul persoanei, și apar cel mai des la vârsta adultă, mai rar în copilărie și adolescență. Multe persoane cu tulburări mintale pot fi foarte creative și inovatoare, atente și responsabile la locul de muncă. Multe deficiențe mintale decurg în perioade de remisie și de acutizări.

Deficiența psihică poate afecta preponderent unul sau mai multe domenii majore ale funcțiilor psihice:

- a) la nivel cognitiv – gândirea, memoria, atenția, rațiunea;
- b) la nivel afectiv – tulburări de dispoziție;
- c) la nivel comportamental - tulburări de comportament.

Majoritatea simptomelor și manifestărilor **afecțiunilor psihice** sunt destul de eficient controlate prin tratament medicamentos și psihoterapeutic de susținere, care permite în majoritatea cazurilor funcționarea eficientă cu sau fără acomodările necesare.

Exemple de afecțiuni care afectează sfera cognitivă sunt tulburările psihotice – **schizofrenie**, afecțiuni schizotipale, caracterizate în special prin manifestări de interpretare neobișnuită a realității obiective. De exemplu, schizofrenii pot avea halucinații auditive sau mai rar tactile și vizuale, convingeri neobișnuite (idei delirante), dar și simptome negative care pot afecta esențial funcționarea (apato-abulie, manifestată prin inactivitate, apatie, lipsa totală a emoțiilor și motivației).

Tulburările afective sunt acele care afectează dispoziția – depresia, mania, tulburarea bipolară, dar și diferite forme de anxietate – până la stări dizabilitante generalizate, panică, tulburări obsesiv compulsive.

Afecțiunea bipolară întrunește alternarea ambelor tipuri de epizoade – maniacale și depresive.

Depresia poate decurge în epizoade, de la ușoare până la foarte severe, cu modificări ale dispoziției, închidere și autoizolare, gânduri repetitive negative, neîncredere în sine, disperare, probleme de atenție și oboseală excesivă la efort mic, insomnie. Uneori pot fi idei autodestructive, care foarte rar sunt comunicate sau puse în aplicare. Un episod depresiv, în dependență de severitate și tratament, durează între 2 săptămâni și câteva luni. Funcționalitatea este afectată în măsură foarte variată – de la probleme neînsemnate până la dizabilitate totală.

Depresia nu este o problemă de slăbiciune de caracter sau educație și are la bază modificări structurale și biologice în sistemul nervos central. Episoadele tind să se repete, cu o frecvență crescândă după fiecare episod.

Mania se manifestă prin stări de energie excesivă, care foarte rar este eficientă, vorbire rapidă și neîncetinită, până la manifestări de delir, grandoare și alte manifestări bizare. Episoadele maniace se încep de obicei brusc și durează de la 2 săptămâni până la câteva luni, dacă nu sunt tratate.

Tulburările de anxietate se manifestă printr-o îngrijorare și tensiune excesivă, obositoare, idei și frici care anticipează întâmplări negative, cel mai des neargumentate sau exagerate.

Tulburarea obsesiv-compulsivă se manifestă prin idei sau gânduri repetate, care sunt percepute ca proprii, dar cauzează stres enorm și foarte des provoacă comportamente sau ritualuri compulsive (cum ar fi spălatul mâinilor, repetarea unor cuvinte sau mișcări stereotipice).

Tulburările de personalitate sunt manifestări semnificative în modelele de comportament și relații față de sine și societate. Acestea se manifestă prin comportamente foarte des privite ca stranii, asociale, la limita normelor social acceptate. Acestea apar în adolescență din combinația factorilor psihici personali și experiențelor individuale, nu reprezintă probleme de educație sau anturaj cultural.

Comunicarea cu persoanele cu dizabilitate psihosocială:

- Vorbiți respectuos, fără prejudecăți, inclusiv în momentele de criză. Ascultați atent și activ.
- Nu încercați să combateți anumite convingeri.
- Conferiți demnitate modului persoanei de gândire, chiar dacă el nu vă pare obișnuit.
- Vorbiți despre emoțiile dumneavoastră în loc de acțiunile pe care trebuie să le facă persoana.

Exemplu: „mă simt îngrijorat când ridici vocea” în loc de „nu striga” sau „mi-i greu să înțeleg ce ai în vedere” în loc de „vorbești prostii sau neadevăruri”, „cum pot să te ajut, nu înțeleg foarte bine ce simți” în loc de „lasă că îți trece, și alții au avut așa ceva, nu e nimic strașnic”.

Bariera cea mai majoră la angajare este stigma – stereotipul privind pericolul social al persoanelor cu dizabilități mintale sau de comportament nu este confirmat de știință și statisticile de comitere a actelor de violență.

