



Cofinanțat de
Uniunea Europeană



Inițiative de Dezvoltare a Economiei Sociale -IDES+IF
(PIDS/104/PIDS_P3/OP4/ES04.1/PIDS_A12/312225)

FORMARE COMPLEMENTARĂ

Nediscriminare, angajarea persoanelor vulnerabile și egalitatea de gen



CUPRINS

1.	Introducere în angajarea persoanelor vulnerabile	2
1.1.	Definirea Grupurilor Vulnerabile	2
1.2.	Impactul Social și de Mediu al Angajării Persoanelor Vulnerabile	7
1.3.	Cadrul legislativ și politicile de sprijin pentru angajarea persoanelor vulnerabile	10
1.4.	Cadrul legislativ privind egalitatea de gen	14
	Chestionar de evaluare	16
2.	Integrarea Persoanelor Vulnerabile în Organizații.....	17
2.1.	Strategii de integrare	17
2.2.	Accesibilizarea locurilor de muncă	21
2.3.	Accesibilizarea mijloacelor de informare pentru persoanele cu dizabilități.....	24
2.4.	Strategii și măsuri pentru implementarea egalității de gen	28
2.5.	Crearea locurilor de muncă pentru femei în întreprinderile sociale	31
	Chestionar de evaluare	33
	SURSE DE INFORMARE	34
	GRILA DE VERIFICARE A ACCESIBILITĂȚII	36
	TEST DE VERIFICARE A CUNOȘTIINȚELOR	43



1. Introducere în angajarea persoanelor vulnerabile

1.1. Definirea Grupurilor Vulnerabile

1. Introducere

Discriminarea în întreprinderile de economie socială poate afecta angajații, beneficiarii și comunitatea în ansamblu. Promovarea egalității de șanse și prevenirea discriminării sunt aspecte esențiale pentru funcționarea etică și sustenabilă a acestor întreprinderi.

Tipuri de Discriminare în întreprinderile de Economie Socială

- **Discriminare directă** – tratarea diferită a unei persoane pe baza unui criteriu protejat (gen, vârstă, dizabilitate, etnie etc.).
 - **Discriminare indirectă** – aplicarea unei reguli sau politici care dezavantajează anumite grupuri.
 - **Hărțuire** – comportament ostil sau ofensator bazat pe criteriile de discriminare.
 - **Victimizare** – represalii asupra unei persoane care a raportat o situație de discriminare.
-

2. Definiția Grupurilor Vulnerabile

Grupurile vulnerabile sunt acele categorii de persoane care se confruntă cu obstacole semnificative în accesarea oportunităților economice, educaționale și sociale. Aceste grupuri sunt adesea supuse discriminării, excluziunii sau inegalității de șanse, ceea ce le face mai susceptibile la sărăcie, marginalizare și excludere socială.

Conform prevederilor Legii nr. 219 din 23 iulie 2015 privind economia socială, un grup vulnerabil este reprezentat de persoane sau familii care sunt în risc de a-și pierde capacitatea de satisfacere a nevoilor zilnice de trai, în conformitate cu prevederile art. 6 lit. p) din Legea asistenței sociale nr.292/2011, cu modificările și completările ulterioare, sau în conformitate cu strategiile naționale aferente diferitelor domenii care vizează grupuri vulnerabile sau dezavantajate/ defavorizate în ocupare, educație, sănătate, locuire sau altele asemenea.



**Inițiative de Dezvoltare a Economiei Sociale -IDES+IF
(PIDS/104/PIDS_P3/OP4/ESO4.1/PIDS_A12/312225)**

Normele metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 219/2015 privind economia socială, precizează că apartenența la grupul vulnerabil se dovedește prin documente eliberate de autorități sau, după caz, alte categorii de persoane juridice cu competențe în domeniu, după cum urmează:

- a) pentru persoanele care se află în sistemul de protecție a copilului sau provin din acest sistem, hotărârea comisiei pentru protecția copilului sau, după caz, hotărârea instanței prin care a fost dispusă măsura de protecție specială, conform prevederilor Legii nr. 272/2004 privind protecția și promovarea drepturilor copilului, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- b) pentru persoanele din familiile beneficiare de ajutorul social potrivit prevederilor Legii nr. 416/2001 privind venitul minim garantat, cu modificările și completările ulterioare, copia deciziei pentru plată a directorului executiv al agenției județene pentru plăți și inspecție socială, respectiv a municipiului București sau talonul de plată;
- c) pentru persoanele care fac parte din familiile beneficiare de alocație pentru susținerea familiei potrivit prevederilor Legii nr. 277/2010 privind alocația pentru susținerea familiei, republicată, cu modificările și completările ulterioare, copia deciziei pentru plată a directorului executiv al agenției județene pentru plăți și inspecție socială, respectiv a municipiului București sau talonul de plată;
- d) pentru persoanele solicitante de azil sau beneficiare ale protecției internaționale definite conform Legii nr. 122/2006 privind azilul în România, cu modificările și completările ulterioare, documentul temporar de identitate sau permisul de ședere, valabile potrivit legii;
- e) pentru persoanele fără adăpost, adeverință eliberată de primăria din cadrul unității administrativ-teritoriale în care trăiesc, prin care se certifică faptul că nu au domiciliu în acea unitate administrativ-teritorială și nici în altă unitate administrativ-teritorială de pe teritoriul României conform informațiilor obținute de la structura județeană de administrare a bazelor de date de evidență a persoanelor, respectiv a municipiului București;
- f) pentru persoanele cu handicap beneficiare ale prevederilor Legii nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap, republicată, cu modificările și completările ulterioare, copia certificatului de încadrare în grad de handicap, emis de comisiile de evaluare de la nivel județean sau al sectoarelor municipiului București;
- g) pentru orice altă persoană aflată în situație de risc de a-și pierde capacitatea de satisfacere a nevoilor zilnice de trai, ancheta socială efectuată de serviciul public de asistență socială în a cărui rază teritorială se află domiciliul sau reședința persoanei respective, la solicitarea întreprinderii sociale.

2.1. Caracteristici ale grupurilor vulnerabile

- **Acces redus la educație și formare profesională.**
- **Riscuri economice mai mari (ex: șomaj, venituri mici).**



Inițiative de Dezvoltare a Economiei Sociale -IDES+IF
(PIDS/104/PIDS_P3/OP4/ESO4.1/PIDS_A12/312225)

- **Acces limitat la servicii de sănătate, locuință și alte servicii esențiale.**
 - **Experiențe de discriminare sau stigmatizare socială.**
 - **Izolare socială și psihologică.**
-

3. Categoriile de Grupuri Vulnerabile

3.1. Persoanele cu Dizabilități

Persoanele cu dizabilități sunt adesea confruntate cu bariere fizice, sociale și atitudinale care le împiedică să participe pe deplin la viața economică, educațională și socială. Dizabilitatea poate fi fizică, mentală, senzorială sau de alt tip, iar persoanele care se încadrează în această categorie se pot confrunta cu:

- **Acces limitat la locuri de muncă și educație.**
- **Infrastructură neadaptată.**
- **Lipsa de tehnologie asistivă.**
- **Discriminare și prejudecăți sociale.**

Strategii de integrare:

- Adaptarea locurilor de muncă (rampe, lifturi, echipamente speciale).
- Politici de recrutare incluzive.
- Formarea angajatorilor pentru a crea un mediu prietenos și accesibil.

3.2. Șomerii de Lungă Durată

Șomerii de lungă durată sunt acei indivizi care au fost în căutarea unui loc de muncă pentru o perioadă de cel puțin 12 luni și se confruntă cu dificultăți majore în reintegrarea pe piața muncii. Acest grup include:

- **Persoane mai în vârstă, care au pierdut locul de muncă.**
- **Persoane cu un nivel scăzut de educație sau competențe profesionale.**
- **Persoane care trăiesc în medii economice dificile.**

Strategii de integrare:

- Programe de formare profesională și recalificare.
 - Subvenționarea locurilor de muncă pentru angajatori.
-



Inițiative de Dezvoltare a Economiei Sociale -IDES+IF
(PIDS/104/PIDS_P3/OP4/ESO4.1/PIDS_A12/312225)

- Crearea unor inițiative de muncă temporară sau pe termen scurt pentru a facilita reintegrarea.

3.3. Tinerii din Sistemul de Protecție a Copilului

Tinerii care părăsesc sistemul de protecție a copilului (adopecție, plasament familial) sunt adesea expuși riscului de marginalizare, având mai puține resurse și oportunități pentru integrarea pe piața muncii și în societate. Aceștia se confruntă cu:

- **Lipsa unui suport familial stabil.**
- **Absența unui sistem de mentorat sau consiliere.**
- **Dificultăți în accesarea educației și a unui loc de muncă stabil.**

Strategii de integrare:

- Programe de mentorat și consiliere profesională.
- Parteneriate cu organizații care sprijină integrarea tinerilor.
- Crearea unui cadru de sprijin pentru integrarea lor în educație și pe piața muncii.

