

**Toolkit privind
combaterea discriminării și excluderii
sociale în comunitate și pe piața muncii
a copiilor cu tulburări din spectrul autist
cu focus pe comunitățile de romi**

Autor
Banga Erzsébet

Cuprins

Introducere.....	4
Cap. 1. Dreptul la muncă - Legislația internațională și națională	5
1.1. Documente internaționale și naționale privind combaterea discriminării în ocupare.....	5
1.2. Principiile egalității de șanse și dreptului la muncă.....	8
1.3. Schimbarea paradigmei reabilitării și recuperării	9
Cap. 2. Adaptarea rezonabilă – Design Universal	10
2.1. Principiile Design-ului Universal	10
2.2. Design Universal în ocupare - Procesul de integrare la un loc de muncă prin angajare asistată.....	12
Cap. 3. Procesul de integrarea în mediul de lucru și pregătirea colectivității de muncă.....	17
Cap. 4. Responsabilități la locul de muncă și adaptarea mediului de lucru conform Profilului Vocațional	20
Cap. 5. Medierea conflictelor	25
Cap. 6. Succes și Independență – dezvoltarea personală a tânărului cu TSA.....	29
Cap. 7 Management integrativ pentru o nouă economie.....	32
Bibliografie.....	35
Anexe.....	37

Introducere

Toolkit-ul „Combaterea discriminării și excluderii sociale în comunitate și pe piața muncii a copiilor și tinerilor cu tulburări din spectrul autist cu focus pe comunitățile de romi „cuprinde acele aspecte ale integrării care sunt poate neevidențiate, iar într-o anumită situație devin obstacole în drumul integrării. În încercările de combaterea discriminării și excluderii în comunitate și pe piața muncii se pot aborda mai multe forme de conștientizare, lobby și advocacy. Datorită diferențelor între indivizi, a diferitelor capacități de adaptare, a diferitelor nivele ale potențialului de învățare, teoria experienței învățării mediate poate ajuta la contracararea acestor diferențe și la atingerea obiectivelor combaterii discriminării și excluderii sociale în comunitate și pe piața muncii a copiilor, tinerilor cu tulburări din spectrul autist.

Prin învățarea mediată ambele părți aflate pe baricadele integrării contracarează scăderea flexibilității și plasticității individuale. Prin învățarea mediată se pot adapta la noile condiții de viață, este realizabilă și adaptarea la noile situații la un loc de muncă - numind adaptarea rezonabilă - dar este o metodă extraordinară de a încerca să se găsească noi modalități de interacționare în societate ca: specialist în ocupare, angajat cu TSA, angajator și colectivitatea de muncă.

Acest material a fost elaborat pentru a putea fi folosit de către profesioniștii implicați în procesul de angajare a persoanelor cu dizabilități. Documentul se dorește a fi un instrument de lucru util în procesul de pregătire a persoanei pentru angajare dar și în procesul de negociere dintre angajator și reprezentanții serviciilor de angajare asistată.



Cap. 1. Dreptul la muncă - Legislația internațională și națională

Combaterea discriminării este elementul de bază al apărării drepturilor omului. Într-un stat de drept democratic, pe parcursul demersurilor în combaterea discriminării se pot folosi diferite instrumente care să intervină și să ajute dezvoltarea societății. În vederea eliminării discriminării, legiuitorul are la îndemână două tehnici: 1. Legislații anti-discriminare și 2. Discriminarea pozitivă, însemnând folosirea unor indicații prioritare pentru cei în cauză. Dreptul la muncă este prevăzut în toate documentele importante ale legislației internaționale și naționale. Cele mai importante documente internaționale în ocupare, precum și legislația fiecărei țări democratice, conțin indicații de anti-discriminare.

1.1. Documente internaționale și naționale privind combaterea discriminării în ocupare

Cele mai importante documente internaționale legate de combaterea discriminării în ocupare sunt:

- Tratatul de la Amsterdam (semnat în 01. Nov. 1997 și intrat în vigoare în 1 mai 1999) a introdus prevederi referitoare la politica de ocupare și de protecție socială.
- Procesul Luxemburg – (1997) o întâlnire dedicată exclusiv ocupării în cadrul căreia a fost inițiată Strategia Europeană pentru Ocupare care consacră principiul colaborării între statele membre în acest domeniu.
- Documente de bază ale Strategiei Europene pentru Ocupare sunt cele de la Cardiff (1998 - Procesul Cardiff - reforma economică și piața internă), Koln (1999), Lisabona și Stockholm (2000), Barcelona (2002).
- Consiliului de Primăvară 2003, Comisia Europeană a stabilit un grup de lucru în domeniul ocupării, prezidat de Wim Kok.
- 22-23 Martie 2005 - Bruxelles, Consiliul European de primăvară, după lansarea Strategiei Lisabona, s-a organizat o nouă reuniune a șefilor de stat/ guvern ai țărilor UE în ceea ce privește politica de ocupare și drepturile persoanelor cu dizabilități.
- Strategia Europeană a Dizabilității 2010-2020 (EU-Disability Strategy for 2010-2020) și Convenția Națiunilor Unite, privind Drepturile Persoanelor cu Dizabilitate (UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities) cu scopul: promovării, protecției, asigurării integrale și egale a drepturilor și libertăților fundamentale ale persoanelor cu dizabilități, a respectului pentru demnitatea lor inalienabilă (prin inițierea acțiunilor de angajare în muncă, a legislației adecvate, garantării/asigurării de drepturi și facilități).
- Instrumentele internaționale privind drepturile omului la „nivel universal” care se referă la problemele de egalitate includ două tratate generale ONU privind drepturile omului – Pactul internațional cu privire la drepturile civile și politice (ICCPR) și Pactul in-

ternațional cu privire la drepturile economice, sociale și culturale (ICESCR) și un șir de tratate ONU pe teme specifice din domeniul drepturilor omului. Aceste instrumente „tematice” includ:

- o Convenția internațională privind eliminarea tuturor formelor de discriminare rasială (ICERD),
- o Convenția privind eliminarea tuturor formelor de discriminare împotriva femeilor (CEDAW),
- o Convenția cu privire la drepturile copilului (CRC),
- o Convenția cu privire la drepturile persoanelor cu dizabilități (CRPD).
- o Convenția împotriva torturii și a altor tratamente crude, inumane sau degradante (CAT)
- o Convenția internațională privind protecția drepturilor tuturor lucrătorilor migranți și a membrilor familiilor acestora (MWC).
- o Organizația Internațională a Muncii (OIM) a elaborat o serie de convenții care se ocupă de nediscriminare la locul de muncă.

În România:

- Legea nr. 53/1992 privind protecția specială a persoanelor cu handicap;
- O.U.G. nr.102/1999 privind protecția specială și încadrarea în muncă a persoanelor cu handicap, care reglementa măsurile pentru exercitarea drepturilor persoanelor cu handicap la un regim special de prevenire, de tratament, de readaptare, de învățământ, de instruire și de integrare socială a acestei categorii de persoane, act normativ ce a funcționat până în anul 2006;
- Constituția României, revizuită în anul 2003, la art. 50 prevede că „Persoanele cu handicap se bucură de protecție specială. Statul asigură realizarea unei politici naționale de egalitate a șanselor, de prevenire și de tratament ale handicapului, în vederea participării efective a persoanelor cu handicap în viața comunității, respectând drepturile și îndatoririle ce revin părinților și tutorilor.”
- În anul 2005 Guvernul României a elaborat Strategia Națională pentru protecția, integrarea și incluziunea socială a persoanelor cu handicap în perioada 2006 – 2013, care își propune realizarea unei politici naționale pentru protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap prin 3 obiective generale:1. promovarea integrării sociale a persoanelor cu handicap ca cetățeni activi în măsură de a-și controla viața; 2. acordarea de sprijin pentru familiile care au în componență persoane cu handicap; 3. creșterea gradului de ocupare a forței de muncă pentru persoanele cu handicap
- H.G. nr. 1.175 din 29 septembrie 2005 privind Strategia națională pentru protecția, integrarea și incluziunea socială a persoanelor cu handicap în perioada 2006-2013.
- Legea nr. 448/2006 privind drepturile și obligațiile persoanelor cu dizabilitate
- În anul 2014, s-a elaborat Strategia Națională a Dizabilității 2014-2020.

Conform documentelor de specialitate (Fredman 2011), există două abordări conceptuale ample privind egalitatea și nediscriminarea, aceste abordări se găsesc atât în dreptul intern cât și în cel internațional. Aceste două abordări definesc în primul rând egalitatea ca fiind "egalitatea formală sau juridică" și „egalitatea de fond”. Având în vedere aceste concepte se pot defini egalitatea și nediscriminarea privind ocuparea pentru toate categoriile de persoane vulnerabile.

Egalitatea formală sau „juridică” se referă la ideea de bază că persoanele în situații asemănătoare trebuie să fie tratate deopotrivă. Egalitatea formală se concentrează pe tratament egal bazat pe aspectul de similitudine, fără a ține cont de contextul mai larg în care se produce un astfel de tratament.

Exemplu:

Toți angajații au dreptul la plata muncii lor, la salarii.
Orice persoană are dreptul la un loc de muncă.

Pe baza acestei abordări, legile sau practicile ce urmăresc scopul de a trata diferit persoanele ce se află în situații similare pot duce la o discriminare directă. Egalitatea formală ignoră factorii structurali care apar în cazul anumitor grupuri marginalizate. Astfel, în cazul în care se aplică conceptul de egalitate formală și diferențele dintre indivizi nu sunt luate în considerare, coerența tratamentului egal adesea nu reușește să asigure obiectivele mai largi de egalitate.

A doua abordare a egalității și discriminării este „egalitatea de fond”. Aceasta se referă la ideea că persoanele aflate în situații diferite ar trebui să fie tratate în mod diferit. Această abordare cuprinde două idei distincte – egalitatea de rezultate și egalitatea de oportunități.

- a. „Egalitatea de rezultate”, impune ca rezultatul măsurii în urma revizuirii trebuie să fie egal. Recunoaște că tratamentul aparent identic poate, în practică, să consolideze inegalitatea din cauza discriminării din trecut sau prezent, sau a diferențelor de acces la putere sau resurse. Conform acestei abordări, efectele, precum și scopul unei măsuri trebuie să fie luate în considerare.
- b. „Egalitatea de șanse”, sugerează că toți indivizii trebuie să aibă oportunități egale de a avea acces la beneficiile dorite, luând în considerare pozițiile lor inițiale diferite. Egalitatea de șanse își propune să ofere șanse egale, dar nu și rezultate egale.

O declarație clasică pe principiul egalității în dreptul internațional se găsește în opinia separată a judecătorului Tanaka în cazul Africa de Sud-Vest (CIJ Rep. 1996,4) în fața Curții Internaționale de Justiție:

“Principiul egalității în fața legii nu înseamnă ... egalitate absolută, și anume egalitatea de tratament între bărbați fără a ține seama de circumstanțele individuale, concrete, dar aceasta înseamnă ... egalitate relativă, și anume principiul de a trata în mod egal ceea ce este egal și a trata inegal ceea ce este inegal ... pentru a trata problemele inegale diferit, în funcție de inegalitatea lor este nu numai permisă, dar este necesar.”

- Cadrul legislativ din România legat de discriminare
- O.G. nr. 137/2000 cu modificările relevante, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare,
 - Directiva Consiliului Europei 2000/43/CE și 2000/78/CE privind aplicarea principiului egalității de tratament între persoane fără deosebire de origine rasială sau etnică, publicată în Jurnalul Oficial al Comunităților Europene (JOCE) nr. L180 din 19 iulie 2000
 - Codul Muncii 53/3003, art. 5-6., art.154 alin.3, art. 258, – reglementează totalitatea raporturilor individuale de muncă, modul în care se efectuează controlul aplicării reglementărilor din domeniul raporturilor de muncă precum și jurisdicția muncii.
 - Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării – instituție care răspunde și este responsabil de aplicarea și controlul respectării prevederilor legale în domeniul său de activitate, de asemenea și armonizarea dispozițiilor de actele normative sau administrative elaborate, care ar contraveni principiului nediscriminării.
 - Strategia Națională de implementare a măsurilor de prevenire și combaterea discriminării 2014-2020
 - Agenția Națională pentru Romi – ANR și Strategia Guvernului României pentru Îmbunătățirea situației romilor



1.2. Principiile egalității de șanse și dreptului la muncă

Conform principiilor egalității de șanse, dreptul la muncă trebuie să se bazeze pe 7 principii:

- **Principiul prevenției** – însemnând că societatea trebuie să întreprindă proceduri în privința prevenirii situațiilor, bolilor producătoare de dizabilități, sau să prevină agravarea situațiilor de dizabilitate. Pentru respectarea acestui principiu trebuie avute în vedere nevoile fundamentale ale individului.
- **Principiul protecției vulnerabilității** – este și principiul combaterii discriminării și obligativitatea oferirii priorității prin eliminarea inegalității de șanse, însemnând că persoana cu dizabilitate nu poate avea parte de discriminare și excludere din cauza dizabilității.
- **Principiul autoreprezentării** - "nimic despre noi, fără noi" – acest principiu accentuează faptul că persoanele cu dizabilitate își pot asuma responsabilități privind autonomia lor. Este dreptul lor de bază să poată lua decizii individuale legate de viața lor personală.
- **Principiul subsidiarității** - pe baza acestui principiu este important ca persoanele cu dizabilități să aibă acces la serviciile necesare în apropierea localității lor.
- **Principiul integrării** – presupune integrarea totală în cea ce privește: educație, servicii sociale, sport, cultură. Instrumentul cel mai important al realizării integrării este sensibilizarea societății (societatea inclusivă) și accesibilizarea (informațională, comunicațională, fizică și de ocupare). Acesta este scopul accesului la șanse egale, și a design-ului universal al integrării.