Ajustări rezonabile ale locului de muncă:

- Țineți legătura și comunicați cu îngrijitorul și medicul persoanei pentru a identifica și a evita declanșatorii stresanți individuali. Povestiți despre cerințele specifice ale postului de lucru pentru a primi recomandările specialistului pentru procesul de muncă.
- Respectați confidențialitatea informației cu caracter personal.
- Căutați acordul persoanei să comunice cât mai mult despre modelul său individual de acutizare a stării psihice. Faceți planul de urgență (împreună cu medicul sau îngrijitorul) - privind semnele de acutizare, persoana de încredere, la cine de adresat, modul în care persoana vrea să fie asistată.
- Modificați orarul cu prelungirea sau divizarea pauzelor pentru persoanele cu oboseală cronică sau sindrom apato-abulic.

- Permiteți începutul lucrului mai târziu în cazul pacienților care primesc medicamente psihotrope cu efect somnifer³.
- Aveți dreptul să cereți confirmarea de la medic privind tratamentul prescris în cazul invocării acestui argument de la angajat.
- Instruiți și dezvoltați regulamente stricte în colectiv privind intoleranța ridiculizării și discriminării verbale față de persoana cu dizabilitate psihosocială, precum și asigurați instruirea angajaților.
- Stimulați reîntoarcerea la serviciu după tratament spitalicesc în acutizare.
- Arătați interes față de persoană în cazul acutizărilor.

Capitolul III. Prevederi legislative privind dreptul la muncă al persoanelor cu dizabilități și susținerea angajatorilor

Aspectele legate de raportul de muncă al persoanelor cu dizabilități sunt reglementate, în Republica Moldova, prin intermediul Legii nr. 60 din 30.03.2012, lege care prevede protecția drepturilor persoanelor cu dizabilități, Legii nr.105 cu privire la promovarea ocupării forței de muncă și asigurarea de șomaj și Codului Muncii. În cuprinsul actelor normative menționate, sunt reglementate atât drepturile specifice persoanelor cu dizabilități cât și obligațiile ce le revin angajatorilor în acest sens, având în vedere obligații sociale în general, dar și obligații specifice în cadrul unui raport juridic ce presupune ca salariat o persoană cu dizabilități.

Dreptul la muncă al persoanelor cu dizabilități este garantat.

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, 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. În vederea realizării dreptului la

³Aveți dreptul să cereți confirmarea de la medic privind tratamentul prescris în cazul invocării acestui argument de la angajat.

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 sunt întrunite condițiile stabilite de lege.²

Suținerea persoanelor cu dizabilități în procesul de angajare.

În vederea asigurării accesului, obținerii și păstrării 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, a fost aprobată Procedura de angajare asistată a persoanelor cu dizabilități. Conform acesteia, persoanele cu dizabilități pot beneficia de servicii de angajare asistată dacă sunt înregistrate cu statut de șomeri la subdiviziunea teritorială a Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă și dacă li se recomandă încadrarea în câmpul muncii și beneficierea de servicii de angajare asistată. Mai multe organizații au fost acreditate pentru prestarea serviciului de angajare asistată a persoanelor cu dizabilități. Consilierii în angajarea asistată care activează în aceste organizații sunt o resursă foarte utilă atât pentru candidații la angajare, cât și pentru angajatori.

Obiectivele angajării asistate sunt:

- 1) asigurarea încadrării în muncă a persoanelor cu dizabilități, conform nevoilor, aptitudinilor și abilităților acestora, în condiții de lucru sigure și egale;
- 2) acordarea de oportunități egale și respectarea dreptului la muncă al persoanelor cu dizabilități;
- 3) creșterea ratei de angajare în câmpul muncii a persoanelor cu dizabilități;
- 4) acordarea serviciilor de angajare asistată centrate pe persoană, care să îmbunătățească calitatea vieții și independența persoanelor cu dizabilități;
- 5) sprijinirea persoanelor cu dizabilități în menținerea și dezvoltarea relațiilor sociale în comunitate.

Angajarea asistată este un proces flexibil, fiind constituită din 5 etape:

- 1) stabilirea contactului și implicarea beneficiarului;
- 2) elaborarea profilului vocațional;

² Art. 33 din Legea nr. 60 privind incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități
https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=133226&lang=ro#

- 3) identificarea locului de muncă;
- 4) implicarea angajatorului;
- 5) asistența la locul de muncă și monitorizarea postangajare.

În funcție de necesitățile și abilitățile persoanelor cu dizabilități, ordinea celor 5 etape poate fi modificată, iar unele etape – omise.

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. Recomandărilor conținute în programul individual de reabilitare și incluziune socială, emis de Consiliu sau structurile sale teritoriale pot orienta în măsurile de adaptare rezonabilă conform deficienței specifice.