3.4. Persoanele din Medii Defavorizate

Persoanele care provin din medii defavorizate, cum ar fi cele din zone rurale sau urbane marginalizate, se confruntă cu multiple obstacole în accesarea locurilor de muncă, educației și serviciilor publice. Acestea sunt expuse la:

- **Sărăcie cronică și instabilitate economică.**
- **Acces limitat la educație de calitate și formare profesională.**
- **Discriminare socială și geografică.**

Strategii de integrare:

- Crearea de programe de educație și formare profesională accesibile.
- Sprijin pentru angajatorii care doresc să angajeze persoane din medii defavorizate.
- Crearea de parteneriate între autoritățile locale, organizații și angajatori pentru dezvoltarea unor soluții integrate.

3.5. Alte Categorie de Grupuri Vulnerabile

- **Persoanele vârstnice** care se confruntă cu discriminarea pe piața muncii din cauza vârstei.



Inițiative de Dezvoltare a Economiei Sociale -IDES+IF
(PIDS/104/PIDS_P3/OP4/ESO4.1/PIDS_A12/312225)

- **Victimele violenței domestice** care au nevoie de un sprijin specializat pentru reintegrarea în câmpul muncii.
 - **Refugiații și migrații** care întâmpină dificultăți de integrare din cauza barierelor lingvistice și culturale.
-

4. Impactul Integrării Grupurilor Vulnerabile în Societate și Economie

4.1. Beneficii pentru societate

- Reducerea sărăciei și a inegalităților sociale.
- Îmbunătățirea coeziunii sociale și combaterea marginalizării.
- Crearea unui mediu mai divers și mai echitabil.

4.2. Beneficii pentru angajatori

- Acces la o bază mai largă de talente.
 - Diversificarea echipelor și creșterea inovației.
 - Posibilitatea de a beneficia de stimulente fiscale și subvenții.
-

5. Politici și Strategii de Sprijin pentru Grupurile Vulnerabile

5.1. Politici guvernamentale și programe de sprijin

- **Subvenții pentru angajatori** care recrutează persoane vulnerabile.
- **Programe de formare și recalificare** a persoanelor vulnerabile pe piața muncii.
- **Campanii de sensibilizare și educație** pentru a combate stereotipurile și discriminarea.

5.2. Inițiative private și colaborări între sectorul public și privat

- **Întreprinderi sociale** care creează locuri de muncă pentru grupurile vulnerabile.
 - **Parteneriate între ONG-uri, autorități locale și angajatori** pentru integrarea eficientă a acestor persoane pe piața muncii.
-



1.2. Impactul Social și de Mediu al Angajării Persoanelor Vulnerabile

1. Introducere

Angajarea persoanelor vulnerabile nu este doar o măsură de incluziune socială, ci și un factor determinant în dezvoltarea sustenabilă a comunităților. Prin integrarea acestora pe piața muncii, organizațiile contribuie la reducerea inegalităților, la creșterea coeziunii sociale și la stimularea economiei sociale.

2. Impactul Social al Angajării Persoanelor Vulnerabile

2.1. Creșterea incluziunii sociale și reducerea marginalizării

- Integrarea persoanelor vulnerabile în câmpul muncii le oferă independență financiară și acces la o viață mai bună.
- Diminuarea riscului de excluziune socială și dependență de ajutoare sociale.
- Crearea unor comunități mai echitabile, unde toți indivizii au șanse egale.

2.2. Dezvoltarea economică a comunităților

- Creșterea puterii de cumpărare a persoanelor vulnerabile duce la dinamizarea economiei locale.
- Crearea de locuri de muncă sustenabile și dezvoltarea antreprenoriatului social.
- Reducerea ratei șomajului și a costurilor sociale asociate.

2.3. Reducerea discriminării și promovarea diversității la locul de muncă

- Angajatorii care susțin diversitatea beneficiază de echipe mai inovatoare și productive.
- Crearea unui climat de muncă incluziv, care promovează respectul și colaborarea între angajați.
- Dezvoltarea unei imagini pozitive a companiilor în fața partenerilor și clienților.

2.4. Creșterea calității vieții pentru persoanele vulnerabile și familiile acestora

- Asigurarea unui venit stabil îmbunătățește accesul la servicii de sănătate, educație și locuințe decente.
- Oferirea unui sens al apartenenței și îmbunătățirea stimei de sine a angajaților vulnerabili.



Inițiative de Dezvoltare a Economiei Sociale -IDES+IF
(PIDS/104/PIDS_P3/OP4/ESO4.1/PIDS_A12/312225)

- Transmiterea unui exemplu pozitiv pentru generațiile viitoare.
-

3. Impactul de Mediu al Angajării Persoanelor Vulnerabile

3.1. Stimularea economiei circulare și reducerea risipei

- Multe afaceri sociale angajează persoane vulnerabile în domenii sustenabile (reciclare, recondiționare, reutilizare).
- Dezvoltarea unor practici de producție ecologice, reducerea poluării și a consumului de resurse.

3.2. Promovarea unor afaceri sociale eco-friendly

- Angajarea persoanelor vulnerabile în cooperative și întreprinderi sociale orientate către protecția mediului.
- Exemple de afaceri sociale sustenabile:
 - Ateliere de producție din materiale reciclate.
 - Agricultură ecologică și permacultură.
 - Servicii de reparații și întreținere pentru reducerea deșeurilor electronice și textile.

3.3. Crearea unor comunități mai sustenabile

- Integrarea principiilor de economie verde în afacerile sociale.
 - Sprijinirea tranziției către practici de consum responsabil.
 - Dezvoltarea urbanismului incluziv prin adaptarea infrastructurii pentru toate categoriile sociale.
-

4. Studii de Caz și Exemple de Bune Practici

4.1. Exemple de antreprenoriat social de succes

- **"Ateliere fără frontiere" (România)** – Integrează persoane vulnerabile în activități de reciclare și recondiționare IT.
 - **"Social Bee" (Germania)** – Oferă locuri de muncă refugiaților și contribuie la diversitate în companii.
-



Inițiative de Dezvoltare a Economiei Sociale -IDES+IF
(PIDS/104/PIDS_P3/OP4/ESO4.1/PIDS_A12/312225)

- "Les Alchimistes" (Franța) – Transformă deșeurile alimentare în compost prin implicarea persoanelor din categorii defavorizate.

4.2. Beneficiile concrete ale unor inițiative sociale asupra mediului și comunității

- Reducerea emisiilor de CO₂ prin reciclare și re folosire.
 - Creșterea calității vieții în zonele defavorizate prin dezvoltarea locurilor de muncă locale.
 - Susținerea modelelor economice sustenabile și responsabile social.
-

5. Perspective de Viitor

Viitorul economiei sociale se îndreaptă către un model care îmbină eficiența economică cu responsabilitatea socială și protecția mediului. Implementarea unor strategii de incluziune și sustenabilitate în afaceri poate transforma comunitățile și poate oferi șanse reale persoanelor vulnerabile.



1.3. Cadrul legislativ și politicile de sprijin pentru angajarea persoanelor vulnerabile

1. Introducere

Angajarea persoanelor vulnerabile este un obiectiv esențial pentru o societate echitabilă și incluzivă. Pentru a sprijini acest proces, există un cadru legislativ bine definit și politici de sprijin care oferă facilități angajatorilor și persoanelor din grupurile defavorizate.

2. Definirea și Importanța Angajării Persoanelor Vulnerabile

2.1. Cine sunt persoanele vulnerabile?

Conform legislației naționale și internaționale, persoanele vulnerabile includ:

- Persoanele cu dizabilități.
- Șomerii de lungă durată.
- Tinerii din sistemul de protecție a copilului.
- Persoanele de etnie romă și alte minorități etnice marginalizate.
- Persoanele din zone defavorizate economic.
- Victimele violenței domestice sau ale traficului de persoane.

2.2. Beneficiile angajării persoanelor vulnerabile

- Creșterea incluziunii sociale și economice.
 - Reducerea sărăciei și a dependenței de ajutoarele sociale.
 - Stimularea economiei sociale și a antreprenoriatului social.
 - Crearea unei piețe a muncii mai diversificate și mai echitabile.
-

3. Cadrul Legislativ privind Angajarea Persoanelor Vulnerabile

3.1. Convenții și reglementări internaționale

- **Convenția ONU privind Drepturile Persoanelor cu Dizabilități** – promite egalitate de șanse și accesibilitate la locul de muncă.
-



Inițiative de Dezvoltare a Economiei Sociale -IDES+IF
(PIDS/104/PIDS_P3/OP4/ESO4.1/PIDS_A12/312225)

- **Carta Socială Europeană** – garantează dreptul la muncă și protecția grupurilor vulnerabile.
- **Directiva Europeană privind Egalitatea de Șanse în Muncă (2000/78/CE)** – combate discriminarea la angajare.