- **Principiul normalizării** – arată că împreună cu realizarea integrării, și persoanelor cu dizabilități le vor deveni accesibile condițiile, modelele de viață asemănătoare tuturor membrilor societății.
- **Principiul reabilitării** – pe baza acestui principiu fiecare persoană cu dizabilitate are dreptul și trebuie să fie îndemnată la îmbunătățirea abilităților sale. Aceasta se referă și la faptul că, în mijlocul procesului de reabilitare și recuperare stă persoana cu dizabilitate, care în colaborare cu specialiștii în reabilitare și recuperare este coordonatorul procesului de reabilitare.



1.3. Schimbarea paradigmei reabilitării și recuperării

Dreptul la muncă are legătură și cu schimbarea paradigmei reabilitării și recuperării persoanelor cu dizabilitate. Procesul prelungit de reabilitare și recuperare fără să aibă obiectivul principal integrarea și dezvoltarea abilităților de muncă, a oferit un rol pasiv persoanei cu dizabilități, dezvoltând o inactivitate învățată. Schimbările de viziune în integrarea persoanelor cu dizabilitate, urmând etapele reabilitării și recuperării vizează:

- Evaluarea
- Dezvoltarea/ Reabilitarea/ Recuperarea
- Educația/ Reorientarea vocațională
- Integrarea/ Reintegrarea socială
- Integrarea/ Reintegrarea profesională

Astfel, această schimbare de paradigmă are influență și asupra organizării serviciilor și procedurilor de integrare pentru persoanele cu dizabilități. În procesul de reabilitare și recuperare a intervenit o schimbare de paradigmă. Astfel, procesul de reabilitare și recuperare a luat asupra lui o viziune holistică, unde fazele de reabilitare și recuperare - medicală, psihologică, socială și de ocupare – sunt legate unul de celălalt sub forma unor roți dințate, fiind în centrul mecanismului fiind persoana cu dizabilități.

Scopul principal al reabilitării și recuperării este ca împlinind nevoile persoanei cu dizabilități, aceasta să poată atinge zona proximei dezvoltări a abilităților pentru o integrare cât mai bună la un loc de muncă. Această viziune holistică pune accent pe o implicare multidisciplinară din partea specialiștilor în ceea ce privește dobândirea abilităților de muncă de către persoana cu dizabilități.



Cap. 2. Adaptarea rezonabilă – Design Universal în ocupare

În sensul convenției pentru drepturile persoanelor cu dizabilități, „adaptare rezonabilă” înseamnă modificările și ajustările necesare și adecvate, care nu impun un efort disproporționat sau nejustificat atunci când este necesar într-un caz particular, pentru a permite persoanelor cu dizabilități să-și exercite, în condiții de egalitate cu ceilalți, toate drepturile și libertățile fundamentale ale omului.

Astfel, adaptarea rezonabilă constă în totalitatea modificărilor făcute de angajator pentru a facilita exercitarea drepturilor la muncă ale persoanei cu dizabilități. Aceasta presupune modificarea programului de lucru, achiziționarea de echipamente, dispozitive și tehnologie asistivă.

Convenția pentru drepturile persoanelor cu dizabilități ratificată de Parlamentul României în decembrie 2010 în art. 2 introduce un principiu nou care stabilește că refuzul de adaptare rezonabilă este o formă de discriminare pe criterii de dizabilitate. Articolul extinde, de asemenea, domeniul de aplicare al noțiunii de adaptare rezonabilă, care nu se limitează la problemele ocupării forței de muncă.

Adaptarea rezonabilă, are ca bază aceea orientare care se numește Design Universal. Principiile Design-ului universal au fost elaborate în anul 1997, de către o echipă de arhitecți, designeri de produse, ingineri de mediu, și cercetători, cu scopul de a defini anumite direcții care să orienteze activitatea cercetătorilor și a inginerilor, în crearea unui mediu mai funcțional, obiecte și produse modelate în funcție de cerința pieței și a consumatorilor.

2.1. Principiile Design-ului Universal :

Principiul nr.1. Folosire echitabilă

Acest principiu se referă la un design funcțional care permite locului, obiectului, echipamentului să fie folosit de persoane cu diferite abilități.

Indicații:

- evitați segregarea sau stigmatizarea consumatorului
- pentru toți consumatorii trebuie asigurate în egală măsură, siguranța, securitatea, intimitatea

Principiul nr.2. Flexibilitatea în folosire

Flexibilitatea se referă la adaptarea după preferințele și abilitățile consumatorilor.

Indicații:

- prezentați diferite modalități de folosire
- asigurați folosirea atât pentru cei dreaptați cât și pentru cei stângați

— Toolkit privind combaterea discriminării și excluderii sociale în comunitate și pe piața muncii a copiilor cu tulburări din spectrul autist cu focus pe comunitățile de romi

- facilitați folosirea cu precizări și descrieri cu acuratețe
- oferiți posibilitatea adaptării spațiilor consumatorilor.

Principiul nr. 3. Folosire simplă și intuitivă

Folosirea trebuie să fie ușor de înțeles, potrivit experienței, cunoștințelor, nivelului de cunoaștere a limbii consumatorilor.

Indicații:

- eliminați complexități nefolositoare
- să fie conform așteptărilor și intuiției consumatorilor
- aranjați conținutul informațiilor după importanță.

Principiul nr. 4. Informații perceptibile, inteligibile

Designul trebuie să comunice cu informații necesare consumatorului în funcție de condițiile ambiantului sau conform abilităților senzoriale ale acestora.

Indicații:

- folosiți diferite modalități de comunicare (pictograme, verbal, tactil, auditiv) pentru transmite informațiile esențiale,
- folosiți pictograme inspirate din viața reală
- prezentați informația pe înțelesul auditoriului
- instrucțiunile să fie simple și ușor direcționabile
- asigurați-vă că răspundeți nevoilor persoanelor cu limitări senzoriale

Principiul nr. 5. Toleranță la eroare

În crearea designul universal trebuie evitate întâmplarea, sau greșelile pentru evitarea consecințelor negative, a accidentelor neprevăzute, a accidentelor neintenționate.

Indicații:

- realizați atenționări la erori și la producerea de neprevăzute
- atenție la siguranța consumatorului
- descurajați acțiunile inconștiente și cereți vigilență în evitarea accidentelor.

Principiul nr. 6. – Efort fizic scăzut

Când un design este folosit eficient și confortabil cu minim efort.

Indicații:

- toți consumatorii să mențină o poziție corporală neutră
- să utilizeze, în manevrarea, obiectului forțe rezonabile
- minimizeți mișcările repetitive
- minimizeți efortul fizic susținut

Principiul nr. 7. – Mărimi și măsuri potrivite consumatorului

Obiectele, echipamentele trebuie produse la mărimi și măsuri potrivite posturii și mobilității consumatorului.

Indicații:

- realizați linii clare pentru orice client care stă așezat sau în picioare
- faceți accesibilă manevrarea de către orice client care stă așezat sau în picioare
- asigurați adaptări variabile pentru cei care folosesc mâna stângă sau mâna dreaptă
- asigurați spațiu suficient pentru cei care folosesc tehnici asistive, or asistent personal.



2.2. Design Universal în ocupare - Procesul de integrare la un loc de muncă prin angajare asistată

Adaptarea locului de muncă este o cerință imperios necesară la orice angajare asistată. Conform principiilor Design-ului Universal, Angajarea Asistată asigură o integrare flexibilă a persoanei cu TSA, asigură o informare inteligibilă pentru că este realizată de un specialist din domeniul psihopedagogiei, prin asigurarea dezvoltării deprinderilor de viață independentă, prin dezvoltarea abilităților vocaționale, prin asigurarea evaluării și identificării abilităților care pot reprezenta baza medierii unor locuri de muncă. Fiecare etapă a procesului de integrare folosește principiile ale design-ului universal.

Etapa I. INFORMAREA, CONSILIEREA: constă în identificarea solicitării venită din partea beneficiarului sau a aparținătorilor, în informarea solicitantului asupra procedurilor de angajare asistată, asupra drepturilor și obligațiilor.

În vederea informării și comunicării există semne internaționale care se folosesc pentru beneficiari cu diferite abilități de înțelegere. Convenția ONU – privind drepturile persoanelor cu dizabilitate în art. 9 – Accesibilități prevede obligativitatea adaptării informațiilor pentru diferite categorii de persoane cu diferite abilități de înțelegere și comunicare.

Exemplu:



Informația este adaptată pentru persoane cu dificultăți de învățare și dificultăți de înțelegere (limbaj easy to read și limbaj easy to understand)



Informația este adaptată pentru persoane cu dificultăți de vedere, literele pot fi mărite pentru 3 mărimi diferite



Informația este adaptată pentru persoane cu dificultăți de vedere, prin contrast



Locul este adaptat cu rampă pentru persoane cu dizabilități fizice care folosesc scaun rulant.



Liftul este adaptat pentru persoane cu dizabilități fizice care folosesc scaun rulant.



Informația este adaptată prin limbajul semnelor, există interpret mimico-gestual pentru persoane cu dificultăți auditive.



Informația este adaptată printr-un sintetizator de voce. Textul introdus va fi transformat în voce pentru dificultăți senzoriale de vedere.



Intrarea în clădire este accesibilizată pt persoane nevăzătoare, atenție la spații de conducere să nu fie ocupate de văzători.

Etapa. II. EVALUARE INIȚIALĂ, EVALUARE DETAILATĂ, ELABORAREA PROFILULUI

VOCAȚIONAL. În vederea identificării abilităților de muncă este necesară o evaluare inițială, asupra intențiilor de angajare și asupra istoricului solicitantului în ceea ce privește activitatea/inactivitatea, nivelul de integrare socială, școlarizarea (studiile). Evaluarea detaliată urmărește identificarea abilităților restante și potențialul de dezvoltare de unde se poate realiza un plan de dezvoltare individuală privind integrarea socială și profesională stabilind acele accesibilități de care ar fi nevoie pe parcursul procesului de integrare socială și profesională. Această etapă este munca specialiștilor: Asistent social, Psiholog, Psihopedagog.

Exemplu: N.A. Este un băiat de 28 de ani care a venit împreună cu tatăl lui la Centrul de Angajare Asistată pentru a beneficia de serviciile oferite. După prezentarea documentelor necesare pentru dosarul personal a avut o discuție cu asistenta socială, care a realizat o programare pentru vizita de anchetă socială. Apoi, în această etapă s-au realizat următoarele documente: Ancheta socială, contract de oferire a serviciilor de mediere a locului de muncă, evaluarea detaliată (psihologică și psihopedagogică) pt 4 întâlniri consecutive. În aceste întâlniri s-au realizat evaluări psihologice și psihopedagogice pentru elaborarea Profilului Vocațional. La realizarea Profilului, au fost discutate unele elemente ale documentului într-o echipă multidisciplinară și a fost propus pentru programul de dezvoltare a deprinderilor de viață independentă și educație vocațională, conform interpretărilor din testele realizate.

Etapa. III. DEZVOLTAREA DEPRINDERILOR DE VIAȚĂ INDEPENDENTĂ, DEZVOLTAREA ABILITĂȚILOR VOCAȚIONALE.