Prevederile de susținere ale angajatorilor care angajează persoane cu dizabilități:

3.1 Subvenționarea locurilor de muncă pentru persoanele cu dizabilități

Subvenționarea locurilor de muncă este o formă de suport pentru agenții economici care angajează persoane cu dizabilități pentru susținerea costurilor legate de acest proces și este reglementat prin articolele 36-38 din legea nr. 105 cu privire la promovarea ocupării forței de muncă și asigurarea de șomaj și HG nr. 1276 pentru aprobarea procedurilor privind accesul la măsurile de ocupare a forței de muncă și constau din:

- a) Subvenționarea instruirii la locul de muncă
- b) Subvenționarea locurilor de muncă existente
- c) pentru crearea sau adaptarea locurilor de muncă pentru persoanele cu dizabilități

a) Subvenționarea instruirii la locul de muncă

Instruirea la locul de muncă a șomerilor-cursanți include următoarele cheltuieli:

- 1) de instruire teoretică și cheltuieli administrative ce țin de organizarea și monitorizarea instruirii la locul de muncă, suportate de furnizorul de servicii de formare profesională, conform contractului de achiziționare a serviciilor de formare profesională;

- 2) de cazare, în proporție de 20% din salariul mediu lunar pe economie pentru anul precedent, pentru fiecare lună de închiriere, suportate de șomerul-cursant;
- 3) de transport, în cazul direcționării șomerului la instruire la locul de muncă în altă localitate decât cea declarată de acesta în cererea depusă la data înregistrării;
- 4) bursă, achitată șomerului-cursant;
- 5) subvenție lunară, egală cu 30% din salariul mediu lunar pe economie pentru anul precedent, pe toată durata instruirii practice, pentru fiecare șomer-cursant, achitată angajatorului.

Pentru a beneficia de subvenția prevăzută la subpct. 5), angajatorul depune, direct sau prin poșta electronică, la subdiviziunea teritorială la care este înregistrat șomerul-cursant, cererea de acordare a subvenției, la care anexează:

- 1) copia certificatului de înregistrare/extrasul de pe acesta;
- 2) declarația pe propria răspundere privind îndeplinirea condițiilor prevăzute la pct. 10, conform modelului aprobat prin ordin al directorului Agenției.

Procedura detaliată privind modalitatea de cerere și acordare este descrisă în cap. VI a HG 1276. Întrebați specialistul în angajare asistată pentru ajutor în acest proces.

b) Subvenționarea locurilor de muncă existente

Subvenționarea locurilor de muncă este o măsură activă de ocupare a forței de muncă adresată angajatorilor, prin care se realizează compensarea parțială a salariului persoanei angajate. Scopul prezentei măsuri active este de a crește șansele de ocupare a șomerilor care necesită suport suplimentar pe piața muncii, de promovare a unei ocupări sustenabile și de integrare durabilă pe piața muncii.

Angajatorul care angajează pe o perioadă nedeterminată sau determinată, cu o durată de cel puțin 12 luni, șomeri din categoriile persoanelor menționate în lege, inclusiv persoanele cu dizabilități, direcționați de către subdiviziunea teritorială, primește subvenții lunare în sumă egală cu 80% din cuantumul salariului de bază, conform contractului individual de muncă, al 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. Subvenția se acordă în scopul compensării parțiale a salariului șomerului angajat. Angajatorul este obligat să mențină raporturile de muncă cu

persoana angajată pe o perioadă de cel puțin 6 luni de la data încheierii perioadei în care a primit subvenția.

Procedura detaliată privind modalitatea de contractare a subvențiilor este descrisă în Anexa nr. 5 la Hotărîrea Guvernului nr. 1276/2018. Întrebați specialistul în angajare asistată pentru ajutor în acest proces.

c) subvențiile pentru crearea sau adaptarea locurilor de muncă pentru persoanele cu dizabilități

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. Agenția Națională compensează 50% – în cazul angajării persoanelor cu dizabilități medii și 75% – în cazul angajării persoanelor cu dizabilități accentuate și severe din costurile suportate de către angajator, necesare creării sau adaptării locului de muncă și angajării pe o perioadă determinată a personalului de suport, 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.

Procedura detaliată privind modalitatea de acordare a subvențiilor pentru crearea sau adaptarea locurilor de muncă este descrisă în Anexa nr. 6 la Hotărîrea Guvernului nr. 1276/2018. Întrebați specialistul în angajare asistată pentru ajutor în acest proces.

De asemenea, angajatorii pot beneficia de subvenționare a cheltuielilor de transport pentru persoanele cu dizabilități accentuate sau severe din rândul șomerilor care se angajează în câmpul muncii. Subvenția acordată are drept scop acoperirea cheltuielilor de transport pentru deplasarea la locul de muncă aflat într-o altă localitate decât localitatea unde locuiește efectiv persoana cu dizabilități accentuate sau severe înregistrată cu statut de șomer, indiferent de tipul transportului, în baza distanței în km, care nu depășește 30 km.

Angajatorul care angajează pe o perioadă nedeterminată șomeri care necesită suport suplimentar pe piața muncii, inclusiv persoane cu dizabilități, beneficiază de subvenții lunare în sumă egală de 80% din cuantumul salariului de bază, conform contractului individual de muncă al 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 cu dizabilitate angajat.

3.2 Încălcarea legislației privind încadrarea în câmpul muncii a persoanelor cu dizabilități

Eschivarea sau refuzul de a încheia un 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.

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.

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 o amendă de la 240 la 300 de unități convenționale aplicată persoanei juridice. **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.