3.2. Legislația națională privind angajarea persoanelor vulnerabile

- **Codul Muncii** – prevede măsuri de protecție pentru grupurile vulnerabile și interzice discriminarea la angajare.
- **Legea nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu dizabilități** – obligă angajatorii cu peste 50 de salariați să angajeze cel puțin 4% persoane cu dizabilități sau să plătească o taxă compensatorie.
- **Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă** – oferă măsuri de sprijin pentru angajarea persoanelor vulnerabile.
- **Legea nr. 219/2015 privind economia socială** – reglementează statutul întreprinderilor sociale și sprijinirea angajării persoanelor defavorizate.

3.3. Drepturile și obligațiile angajatorilor și angajaților

- **Drepturile persoanelor vulnerabile**
 - Acces egal la locurile de muncă.
 - Condiții de muncă adaptate nevoilor specifice.
 - Sprijin pentru integrarea profesională.
- **Obligațiile angajatorilor**
 - Asigurarea unui mediu de lucru accesibil.
 - Respectarea cotelor de angajare pentru persoanele cu dizabilități.
 - Nediscriminarea la angajare și în desfășurarea activității profesionale.

4. Politici și Măsuri de Sprijin pentru Angajarea Persoanelor Vulnerabile

4.1. Subvenții și facilități financiare pentru angajatori

- Subvenții pentru angajatorii care angajează persoane cu dizabilități sau alte grupuri vulnerabile (acordate prin Agențiile Județene pentru Ocuparea Forței de Muncă).
- Scutiri de la plata contribuțiilor sociale pentru angajarea anumitor categorii de persoane.



Inițiative de Dezvoltare a Economiei Sociale -IDES+IF
(PIDS/104/PIDS_P3/OP4/ESO4.1/PIDS_A12/312225)

- Deductibilitatea cheltuielilor pentru adaptarea locului de muncă.

4.2. Programe guvernamentale și europene

- **Programul „Sprijin pentru Angajare”** – oferă ajutor financiar pentru angajatori și formare profesională pentru persoane vulnerabile.
- **Fondurile Europene pentru Incluziune Socială** – sprijină proiectele de integrare pe piața muncii a grupurilor dezavantajate.
- **Măsuri active pentru tinerii NEETs (tineri care nu sunt în educație, formare sau muncă).**

4.3. Sprijin pentru persoanele vulnerabile în găsirea unui loc de muncă

- Servicii gratuite de consiliere profesională și formare.
 - Acces la locuri de muncă adaptate nevoilor individuale.
 - Stimulente pentru antreprenoriatul social și autofinanțare.
-

5. Exemple de Bune Practici în Angajarea Persoanelor Vulnerabile

5.1. Modele de succes din România și din străinătate

- **„Ateliere fără Frontiere”** – angajează persoane vulnerabile în reciclare și economie circulară.
- **Întreprinderi sociale din sectorul HoReCa** care angajează persoane cu dizabilități sau din medii defavorizate.
- **Programe de internship pentru tineri defavorizați implementate de corporații internaționale.**

5.2. Strategii eficiente pentru integrarea persoanelor vulnerabile la locul de muncă

- Crearea unui mediu de lucru accesibil și prietenos.
 - Oferirea de formare profesională continuă.
 - Implementarea programelor de mentorat și sprijin pentru noii angajați.
-

6. Concluzii și Perspective de Viitor

Angajarea persoanelor vulnerabile nu este doar o obligație legală, ci și o oportunitate pentru dezvoltarea unei societăți mai incluzive și a unei economii mai sustenabile. Prin implementarea unor



Cofinanțat de
Uniunea Europeană



**Inițiative de Dezvoltare a Economiei Sociale -IDES+IF
(PIDS/104/PIDS_P3/OP4/ESO4.1/PIDS_A12/312225)**

politici eficiente și utilizarea resurselor de sprijin disponibile, angajatorii pot beneficia de o forță de muncă diversă și motivată.

Viitorul politicilor de sprijin se îndreaptă spre digitalizare, flexibilitate și integrarea tehnologiilor inovatoare pentru accesibilizarea locurilor de muncă.



1.4. Cadrul legislativ privind egalitatea de gen

Implementarea egalității de gen în întreprinderile de economie socială este reglementată de mai multe acte legislative la nivel internațional, european și național. Aceste prevederi asigură egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați, interzic discriminarea de gen și promovează măsuri active pentru incluziunea socială și economică a grupurilor vulnerabile.

1. Cadrul Legislativ Internațional

1.1. Convenția privind eliminarea tuturor formelor de discriminare împotriva femeilor (CEDAW)

- Adoptată de ONU în 1979, ratificată de majoritatea statelor lumii.
- Obligațiile statelor de a lua măsuri legislative și administrative pentru eliminarea discriminării de gen.
- Protecția femeilor împotriva exploatării și promovarea accesului acestora la resurse economice egale.

1.2. Obiectivele de Dezvoltare Durabilă ale ONU (Agenda 2030)

- **Obiectivul 5:** Egalitatea de gen și împuternicirea femeilor.
 - **Obiectivul 8:** Muncă decentă și creștere economică incluzivă.
 - Recomandă promovarea antreprenoriatului feminin și reducerea decalajului de gen în economie.
-

2. Cadrul Legislativ European

2.1. Strategia UE pentru Egalitatea de Gen 2020-2025

- Eliminarea diferențelor salariale între femei și bărbați.
- Creșterea numărului de femei în poziții de conducere.
- Asigurarea echilibrului între viața profesională și cea personală.

2.2. Directiva 2006/54/CE privind egalitatea de tratament între femei și bărbați

- Interzicerea discriminării de gen în accesul la locuri de muncă, condițiile de muncă și promovare.
 - Oferirea de măsuri corective pentru asigurarea participării egale a femeilor pe piața muncii.
-



**Inițiative de Dezvoltare a Economiei Sociale -IDES+IF
(PIDS/104/PIDS_P3/OP4/ESO4.1/PIDS_A12/312225)**

2.3. Directiva 2019/1158 privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată

- Drepturi extinse pentru concediul de maternitate, paternitate și concediul parental.
 - Promovarea politicilor de lucru flexibile în cadrul întreprinderilor.
-

3. Cadrul Legislativ Național (România)

3.1. Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați

- Prevede obligația angajatorilor de a asigura egalitatea de tratament și combaterea discriminării de gen.
- Instituie consilierii pentru egalitate de șanse în întreprinderi.
- Interzice discriminarea directă și indirectă pe criterii de gen.

3.2. Legea nr. 219/2015 privind economia socială

- Stabilește principiile economiei sociale, inclusiv promovarea incluziunii sociale și combaterea inegalităților.
- Încurajează accesul egal la resurse și oportunități economice pentru grupurile defavorizate, inclusiv femeile.
- Prioritizează întreprinderile sociale care integrează principii de egalitate de gen.

3.3. Codul Muncii (Legea nr. 53/2003, actualizată)

- Garanții împotriva discriminării de gen în relațiile de muncă.
- Obligația angajatorilor de a plăti salarii egale pentru muncă de valoare egală.
- Prevederi privind concediul de maternitate și concediul parental.

3.4. Ordonanța de Urgență nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare – stabilește sancțiuni pentru practicile discriminatorii.



Chestionar de evaluare

1. **Ce sunt grupurile vulnerabile pe piața muncii?**
 - a) Persoane care au acces limitat la oportunități economice și sociale
 - b) Angajați care au salarii mai mici decât media
 - c) Persoane care au ales să nu muncească
 - d) Toți angajații care doresc să își schimbe locul de muncă

Răspuns corect: a)
2. **Care este un exemplu de categorie de persoane vulnerabile?**
 - a) Persoane cu dizabilități
 - b) Șomerii de lungă durată
 - c) Tinerii din sistemul de protecție a copilului
 - d) Toate cele de mai sus

Răspuns corect: d)
3. **Care sunt principalele bariere în angajarea persoanelor vulnerabile?**
 - a) Discriminarea și stigmatizarea
 - b) Accesul limitat la educație și formare profesională
 - c) Lipsa infrastructurii adaptate
 - d) Toate cele de mai sus

Răspuns corect: d)
4. **Cum poate fi sprijinită integrarea persoanelor vulnerabile pe piața muncii?**
 - a) Prin programe de formare profesională și recalificare
 - b) Prin măsuri de sprijin financiar pentru angajatori
 - c) Prin adaptarea locurilor de muncă și eliminarea barierelor fizice
 - d) Toate cele de mai sus

Răspuns corect: d)
5. **Care este unul dintre beneficiile angajării persoanelor vulnerabile pentru angajatori?**
 - a) Acces la o bază diversificată de talente
 - b) Beneficii fiscale și subvenții pentru incluziune
 - c) Creșterea imaginii și reputației companiei
 - d) Toate cele de mai sus

Răspuns corect: d)



2. Integrarea Persoanelor Vulnerabile în Organizații

2.1. Strategii de integrare

1. Introducere

Integrarea persoanelor vulnerabile în organizații este un proces esențial pentru dezvoltarea unei forțe de muncă incluzive și diversificate. Aceasta nu doar că îmbunătățește coeziunea socială și dezvoltarea economică, dar contribuie și la creșterea productivității și inovației în cadrul organizațiilor.