Integrarea socială și profesională a persoanei cu TSA este individualizată. Aceasta înseamnă că necesită dezvoltarea unei independențe, dezvoltarea unei autonomii în ceea ce privește orientarea temporo-spațială, organizarea activităților zilnice însemnând punctualitatea la locul de muncă și abilitățile de comunicare și informație. Aceste abilități sunt numite „deprinderi de viață independentă”, înțelegând independența ca fiind la limita supravegherii și monitorizării, însemnând abilități de integrare minime la un loc de muncă. Aceste abilități pot fi dobândite prin găsirea acelor elemente de accesibilitate de către specialistul în angajare asistată, care să substituie dizabilitățile specifice. Accesibilitatea nu înseamnă în fiecare situație accesibilizare fizică, ci înseamnă accesibilizare comunicațională, informațională, înseamnă ajutorul unei persoane din cadrul mediului de lucru care să supravegheze și să asigure bunul mers al planului de integrare. Accesibilizarea locului de muncă înseamnă găsirea acelor modalități conform principiilor Design-ului Universal, care să permită facilitarea realizării muncii prin precizie și acuratețe. Această etapă este responsabilitatea Psihopedagogului, a Specialistului de angajare asistată.



Exemplu: N.A. în cadrul programului de dezvoltare a deprinderilor de viață independentă, a învățat mai multe teme însemnând: program de zi, program de muncă/ activități și pauze.

Responsabilitățile minore tind să fie mici responsabilizări (semnarea unui tabel de prezență, așezarea genților într-un loc anume, pregătirea materialelor pentru diferite activități) care conduc la responsabilități mai mari, legate de ocuparea unui loc de muncă: a învățat să asculte de conducătorul activității, să-și rezolve temele și caute / să ceară ajutor dacă nu se descurcă.

Etapa IV. EDUCAȚIE VOCAȚIONALĂ . Programul de Educație vocațională se bazează pe Teoria – TRAIN-PLACE-MAINTAIN (Ben van Hammomd & Ronald Haconu - 2006) însemnând că este necesară o perioadă de instruire la un loc de muncă, unde nu sunt învățate în primele perioade neapărat procese de realizare a muncii ci beneficiarul face cunoștință cu un mediu de lucru, cu regulile interne scrise și nescrise, învață să-și administreze relațiile sociale însemnând relaționarea cu un coleg de muncă și șef de echipă sau director.

Alegerea locului pentru desfășurarea programului de educație vocațională, este strâns legată de Profilul Vocațional al persoanei cu TSA, identificând acele abilități conform cărora pot fi alese acele locuri de muncă a căror responsabilități corespund abilităților identificate prin zona proximei dezvoltări. În această perioadă de pregătire și dezvoltare sunt importante dezvoltarea abilităților de orientare temporo-spațială, etica muncii și dezvoltarea abilităților de comunicare și informare. Responsabilitățile sunt realizate sub îndrumarea specialistului de angajare asistată. Specialistul reprezintă o sursă de feedback direct asupra evoluției procesului de integrare și de învățare. Acest program oferă un spațiu sigur pentru a pune în practică normele și teoria învățării mediate (R. Feuerstein) având scopul principal înțelegerea și învățarea responsabilităților. Educația Vocațională este o etapă intermediară dintre angajarea la un loc de muncă și atelierul protejat sau programul de ergoterapie al unui centru de zi. Această etapă este responsabilitatea Psihopedagogului, a Specialistului de angajare asistată.



Exemplu: *N.A. pe parcursul a câtorva luni, a învățat lucrurile primare ale autonomiei personale în cadrul Centrului de zi, după care a fost propus pt dezvoltarea abilităților vocaționale. Aceasta înseamnă că împreună cu specialistul în angajare asistată au vizitat diferite firme unde a avut posibilitatea să vadă anumite activități și să aleagă unde ar dori să învețe. Alegerea a fost la o pensiune, unde săptămânal după un program bine definit, a primit diferite sarcini pe care trebuia să le rezolve. Astfel, după o perioadă lungă de inactivitate, a reînvățat anumite responsabilități și mai ales a reînvățat respectarea unui program.*

Etapa. V MEDIEREA LOCULUI DE MUNCĂ. Parcurgând etapele de pregătire și dezvoltare, medierea unui loc de muncă pentru o persoană cu TSA, prin angajare asistată, este o activitate care are asigurat din punct de vedere al angajării asistate toate elementele Design-ului Universal. Medierea locului de muncă se realizează prin documentele de observare complete de specialist ca urmare a programelor de pregătire și a profilului vocațional. Pe baza acestor documente se poate găsi "locul potrivit pentru omul potrivit", sau "omul potrivit pentru un loc potrivit".

— Toolkit privind combaterea discriminării și excluderii sociale în comunitate și pe piața muncii a copiilor cu tulburări din spectrul autist cu focus pe comunitățile de romi

Medierea locului de muncă sau deciziile legate de adaptarea rezonabilă atunci când este vorba despre alegerea între mai multe locuri de muncă, este deseori alegerea beneficiarului. Acesta poate opta pentru locul în care se simte mai bine, locul în care crede că ar dori să lucreze. Această etapă este responsabilitatea Psihopedagogului, a Specialistului de Angajare Asistată, a Mediatorului.

Exemplu: Pentru că N.A avea rezultate foarte bune la programul de educație vocațională și Profilul Vocațional era potrivit cu cerințele unui loc de muncă, i s-a propus acel loc de muncă apoi a fost dus la o vizită de discuție cu managerul de resurse umane al firmei respective. După interviu i-a fost propus acel loc de muncă. Potrivirea a fost argumentată atât prin Profilul Vocațional cât și prin Fișele de observare care s-au completat la programele de Educație Vocațională.

Acceptul angajatorului a fost dat cu asigurarea că Specialistul în angajare Asistată va urmări împreună cu șeful de echipă adaptarea primelor zile, și vor pregăti împreună colectivitatea pentru a primi noul angajat.



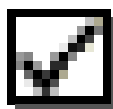
Etapa VI. ÎNVĂȚAREA LA LOCUL DE MUNCĂ, ANGAJAREA. În această perioadă există nevoia de instruire a colectivității, a colegilor din mediul de lucru și colaborarea cu managerul de resurse umane. Instruirea/ consilierea colectivității înseamnă și explicarea nevoii unor eventuale accesibilizări informaționale apărute în cadrul atelierului/ biroului, situațiile în care este nevoie de intervenție. Informarea și instruirea vor elimina frica și eventualele reticențe existente în cadrul colectivității. Pentru persoana cu TSA sunt definite foarte clar responsabilitățile și persoanele de contact cu care va lucra în echipă. Această etapă este responsabilitatea Psihopedagogului, a Specialistului de angajare asistată, a Mediatorului.

Etapa. VII. MONITORIZAREA. Aceasta este o ultimă etapă a procesului de integrare și presupune vizite periodice la locul de muncă de către specialistul în angajare asistată cu scopul de a scădea posibilitatea pierderii locului de muncă. Etapa de monitorizare este importantă pentru că în situații neprevăzute angajatorul/responsabilul de resurse umane poate apela la ajutorul specialistului în angajare asistată pentru a interveni și a ajuta prin medierea conflictelor, sau a restabili noi adaptări ale responsabilităților în cazul introducerii unor noi proceduri de lucru. În diferite situații prin monitorizare se realizează și redirectionarea beneficiarului în cazul în care starea de sănătate se agravează. În aceste situații specialistul în angajare asistată poate oferi o nouă forță de muncă pentru angajator. Această etapă este responsabilitatea Psihopedagogului, a Specialistului de angajare asistată, a Mediatorului.



Lista de verificare. În procesul de angajare al unei persoane cu dizabilități, asigură-te că ai discutat cu angajatorul despre toate principiile următoare:

- ✓ Integrarea la un loc de muncă a persoanelor cu dizabilități respectă principiul „flexibilității în folosire”
- ✓ Integrarea la un loc de muncă a persoanelor cu dizabilități respectă principiul „folosirii simple și intuitive”
- ✓ Integrarea la un loc de muncă a persoanelor cu dizabilități respectă principiul „Informării perceptibile și inteligibile”
- ✓ Integrarea la un loc de muncă a persoanelor cu dizabilități respectă principiul „toleranței la eroare”
- ✓ Integrarea la un loc de muncă a persoanelor cu dizabilități respectă principiul „efortului fizic scăzut”
- ✓ Integrarea la un loc de muncă a persoanelor cu dizabilități respectă principiul „mărimi și măsuri potrivite”



Lista de verificare

Design Universal în ocupare

Procesul de integrare la un loc de muncă prin angajare asistată

- ✓ Procesul de integrare la un loc de muncă conține etapa de INFORMARE, CONȘI-LIERE
- ✓ Procesul de integrare la un loc de muncă conține etapa de EVALUARE INIȚIALĂ, EVALUARE DETAILATĂ, ELABORAREA PROFILULUI VOCAȚIONAL
- ✓ Procesul de integrare la un loc de muncă conține etapa de DEZVOLTAREA DEPRINDERILOR DE VIAȚĂ INDEPENDENTĂ, DEZVOLTAREA ABILITĂȚILOR VOCAȚIONALE
- ✓ Procesul de integrare la un loc de muncă conține etapa de EDUCAȚIE VOCAȚIONALĂ
- ✓ Procesul de integrare la un loc de muncă conține etapa de MEDIEREA LOCULUI DE MUNCĂ
- ✓ Procesul de integrare la un loc de muncă conține etapa de ÎNVĂȚAREA LA LOCUL DE MUNCĂ, ANGAJAREA
- ✓ Procesul de integrare la un loc de muncă conține etapa de MONITORIZAREA



Cap. 3. Procesul de integrare în mediul de lucru și pregătirea colectivității de muncă

Găsirea unui loc de muncă nu depinde doar de specialistul în angajare asistată sau doar de solicitantul locului de muncă/ persoana cu TSA, ci depinde în aceeași măsură și de mediul de lucru, de colectivul unde se realizează această integrare. Nenumărate studii arată că în lipsa specialistului în angajare asistată, printre obstacolele enumerate de angajatori în fața integrării unei persoane cu TSA, apar următoarele lipsuri:

- a. lipsa accesibilității informaționale și de comunicare
- b. lipsa fondurilor pentru accesibilizarea spațiului
- c. incapacitatea persoanei cu TSA de a răspunde la cerințele specifice locului de muncă
- d. specificul companiei
- e. lipsa timpului necesar pentru pregătirea persoanei cu dizabilitate
- f. o oarecare rezervă față de capacitatea de comunicare și înțelegere cu și de către aceștia
- g. persoana cu dizabilitate intelectuală are nevoie de asistență permanentă
- h. presupun un anumit nivel de înțelegere din partea colectivului

Specialistul în angajare asistată în procesul de integrare are o responsabilitate față de colectivitatea unde va fi integrată persoana cu TSA. În pregătirea lor va pune accent pe trei caracteristici frecvent întâlnite în rândul persoanelor cu TSA:

- Alterarea capacității de interacțiune socială
- Alterarea capacității de comunicare socială – de a relaționa
- Alterarea calitativă a imaginației



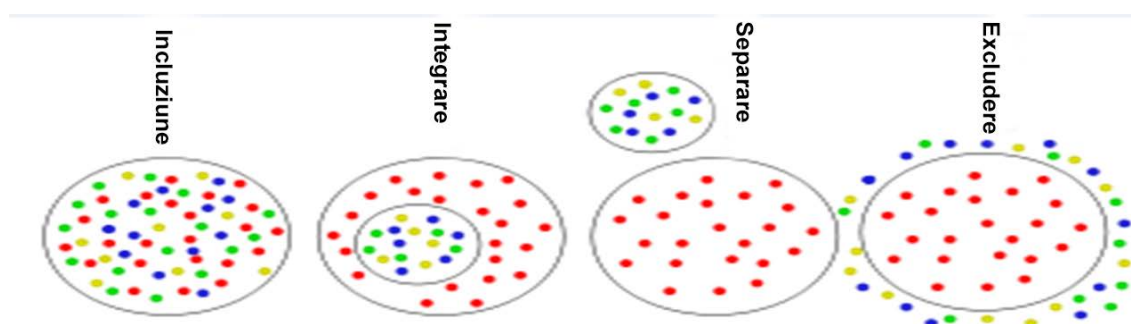
Având aceste elemente definitorii ale TSA, specialistul în angajare asistată va începe activitatea de pregătire a colectivității cu familiarizarea cu aceste trei caracteristici. Este important ca fiecare persoană din colectivitate să cunoască și să interacționeze/ să relaționeze cu persoana care va fi integrată în colectivitate, să aibă stabilite căi de comunicare și informare, să-și stabilească reguli precise, proceduri clare de lucru și de realizare a muncii.

Etapile integrării în colectivitatea de muncă, a unei persoane cu TSA sunt:

1. Stabilirea unei interacțiuni sociale
2. Stabilirea unor căi de comunicare socială – dezvoltarea relațiilor – alegerea unei persoane de suport.
3. Stabilirea unor reguli stricte, unor proceduri clare pentru toate situațiile posibile identificate în mediul de lucru.