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 o amendă de la 240 la 300 de unități convenționale aplicată persoanei juridice (Art. 561 Codul contravențional al RM).

Durata săptămânală a timpului de muncă: Pentru persoanele cu dizabilități severe și accentuate (dacă aceștia nu beneficiază de înlesniri mai mari, de exemplu stabilite în Contractul individual de muncă sau Contractul colectiv de muncă) 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. (Art. 96, alin. 4. Codul Muncii RM și art. 38 al Legii nr. 60 privind incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități).

Durata zilnică a timpului de muncă: Durata zilnică normală a timpului de muncă constituie 8 ore. Pentru persoanele cu dizabilități, durata zilnică a timpului de muncă se stabilește conform certificatului medical, în limitele duratei zilnice normale a timpului de muncă care pentru persoane cu dizabilități severe și accentuate nu poate depăși 6 ore de muncă zilnic.

Angajatorul poate stabili formule flexibile de muncă³ – programe de muncă care oferă posibilitate salariaților să își adapteze programul de lucru, inclusiv prin utilizarea muncii la distanță, a muncii la domiciliu, a regimului flexibil de muncă, a timpului de muncă parțial sau a săptămânii de lucru comprimate. Formulele flexibile de muncă se instituie prin acordul dintre salariat și angajator, la solicitarea salariatului sau a angajatorului, atât la momentul angajării, cât și după încheierea contractului individual de muncă, pe o durată determinată sau nedeterminată.

La lucrările unde caracterul deosebit al muncii o impune, ziua de muncă poate fi segmentată, în modul prevăzut de lege, cu condiția ca durata totală a timpului de muncă să nu fie mai mare decât durata zilnică normală a timpului de muncă.

3 [Art.1 noțiunea introdusă prin LP195 din 14.07.22, MO246-250/05.08.22 art.478; în vigoare 01.09.22]
Ghidul „Acomodarea locului de muncă pentru persoanele cu dizabilități”

Durata zilei de muncă poate fi, de asemenea, împărțită în două segmente: o perioadă fixă, în care salariatul se află la locul de muncă și o perioadă variabilă (mobilă), în care salariatul își alege orele de sosire și plecare, cu respectarea duratei zilnice normale a timpului de muncă. (Art. 100, Codul Muncii RM).

Salariații, persoane cu dizabilități severe și accentuate, 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. (Art. 103 CM RM).

Limitarea muncii suplimentare: Salariații persoane cu dizabilități severe și accentuate, 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. (Art. 105 CM RM).

Munca în zilele de repaus este interzisă. Prin derogarea de la această prevedere, atragerea salariaților la muncă în zilele de repaus se admite în modul și în cazurile prevăzute la art. 104 alin. (2) și (3). (preîntâmpinarea unei avarii de producție, înlăturarea consecințelor unei avarii, finalizarea lucrului început, efectuarea lucrărilor temporare de reparare, etc.,) *Salariații persoane cu dizabilități severe și accentuate, 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. Art. 110. CM RM.*

În zilele de sărbătoare nelucrătoare se admit lucrările în unitățile a căror oprire nu este posibilă în legătură cu condițiile tehnice și de producție (unitățile cu flux continuu), lucrările determinate de necesitatea deservirii populației, precum și lucrările urgente de reparație și de încărcare-descărcare. Salariații persoane cu dizabilități severe și accentuate, pot presta munca în zilele de sărbătoare nelucrătoare 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 sărbătoare nelucrătoare.

Limitarea trimiterii în deplasare: Nu se admite trimiterea în deplasare în interes de serviciu a persoanelor cărora deplasarea le este contraindicată conform certificatului medical. Salariații persoane cu dizabilități severe și accentuate, 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. (Art. 249 CM RM).

Limitarea muncii în tură continuă: Nu se admite atragerea la muncă în tură continuă a persoanelor cărora munca în tură continuă le este contraindicată conform certificatului medical. Salariații persoane cu dizabilități severe și accentuate, pot presta munca în tură continuă numai cu acordul lor scris. Totodată, angajatorul este obligat să informeze în scris salariații menționați despre dreptul lor de a refuza munca în tură continuă. (Art. 318 CM RM).

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. (Art. 33 alin. 5, din Legea nr. 60 privind incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități).

Concediile persoanelor cu dizabilități: *Pentru persoanele cu dizabilități severe angajate în muncă, în cazul în care acestea nu beneficiază de facilități mai mari, se stabilește un concediu anual cu o durată de 40 de zile calendaristice, iar pentru persoanele cu dizabilități accentuate – un concediu anual cu o durată de 32 de zile calendaristice. (Art. 39 al Legii nr. 60 privind incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități).*

Pentru salariații persoane cu dizabilități de vedere severe se acordă un concediu de odihnă anual suplimentar plătit cu durata de cel puțin 4 zile calendaristice. Concediile de odihnă anuale suplimentare se alipesc la concediul de odihnă anual de bază. (Art. 121, CM RM).