2. Definirea și Importanța Integrării Persoanelor Vulnerabile

2.1. Cine sunt persoanele vulnerabile?

Persoanele vulnerabile includ, dar nu se limitează la:

- Persoanele cu dizabilități.
- Șomerii de lungă durată.
- Tinerii care părăsesc sistemul de protecție a copilului.
- Persoanele de etnie romă și alte minorități etnice marginalizate.
- Persoanele din zone defavorizate economic.
- Victimele violenței domestice și traficului de persoane.

2.2. Importanța integrării persoanelor vulnerabile

- **Diminuarea inegalităților sociale și economice.**
 - **Creșterea diversității și inovației în organizații.**
 - **Îmbunătățirea imaginii și reputației companiei.**
 - **Acces la beneficii fiscale și subvenții oferite de stat.**
-



3. Cadrul Legislativ și Politicile de Sprijin pentru Integrare

3.1. Reglementări internaționale

- **Convenția ONU privind Drepturile Persoanelor cu Dizabilități** – promovează dreptul la muncă și la un mediu de lucru accesibil.
- **Carta Socială Europeană** – garantează acces egal la oportunitățile de muncă pentru toți cetățenii.
- **Directiva Europeană privind Egalitatea de Șanse în Muncă (2000/78/CE)** – interzice discriminarea pe criterii de dizabilitate, vârstă, etnie etc.

3.2. Legislația națională privind integrarea persoanelor vulnerabile

- **Legea nr. 448/2006** – stabilește obligațiile angajatorilor privind angajarea persoanelor cu dizabilități.
- **Legea nr. 76/2002** – oferă măsuri active pentru stimularea ocupării forței de muncă.
- **Legea nr. 219/2015 privind economia socială** – susține întreprinderile sociale care angajează persoane vulnerabile.

3.3. Drepturile și obligațiile angajatorilor și angajaților

- Dreptul la egalitate de șanse și accesibilitate.
 - Obligația angajatorilor de a adapta locul de muncă.
 - Oferirea de măsuri de sprijin pentru integrare și dezvoltare profesională.
-

4. Strategii pentru Integrarea Persoanelor Vulnerabile în Organizații

4.1. Strategii de recrutare incluzivă

- Crearea unor anunțuri de angajare accesibile și incluzive.
- Colaborarea cu agenții de ocupare și ONG-uri specializate.
- Organizarea de programe de internship și ucenicie pentru grupurile vulnerabile.

4.2. Adaptarea locului de muncă și accesibilizarea infrastructurii

- Asigurarea unui mediu de lucru accesibil (rampe, lifturi, mobilier adaptat).
 - Implementarea tehnologiilor asistive pentru persoanele cu dizabilități.
 - Flexibilitatea programului de lucru și posibilitatea de telemuncă.
-



Inițiative de Dezvoltare a Economiei Sociale -IDES+IF
(PIDS/104/PIDS_P3/OP4/ESO4.1/PIDS_A12/312225)

4.3. Crearea unei culturi organizaționale incluzive

- Formarea și sensibilizarea angajaților privind incluziunea socială.
- Implementarea unor politici anti-discriminare și de sprijin pentru angajații vulnerabili.
- Crearea unor rețele interne de sprijin și mentorat.

4.4. Sprijin pentru integrarea și dezvoltarea profesională

- Oferirea de programe de formare și recalificare profesională.
 - Crearea de planuri de carieră personalizate pentru angajații vulnerabili.
 - Suport psihologic și consiliere profesională.
-

5. Beneficiile unei Strategii de Integrare Eficiente

5.1. Beneficii pentru angajați

- Creșterea încrederii și autonomiei persoanelor vulnerabile.
- Acces la oportunități de dezvoltare profesională și personală.
- Reducerea excluziunii sociale și economice.

5.2. Beneficii pentru angajatori

- Creșterea diversității și a inovației în organizație.
- Acces la subvenții și facilități fiscale.
- Îmbunătățirea reputației și a responsabilității sociale corporative.

5.3. Beneficii pentru societate

- Crearea unei piețe a muncii mai echitabile și incluzive.
 - Reducerea dependenței de ajutoarele sociale.
 - Creșterea coeziunii sociale și economice.
-

6. Implementarea unui Plan de Integrare în Organizații

6.1. Pașii esențiali pentru integrarea persoanelor vulnerabile

1. Evaluarea nevoilor organizației și ale angajaților vulnerabili.
-



Inițiative de Dezvoltare a Economiei Sociale -IDES+IF
(PIDS/104/PIDS_P3/OP4/ESO4.1/PIDS_A12/312225)

2. **Adaptarea procesului de recrutare și selecție.**
3. **Crearea unui mediu de lucru accesibil și prietenos.**
4. **Dezvoltarea programelor de formare și mentorat.**
5. **Monitorizarea progresului și ajustarea strategiilor.**

6.2. Instrumente și resurse utile

- Ghiduri de accesibilitate și incluziune.
- Platforme și tehnologii pentru sprijinirea persoanelor cu dizabilități.
- Parteneriate cu ONG-uri și instituții guvernamentale.



2.2. Accesibilizarea locurilor de muncă

1. Introducere

Accesibilizarea locurilor de muncă reprezintă un proces esențial pentru asigurarea egalității de șanse și incluziunii persoanelor cu dizabilități și altor grupuri vulnerabile pe piața muncii. Aceasta implică adaptarea mediului de lucru, a tehnologiei și a proceselor de angajare pentru a permite tuturor angajaților să își desfășoare activitatea în condiții optime.

2. Conceptul de Accesibilizare a Locurilor de Muncă

2.1. Ce înseamnă un loc de muncă accesibil?

Un loc de muncă accesibil este un mediu de lucru care permite tuturor angajaților, indiferent de dizabilitate sau alte vulnerabilități, să își desfășoare activitatea eficient și în siguranță. Acest lucru implică:

- Adaptarea infrastructurii și a echipamentelor de lucru.
- Acces la tehnologii asistive.
- Politici incluzive în recrutare și integrare.
- Crearea unei culturi organizaționale care promovează diversitatea și incluziunea.

2.2. Beneficiile accesibilizării locurilor de muncă

- Creșterea productivității și a moralului angajaților.
 - Reducerea absenteismului și a fluctuației de personal.
 - Conformitatea cu legislația privind egalitatea de șanse.
 - Îmbunătățirea imaginii organizației și atragerea de talente diverse.
-

3. Tipuri de Adaptări Necesare pentru Accesibilizare

3.1. Adaptări ale infrastructurii

- Construirea rampelor de acces și a lifturilor adaptate.
 - Lățirea ușilor și coridoarelor pentru accesul scaunelor rulante.
-



Inițiative de Dezvoltare a Economiei Sociale -IDES+IF
(PIDS/104/PIDS_P3/OP4/ESO4.1/PIDS_A12/312225)

- Instalarea toaletelor accesibile.
- Semnalizare vizuală și tactilă pentru persoanele cu deficiențe de vedere.

3.2. Adaptări tehnologice și digitale

- Utilizarea software-urilor de citire a ecranului pentru persoanele nevăzătoare.
- Tehnologie de recunoaștere vocală pentru cei cu dificultăți motorii.
- Ecrane cu contrast ridicat și tastaturi Braille.
- Platforme online accesibile pentru recrutare și comunicare.

3.3. Adaptări în organizarea muncii

- Flexibilizarea programului de lucru.
 - Posibilitatea de muncă la distanță pentru anumite tipuri de dizabilități.
 - Asistență și mentorat pentru integrarea noilor angajați.
 - Formarea echipelor în ceea ce privește incluziunea și accesibilizarea.
-

4. Cadrul Legislativ și Politicile de Sprijin

4.1. Legislația privind accesibilizarea locurilor de muncă

- Convenția ONU privind drepturile persoanelor cu dizabilități.
- Legislația națională privind egalitatea de șanse în muncă.
- Obligațiile angajatorilor în ceea ce privește adaptarea locurilor de muncă.

4.2. Sprijin financiar pentru accesibilizare

- Subvenții și facilități fiscale pentru angajatorii care adaptează locurile de muncă.
 - Programe guvernamentale și europene pentru sprijinirea incluziunii.
 - Exemple de bune practici din alte țări.
-

5. Implementarea unui Plan de Accesibilizare

5.1. Etape pentru crearea unui mediu de lucru accesibil

1. **Evaluarea nevoilor angajaților** – Identificarea barierelor existente.
-



Inițiative de Dezvoltare a Economiei Sociale -IDES+IF
(PIDS/104/PIDS_P3/OP4/ES04.1/PIDS_A12/312225)

2. **Consultarea specialiștilor** – Lucrul cu experți în accesibilitate.
 3. **Planificarea măsurilor de adaptare** – Stabilirea priorităților și a resurselor necesare.
 4. **Implementarea soluțiilor** – Aplicarea modificărilor necesare.
 5. **Monitorizare și feedback** – Ajustarea continuă pe baza nevoilor angajaților.
-



2.3. Accesibilizarea mijloacelor de informare pentru persoanele cu dizabilități

1. Introducere

Accesul la informație este un drept fundamental care trebuie asigurat tuturor, indiferent de dizabilitate. Accesibilizarea mijloacelor de informare presupune adaptarea conținutului, formatelor și tehnologiilor pentru a permite persoanelor cu dizabilități să primească, să înțeleagă și să utilizeze informația în mod egal cu ceilalți.