Este important ca persoanele care alcătuiesc colectivitatea de muncă să înțeleagă și să evite comportamentele discriminante față de noul coleg de muncă. Din această cauză este necesară informarea angajaților legat de tipurile de discriminare:

1. Discriminare directă – este o diferențiere directă când doi clienți în situații similare, unde unul este o persoană cu dizabilitate iar celălalt nu, cel din urmă primește servicii mai favorabile decât celălalt.
2. Discriminare asociativă - este o considerație deja uzuală pentru cei care sunt asociați cu anumite grupe (credițe), cum sugerează și numele, se bazează pe denumirea tuturor lucrurilor care sunt legate de persoana cu dizabilitate.
3. Discriminare perceptivă – este o formă de discriminare directă când cineva crede că celălalt este o persoană cu dizabilitate (intelectuală). Este o situație când o persoană este tratată / protejată ca fiind o persoană cu dizabilitate.
4. Discriminare indirectă – este o formă nou definită a discriminării când o persoană cu dizabilitate este comparată cu o altă persoană cu dizabilitate, după comportamentul căruia toți și-au făcut deja o părere negativă generală despre toate persoanele cu dizabilități.
5. Discriminare provenită din cauza dizabilității – înseamnă un tratament mai puțin favorabil din cauza dizabilității (cazul Novocold vs Clark), unde la locul de muncă angajatorul/ furnizorul de servicii îi dovedește angajatului că nu mai este potrivit postului din cauza dizabilității.
6. Hărțuire – este o acțiune ilegală. Persoana cu dizabilitate va trebui să dovedească faptul că în situații repetate i-a fost violată demnitatea, într-una dintre formele de hărțuire: intimidare, umilire și denigrare. Angajatorul are obligația de a apăra toți angajații de hărțuire și să ofere un spațiu sigur.
7. Victimizarea – Este ilegală pentru un angajator sau pentru un furnizor de servicii să victimizeze o persoană cu dizabilitate. Înțelegem prin victimizare un context legal, în care cineva suferă (este plasat într-un loc dezavantajat), din cauza alegerilor personale, sau suportă în locul altora discriminarea.
8. Discriminare combinată – este o situație în care o persoană consideră că a fost discriminată/ supra-protejată, prin combinarea mai multor caracteristici anterior amintite.



Explicarea și prezentarea tehnologiilor asistive folosite de persoanele cu dizabilități:

- În cazul unor mobilități reduse se folosesc: baston, cârjă, cadru de mers, fotoliu rulant manual sau electric, proteză mână/ picior, scaune speciale, tacâmuri adaptate, scaun de duș/ toaletă, robot de bucătărie, încălțăminte adaptată;
- În cazul unor dificultăți de vedere, se folosesc: ochelari, lupe, software pentru computer, baston alb, GPS pentru orientare în spațiu, system Braille pentru citit/ scris, reportofon/ casetofon, șah Braille;

— Toolkit privind combaterea discriminării și excluderii sociale în comunitate și pe piața muncii a copiilor cu tulburări din spectrul autist cu focus pe comunitățile de romi

- În cazul unor dificultăți senzoriale de auz, pentru compensare, se folosesc: căști, aparat auditiv, telefon cu amplificator;
- În cazul dificultăților de comunicare și de orientare temporo-spațială se folosesc: cartoane cu texte, table cu litere, simboluri, desene etc.;
- comunicare electronică: dispozitiv de înregistrat sau voce sintetică;
- în cazul unor dificultăți de memorare și cunoaștere: liste de sarcini, calendare și organizatoare cu desene, instrucțiuni pe bază de desene, ceas manual/ automat cu sonerie, telefon adaptat etc.;

Identificarea percepției colectivității asupra conceptului de abilitate și dizabilitate.
Fiecare persoană din colectivitate va trebui să răspundă la următoarele întrebări privind acceptarea diversității în cadrul colectivității de muncă.

- Participați la discuții cu tema unor stereotipii negative?
- Refuzați să participați în glume care au comentarii opresive față de cineva?
- Repetați diferite afirmații sau zvonuri care ar aduce prejudicii sau părtinire față de cineva?
- Recunoașteți diferite zvonuri sau afirmații neadevărate care v-ar influența gândirea?
- Evitați folosirea unui limbaj care să întărească stereotipiile negative?
- Considerați că toți din colectivitatea mea de muncă sunt în egali, la fel de îndemânatici și competenți.
- Considerați că cei nou veniți în colectivitate au nevoie de socializare și de includere în colectivitatea voastră de muncă.
- Vă luați responsabilitatea împărtășirii regulilor și informarea noilor colegi despre regulile colectivității?
- Îi veți include pe toți angajații din colectivitate în rețeaua de informare și evenimente sociale?
- Vă acceptați responsabilitatea de a ajuta ceilalți colegi în a aplica o inițiativă de anti-discriminare în cadrul colectivității?
- Veți participa dacă este necesar ca și mentor formal sau informal pentru noii angajați pentru ca aceștia să învețe și să se integreze?



Check list - Lista de verificare

- ✓ În procesul de integrare și pregătire a colectivității se are în vedere stabilirea unei interacțiuni sociale
- ✓ În procesul de integrare și pregătire a colectivității se are în vedere stabilirea unor căi de comunicare socială – dezvoltarea relațiilor – alegerea unei persoane de suport.
- ✓ În procesul de integrare și pregătire a colectivității se are în vedere stabilirea unor reguli stricte, unor proceduri clare pentru substituirea calității alterate a imaginației.
- ✓ În procesul de integrare și pregătire a colectivității de muncă, se urmărește informarea despre tipurile de discriminare
- ✓ În procesul de integrare și pregătire a colectivității de muncă se stabilesc echipamentele asistive folosite și adaptate nevoilor persoanelor integrate.
- ✓ În procesul de integrare și pregătire a colectivității de muncă este aleasă o persoană de suport care va fi omul de legătură și persoana de încredere pentru a realiza monitorizarea împreună cu specialistul de angajare asistată
- ✓ În procesul de integrare și pregătire a colectivității de muncă, se va avea în vedere identificarea percepției colectivității asupra conceptului de abilitate și dizabilitate



Cap. 4. Responsabilități la locul de muncă și adaptarea mediului de lucru conform Profilului Vocațional

“Omul potrivit la locul potrivit”

Alegerea omului potrivit la locul potrivit este rezultatul muncii unei echipe multidisciplinare, în urma unor evaluări psihologice și psihopedagogice. Aceste evaluări nu completează cele deja existente, constatările medicale și diagnosticul pus, ci prezintă abilitățile persoanei în căutarea unui loc de muncă din punct de vedere al potențialului abilităților restante, care pot fi dezvoltate pentru a deveni conform unor cerințe la un loc de muncă. Astfel, în Profilul Vocațional creat - ca urmare a evaluării - accentul nu mai este pus pe dizabilitatea persoanei în cauză ci pe competențele și abilitățile existente. Astfel integrarea la un loc de muncă va fi conform abilităților existente și potențial dezvoltabile, răspunzând pozitiv la motto-ul “omul potrivit la locul potrivit.”

Tipuri de evaluare folosită în realizarea unui Profil Vocațional

- **Evaluare inițială:** date personale, mediul social, studii, - activități extrașcolare, informații despre dizabilitate, tratamente – medicație
- **Evaluarea detaliată a abilităților:** Cognitive (Reacții perceptive, Reprezentare, Identificare, Localizare), Neuro-motorii, Sociale, Manifestări ale personalității (inteligență limitată, dizabilitate psihică)
- **Evaluarea deprinderilor de viață independentă/competențelor**

Profilul Vocațional – este un instrument foarte important în integrarea persoanelor cu dizabilități, pentru că este oglinda abilităților pe care pot fi clădite anumite responsabilități la locul de muncă, și poate fi baza unui plan individual de dezvoltare, apoi la reevaluare va arăta spre zona proximei dezvoltări (Vâgoțki). Aceste zone arată acele abilități care se pot dezvolta în urma unor programe de educație vocațională. Astfel se realizează principiul “omul potrivit la locul potrivit”.

Avantajele elaborării profilului vocațional:

- Scade insuccesul, ca urmare a pierderii unui loc de muncă prin neidentificarea abilităților potrivite cerințelor și responsabilităților postului respectiv.
- Evidențiază abilitățile care pot fi incluse în cadrul planurilor de dezvoltare individuală
- Evidențiază nivelul de accesibilizare informațională, comunicațională și fizică, necesară ocupării unui loc de muncă, conform abilităților persoanei cu dizabilități

Profilul Vocațional este compus din rezultatele mai multor instrumente de evaluare psihologice/ psihopedagogice. Aceste instrumente pot fi variate însă este necesar să evidențieze/ să identifice următoarele abilități:

- Abilități sociale
- Abilități neuro-motrice
- Elemente ale personalității (la intelect limitat, dizabilitate de tip psihic)



Evaluarea abilităților sociale – Evaluarea abilităților sociale include identificarea mai multor componente ale acesteia¹.

Categoria I. - Caracteristicile capacității de interacționare

- Capacitatea comunicativă generală
- Senzitivitate verbală/non-verbală prin interacțiune
- Comportament pro-social
- Capacitate de concluzionare, disociere
- Inițierea relațiilor
- Încredere în sine, perseverență
- Capacitate de lucru în echipă

Categoria II. - Caracteristicile flexibilității individuale

- Respectarea regulilor
- Capacitate de acomodare
- Capacitate de diferențiere
- Capacitate de autoorganizare și organizarea
- Capacitate de sinteză

Categoria III: - Caracteristicile competenței auto-reglării

- Capacitate de reflexie, de a răspunde, a reacționa
- Comportament în situații de sters
- Limite, toleranță la frustrare, capacitate de rezistență
- Motivație, capacitate de acționare
- Siguranță de sine
- Autocontrol

Categoria IV: - Caracteristicile capacității de meta-comunicare

- Capacitate generală de anticipare
- Recunoașterea limitelor proprii
- Planificare și acțiune
- Conștientizarea responsabilității
- Acceptarea criticii
- Vedere în ansamblu

Evaluarea abilităților neuro-motrice

1. Are dezvoltate abilități de bază: prindere, ridicare, deplasare la suprafață cu nevoia continuității mișcărilor simultan cu ambele mâini?
2. Are dezvoltate abilități de selecție și mânăuire - mișcarea se realizează simultan cu ambele mâini?
3. Are dezvoltate abilități de selecție și mânăuire a obiectelor mici- mișcarea se realizează simultan cu ambele mâini? Pe măsură ce obiectul scade în mărime, selecția devine mai dificilă.

¹ Test ISKIE – Innsbruck Social Questionnaire – Dr. Walter Krug

4. Are dezvoltată abilități de selecție, mânuire și diferențiere - mișcarea se realizează simultan cu ambele mâini? Pe măsură ce diferențierea se realizează dintre mai multe obiecte selecția devine mai dificilă.
5. Are dezvoltată abilitatea mișcărilor simetrice – Pe măsură ce simetria obiectelor este tot mai complicată, crește gradul de dificultate.
6. Are dezvoltată abilitatea de prindere când este întâmpinată o anumită rezistență la apăsare sau scoatere, păstrând mișcarea simultană și simetrică a mâinilor.
7. Are dezvoltată abilitatea de plasare a obiectelor la o finețe milimetrică? Poate să respecte o anumită regulă (ordinea plasării), păstrând mișcarea simultană și simetrică a mâinilor?
8. Are dezvoltată motricitatea încheieturilor? Mișcare de înșurubare stânga – înșurubare dreapta.
9. Are dezvoltate abilități de decizie, capacitate de diferențiere cromatică, cunoaște culorile, poate răspunde a un semnal luminos?
10. Are dezvoltate abilități de coordonare ochi – mână – picior?
11. Are dezvoltate abilități de coordonare mâna stânga - mâna dreaptă simultan?
12. Are dezvoltate abilități de coordonare mâna stânga - mâna dreaptă și abilități cognitive.

Identificarea particularităților cognitive

Particularitățile dizabilității intelectuale definesc întregul proces de incluziune și integrare la un loc de muncă începând cu evaluarea. Aceste trăsături specifice ale gândirii², a profilului psihologic al persoanelor cu dizabilitate intelectuală/ persoane cu TSA, definesc aspecte caracteristice ale activității cognitive.