De asemenea, la solicitarea persoanei cu dizabilități, angajatorul îi poate acorda un concediu suplimentar fără plată cu o durată de până la 60 de zile calendaristice.

Capitolul IV. Bune practici de accesibilizare a locurilor de muncă

4.1 Exemple de locuri de muncă ușor de accesibilizat

În general, orice loc de muncă se poate adapta la necesitățile specifice unei persoane cu dizabilități. Acest proces se poate face cu mai multe sau mai puține resurse materiale sau financiare. Pentru a putea eficientiza acest proces, se identifică cea mai bună potrivire dintre cerințele fișei postului și abilitățile persoanei cu dizabilități.

Chiar dacă nu există o limitare a tipurilor de locuri de muncă potrivite diferitelor tipuri de dizabilități, se cunoaște că persoanele cu dizabilități locomotorii sunt potrivite pentru diferite locuri de muncă care implică lucrul în fața unei mese /birou/ bancă de lucru, fără deplasări în alte locații.

Exemple: operatori în call-center-uri, operatori telefonie, operatori vânzări prin telefon, help-desk, operatori informații, relații cu publicul, operatori calculator și toate tipurile de meserii din domeniul lucrului cu computerul, culegere de texte, contabilitate, etc.

Exemple puse în practică cu privire la acomodarea rezonabilă a locului de muncă

Eugenia B. – activează în calitate de șef contabil. Dizabilată fizică din copilărie, grad accentuat. Angajatorul a realizat adaptarea rezonabilă pentru Eugenia prin oferirea spațiului de birou la parterul companiei.

Prin acomodarea rezonabilă, s-a exclus ridicarea pe scări la etajele superioare ale clădirii, astfel, Eugenia reușește să își onoreze responsabilitățile la locul de muncă fără efort fizic suplimentar.



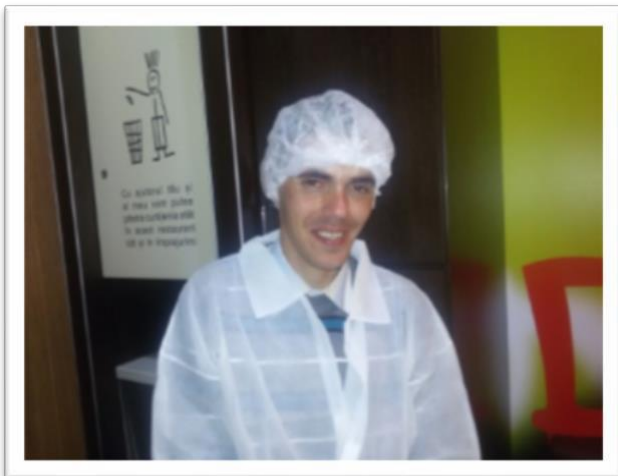
Sunt multe domenii de activitate care la prima vedere par inaccesibile persoanelor cu deficiențe fizice, dar printr-o analiză mai atentă se observă că există anumite posturi care se potrivesc cu limitările funcționale ale persoanelor cu dizabilități.

De exemplu: Într-o editură/tipografie persoanele cu dizabilități pot să facă: introducerea textului de pe manuscris în calculator, traduceri, corecturi, tehnoredactare pe calculator. Într-o tipografie digitală persoanele - în funcție de deficiență – se pot descurca foarte bine în fața mașinilor de tipărit. Multe reviste moderne de astăzi sunt livrate pe piață la pachet cu diverse obiecte promoționale. Activitatea de ambalare a acestor cadouri împreună cu revistele poate fi realizată de persoane cu dizabilități.

Un alt domeniu de activitate nou apărut pe piața muncii, care poate fi accesat de persoane cu anumite deficiențe este cel al distribuirii de materiale promoționale (reviste, reclame, etc.).

Irina B., operator la un utilaj specific de cusătorie. Dizabilitate fizică, manifestată prin statură mică.

Angajatorul a coborât, la nivelul cel mai mic posibil, echipamentul pe care aceasta îl utiliza și a instalat sub scaun un palet, pentru a-l ridica. Măsurile de acomodare rezonabilă i-au permis angajatei realizarea tuturor sarcinilor în condiții de egalitate cu ceilalți angajați.



Victor P., - angajat în calitate de ajutor de bucătar. Dizabilitate fizică, afectare a mobilității părții stângi a corpului.

Angajatorul a modelat fișa de post. Unele responsabilități au fost distribuite către alți angajați ai companiei pentru o perioadă scurtă, timp în care acesta a reușit dezvoltarea motricității și vitezei necesare realizării

sarcinilor. Pentru Victor acesta este primul loc de muncă. Impactul este major, Victor a devenit mai încrezut în forțele proprii.

Ion C. - angajat în calitate de vânzător consultant. Dizabilitate fizică, grad accentuat. Intervenția angajatorului a constat în modelarea locului de muncă. Ion a testat două locuri de muncă în cadrul Companiei, până în momentul în care s-a stabilit ce post i se potrivește cel mai bine.