2. Conceptul de Accesibilizare a Mijloacelor de Informare

2.1. Ce înseamnă mijloace accesibile de informare?

Mijloacele accesibile de informare sunt acele platforme, documente și tehnologii care permit persoanelor cu dizabilități să acceseze conținutul fără bariere. Acestea includ:

- Formate alternative pentru persoanele cu deficiențe de vedere sau auz.
- Platforme digitale adaptate nevoilor utilizatorilor.
- Limbaj clar și structurat pentru persoanele cu dizabilități cognitive.

2.2. Cine beneficiază de accesibilizarea mijloacelor de informare?

- Persoanele cu deficiențe de vedere (nevăzători, ambliopi).
- Persoanele cu deficiențe de auz (surzi, hipoacuzici).
- Persoanele cu dizabilități cognitive sau dificultăți de învățare.
- Persoanele cu dificultăți motorii care afectează utilizarea tehnologiei.

3. Cadrul Legislativ și Drepturile la Accesibilitate

3.1. Reglementări internaționale

- **Convenția ONU privind Drepturile Persoanelor cu Dizabilități** – Articolul 9 obligă statele să asigure accesibilitatea informațiilor și comunicațiilor.
- **Directiva Europeană privind Accesibilitatea Web (2016/2102)** – impune cerințe de accesibilitate pentru site-urile web și aplicațiile instituțiilor publice.



Inițiative de Dezvoltare a Economiei Sociale -IDES+IF
(PIDS/104/PIDS_P3/OP4/ESO4.1/PIDS_A12/312225)

3.2. Legislația națională

- **Legea nr. 448/2006 privind protecția persoanelor cu dizabilități** – obligă instituțiile publice să ofere informații în formate accesibile.
- **Codul Muncii** – prevede obligația angajatorilor de a adapta mijloacele de informare pentru angajații cu dizabilități.

3.3. Drepturile persoanelor cu dizabilități în accesul la informație

- Acces egal la documente și platforme digitale.
 - Dreptul la interpretare în limbaj mimico-gestual.
 - Acces la materiale în formate adaptate (Braille, audio, subtitrări, text simplificat).
-

4. Metode și Tehnologii de Accesibilizare

4.1. Accesibilizarea materialelor scrise

- Utilizarea fonturilor clare și mărirea textului pentru persoanele cu deficiențe de vedere.
- Crearea versiunilor în Braille sau audio ale documentelor.
- Utilizarea unui limbaj clar și structurat pentru înțelegere ușoară.

4.2. Accesibilizarea conținutului digital

- Respectarea standardelor **WCAG (Web Content Accessibility Guidelines)** pentru site-uri și aplicații.
- Oferirea opțiunii de contrast ridicat și text redimensionabil.
- Compatibilitate cu cititoarele de ecran (ex. JAWS, NVDA).

4.3. Accesibilizarea materialelor audio și video

- Adăugarea subtitrărilor și interpretare în limbaj mimico-gestual pentru persoanele cu deficiențe de auz.
- Utilizarea descrierii audio pentru conținutul video destinat persoanelor cu deficiențe de vedere.
- Evitarea efectelor sonore bruște sau a luminii intermitente care pot cauza disconfort utilizatorilor sensibili.

4.4. Accesibilizarea evenimentelor și întâlnirilor



Inițiative de Dezvoltare a Economiei Sociale -IDES+IF
(PIDS/104/PIDS_P3/OP4/ESO4.1/PIDS_A12/312225)

- Asigurarea interpreților în limbaj mimico-gestual.
 - Utilizarea microfoanelor și amplificatoarelor audio.
 - Materiale prezentate în formate accesibile tuturor participanților.
-

5. Beneficiile Accesibilizării Mijloacelor de Informare

5.1. Beneficii pentru persoanele cu dizabilități

- Creșterea autonomiei și a participării active în societate.
- Acces egal la educație, angajare și servicii publice.
- Îmbunătățirea calității vieții și reducerea izolării sociale.

5.2. Beneficii pentru instituții și companii

- Conformitate cu legislația și evitarea sancțiunilor.
- Creșterea accesibilității pentru o audiență mai largă.
- Crearea unei imagini de organizație responsabilă social.

5.3. Impactul asupra societății

- Promovarea incluziunii și diversității.
 - Creșterea gradului de conștientizare și responsabilitate socială.
 - Acces egal la oportunități pentru toți cetățenii.
-

6. Implementarea unui Plan de Accesibilizare

6.1. Pași esențiali pentru accesibilizarea informațiilor

1. **Evaluarea nevoilor utilizatorilor** – identificarea barierelor și a soluțiilor potrivite.
 2. **Adoptarea standardelor de accesibilitate** – implementarea WCAG, Braille, audio, subtitrări etc.
 3. **Testarea accesibilității** – verificarea utilizabilității de către persoanele cu dizabilități.
 4. **Instruirea personalului** – formarea angajaților pentru a crea și distribui informații accesibile.
 5. **Monitorizare și îmbunătățire continuă** – adaptarea constantă la noile tehnologii și nevoi.
-



7. Concluzii și Perspective de Viitor

Accesibilizarea mijloacelor de informare este esențială pentru crearea unei societăți incluzive și echitabile. Prin implementarea unor soluții tehnologice inovatoare și respectarea standardelor de accesibilitate, instituțiile și companiile pot oferi șanse egale tuturor cetățenilor.

Viitorul accesibilizării informației se îndreaptă către inteligența artificială, tehnologii de recunoaștere vocală și realitate augmentată, care vor revoluționa modul în care persoanele cu dizabilități accesează și utilizează informația.



2.4. Strategii și măsuri pentru implementarea egalității de gen

Egalitatea de gen este un obiectiv esențial pentru dezvoltarea echitabilă a structurilor de economie socială. Implementarea unor strategii eficiente necesită un angajament constant din partea organizațiilor, politici clare și mecanisme de monitorizare adecvate.

Pentru a respecta prevederile legale, întreprinderile de economie socială trebuie să:

- Implementeze politici de diversitate și incluziune care să prevină discriminarea.
- Asigure un mediu de muncă echitabil și să sprijine dezvoltarea profesională a femeilor.
- Adopte măsuri pentru echilibrul dintre viața profesională și cea personală.
- Monitorizeze și raporteze progresul privind egalitatea de gen.

1. Politici și Inițiative în întreprinderile de Economie Socială

Pentru a asigura egalitatea de gen, organizațiile de economie socială trebuie să adopte politici interne care promovează diversitatea, incluziunea și accesul egal la resurse și oportunități.

1.1. Politici de Diversitate și Incluziune

- Elaborarea și implementarea unei strategii organizaționale privind egalitatea de gen.
- Crearea unor structuri interne (comitete pentru egalitate de gen, responsabili desemnați pentru monitorizarea progresului).
- Includerea obiectivelor de diversitate și incluziune în planurile strategice ale organizațiilor.

1.2. Cod de Conduită împotriva Discriminării

- Adoptarea unui cod de conduită clar, care interzice discriminarea pe criterii de gen.
- Crearea unor mecanisme de raportare confidențiale pentru cazurile de discriminare sau hărțuire.
- Aplicarea unor sancțiuni clare pentru comportamentele discriminatorii.

1.3. Echilibru între Viața Profesională și Cea Personală

- Implementarea unor programe de lucru flexibile (timp parțial, telemuncă, orar adaptat).
- Crearea unor facilități pentru sprijinirea angajaților cu responsabilități de familie (creșe la locul de muncă, concedii de maternitate și paternitate extinse).
- Promovarea unui mediu de lucru echitabil și incluziv.



Inițiative de Dezvoltare a Economiei Sociale -IDES+IF
(PIDS/104/PIDS_P3/OP4/ESO4.1/PIDS_A12/312225)

2. Educație și Conștientizare

O componentă esențială pentru schimbarea mentalităților și eliminarea stereotipurilor de gen o reprezintă educația și conștientizarea asupra egalității de gen.

2.1. Sesiuni de Formare și Training-uri

- Organizarea de workshop-uri privind egalitatea de gen pentru toți angajații.
- Dezvoltarea unor programe de mentorat pentru promovarea femeilor în poziții de leadership.
- Colaborarea cu instituții educaționale pentru integrarea principiilor egalității de gen în programele de formare profesională.