- a) Vâscozitatea Genetică (Inhelder)- persoana cu dizabilitate intelectuală/ persoana cu TSA, nu atinge nivelul gândirii formale conform vârstei cronologice, rămânând la nivelele intermediare ale dezvoltării intelectuale. Această vâscozitate se manifestă prin lipsa de reacție la un anumit limbaj cu dublu sens, nu recunoaște anumite nivele ale abuzului verbal. Având în vedere această specificitate a gândirii, procesul de integrare necesită specialist în angajare asistată, pregătirea colectivității și accesibilizarea clădirii, a încăperilor din punct de vedere informațional și comunicațional.
- b) Heterocronnia – (Zazzo) – dezvoltarea se manifestă inegal la nivelul diferitelor paliere. (Ex. Persoana cu TSA – vorbește foarte corect limba română, este interesat de literatură universală, beletristică dar nu se descurcă la orientarea temporo-spațială, cunoaște să citească ceasul, dar nu are conceptul de timp și spațiu.)
- c) Rigiditatea reacțiilor și a comportamentului adaptativ (LURIA) – Activitatea sistemului nervos datorită acestui fenomen se manifestă foarte lent și dificil. Este dereglată mobilitatea proceselor de excitație și inhibiție. (Ex. Persoana cu TSA – pleacă într-o excursie cu un grup de tineri, iar la întoarcere este necesar să se respecte ruta pentru că dacă nu, are manifestări agresive, este în stare să coboare din microbuz și să meargă pe jos. Același lucru se întâmplă și atunci când intră într-o clădire, chiar dacă clădirea are două ieșiri, el va ieși pe acolo pe unde a intrat și niciodată nu va folosi altă ieșire.)
- d) Inerția patologică: - (PEVZNER) – se prezintă ca o dificultate în abstractizare și generalizare, din acest aspect munca desfășurată poate să fie monotona, neexistând pericolul apariției plictisii în urma unor munci monotone. Jocurile, activitățile liber alese sunt sărace, nu au inițiativă, necesită coordonare și implicare din exterior.

² Radu Gheorghe – Introducere în psihopedagogia școlarii cu handicap – Ed. Pro humanitate, 1999 pag. 44.

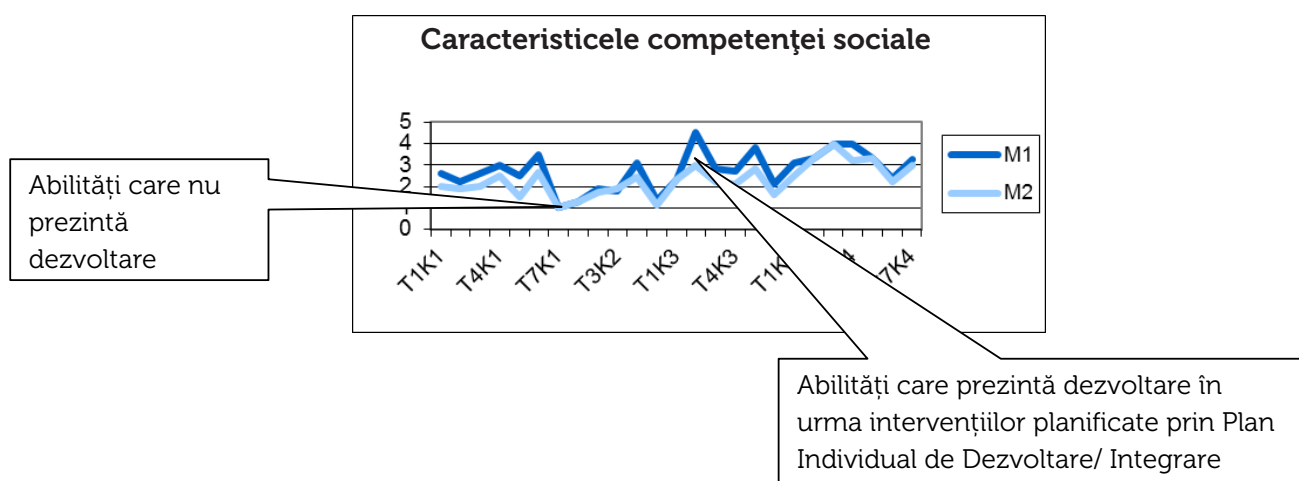
— Toolkit privind combaterea discriminării și excluderii sociale în comunitate și pe piața muncii a copiilor cu tulburări din spectrul autist cu focus pe comunitățile de romi

e) Concretismul excesiv al gândirii (RUBINSTEIN) – Această caracteristică se prezintă prin imposibilitatea persoanei de a se desprinde de concretul nemijlocit. Are dificultăți în verbalizarea propriei experiențe. Acesta este motivul pentru care programul Educație Vocațională este foarte important în procesul de integrare la un loc de muncă.

(Exp: Unei persoane cu TSA dacă cineva i se adresează cu: „-Ce faci? Ești cu capul în nori?„ Răspunsul lui va fi: -Norii sunt prea sus, eu nu ajung acolo„)

Prin stabilirea nivelului de dezvoltare a abilităților și prin reevaluarea acestora după o perioadă de intervenții individuale de dezvoltare, se evidențiază anumite abilități care răspund la intervenții și programe educative. Aceste zone sunt acele zone în care se pot planifica responsabilitățile unui loc de muncă sau abilități necesare unor faze de muncă. Zonele care nu răspund la intervenții de dezvoltare și activități educative, indică nevoia unor instrumente de tehnică asistivă sau responsabili/ persoane de contact/ reguli interne stricte.

Exemplu: - Abilitățile sociale evaluate



Evaluarea cerințelor locului de muncă:

Având în vedere abilitățile beneficiarului date de Profilul Vocațional, este necesar să identificăm responsabilitățile locului de muncă, astfel vom avea posibilitatea ca prin compararea abilităților existente cu cerințele postului existent să găsim acele asemănări care ar permite ocuparea și îndeplinirea cerințelor locului de muncă.

• INFORMAȚII DE BAZĂ:

Care este obiectivul principal al postului?
Cărui departament îi aparține postul respectiv?
Cine este direct responsabil de acest post?

• ACTIVITĂȚI

Care este activitatea/ responsabilitatea care trebuie îndeplinită la acest loc de muncă?

• INSTRUMENTE, ECHIPAMENTE

Care sunt echipamentele folosite în cadrul activității?
Ce fel de echipamente sunt necesare pentru efectuarea unor mișcări?

- **CONDIȚII DE MUNCĂ**

Care este timpul de lucru, normă întreagă, jumătate de normă?

Timpul de muncă este fix sau flexibil?

- **RESPONSABILITĂȚI ALE LOCULUI DE MUNCĂ**

Care sunt specificitățile locului de muncă legate de suprasolicitare: ore suplimentare dese?

Cât de des sunt organizate pauzele?

Cât de lungi sunt pauzele de muncă?

Pauzele sunt fixe sau flexibile?

- **CARACTERISTICI ALE MEDIULUI DE LUCRU**

Programul de lucru existent în companie: program normal 40 de ore/ săptămână între orele ___-___, program în ture/ program neregulat/ ore suplimentare/ pauze de masă/ Secția/ Departamentul/ activitatea specifică

Cerințele locului de muncă: studii/ calificări necesare/ vârsta solicitată/ abilități specifice solicitate/ vechime necesară în domeniu

Descrierea locului de muncă: muncă de echipă/ efort intelectual/ efort fizic/ riscuri de accidente/ program fix/ activități rutiniere/ plata agreată/ Echipament de protecție/ oferit de companie/ Meseria este ușor de învățat/ se practică rotirea personalului /



Lista de verificare

- ✓ S-au respectat etapele evaluării ? (Evaluare inițială, evaluare detaliată, evaluarea deprinderilor de viață independentă.)
- ✓ S-a realizat profilul vocațional prin evaluarea abilităților sociale, a abilităților neuro-motrice și prin identificarea existenței particularităților cognitive?
- ✓ S-a realizat un plan de dezvoltare individuală?
- ✓ S-a prevăzut reevaluarea și restabilirea planului de dezvoltare individuală?



Cap. 5. Medierea conflictelor

Medierea conflictului pornește de la principiul „servicii de suport individual„ oferit beneficiarilor atât persoană cu TSA cât și angajatorului și specialistului. Problemele acumulate într-un grup pot fi foarte periculoase, din această situație medierea neînțelegerilor este binevenită în fiecare colectivitate. Conflictul apare din faptul că pot exista în situația respectivă diferențe de interese reale, interpretare greșită a situației și informații false.

Obiectivele medierii sunt:

- Reconstrucția țesutului social, restaurarea legăturilor sociale, promovarea relațiilor bune într-o colectivitate, promovarea unui climat social generos, promovarea solidarității umane, aplanarea violențelor în toate formele lor, recunoașterea și respectul identității fiecăruia, coeziunea socială.
- Prevenirea violenței
- Medierea este un proces, un mod de rezolvare a conflictelor și o structură de armonizare a contrariilor

Medierea permite:

- exprimarea și confruntarea emoțiilor, identificarea sentimentelor care sunt la originea rupturii relațiilor, „desfacerea” problemelor pentru refacerea legăturilor,
- autoresponsabilizarea fiecăruia, descoperirea capacității fiecăruia de a-și depăși suferința și lupta cu sine însuși, rezolvarea conflictelor interpersonale,
- apropierea indivizilor, exprimarea sentimentelor fără culpabilizare, conștientizarea că omul nu este singur, dezvoltarea personală în construcția individuală, depășirea suferințelor legate de trecut și trăirea în prezent.

Exemplu: Ionuț, o persoană cu TSA a fost angajat la o firmă prin angajare asistată, iar primele probleme au apărut deja în a doua/ a treia zi, când Ionuț în timpul pauzelor citea ziarul, și nu respecta pauza. Conflictul s-a iscat între el și câțiva colegi, care erau supărați pentru că Ionuț are pauze foarte lungi. Specialistul în angajare asistată a mediat această problemă identificând cele trei elemente ale conflictului. 1. Gânduri 2. Emoțiile 3. Comportamente.

Discutând cu fiecare parte, Specialistul în Angajare Asistată, a descoperit două povești total diferite.

<p>Povestea lui Ionuț Lui Ionuț, îi place la noul loc de muncă, îi place colectivitatea, și dorește foarte mult să se integreze în cadrul echipei. Știe deja care sunt echipele sportive favorite ale colegilor, știe despre fiecare coleg sau colegă în ce cartier stă pentru că a reținut cine unde se urcă în autobuzul firmei și în fiecare dimineață spune cine lipsește. La întrebarea specialistului legat de citirea ziarului, a spus că nu vede nimic rău în asta, pentru că altfel nu ar afla mai multe știri, iar colegii nu pot să vorbească cu el despre nimic din literatură, se retrag când el începe să vorbească despre romane, chiar l-au intitulat „profesorul”. Astfel a început să citească ziarul ca să aibă ce să discute cu colegii.</p>	<p>Povestea colegilor Colegilor le place atitudinea lui Ionuț față de muncă. Ei spun că el este serios. De când s-a angajat Ionuț, nimeni nu este lăsat în stația de autobuz din greșeală de către șoferul firmei, pentru că el știe despre fiecare angajat la ce stație se urcă și cine ar putea lipsi cumva în ziua respectivă. În autobuz vorbește despre multe lucruri dar este o bibliotecă ambulantă. Colegii se simt frustrați pentru că ei nu-și aduc aminte de nimic din ce au învățat la școală, și odată cineva l-a rugat să nu mai întrebe din literatură pe nimeni pentru că nimeni nu reușește să-i răspundă. Chiar l-au numit „profesor”. De un timp părerea colegilor este că Ionuț însă își pierde timpul de lucru prin citirea ziarelor. Unii colegi s-au supărat foarte tare, aveau comenzi urgente și ar fi fost de ajutor orice mână de lucru, dar Ionuț nu s-a ridicat de la masă chiar și după pauza de masă a rămas să citească ziarul. Colegii sunt supărați, nervoși, alții au început să vocifereze, și nu aveau un comportament decent față de Ionuț.</p>
---	--

Realizarea medierii unei probleme la locul de muncă dintre Ionuț și colectivitate de lucru începe cu identificarea gândurilor false, a emoțiilor și a comportamentelor la care s-a produs o schimbare de la ultima vizită de monitorizare.

	Ionuț	Colegi
Gânduri false	Nu sunt destul de bine informat despre subiectele pe care le discută în pauza de masă colegii mei. Am nevoie să mă informez din ziarele comandate de firmă, pentru că cei de aici nu vorbesc despre literatură. Colegii mei vorbesc din ziarele cele mai recente, despre știri și sport.	Ionuț a venit în colectivitatea noastră, sigur și noi am participat la toate întâlnirile de pregătire pentru integrare, am înțeles că are nevoi speciale, însă acum vedem că el de fapt nu vrea să lucreze . Stă toată pauza de masă numai la ziar, și nici nu-i ajunge pauza. Credem că aici este mai multă lenă decât chef de muncă.
Emoții	Ionuț nu a recunoscut nemulțumirea colegilor și el crede că relația lor este foarte bună.	Suntem supărați, nervoși nedumeriți , pentru că are salariul la fel, însă noi muncim și în locul lui.
Comportament	Ionuț nu are nici un comportament neadecvat față de colegi, el crede că au o relație bună.	Am reclamat șefului , și la departamentul de resurse umane că nu respectă programul de masă și programul de lucru.