Prin intervenția respectivă, Ion a reușit să-și onoreze toate responsabilitățile, iar câștigând un salariu stabil, și-a îmbunătățit semnificativ condițiile de trai.



➤ Masă de birou fără bariere, Oficiul Organizației “Youth4Inovation”



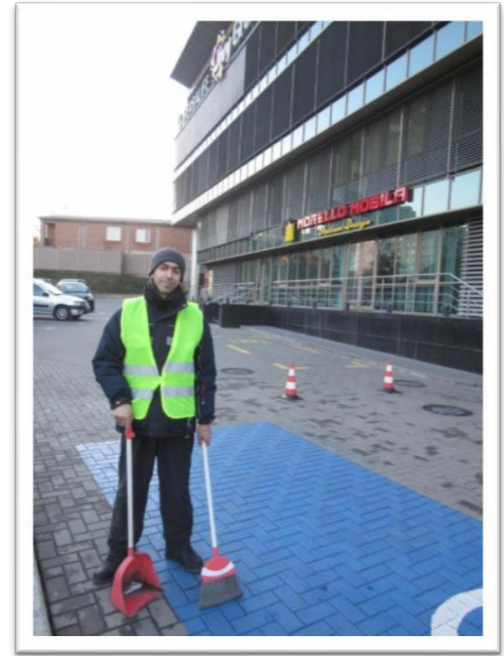
4.2. Istории de succes din Republica Moldova

Garri este o persoană cu dizabilitate de auz, el are vârsta de 34 de ani. Garri nu are o profesie, a lucrat în diferite locuri de muncă în calitate de lucrător necalificat. În cazul lui Garri a fost dificil de a găsi un loc de muncă potrivit. Își dorea să lucreze doar 3-4 ore pe zi. În final a fost identificat un post de lucru pe jumătate de normă, în calitate de măturător. Garri este responsabil de curățirea parcării de gunoi și zăpadă, precum și de

îngrijirea gazonului și a străzilor adiacente clădirii.

Garri a fost însoțit timp de câteva zile la locul de muncă de un angajat al Centrului pentru Drepturile Persoanelor cu Dizabilități (CDPD), timp în care a învățat operațiunile de lucru, teritoriul care trebuie să-l îngrijească etc.

Pentru a garanta siguranța lui Garri în procesul de îngrijire a parării și străzilor adiacente, CDPD i-a procurat o vestă reflectorizantă și l-a instruit cu privire la asigurarea siguranței sale atunci când lucrează pe partea carosabilă a străzii și în parcare.

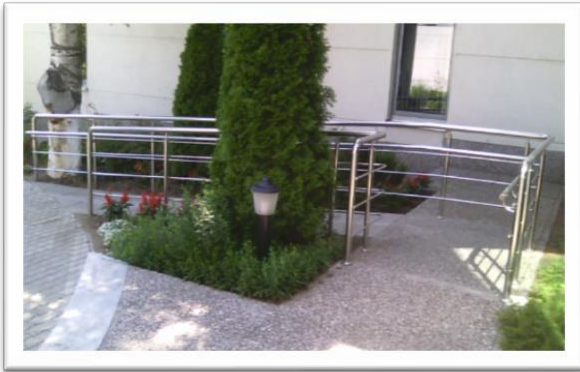


Cornel B. ne demonstrează faptul că prin voința și abilitățile sale învinge „tot ce pare imposibil”

Cornel a suferit o traumă la naștere, cauzată de malpraxis, motiv din care se deplasează utilizând un scaun rulant. La cei 25 ani împliniți are multiple realizări frumoase. În anul 2004 a cunoscut pentru prima dată echipa Asociației „MOTIVAȚIE” din Moldova. Alături de aceștia tânărul a început să practice sportul, să meargă la sala de forță, să facă voluntariat. Tot de atunci a început să utilizeze transportul public, chiar dacă nu era adaptat și de fiecare dată era nevoit să ceară suportul persoanelor aflate în stație să îl ajute să urce. La moment, Cornel duce un mod de viață activ, conduce propriul automobil, iar din 18 august 2016 a fost angajat oficial la Compania de telefonie mobilă Moldcell, cu suportul echipei Asociației „MOTIVAȚIE” din Moldova. Echipa Asociației a avut încredere în abilitățile acestuia și l-a recomandat pentru un post ce ar presupune comunicare cu vânzătorii din magazinele companiei și informare despre tot ce presupune contracte clienți, pachete de telefonie etc.

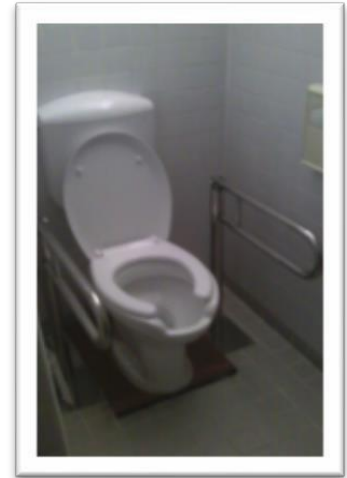


Fiind angajat și având un salariu, a fost posibil să demonstreze că indiferent de necesități - contează încrederea, ambiția și schimbarea pe care o face fiecare dintre noi în societate.