2.2. Sensibilizarea Angajaților Și Comunității

- Campanii interne de informare despre beneficiile egalității de gen.
- Crearea unor spații de dialog unde angajații pot discuta despre experiențele lor și pot propune soluții pentru promovarea incluziunii.
- Parteneriate cu ONG-uri și instituții publice pentru promovarea unor inițiative sociale de susținere a egalității de gen.

3. Măsurile de Monitorizare și Evaluare

Monitorizarea progresului în domeniul egalității de gen este crucială pentru a evalua impactul strategiilor implementate și pentru a face ajustările necesare.

3.1. Colectarea de Date Statistice Dezagregate pe Gen

- Realizarea de studii periodice privind diferențele salariale și reprezentarea de gen în poziții de conducere.
- Analizarea modului într-un care politicile organizaționale influențează incluziunea femeilor.
- Publicarea de rapoarte anuale privind progresele înregistrate.

3.2. Evaluarea Impactului Politicilor de Gen

- Crearea unor indicatori de performanță pentru evaluarea politicilor de incluziune.
- Implicarea angajaților în procesele de evaluare prin chestionare și interviuri.
- Ajustarea strategiilor în funcție de rezultatele evaluărilor periodice.



Inițiative de Dezvoltare a Economiei Sociale -IDES+IF
(PIDS/104/PIDS_P3/OP4/ESO4.1/PIDS_A12/312225)

3.3. Mecanisme de Reclamații și Soluționare a Discriminării

- Implementarea unor proceduri clare pentru raportarea cazurilor de discriminare.
- Asigurarea unor structuri independente pentru soluționarea reclamațiilor.
- Adoptarea unui sistem de protecție pentru angajații care semnalează nereguli.



2.5. Crearea locurilor de muncă pentru femei în întreprinderile sociale

1. Introducere

Crearea locurilor de muncă pentru femei în întreprinderile sociale este o componentă esențială a dezvoltării sustenabile și a promovării incluziunii sociale. Întreprinderile sociale, prin natura lor, pun accent pe impactul social, oferind oportunități de angajare pentru grupurile vulnerabile, inclusiv femeile aflate în situații dificile.

2. Importanța Creării Locurilor de Muncă pentru Femei

2.1. Combaterea Discriminării de Gen

- Reducerea decalajului salarial dintre femei și bărbați.
- Crearea de oportunități pentru acces egal pe piața muncii.
- Eliminarea stereotipurilor de gen în procesul de angajare.

2.2. Creșterea Independenței Economice a Femeilor

- Oferirea unei surse stabile de venit pentru femei.
- Sprijinirea antreprenoriatului feminin și a inițiativelor locale.
- Reducerea riscului de excluziune socială și economică.

2.3. Contribuția la Dezvoltarea Comunităților

- Stimularea economiei locale prin includerea femeilor în activități productive.
- Crearea unor modele de bune practici în promovarea egalității de gen.
- Creșterea gradului de participare a femeilor la luarea deciziilor în comunitate.

3. Strategii pentru Crearea Locurilor de Muncă pentru Femei în Întreprinderile Sociale

3.1. Politici de Recrutare Incluzive

- Aplicarea unor criterii de selecție echitabile, care să promoveze diversitatea.
- Elaborarea unor strategii specifice pentru angajarea femeilor din grupuri vulnerabile.
- Crearea unor mecanisme de protecție împotriva discriminării la angajare.



**Inițiative de Dezvoltare a Economiei Sociale -IDES+IF
(PIDS/104/PIDS_P3/OP4/ESO4.1/PIDS_A12/312225)**

3.2. Programe de Formare Profesională

- Organizarea de cursuri și ateliere de lucru pentru dezvoltarea competențelor profesionale ale femeilor.
- Parteneriate cu instituții educaționale pentru calificare și recalificare.
- Integrarea unor programe de mentorat pentru creșterea încadrării pe piața muncii.

3.3. Flexibilizarea Condițiilor de Muncă

- Implementarea unor politici de lucru flexibil (muncă la distanță, program adaptat, concedii de maternitate extinse).
- Crearea unor servicii de sprijin pentru femeile care au copii mici (creșe, spații pentru alăptare, programe afterschool).
- Promovarea echilibrului dintre viața profesională și cea personală.

4. Exemple de Bună Practică

4.1. Modele de Succes ale Întreprinderilor Sociale

- Cooperative și asociații care angajează femei vulnerabile (ex. victime ale violenței domestice, femei din medii defavorizate).
- Inițiative locale care promovează dezvoltarea competențelor profesionale pentru femei.

4.2. Impactul Acestor Inițiative

- Creșterea ratei de angajare a femeilor în sectorul economiei sociale.
- Reducerea nivelului de sărăcie în rândul femeilor prin oferirea de locuri de muncă sustenabile.
- Promovarea unor modele de afaceri bazate pe incluziune și egalitate de gen.



Chestionar de evaluare

- 1. De ce este importantă integrarea persoanelor vulnerabile în organizații?**
 - a) Contribuie la diminuarea inegalităților sociale și economice
 - b) Îmbunătățește diversitatea și inovația în cadrul organizațiilor
 - c) Poate aduce beneficii fiscale și subvenții pentru angajatori
 - d) Toate cele de mai sus

Răspuns corect: d)
- 2. Ce măsuri pot lua angajatorii pentru a asigura integrarea eficientă a persoanelor vulnerabile?**
 - a) Crearea unor anunțuri de angajare accesibile și incluzive
 - b) Colaborarea cu agenții de ocupare și ONG-uri specializate
 - c) Implementarea programelor de mentorat și sprijin pentru noii angajați
 - d) Toate cele de mai sus

Răspuns corect: d)
- 3. Care sunt principalele obstacole în integrarea persoanelor vulnerabile la locul de muncă?**
 - a) Discriminarea și lipsa unui mediu de lucru adaptat
 - b) Existența unor politici clare de sprijin pentru incluziune
 - c) Creșterea numărului de locuri de muncă pentru persoane vulnerabile
 - d) Oferirea de facilități fiscale pentru angajatorii care angajează persoane vulnerabile

Răspuns corect: a)
- 4. Cum poate fi sprijinită integrarea persoanelor vulnerabile pe termen lung?**
 - a) Prin programe de formare și recalificare profesională
 - b) Prin adaptarea locului de muncă la nevoile acestora
 - c) Prin oferirea unui sprijin continuu, inclusiv mentorat și consiliere
 - d) Toate cele de mai sus

Răspuns corect: d)
- 5. Care sunt beneficiile pe termen lung ale unei strategii eficiente de integrare a persoanelor vulnerabile?**
 - a) Creșterea diversității și inovației în organizație
 - b) Îmbunătățirea reputației companiei și acces la subvenții guvernamentale
 - c) Reducerea excluziunii sociale și economice
 - d) Toate cele de mai sus

Răspuns corect: d)



SURSE DE INFORMARE

1. Surse legislative și reglementări oficiale

- **Legea nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu dizabilități** – oferă informații detaliate despre drepturile și obligațiile angajatorilor în ceea ce privește integrarea persoanelor cu dizabilități.
- **Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă** – reglementează măsurile active de ocupare a persoanelor vulnerabile pe piața muncii.
- **Legea nr. 219/2015 privind economia socială** – prezintă reglementările referitoare la sprijinul acordat întreprinderilor sociale care angajează persoane vulnerabile.
- **Convenția ONU privind Drepturile Persoanelor cu Dizabilități** – reglementează drepturile persoanelor cu dizabilități la muncă și educație, inclusiv accesibilitatea locurilor de muncă și a informațiilor.
- **Directiva Europeană privind Egalitatea de Șanse în Muncă (2000/78/CE)** – stabilește principiile fundamentale ale tratamentului egal al angajaților, inclusiv pentru persoanele vulnerabile.

2. Surse online și platforme educaționale

- **Website-ul Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă (ANOFM)** – furnizează informații utile despre programele active de ocupare a persoanelor vulnerabile, subvenții pentru angajatori și măsuri de sprijin.
- **Centrul pentru Politici Sociale (CPS)** – oferă resurse și cercetări cu privire la integrarea persoanelor vulnerabile în piața muncii.
- **Platforme educaționale online (Coursera, Udemy, LinkedIn Learning)** – cursuri online despre diversitate și incluziune socială, accesibilitate la locul de muncă și politici de integrare.

3. Ghiduri și materiale de bune practici

- **Ghiduri ale Organizației Națiunilor Unite (ONU) și Uniunii Europene** – oferă informații detaliate despre includerea persoanelor vulnerabile pe piața muncii și accesibilitatea locurilor de muncă.
- **Bune practici în incluziunea persoanelor vulnerabile în organizații** – studii de caz și exemple de succes publicate de organizații și companii care au implementat politici incluzive.



Inițiative de Dezvoltare a Economiei Sociale -IDES+IF
(PIDS/104/PIDS_P3/OP4/ESO4.1/PIDS_A12/312225)

- **Manuale de accesibilizare a locurilor de muncă** – ghiduri pentru angajatori despre cum să adapteze infrastructura și mediul de lucru pentru a sprijini angajații cu dizabilități.