Dacă fiecare parte dintre cei aflați în conflict și-au identificat gândurile false, emoțiile negative care s-au născut din aceste gânduri și comportamentul care a urmat în acest proces atunci într-adevăr s-a mediat problema printr-un proces de rezolvare a conflictului, în care s-au implicat mai multe persoane în rezolvarea conflictelor și în armonizarea contrariilor.



Cum s-a schimbat povestea colegilor lui Ionuț după participarea la o întâlnire/ discuție de mediere a problemei cu specialistul în angajare asistată?

	Adaptarea programului pentru Ionuț	Colegi
Gânduri	Având în vedere situația dată: „Colegii mei vorbesc din ziarele cele mai recente, despre știri și sport, și eu vreau să cunosc aceste informații,!” Chiar dacă are nevoie să citească ziarul va face acest lucru acasă.	Ionuț a venit în colectivitatea noastră, iar noi am participat la toate întâlnirile de pregătire pentru integrare, am înțeles că are nevoi speciale, și acum vedem că el de fapt vrea să lucreze . A stat toată pauza de masă numai la ziar, și nici nu-i ajungea pauza pentru că vroia să aibă o temă de discuție cu noi, pentru că noi nu am putut să discutăm cu el la acel nivel la care vorbește el despre literatură. Credem că acesta nu este lene.
Emoții	La Ionuț i s-a explicat cum s-au simțit colegii lui când el a citit ziarul și nu a respectat pauzele de masă.	Până la urmă ar trebui să ne bucurăm , pentru că el doar vroia să avem o temă comună de discuție.
Comportament	Pentru a nu uita că nu are voie să citească ziarul, în vestiarul lui Ionuț s-a lipit o imagine care reprezintă un ziar tăiat cu două linii roșii (interzis). Ionuț are nevoie ca zilnic să-și amintească faptul că cititul ziarului ar putea să fie un lucru periculos pentru că el nu are simțul timpului, și nu are abilități de orientare temporo-spațială.	Unei persoane suport din cadrul firmei i s-a cerut ajutorul pentru a-i aminti lui Ionuț când este timpul să revină din pauză.

Medierea conflictului la locul de muncă–stereotipuri și prejudecăți

Stereotipuri ale angajatorilor	Explicațiile conform metodologiei angajării asistate
<ol style="list-style-type: none">1. Persoanele cu TSA își realizează sarcinile la un nivel mai scăzut decât ceilalți2. Activitatea persoanei cu TSA necesită o persoană cu sarcini în plus din motive de siguranță3. Frica de a nu putea să dea afară o persoană cu TSA din cauza legislației.4. Siguranța la locul de muncă nu este reglementată legislativ destul de clar.5. Conflictelor cu colegii nu se pot media când este la mijloc o persoană cu TSA6. Persoanele cu TSA nu sunt destul de calificate, nu au experiență în muncă	<ol style="list-style-type: none">1. AU rezistență la monotonie și la lucruri repetitive2. O accesibilizare și adaptare eficientă scade implicarea persoanei de suport3. În colaborare cu un Centru de Angajare Asistată vor beneficia de suportul specialistului Angajare Asistată4. O identificare a locului de muncă, accesibilizarea și adaptarea elimină riscurile la un loc de muncă5. Medierea este realizată de un Specialist în Angajare Asistată6. Programul de Educație Vocațională oferă experiență suficientă pentru o persoană cu TSA.



Lista de verificare

- ✓S-au folosit în identificare cele trei elemente definitorii ale unui conflict? (diferențe de interes real, interpretarea greșită a situației și informații false)
- ✓S-a realizat triunghiul conflictual în vederea identificării, Gândurilor, Emoțiilor și a Comportamentului?
- ✓S-a discutat cu membrii colectivității în cadrul căruia s-a iscat conflictul și s-au reformulat gândurile false, emoțiile negative și comportamentul negativ?
- ✓S-a realizat un plan de integrare revizuit pentru beneficiarul în cauză, s-au restabilit elemente de adaptare comunicațională și informațională?



Cap. 6. Succes și independență – dezvoltarea personală a tânărului cu TSA

Dezvoltarea deprinderilor de viață independentă și pregătirea pentru un loc de muncă – reprezintă elementele succesului și independenței persoanelor cu TSA. În cadrul unui program de Educație Vocațională, persoanele doritoare să ocupe un loc de muncă reușesc să dobândească acele abilități care vor conduce la final la viața independentă sau semi-independentă, care se află la un nivel mult mai înalt decât statusul de asistat. Educația Vocațională este un program de pregătire pentru integrare în cadrul unui mediu de lucru pe piața liberă, cuprinzând activități de pregătire la locul de muncă cât și dezvoltarea deprinderilor de viață independentă. Această metodă educativă are menirea de a pregăti tânărul cu TSA ca după terminarea studiilor să aibă posibilitatea de a ocupa un loc de muncă. De asemenea, are menirea de a acoperi perioada de tranziție de la școală la locul de muncă evitând izolarea de mediul înconjurător. Prin acest program tânărul cunoaște adevăratele responsabilități ale unui loc de muncă, iar angajatorului i se dă posibilitatea să cunoască persoana cu dizabilitate, abilitățile, capacitățile lui. Astfel, acest program se formează ca un pod, legând structura educațională școlară cu structura societății adulte în care va trebui să intre fiecare tânăr după terminarea studiilor. Activitatea în sine constă în câteva ore de muncă efectuată la o firmă sub supravegherea unui specialist de angajare asistată, pentru o perioadă mai scurtă, având astfel posibilitatea să viziteze 4-5 firme într-un an, cunoscând mai multe tipuri de activități, domenii și responsabilități la locuri de muncă.

Elementele cheie ale programului:

- O dată pe săptămână,
- 2-4 ore de muncă
- În grupe a câte 2 persoane
- Sub supravegherea unui specialist în angajare asistată
- Desfășoară activități simple învățate la locul de muncă
- Fără retribuție fiind o formă de practică

Ce fel de activități pot învăța tinerii?

Programul nu oferă o învățare legată de cunoștințe profesionale, accentul se pune pe faptul ca fiecare dintre ei să adune cât mai multă experiență legată de muncă. În funcție de abilitățile și capacitățile lor, ei pot să se integreze în medii de lucru cu cerințe minime, și deja învățate. Calitățile tinerilor sunt cunoscute de către specialiștii de suport și aceștia pot să-i orienteze. Specialiștii pot să împartă în etape un proces de muncă în funcție de capacitatea de asimilare a tânărului. Specialistul în integrare răspunde de calitatea muncii.

Mai multe cercetări internaționale legate de angajarea asistată a persoanelor cu dizabilități arată că dacă aceste persoane au posibilitatea să lucreze într-un domeniu potrivit, ei pot

să aibă realizări ca și ceilalți colegi. Cei mai mulți au un prag mai înalt de rezistență în fața monotoniei, astfel ei pot să execute activități de același gen păstrând un ritm crescut și pe o perioadă lungă fără să se instaleze plictiseala, sau epuizarea psihică. Ei se alipesc de cele învățate și nu le plac schimbările.

Este general cunoscut faptul că persoanele cu TSA își desfășoară activitatea lor simplă și învățată cu bucurie și după un timp îndelungat. Ei acceptă orientarea și respectă regulile învățate.

Siguranța programului:

- Furnizorul de servicii are un contract de colaborare cu firma aleasă, în care sunt stipulate responsabilitățile părților și garanțiile programului.
- Furnizorul de servicii răspunde de tânărul cu dizabilitate
- Specialistul în integrare îl ajută pe tânăr în efectuarea activității și în organizarea mediului pentru integrare
- Activitățile organizatorice legate de muncă sunt rezolvate de către centrul de angajare asistată
- Pentru firmă prezintă o siguranță faptul că în program iau parte tineri bine pregătiți și specialiști de încredere.
- Specialistul în integrare, la începutul fiecărei zile, face o pregătire de protecția muncii, care este semnată și notată în Jurnalul de practică.
- Acceptarea programului în cadrul firmei nu necesită retribuire financiară din partea angajatorului.
- În paralel cu activitatea de pregătire la un loc de muncă există și activitatea de dezvoltare a deprinderilor de viață independentă în cadrul căreia se are în vedere dezvoltarea cunoștințelor vocaționale/ educația vocațională.

Ce schimbări aduce programul de educație vocațională?

S-au efectuat evaluări și cercetări asupra influenței în viața tinerilor a programelor și a activităților efectuate pe piața liberă, adică participarea la un program de Educație Vocațională. Schimbările sunt variate atât la persoana participantă cât și la colectivitatea în cadrul căreia s-a integrat.

- Independență mai mare și o autonomie crescută față de părinți
- Simțul responsabilității mai dezvoltate
- Ordonat la locul de muncă
- Dezvoltare în capacitatea de rezistență la muncă continuă
- Motivația lor a luat o întorsătură nouă, dacă până acum au lucrat spre bucuria părinților sau a profesorilor acum au gustat bucuria muncii în sine și pentru valoarea muncii lor.
- Dorința de realizare, dorința de a fi potrivit pentru locul de muncă
- Prezintă o dezvoltare treptată în realizarea muncii și în autoevaluare.
- Dezvoltare pe plan comunicațional, social și de orientare spațială.

Pe parcursul activității au trăit situații în care au fost puși în fața deciziilor individuale. Viziunea lor s-a lărgit și și-au format o imagine despre viața lor în viitor, despre drumul lor de viață de după școală. Fiecare tânăr care a luat parte în programul de educație vocațională își imaginează viața lui fiind activ și având un loc de muncă.

— Toolkit privind combaterea discriminării și excluderii sociale în comunitate și pe piața muncii a copiilor cu tulburări din spectrul autist cu focus pe comunitățile de romi

Ce înseamnă locul de muncă pentru tinerii cu dizabilități?

- Respect de sine crescut, valoare personală
- Posibilitatea unei vieți active
- Posibilitatea de dezvoltare
- Simțul utilității
- Lărgirea relațiilor sociale
- Succes, realizare
- Creșterea capacității de adaptabilitate
- Efectuarea unei munci independente, care necesită asumarea responsabilității
- Cunoașterea cerințelor pieței muncii libere
- Pregătire și motivație pentru integrarea și ocuparea unui loc de muncă

Ce înseamnă pentru angajator acceptarea tânărului în cadrul firmei?

- Posibilitatea să experimenteze o formă de responsabilitate socială
- Mediul de lucru devine o colectivitate incluzivă
- Se dezvoltă simțul responsabilității pentru celălalt.
- Sunt atenți la tehnici asistive folosite de persoanele integrate în colectivitatea de muncă.



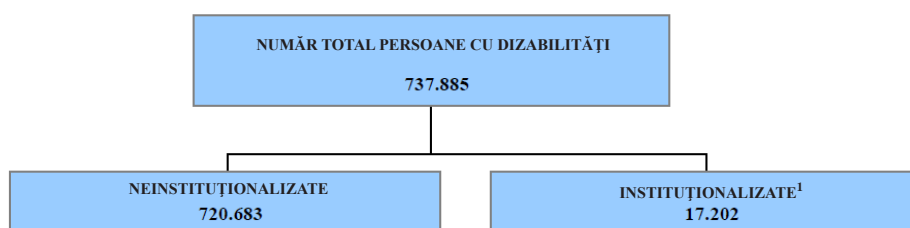
Lista de verificare

- ✓ Specialistul cunoaște elementele cheie ale programului de Educație Vocațională?
- ✓ Locul ales pentru derularea programului de Educație Vocațională nu este pentru învățarea unei meserii ci pentru învățarea unor responsabilități, noțiuni ale eticii muncii.
- ✓ Sunt respectate criteriile de siguranță ale programului de Educație Vocațională?
- ✓ Pot fi văzute schimbări în atitudinea tânărului participant la programul de Educație Vocațională față de locul de dezvoltare, față de colectivitate, față de responsabilitățile pe care le-a primit?
- ✓ Pot fi observate schimbări în atitudinea colectivității unde a fost implementat programul de Educație Vocațională?