Reprezentanții

Companiei Moldcell din Republica Moldova sunt un model pozitiv de accesibilizare a locului de muncă. Blocul nou a fost



adaptat din start necesităților persoanelor cu dizabilități fizice. Astfel, instituția dispune de rampă la intrare, baie accesibilă și separată, precum și un ascensor care facilitează deplasarea acestor persoane în interiorul oficiului.

Dumitru F. – reprezintă un exemplu zilnic de voință și curaj!

„A fi un tânăr ambițios, activ, plin de idei, cu viziuni moderne și perspective de dezvoltare personală și profesională pentru a avea un viitor asigurat acasă, în Moldova, sunt niște dorințe firești pe care le are fiecare tânăr care pășește în viața de adult,” este de părere Dumitru F., un tânăr plin de viață, pozitiv, receptiv și cu un simț al umorului bine dezvoltat care îl ajută să treacă cu ușurință peste momente dificile ale vieții. Dumitru a trecut prin realitatea dură de a fi șomer, ba mai mult, de a fi respins de mai mulți angajatori pe criteriul de



dizabilitate.

Toate aceste experiențe l-au făcut pe Dumitru mai puternic și mai rezistent emoțional. Pe lângă studiile și experiența profesională, de o calitate înaltă, pe care le are Dumitru, acesta a avut marele noroc să identificăm o companie de producere și realizare a ambalajelor din lemn „RIKIPAL”, care era în căutarea unui specialist



calificat în domeniul telecomunicațiilor.

Patronul acestei Companii s-a dovedit a fi o persoană foarte deschisă și a înțeles că pentru a-și onora obligațiunile de serviciu, este nevoie de asigurarea accesului la locul de muncă, prin instalarea de rampe. Angajatorul și-a asumat în totalitate costurile pentru producerea și instalarea rampelor de acces. Lucru care este destul de rar întâlnit astăzi în Republica



Moldova și trezește respect și admirație pentru

astfel de angajatori. Dumitru a crescut mult din punct de vedere profesional și se simte parte componentă a echipei „RIKIPAL”, luând parte la toate activitățile de consolidare ale acesteia.

Odată ce are un loc de muncă ce-i aduce plăcere și o stabilitate financiară, Dumitru a început să-și realizeze și alte vise precum ar fi: școala Auto, procurarea unui automobil și dorința de a-și întemeia o familie alături de persoana dragă.

Ludmila A., - “indiferent de dizabilitate, putem și trebuie să găsim un post pe piața muncii!”

Ludmila A., este o persoană cu deficiență severă de vedere din Chișinău. Ludmila a absolvit în anul 2016 Facultatea de Jurnalism și Științe al Comunicării, Universitatea de Stat din Moldova, iar un an mai târziu a obținut, titlu de magistru în jurnalism. Încă din perioada studenției, Ludmila căuta un loc de muncă ca să poată acoperi o parte din cheltuielile sale cotidiene. Ea a apelat la Programul de angajare asistată pentru persoane cu dizabilități al Centrului pentru Drepturile Persoanelor cu Dizabilități.

Ludmila a învățat aici cum să-și elaboreze și să-și actualizeze CV-ul, cum să-și caute un loc de muncă, cum să se prezinte la interviul de angajare etc. De asemenea, ea a avut posibilitatea să încerce mai multe posturi de lucru, având chiar oportunitatea să facă un stagiu de practică și ucenicie la compania de taxi „Primo-taxi” precum și la Compania „Moldtelecom”.

Îndată după absolvirea studiilor de masterat, în august 2017, Ludmila a fost acceptată,

inițial pentru un stagiu de practică, la un birou de traduceri, iar mai apoi a fost angajată aici, în calitate de coordonator relații publice. În cadrul companiei, Ludmillei i s-a permis să folosească laptop-ul personal, dotat cu programe asistive pentru nevăzători, fapt care i-a permis realizarea tuturor sarcinilor de lucru la un nivel înalt.

Ulterior, angajatorul a fost de acord ca să-i instaleze tinerei programul asistiv pentru nevăzători „JAWS”, pe calculatorul de la oficiu. Pentru a facilita procesul de lucru la calculator, compania a procurat o tastatură comodă, pe care Ludmila o testase deja și

GLOSAR DE TERMENI:

Accesibilitate – ansamblu de măsuri și lucrări de adaptare a mediului fizic, transporturilor, precum și a mediului informațional și comunicațional, incluzând tehnologiile și sistemele informaționale și comunicațiile, conform necesităților persoanelor cu dizabilități, factor esențial de exercitare a drepturilor și de îndeplinire a obligațiilor persoanelor cu dizabilități în societate.

Acomodare rezonabilă – orice modificare sau adaptare necesară și adecvată, într-un caz particular, care nu impune o sarcină disproporționată sau nejustificată atunci când este nevoie pentru a asigura unei persoane, în cazurile stabilite de lege, exercitarea drepturilor și libertăților fundamentale în condiții de egalitate cu ceilalți (*art. 2, Legea privind incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități, din 30.03.2012*).