4. Cărți și resurse academice

- **Cărți despre diversitate și incluziune la locul de muncă** – lucrări academice sau cărți dedicate integrării grupurilor vulnerabile, accesibilizării și culturii organizaționale incluzive.
- **Publicații de la organizații internaționale (ex. ILO – Organizația Internațională a Muncii)** – rapoarte și cercetări despre integrarea persoanelor vulnerabile în organizații și impactul acestora asupra economiei și societății.

5. Formare profesională și workshopuri

- **Cursuri de formare pe diversitate și incluziune** – multe organizații și ONG-uri oferă sesiuni de formare pentru angajatori și angajați, cu accent pe integrarea persoanelor vulnerabile în organizații.
- **Workshopuri pentru dezvoltarea abilităților de lideri incluzivi** – traininguri care ajută managerii să dezvolte un mediu de lucru divers și incluziv, abordând teme precum discriminarea, accesibilitatea și integrarea persoanelor vulnerabile.

6. Organizații și ONG-uri care susțin persoanele vulnerabile

- **Fundația Motivation România** – care se ocupă de integrarea persoanelor cu dizabilități în piața muncii.
- **Asociația pentru Drepturile Persoanelor cu Dizabilități** – oferă materiale și informații legate de integrarea acestora în diverse domenii, inclusiv în muncă.
- **Organizații care promovează diversitatea în organizații, cum ar fi Diversity Charter Romania** – susțin politici de diversitate și incluziune pe piața muncii.

7. Studii și cercetări

- **Studiile de piață și cercetările realizate de către institute academice sau organizații de cercetare** – care analizează impactul integrării persoanelor vulnerabile pe piața muncii și eficiența diferitelor strategii implementate de organizații.



GRILA DE VERIFICARE A ACCESIBILITĂȚII¹

Nr. crt.	Categoriile de probleme curente	Soluții posibile
Spațiu urban accesibil		
Căi de acces pietonale		
1.	Calea pietonală - trotuar, drum, alee, potecă - este liberă de obstacole?	- înlăturarea obstacolelor
2.	Există diferențe de nivel preluate doar cu trepte sau borduri?	- prevederea unor treceri alternative cu rampe cap. IV (IV.2.3.), cap. V (V.5.2.) - modelarea căilor pietonale astfel încât în zonele de trecere să se elimine bordurile cap. IV (IV.2.3.)
3.	Calea de acces pietonală este dimensionată corespunzător?	- redimensionare cu respectarea prevederilor cap. IV (IV.2.2.)
4.	Suprafața de călcare a căilor de acces pietonale este plană, netedă, rigidă, stabilă, cu un finisaj antiderapant?	- reconfigurarea căilor pietonale și, dacă acest lucru nu este posibil, crearea unor trasee alternative conformate corespunzător cap. IV (IV.2.1.)
5.	Dacă traseul este în pantă, aceasta este conformată corespunzător?	- reconfigurarea traseului astfel încât să respecte prevederile cap. IV (IV.2.3.)
6.	Zona adiacentă traseului pietonal prezintă pericol de accidentare prin cădere?	- asigurarea elementelor de protecție pentru traseul pietonal cap. IV (IV.2.3.)
Parcaje		

¹ Ghid reflectarea Convenției ONU privind drepturile persoanelor cu dizabilități în pregătirea și implementarea programelor și proiectelor cu finanțare nerambursabilă alocate României în perioada 2021-2027
Anexa F la NP 051/2012



Inițiative de Dezvoltare a Economiei Sociale -IDES+IF
(PIDS/104/PIDS_P3/OP4/ESO4.1/PIDS_A12/312225)

7.	Există facilități de parcare pentru persoanele cu dizabilități?	- reconfigurarea parcajului astfel încât să existe minim 2 locuri de parcare pentru persoanele cu handicap conformate corespunzător cap. IV, secțiunea 6
8.	Locurile de parcare pentru persoane cu handicap sunt semnalizate corespunzător?	- semnalizarea corespunzătoare a locurilor de parcare astfel încât ceilalți utilizatori ai parcajului să fie atenționați prin elemente de informare vizuală că acele locuri sunt rezervate persoanelor cu handicap - cap. IV, secțiunea 6
9.	Parcajul pentru persoane cu handicap se află în apropierea accesului principal?	- amplasarea parcajelor rezervate persoanelor cu handicap cât mai aproape de accesul principal sau de accesul amenajat special pentru acestea - cap. IV, secțiunea 6
10.	Numărul locurilor de parcare rezervate persoanelor cu handicap este suficient raportat la numărul total al locurilor de parcare?	- dacă parcare are sub 50 de locuri de parcare vor fi prevăzute minim 2 locuri de parcare pentru persoanele cu handicap, indiferent de numărul acestora - cap. IV, secțiunea 6
Transport public		
11.	Există posibilitatea de acces utilizând transportul public?	- amplasarea stațiilor pentru transportul public cât mai aproape de obiectivele de interes cap. IV, secțiunea 5
12.	Vehiculele și stațiile acestora sunt conformate corespunzător pentru a fi utilizate de către persoanele cu handicap?	- verificarea dacă vehiculele de transport public sunt adaptate nevoilor persoanelor cu dizabilități - conformarea corespunzătoare a stațiilor - cap. IV, secțiunea 5
13.	Există posibilitatea de acces și parcare pentru vehicule precum microbuze și autocare echipate pentru a transporta persoane care utilizează fotoliu rulant?	- rezervarea locurilor de parcare pentru microbuze și autocare luând în considerare și spațiul de manevră necesar echipamentelor de coborâre/urcare pentru persoanele care utilizează fotoliu rulant. - cap. IV, secțiunea 5



Inițiative de Dezvoltare a Economiei Sociale -IDES+IF
(PIDS/104/PIDS_P3/OP4/ESO4.1/PIDS_A12/312225)

Spațiu construit accesibil		
Accesul în clădiri - rampe de acces		
14.	Există un traseu complementar, acolo unde diferențele de nivel sunt preluate cu trepte?	- prevederea rampelor conformate corespunzător cap. V, secțiunea 5
15.	Este înclinarea rampelor corespunzătoare utilizării de către persoane cu handicap (pantă recomandată de 5% - max. 8%)?	- reproiectarea și reamplasarea rampelor și palierelor cap. V, secțiunea 5
16.	Există platforme intermediare de odihnă, manevră și așteptare la rampele mai lungi de 10.00 m? Au acestea dimensiunile corespunzătoare?	- reproiectarea și reamplasarea rampelor și palierelor cap. V, secțiunea 5
17.	Sunt rampele protejate de balustrade și reborduri la diferențe de înălțime de peste 30 cm?	- montarea balustradelor conformate corespunzător - realizarea rebordului lateral cu h = 10 cm cap. V, secțiunea 5
18.	Finisajul rampei este antiderapant?	- prevederea unor finisaje antiderapante atât pe rampă, cât și pe platformele intermediare și zonele de pornire și ajungere a rampelor cap. V, secțiunea 5
19.	Este suprafața rampei liberă de obstacole?	- înlăturarea obstacolelor
20.	Amplasarea rampelor și semnalizarea lor este ușor de identificat?	- semnalizarea rampelor cu simbolurile și marcajele consacrate internațional cap. V, secțiunea 5
21.	Există posibilitatea accesului în clădire a persoanelor cu dizabilități legate de deplasare?	- realizarea unei căi de acces complementare cu rampe sau echipamente de ridicare cap. V, secțiunea 5

Scări



Inițiative de Dezvoltare a Economiei Sociale -IDES+IF
(PIDS/104/PIDS_P3/OP4/ESO4.1/PIDS_A12/312225)

22.	Este prevăzută câte o mână curentă pe fiecare latură a scării?	- montarea unei mâini curente suplimentare, ținând cont și de lățimea liberă rămasă a scării cap. V, secțiunea 2
23.	Lățimea liberă a scării și podestelor este suficientă?	- reproiectarea scării cap. V, secțiunea 2
24.	Dimensiunile treptelor și contratreptelor sunt corespunzătoare?	- lățimea treptei maxim 34 cm, înălțimea contratreptei maxim 16 cm cap. V (V.2.2.1.)
25.	Finisajul treptelor și podestelor este antiderapant?	- realizarea unor finisaje antiderapante pe trepte și podeste - muchia treptei va avea o bandă antiderapantă pe toată lungimea ei - suprafețele de avertizare tactilo-vizuale, prin reliefurile lor, sunt și antiderapante
26.	Există podeste intermediare de odihnă la mai mult de 12 trepte?	- scările vor fi astfel conformate încât pachetele de trepte să nu depășească 12 trepte
27.	Elementele de avertizare tactilo-vizuală sunt amplasate corespunzător?	- amplasarea elementelor de avertizare tactilo-vizuale conform cap. V (V.2.2.5.)