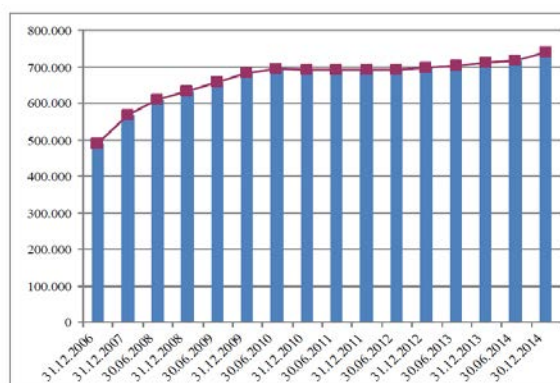


Cap. 7. Management integrativ pentru o nouă economie

În România, după 2006 incluziunea socio-profesională a luat o întorsătură pozitivă prin apariția legii 448/2006. Ca proces s-a dezvoltat fiind la momentul actual un serviciu de sine stătător cu structură curriculară separată de celelalte programe numit, "integrare prin angajare asistată" și "integrare prin angajare protejată". În 2010 ca o dezvoltare a acestui proces, au apărut în nomenclatorul calificărilor al ANC (Agenția Națională a Calificărilor) Standardele Ocupaționale pentru Specializările: "Specialist în angajare asistată", "Specialist în evaluarea abilităților de muncă a persoanei cu dizabilitate" (2010).



Evoluția numărului persoanelor cu dizabilitate începând din 2006 până în dec. 2014.



NUMĂRUL PERSOANELOR CU HANDICAP ANGAJATE ÎN MUNCĂ, PE JUDEȚE, LA 30 IUNIE 2015

Total general:	Fizic	Somatic	Auditiv	Vizual	Mental	Psihic	Asociat	HIV/SIDA	Boli rare	Surdocecitate
31333	8279	12804	3448	2670	791	1187	1568	382	184	20

În secolul 21, care este un secol al interdependențelor între membrii unei comunități, responsabilitate socială se bazează pe resursele oferite de comunitate. Orice firmă are obligația morală să contribuie la ajutorarea și dezvoltarea durabilă a comunității din care face parte. Și cum ar putea să facă lucrul acesta mai bine decât ajutând oamenii din acea comunitate. Persoanele cu dizabilități reprezintă o resursă umană insuficient implicată în activitățile societății. Integrarea în muncă a unei persoane cu dizabilitate o transformă pe aceasta din consumator de venituri de la buget în producător de venit, în contribuabil, în consumator de produse și servicii. În felul acesta întreaga comunitate are de câștigat. Chiar dacă câștigul financiar nu este atât de evident, implicarea lor în activitățile societății este o investiție pe termen lung în dezvoltarea întregii societăți românești.

Elementele combaterii conformității și discriminării pe piața muncii a persoanelor cu TSA:

- Centre de Angajare Asistată care să ofere programe de evaluare și dezvoltare potrivite nevoii persoanelor în căutarea locurilor de muncă
- Specialiști în angajare asistată bine pregătiți pentru a realiza medierea situațiilor de integrare dintre companii și persoana în căutarea unui loc de muncă
- Urmărirea metodologiei de angajare asistată în vederea eliminării erorilor profesionale din calea integrării
- Informarea publicului larg și a companiilor despre avantajele angajării asistate
- Dezvoltarea economiei sociale și funcționării întreprinderilor sociale.

Întreprinderile sociale se disting față de companiile bazate pe capital oferind o altă formă de implicare a persoanelor cu dizabilități în activitatea comunității.

Caracteristicile întreprinderii sociale:

Supremația individului și a obiectivelor sociale în fața capitalului;
Calitatea de membru, voluntară și deschisă,
Controlul democratic, exercitat de către membrii;
Combinarea intereselor membrilor, utilizatorilor și/ sau interesul general;
Apărare și aplicarea principiului solidarității și responsabilității;
Managementul autonom și independent față de autoritățile publice;
Surplusul este utilizat pentru a contribui la obiectivele de dezvoltare durabilă, servicii de interes pentru membri sau servicii de interes general.

Trăsături/ aspecte definitorii ale economiei sociale:

Se bazează pe principiile solidarității;
Generează locuri de muncă de bună calitate și un nivel de viață mai bun;
Oferă un cadru care să permită apariția unor noi întreprinderi și noi forme de muncă;
Joacă un rol important în dezvoltarea locală și coeziunea socială,
Contribuie la stabilitatea și pluralismul piețelor economice;
Este formatoare de noi mentalități care să contribuie la atingerea unei conștiințe sociale de ordin superior;
Corespunde obiectivelor strategice: coeziune socială ocupare deplină, luptă împotriva sărăciei.

Avantajele pe care le oferă economia socială

- Întreprinderile Economiei Sociale pot furniza procedee practice de succes în domeniul responsabilității sociale și al auditului social al întreprinderilor, mai ales după ce Tratatul de la Maastricht a introdus o dimensiune democratică la locul de muncă pentru toate întreprinderile.



Lista de verificare

În vederea implicării companiilor prin responsabilitatea socială în integrarea profesională a tinerilor cu TSA sunt importante următoarele:

- ✓Există Centre de Angajare Asistată care să ofere programe de evaluare și dezvoltare potrivită nevoii persoanelor în căutarea locurilor de muncă ?
- ✓Există specialiști în angajare asistată bine pregătiți pentru a realiza medierea situațiilor de integrare dintre companii și persoana în căutarea unui loc de muncă?
- ✓În cazul începerii unui proces de integrare profesională se urmăresc etapele metodologiei de angajare asistată în vederea eliminării erorilor profesionale din calea integrării ?
- ✓Se realizează informarea publicului larg și a companiilor despre avantajele angajării asistate ?
- ✓Este dezvoltată economia socială și o metodologie de funcționare a întreprinderilor sociale?

Bibliografie

1. Ghid – Angajarea și integrarea persoanelor cu dizabilitate intelectuală și a persoanelor cu TSA, (Dolgozhatok az Aktív Műhelyben – Kézikönyv - Az értelmi fogyatékos, autista emberek foglalkoztatása,) - Kézenfogva Alapítvány Budapest, 2007
2. Diagnoză cu privire la mediul de angajare pentru persoane cu dizabilități – IPP, Institutul pentru Politici Publice și CNCD Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, București 2011
3. Interrights – Nediscriminarea în dreptul internațional. Ghid pentru practicieni. Ediția 2011. ONU – Drepturile Omului - The International Centre for the Legal Protection of Human rights (CENTRUL INTERNAȚIONAL PENTRU PROTECȚIA JURIDICĂ A DREPTURILOR OMULUI) Lancaster House – London UK. 2011, www.interights.org, email: ir@interights.org,
4. Gaining and proving Yourself in Social Competence, Ben van Hammond and Ronald Haconu - Antwerpen - Apeldonn, 2006
5. Experiența învățării mediate în clasă și în afara acesteia. Cuvânt înainte Reuven Feuerstein – Program de Cercetare Cognitivă, Asociația de Științe Cognitive din România, Cluj-Napoca, 2002
6. Disability equality guidance – Equality, Health & Safety, PCS – Public and Commercial Services Union. Pcs.org.uk – London
7. Ghid de Educație Inclusivă - incluziune socio-educatională a copiilor cu dizabilități în grădinița de copii, Chisinau 2011, pag. 66-67, CHESTIONAR pag. 71-73
8. Self – Assessment – Diversity Awareness. Adapted from Diversity Awareness profile by Karen
9. ***Test ISKIE
- 10.***Test RUWARD – Sistem MTM
- 11.*** Proceduri de evaluare ale Fundației Alpha Transilvana din Târgu Mureș
- 12.Radu Ghe. – (1999) - Psihopedagogia dezvoltării școlarului cu handicap – Editura Humanitas
- 13.Fougeyrolleas Patrick, Luc Noreau, Celine Lepage (2004) – Les mesure des habitudes de vie – MEHAVIE – Enfant 5-13, 1.0. Instrument abérgé- RIPPH Quebec Canada
- 14.Fougeyrolleas Patrick, Rene Cloutier, Helene Bergeron, Jaques Cote, Ginette St. Michel, (1999) - Disability Creation Process – The Quebec Classification engl. Ed. Interational Network on the Disability Creation Process, Quebec Canada
- 15.Garai Dóra (2008)- Profil- Munkaképesség mérés, Kézenfogva Alapítvány- Budapest
- 16.Katalin Beczúr, Pavlovics Rozália. Bíró Veronika, Móricz Rita, (2008) - A Munkahelyi Gyakorlat Program bevezetési és működési Kézikönyve, Oktatási és Kulturális Minisztérium, Fogyatékos Személyek Esélyegyenlőségért Közalapítvány Budapest

-
17. Lükő István (2010)– A munkahelyi gyakorlati oktatás megvalósulásának elméleti háttere – Háttér tanulmány. Pécs
 18. Smet Kristien, Suzanne van Driel – Life-course model: (2009) A way to work with autism, Ed. Garant, Antwerpen – Apeldoorn
 19. Stenroos Marco, Anna Idström, Minna Uimonen, - Decent Work - (2013) ASPA Publication 1/2013
 20. Fioritti Angelo (2009) – Individual Placement and Support il metodo, il progetto TIPS, i beneficio per L'utente e la società – UGUALMENTE ABILI, IPS- come introdurre nella pratica una strategia EBM per l'inserimento lavorativo, Evento conclusivo del Progetto TIPS a cura de Rete Emilia Romagna e AUSL Rimini, - BOLOGNA – Opratione 2009-577/RER „TIPS – Training on Individual Placement Support“. Approvati con DRG. N. 2042 del14/12/2009
 21. Donnelly Verity - Teacher Education for Inclusion – TE4I - International Literature Review, (2010) Brussel, European Agency for Development in Special Needs Education
 22. Evans J. Michael (2010) – (EUSE) European Union Supported Employment – Toolkit – Brussel
 23. Ben van Hammond & Ronald Haconu, (2006) Gaining and proving Yourself in Social Competence – The Atlas way, Ed. Garant Antwerpen-Apeldoorn
 24. Bertana Irene, Francesco La Rocca, Miriana Giraldi, (2012) - EASPD Policy Team – Users` Involvement in Social Services – inspiring approches to promote participation of persons with disabilities- Brussel
 25. Borchardt, Klaus-Dieter (2010) The ABC of European Union law, - Publication Office of the European Union, Luxemburg.
 26. Le Bloas Carole – (2010)- Accessibilitate des bâtiments aux personnes handicapées – Edition Le Moniteur Dekra – Paris
 27. Ciucă Vasilică – (2006)- Sistem de pregătire vocațională pentru persoane cu dizabilități intelectuale – proiect pilot "eco-training" Nr. RO/03/B/F/PP175022 – București
 28. Cappa Corrado – (2011) IPS - Individual Placement and Support l'esperienza Italiana – ppt. Corrado Cappa DSM-DP, AUSL Piacenza, Italia
 29. http://www.mmuncii.ro/j33/images/buletin_statistic/dizabilitati_2014.pdf, Ministrul Muncii, Evoluția în domeniul persoanelor cu dizabilități, accesat în septembrie 2015.
 30. Nor Wahiza Abdul Wahat (2011)- Towards Developing a Theoretical on Carrer Succes of People with Disabilities. – Departament of Professional Development and Continuing education, Faculty of Educational Studies, Universiti Putra Malaysia,
 31. www.ccsenet.org/ass. Asian Social Sience Vol. 7, No3. March 2011. ISSN 1911-2017 / E-ISSN/1911-2025 pag. 62-70.

Anexe



1. Exerciții:

1. Care este legea care definește drepturile și obligațiile persoanelor cu dizabilitate?

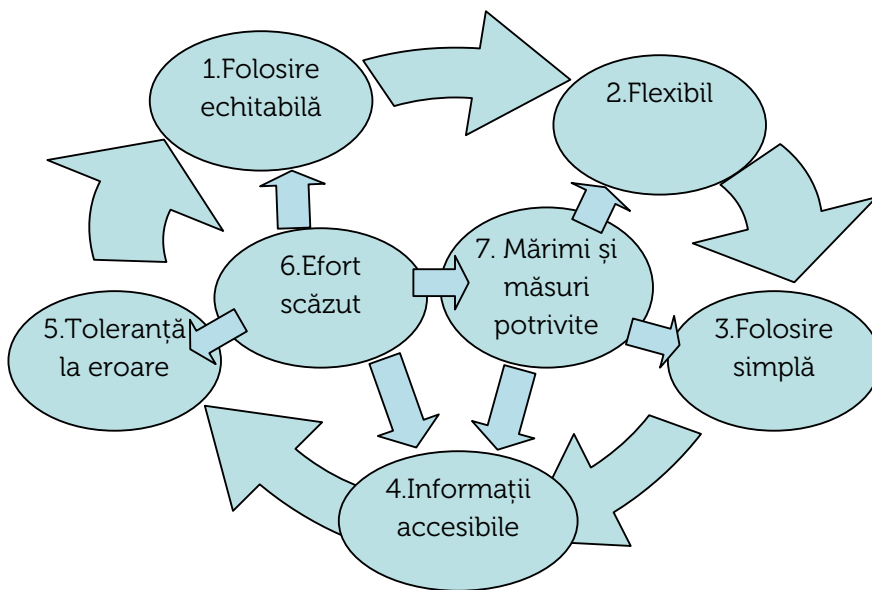
2. Care sunt principiile după care se poate defini locul de muncă potrivit pentru o persoană cu dizabilitate?