Angajare asistată – metodă de intervenție care sprijină persoanele cu dizabilități în vederea obținerii și menținerii unui loc de muncă remunerat pe piața muncii.

Design universal – proiectarea produselor, mediului, programelor și serviciilor astfel încât să poată fi utilizate de către toate persoanele, pe cât este posibil, fără să fie nevoie de o adaptare sau de o proiectare specială. Designul universal nu va exclude dispozitivele de asistare pentru anumite grupuri de persoane cu dizabilități atunci când este necesar.

Dizabilitate – termen generic pentru afectări / deficiențe, limitări de activitate și restricții de participare, care denotă aspectele negative ale interacțiunii dintre individ (care are o problemă de sănătate) și factorii contextuali în care se regăsește (factorii de mediu, atitudinali și cei personali).

Persoană cu dizabilități – persoană cu deficiențe fizice, mintale, intelectuale, senzoriale, sau alte 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.

Persoană cu mobilitate redusă/ limitată - include orice persoană a cărei mobilitate este afectată din cauza unei incapacități (senzoriale sau locomotorii), a unei deficiențe fizice, a vârstei, a unei boli sau a altei cauze (persoane care utilizează un scaun cu

rotile, persoane cu deficiențe de vedere, în vârstă, foarte înalte, scunde sau supraponderale).

Formule flexibile de muncă – programe de muncă care oferă posibilitate salariaților să își adapteze programul de lucru, inclusiv prin utilizarea muncii la distanță, a muncii la domiciliu, a regimului flexibil de muncă, a timpului de muncă parțial sau a săptămânii de lucru comprimate.

Barriere - sunt obstacole de mediu, atitudinale, sau personale care pot să limiteze o persoană cu deficiențe să-și exercite drepturile în măsură egală cu ceilalți.

Efort disproportionat sau nejustificat - înseamnă dificultăți sau cheltuieli semnificative și se are în vedere resursele și circumstanțele unui anumit angajator în raport cu costul sau dificultatea de a oferi acomodarea rezonabilă într-un caz concret. **Evaluarea acomodării rezonabile** - *Un angajator nu trebuie să furnizeze ca obiecte rezonabile articole de uz personal necesare pentru realizarea activităților zilnice la locul de muncă (cum ar fi, scaun cu rotile, ochelari de vedere, aparate auditive sau dispozitive similare), dacă acestea sunt, de asemenea, necesare în afara postului.*

Angajatorul trebuie să întreprindă măsuri pe o evaluare individualizată a circumstanțelor / mediului de lucru prin care să constate dacă o acomodare specifică ar cauza sau nu dificultăți sau cheltuieli semnificative, ținând cont de mai mulți factori, printre care:

- natura și costul acomodării rezonabile necesare;
- resursele financiare globale ale angajatorului care asigură acomodare rezonabilă, numărul de persoane angajate în această unitate;
- efectul asupra cheltuielilor și resurselor întreprinderii;
- tipul de activitate al angajatorului, inclusiv structura și funcțiile forței de muncă, amplasarea geografică;
- impactul acomodării rezonabile asupra funcționării întreprinderii.

BIBLIOGRAFIE

1. Accesibilitate pentru toți
http://www.motivatie.md/media/Publicatii/Carti_brosuri_rapoarte_analiza/brosur_a-Accesibilitate_pentru_toti.pdf
2. Codul muncii. <http://lex.justice.md/md/326757/>
3. Codul practic în construcții C.01.02-2014
http://www.particip.gov.md/public/documente/134/ro_1425_CP-C.01.02-2014.pdf
4. Disability Etiquette. Tips on Interacting with people with disability. United Spinal Association.
<https://www.unitedspinal.org/disability-etiquette/>
5. Ghid de bună practică privind accesibilitatea la locul de muncă a persoanelor cu handicap.
http://www.combat.info.ro/uploaded_files/Ghid%20de%20buna%20practica%20privind%20accesibilitatea%20la%20locul%20de%20munca%20a%20persoanelor%20cu%20handicap.pdf
6. Legea Nr. 60 din 30.03.2012 privind incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități. <http://lex.justice.md/md/344149/>
7. Legea Nr. 105 din 14.06.2018 cu privire la promovarea ocupării forței de muncă și asigurarea de șomaj. <http://lex.justice.md/md/376758/>
8. Job Accommodation Network. Accommodation and Compliance Series. Employees with Vision Impairments.
<https://askjan.org/media/downloads/VisionA&CSeries.pdf>
9. Job Accommodation Network. Accommodation and Compliance Series. Employees who are Deaf or Hard of Hearing.
<https://askjan.org/media/Hearing.html>
10. U.S. Equal Employment Opportunity Commission. Enforcement Guidance: Reasonable Accommodation and Undue Hardship Under the Americans with Disabilities Act.
<https://www.eeoc.gov/policy/docs/accommodation.html>