Echipe destinate circulației verticale

28.	Există posibilitatea accesului la etaj a persoanelor cu dizabilități de deplasare?	- montarea unor echipamente de ridicare (platforme sau ascensoare) cap. V, secțiunea 3
29.	Există suprafețe de manevră corespunzătoare în fața accesului în ascensoare sau adiacent platformelor de ridicare?	- verificarea dimensiunilor necesare suprafețelor de manevră conform cap. V, secțiunea 3
30.	Conformarea cabinei ascensorului permite accesul în interior al persoanelor cu handicap?	- montarea unor cabine de ascensor cu dimensiuni corespunzătoare și echipate pentru a putea fi utilizate de către persoanele cu handicap împreună cu un însoțitor



Inițiative de Dezvoltare a Economiei Sociale -IDES+IF
(PIDS/104/PIDS_P3/OP4/ESO4.1/PIDS_A12/312225)

		cap. V (V.3.2.)
31.	Tablourile de comandă, interioare cabinei sau din afara cabinei, precum și tablourile de comandă ale platformelor de ridicare sunt conformate și amplasate corespunzător pentru utilizarea lor de către persoanele cu handicap?	montarea unor tablouri de comandă și amplasarea lor conform cap. V (V.3.2.)
Circulații orizontale - coridoare		
32.	Există obstacole sau trepte pe traseul coridoarelor de acces?	- îndepărtarea obstacolelor - prevederea unor rampe conform cap. V, secțiunea 1
33.	Coridoarele au dimensiuni corespunzătoare?	- respectarea prevederilor cap. V (V.1.2.)
34.	Există prevăzute suprafețe de manevră cu dimensiuni corespunzătoare?	- respectarea prevederilor cap. V (V.1.2.)
35.	Pardoseala are un finisaj plan și antiderapant?	- prevederea unor finisaje ale pardoselilor: plane, fără denivelări, antiderapante, fără diferențe de rugozitate, cu trasee marcate pentru persoanele care utilizează bastonul alb cap. V (V.1.2.)
36.	Există o iluminare adecvată?	- circulațiile orizontale trebuie să aibă un iluminat bun, constant pe toată desfășurarea lor, cu accente în zonele de interes sau schimbare de direcție și cu elemente de avertizare acolo unde poate exista pericol de accidentare
Uși		
37.	Au ușile lățimea necesară pentru a permite accesul persoanelor cu handicap?	- deschiderea liberă a ușii - lumina ușii este de 85 cm (min. 80 cm) cap. V (V.4.1.)
38.	Direcția de deschidere a	- se vor stabili direcții de deschidere



Inițiative de Dezvoltare a Economiei Sociale -IDES+IF
(PIDS/104/PIDS_P3/OP4/ESO4.1/PIDS_A12/312225)

	ușilor este corectă?	a ușilor care să nu blocheze traseele de deplasare și să permită suprafețe de manevră dimensionate corespunzător cap. V (V.4.2.)
39.	Există praguri > 1,5 cm?	- pragurile mai mari de 1,5 cm vor fi preluate conform cap. V (V.4.8.)
40.	Există sisteme de acționare accesibile?	- echipamentele de acționare (clanțe, mânere trăgătoare, sisteme de autoînchidere, balamale) vor fi adaptate nevoilor de utilizare ale persoanelor cu dizabilități
41.	Există spații de manevră dimensionate corespunzător în dreptul ușilor?	- spațiile de manevră trebuie dimensionate astfel încât să permită accesul unei persoane care utilizează fotoliu rulant, conform cap. V (V.4.1., V.4.2.)
42.	Există suprafețe vitrate în foile de ușă?	- suprafețele vitrate în foile de ușă, amplasate corespunzător, permit sesizarea unor situații de posibilă accidentare cap. V (V.4.4.)
43.	Există uși de acces din sticlă, integrate unor suprafețe vitrate de mari dimensiuni, fără parapet - tip vitrină?	- pentru a nu se produce accidente, astfel de conformări ale tâmplărilor vor fi realizate și semnalizate corespunzător. cap. V (V.4.4., V.4.5. , V.4.6.)
Grupuri sanitare		
44.	Există un grup sanitar accesibil persoanelor cu handicap?	- în clădirile de interes și utilitate publică va fi prevăzut cel puțin un grup sanitar adaptat și echipat corespunzător cap. V, secțiunea 6
45.	Traseul până la grupul sanitar accesibil este la rândul său accesibil?	- se va verifica nivelul de accesibilitate a întregului traseu, pornind de la zona de acces în clădire
46.	Obiectele sanitare sunt conformate pentru a fi utilizate de către persoanele cu handicap?	- echiparea grupului sanitar pentru persoane cu handicap se va face conform cap. V, secțiunea 6 (V.6.2.)



Inițiative de Dezvoltare a Economiei Sociale -IDES+IF
(PIDS/104/PIDS_P3/OP4/ESO4.1/PIDS_A12/312225)

47.	Pardoseala grupului sanitar este antiderapantă chiar și atunci când este udă?	- pentru pardoseală se vor utiliza numai materiale antiderapante și ușor de igienizat
48.	Există sisteme de alarmare și semnalizare?	- sistemele de alarmare și semnalizare sunt obligatorii în grupurile sanitare accesibile, acestea fiind amplasate astfel încât să poată fi utilizate chiar și în cazul unei persoane căzute pe podea
49.	Spațiul de manevră din grupul sanitar și cel din zona accesului în grupul sanitar este suficient?	- dimensionare corespunzătoare
50.	Sensul de deschidere al ușii grupului sanitar sau băii amenajate și echipate pentru accesibilitate este către exterior?	- ușile grupurilor sanitare amenajate și echipate pentru accesibilitate se vor deschide întotdeauna către exteriorul încăperii, pentru a se realiza un spațiu de manevră minim suficient în camera de toaletă și pentru a permite accesul în cazul situației unei persoane căzute la podea.



TEST DE VERIFICARE A CUNOȘTIȚELOR

1. Care dintre următoarele categorii sunt considerate persoane vulnerabile pe piața muncii?

- a) Persoanele cu dizabilități
- b) Tinerii proveniți din sistemul de protecție a copilului
- c) Persoanele de peste 45 de ani aflate în șomaj de lungă durată
- d) Toate cele de mai sus

2. Ce reprezintă accesibilizarea locurilor de muncă pentru persoanele cu dizabilități?

- a) Adaptarea mediului de lucru și a echipamentelor pentru a permite angajarea acestora
- b) Oferirea de locuri de muncă doar în sectorul public
- c) Crearea unor locuri de muncă separate, fără integrare în colectivele de muncă
- d) Excluderea persoanelor cu dizabilități din mediul de muncă obișnuit

3. Care dintre următoarele măsuri pot facilita accesul persoanelor cu dizabilități la informații despre oportunitățile de angajare?

- a) Utilizarea site-urilor web accesibile și a materialelor în format Braille
- b) Organizarea de interviuri doar față în față, fără opțiunea online
- c) Comunicarea exclusiv prin afișe tipărite
- d) Evitarea traducerii informațiilor în limbaj mimico-gestual

4. Ce tip de adaptări pot fi necesare pentru ca o persoană cu dizabilități să își poată desfășura activitatea profesională în mod eficient?

- a) Crearea unor locuri de muncă separate, exclusiv pentru persoanele cu dizabilități
- b) Adaptarea echipamentului de lucru, ajustarea programului sau oferirea de sprijin tehnologic
- c) Excluderea sarcinilor complexe pentru persoanele cu dizabilități, indiferent de calificările lor
- d) Evitarea utilizării tehnologiei asistive, pentru a menține uniformitatea locului de muncă

5. Ce beneficii pot avea antreprenorii care angajează persoane vulnerabile în cadrul unei întreprinderi sociale?

- a) Acces la subvenții și facilități fiscale
- b) Creșterea incluziunii sociale și a responsabilității corporative
- c) Posibilitatea de a accesa fonduri europene dedicate economiei sociale
- d) Toate cele de mai sus



Răspunsuri corecte Test – Angajarea Persoanelor Vulnerabile și Accesibilizarea Locurilor de Muncă

1. Care dintre următoarele categorii sunt considerate persoane vulnerabile pe piața muncii?

d) Toate cele de mai sus

2. Ce reprezintă accesibilizarea locurilor de muncă pentru persoanele cu dizabilități?

a) Adaptarea mediului de lucru și a echipamentelor pentru a permite angajarea acestora

3. Care dintre următoarele măsuri pot facilita accesul persoanelor cu dizabilități la informații despre oportunitățile de angajare?

a) Utilizarea site-urilor web accesibile și a materialelor în format Braille

4. Ce tip de adaptări pot fi necesare pentru ca o persoană cu dizabilități să își poată desfășura activitatea profesională în mod eficient?

b) Adaptarea echipamentului de lucru, ajustarea programului sau oferirea de sprijin tehnologic

5. Ce beneficii pot avea antreprenorii care angajează persoane vulnerabile în cadrul unei întreprinderi sociale?

d) Toate cele de mai sus