3. Care este rolul schimbării paradigmei reabilitării și recuperării în domeniul ocupării persoanelor cu dizabilități.

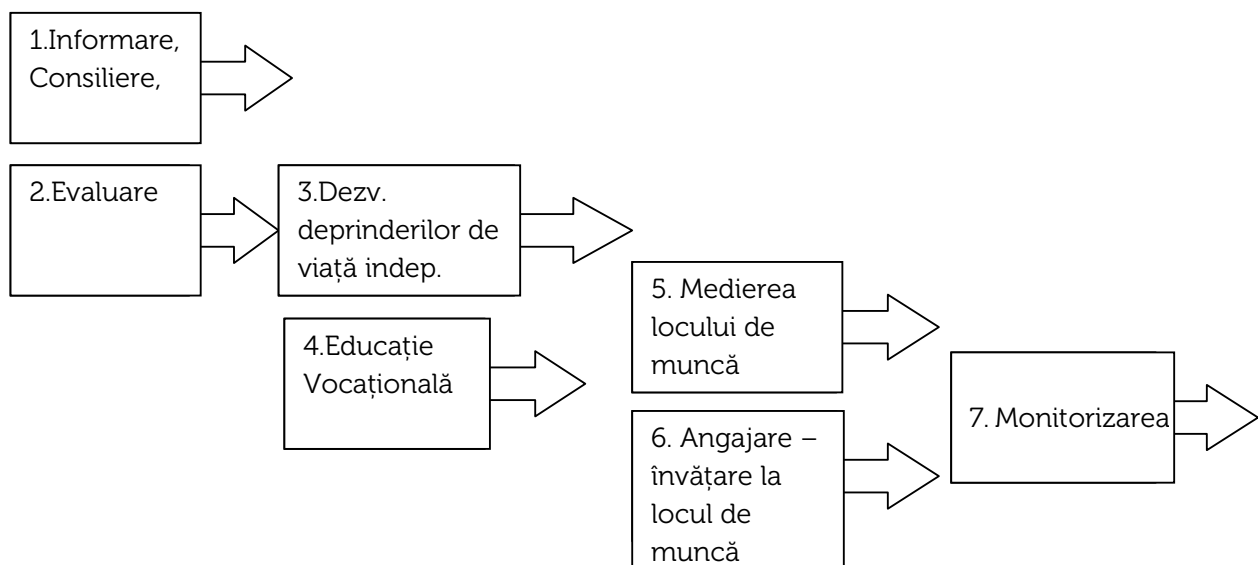


2. Exerciții:

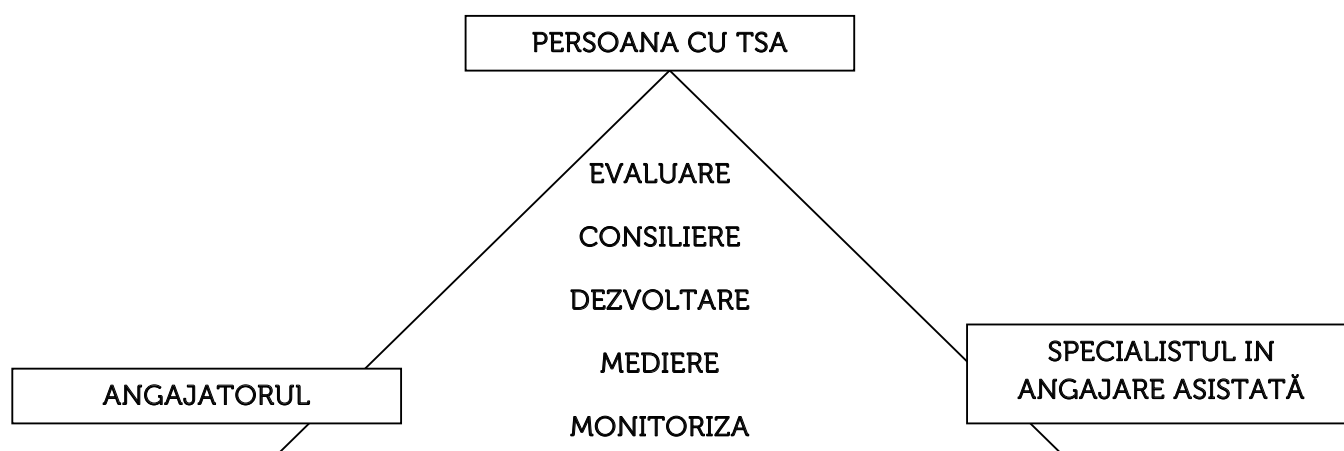
2.1. Enumerați principiile design-ului universal .



2.2. Enumerați etapele accesibilizării unui loc de muncă prin angajare asistată?



2.3. Enumerați serviciile necesare în vederea angajării asistate și cei 3 actori principali ai angajării asistate :



2.4. Sunteți seful de tură în cadrul unui Hypermarket. Identificați elementele de reticență și teamă al dv și al colegilor, la integrarea unei persoane cu dizabilitate intelectuală, QI 57, fără Tb. Comportamentale, cu nevoia de accesibilizare informațională și comunicațională a mediului de lucru în cadrul unui Hipermarket. Există specialist în angajarea asistată care asistă integrarea.



3. Exercițiu: - Găsiți semnele potrivite pentru accesibilizările corecte.



Informația este adaptată printr-un sintetizator de voce. Textul introdus va fi transformată în voce pentru dificultăți senzoriale de vedere.



Intrarea in cladire este accesibilizat pt persoane nevăzătoare, atenție la spații de conducere să nu fie ocupate de văzători.



Liftul este adaptat pentru persoane cu dizabilități fizice care folosesc scaun rulant.



Informația este adaptata prin limbajul semnelor, există interpret mimico-gestual pentru persoane cu dificultăți auditive.



Informația este adaptată pentru persoane cu dificultăți de vedere, prin contrast.



Locul este adaptat cu rampă pentru persoane cu dizabilități fizice care folosesc scaun rulant.



Informația este adaptată pentru persoane cu dificultăți de învățare și dificultăți de înțelegere (limbaj easy to read și limbaj easy to understand).



Informația este adaptată pentru persoane cu dificultăți de vedere, literele pot fi mărite pentru 3 mărimi diferite .



4. Exerciții:

Poveste:

„În Univers există o planetă pe care trăiesc niște ființe asemănătoare cu pămîntenii. Unica deosebire constă în faptul că ei au doar un singur ochi și pot vedea noaptea la distanțe mari și chiar prin pereți. Odată, pe această planetă, s-a născut un copil cu doi ochi. Părinții au fost foarte dezamăgiți, dar îngrijeau de el cu mare dragoste. Medicii au spus că nu se poate face nimic. Copilul avea nevoie de lumină pentru a vedea noaptea, iar pentru a putea privi la distanță – de telescop. Toți considerau că el vede rău. Dar iată că într-o zi băiatul și-a dat seama că poate vedea lucruri pe care celelalte persoane nu le pot vedea – culorile. Toți locuitorii planetei deosebeau numai culorile alb și negru. El, însă, putea vedea toate culorile (și roșu, și oranj, și galben, și verde, și albastru, și mov, și maro). Și-a făcut mulți prieteni care ascultau povestirile lui despre pădurile verzi, cerul albastru și culorile florilor și ale caselor. Copii și adulții se adunau pentru a asculta povestirile lui. Când a crescut, s-a căsătorit cu o domnișoară pe care nu o deranja faptul că el se deosebea de ceilalți. Cu timpul, a încetat să mai observe că este diferit și s-a obișnuit cu faptul că mereu era înconjurat de oameni ce-i ascultau povestirile. În familia lui s-a născut un copil care nu se deosebea cu nimic de locuitorii planetei: avea un singur ochi”.³

Întrebări pt discuții în grup:

- Ce dificultăți, după părerea voastră, avea băiatul cu doi ochi? De ce?
- Cum au evoluat lucrurile mai departe? De ce?
- Cum v-ați fi simțit în locul băiatului cu doi ochi, dacă ați fi locuit pe planeta unde oamenii au doar un ochi?
- Ce părere aveți, dacă ați nimeri pe altă planetă, vă deosebeați de băștinași? Cum? De ce?
- Dacă în grupul vostru este o persoană cu dizabilitate, discutați despre lucrurile pe care el le face cel mai bine.
- Stimulați colectivitatea ca fiecare să spună cum se va comporta/ se comportă cu o persoană cu dizabilități.

Propuneți persoanelor din grup, să-și închipuie că au nimerit pe planeta din această poveste. Alcătuiți împreună un mesaj adresat locuitorilor de pe această planetă, despre modul în care ați dori să fiți tratați. Discutați mesajele în grup.

MESAJUL MEU:

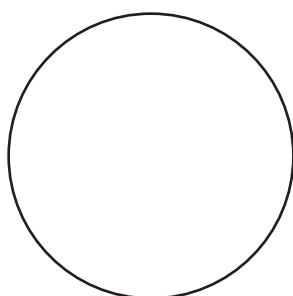
³ Ghid de Educație Inclusivă - incluziune socio-educatională a copiilor cu dizabilități în grădinița de copii, Chisinau 2011, pag. 66-67



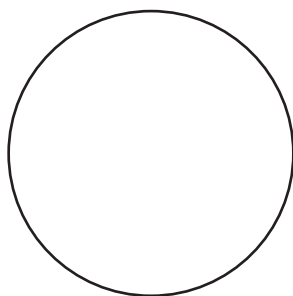
5. Exercițiu:

Reprezentati grafic folosind diferite culori, următoarele concepte ale abilității și dizabilității.

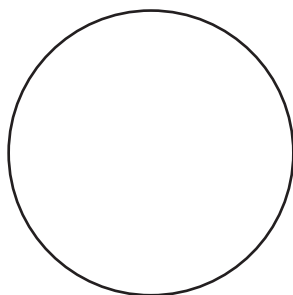
1. Incluziune



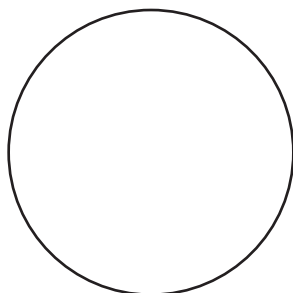
2. Integrare



3. Segregare



4. Excludere





6. Exercițiu:

Studiu de caz:

Ionuț, o persoană cu TSA s-a angajat la o firmă prin angajare asistată, iar primele probleme au apărut deja în a doua/ treia zi, când Ionuț în timpul pauzelor citea ziarul, și nu respecta pauza. Conflictul s-a iscat dintre el și câțiva colegi, care erau supărați pentru că Ionuț are pauze foarte lungi.

Încercați să găsiți rezolvare la acest conflict pornind de la cele 3 elemente de bază ale declanșării conflictului: diferențe de interese reale, interpretare greșită a situației, informații false.



7. Exercițiu:

Studiu de caz:

Argumentați-vă propunerea dv. de angajare a unui tânăr cu TSA în fața unui angajator, găsind argumente în vederea eliminării stereotipurilor și prejudecăților unui angajator reticent.



8. Exercițiu:

Exercițiu – Fiecare participant va primi un bilețel pe care va primi un rol. Conform acestui rol va trebuie să desenați pe o singură bucată de hârtie, un parc de joacă. Fiecare dintre dv. Respectând rolul primit pe bilețel, descrieți persoanele prezente în parc: copii, mame, babysitter, hoț, polițist care caută un hoț, sociolog, psiholog, asistent social. Conform legilor observației și a monitorizării sociale fiecare dintre dv. Realizează următoarele procese: Evaluarea pe teren: observi, ascuți, simți, Culegerea datelor, 3. Formularea problemei/ situației. După desen veți prezenta parcursul grupului.

Parc de joacă pentru copii:



MASPA - Măsurile pentru promovarea non discriminării și incluziunii sociale în mediul școlar, comunitate și pe piața muncii pentru persoanele cu autism, cu focus pe comunitățile de roma

Proiect finanțat cu sprijinul financiar al Programului RO10-CORAI, program finanțat de Granturile SEE 2009-2014 și administrat de Fondul Român de Dezvoltare Socială.