

Ghid de bune practici în domeniul incluziunii persoanelor cu dizabilități



Ghid de bune practici în domeniul incluziunii persoanelor cu dizabilități

Această publicație a fost elaborată de Asociația Obștească Alianța INFONET în cadrul proiectul „Consolidarea capacității organizațiilor societății civile din Azerbaidjan și Republica Moldova prin schimbul de experiență, lecții învățate și bune practici în domeniul incluziunii sociale a persoanelor cu dizabilități” și care este parteneră în cadrul proiectul „Consolidarea participării cetățenilor în Azerbaidjan” cofinanțat de Uniunea Europeană (UE) și de Ministerul Federal German pentru Cooperare Economică și Dezvoltare (BMZ) și este implementat de Agenția de Cooperare Internațională a Germaniei (GIZ). Opiniile exprimate în această publicație aparțin autorilor și nu reflectă neapărat punctul de Vedere al donatorilor.



Incluziunea persoanelor cu dizabilități reprezintă un obiectiv fundamental în contextul drepturilor omului și al coeziunii sociale într-o societate democratică modernă. Într-o lume din ce în ce mai diversă și interdependentă, asigurarea accesului egal la oportunități de participare socială, educație, încadrarea în câmpul muncii și viață publică este esențială nu doar pentru indivizi, ci și pentru bunăstarea și dezvoltarea comunităților. Acest ghid își propune să prezinte, sintetizeze și inspire prin exemple concrete, cele mai eficiente practici de incluziune a persoanelor cu dizabilități, bazate pe experiențele unor state cu niveluri variate de dezvoltare socială și legislativă: **Marea Britanie, Țările de Jos, Finlanda, Irlanda, Danemarca, Suedia, Polonia, Germania, Azerbaidjan, Portugalia, România și Republica Moldova.**

Context de țară

Diferențele culturale, sociale și economice dintre statele analizate oferă perspective valoroase privind modul în care politicile publice și inițiativele civice răspund nevoilor persoanelor cu dizabilități. În Europa de Vest și Nord, tradiția consolidată a politicilor sociale favorizează adesea abordări integrate și durabile ale incluziunii, iar în țările din Europa Centrală și de Est, progresele recente reflectă angajamente legislative și reforme active. În același timp, exemplele din Azerbaidjan aduc în prim-plan experiențe din spațiul caucazian, în care dinamica schimbării legislative și reorganizarea serviciilor sociale se află într-o continuă evoluție. Analiza contextului de țară oferă astfel repere esențiale despre factorii care influențează accesul persoanelor cu dizabilități la participare deplină în societate.

Cadrul juridic

Fundamentul oricărei politici de incluziune se bazează pe un cadru legal solid care garantează drepturi egale și protecție împotriva discriminării. Țări precum Suedia, Germania sau Marea Britanie pun accent pe implementarea directivelor internaționale precum Convenția ONU privind drepturile persoanelor cu dizabilități, integrându-le în legislația națională și în mecanisme de monitorizare eficiente. Cadrul juridic este abordat în acest ghid prin prisma principiilor internaționale, practică legislativă exemplară și instrumente juridice care au determinat îmbunătățiri vizibile în accesibilitate, nediscriminare și participare civic-socială.

Educație

Educația incluzivă este un pilon esențial în procesul de dezvoltare personală și profesională a persoanelor cu dizabilități. Integrarea în sistemele educaționale din țările comparate relevă strategii variate de adaptare curriculară, formare a cadrelor didactice și servicii de sprijin dedicate. Modelele de succes întâlnite în Finlanda, Irlanda sau Țările de Jos evidențiază programe personalizate și colaborări intersectoriale care reduc barierele în învățare și promovează egalitatea de șanse chiar din etapa preșcolară și continuă până la învățământul superior.

Ocuparea forței de muncă

Participarea pe piața muncii reprezintă nu doar o sursă de venit, ci și un factor de incluziune socială, autonomie și demnitate. Statele analizate prezintă o diversitate de practici inovatoare — de la stimulente fiscale și scheme de angajare protejată în Germania și Danemarca, până la programe de mentorat și parteneriate public-private în Suedia sau Marea Britanie. Ghidul explorează astfel abordări care au avut rezultate cuantificabile în creșterea ratei de angajare a persoanelor cu dizabilități și în facilitarea tranziției către locuri de muncă competitive.

Istории de succes

Poveștile reale ale persoanelor cu dizabilități și ale organizațiilor care le susțin reprezintă dovada vie a impactului practicilor incluzive. Această secțiune aduce în prim-plan exemple inspiratoare din toate țările incluse, ilustrând modul în care barierele pot fi depășite atunci când există voință politică, resurse adecvate și colaborare între actorii sociali. Aceste istorii nu sunt doar exemple de bună practică, ci și surse de motivație pentru factorii de decizie, organizațiile civil-societate și cetățeni.

BUNE PRACTICI ÎN DOMENIUL INCLUZIUNII PERSOANELOR CU DIZABILITĂȚI

1. Context de țară: Marea Britanie

În 2024, populația totală a ajuns la aproximativ 69,3 milioane de persoane (69.281.400)¹. Circa 16,8 milioane de persoane din Marea Britanie au o dizabilitate, reprezentând aproximativ una din patru (25%) persoane în populația totală, conform datelor din 2023/2024, provenite din surse precum Family Resources Survey² și Leonard Cheshire³. Acest număr a crescut în ultimul deceniu, cu o majorare semnificativă în rândul copiilor și al adulților în vârstă de muncă.

2. Cadru juridic

Marea Britanie a ratificat Convenția ONU privind Drepturile Persoanelor cu Dizabilități⁴ (CRPD) în iulie 2009, angajându-se să promoveze, să protejeze și să garanteze drepturile omului în rândul persoanelor cu dizabilități. Marea Britanie este supusă unor evaluări periodice de către Comitetul ONU pentru drepturile persoanelor cu dizabilități, prima evaluare având loc în 2017 și urmând altele ulterioare, deși a fost supusă controlului și evaluărilor din partea Comitetului ONU cu privire la punerea în practică a Convenției.

Principala lege a Marii Britanii pentru persoanele cu dizabilități este Legea egalității din 2010⁵, care protejează împotriva discriminării în domenii-cheie precum munca, educația, serviciile și locuințele, definind dizabilitatea ca un impact substanțial pe termen lung asupra activităților zilnice. Aceasta impune ajustări rezonabile, solicitând furnizorilor de servicii și angajatorilor să elimine proactiv barierele. Această lege, împreună cu alte acte legislative, precum Legea privind copiii și familiile din 2014⁶, Planul „Inclusive Britain”⁷, Strategia „Inclusive Britain”⁸, le asigură persoanelor cu dizabilități acces și drepturi egale, susținute de ajutor financiar, precum Universal Credit, Personal Independence Payment (PIP) și Disability Living Allowance (DLA)⁹.

¹<https://www.ons.gov.uk/peoplepopulationandcommunity/populationandmigration/populationestimates/bulletins/annual/midyearpopulationestimates/mid2024>

² <https://commonslibrary.parliament.uk/research-briefings/cbp-9602/>

³ <https://www.leonardcheshire.org/about-us/what-we-do/facts-and-figures>

⁴ <https://researchbriefings.files.parliament.uk/documents/CDP-2022-0040/CDP-2022-0040.pdf>

⁵ <https://www.gov.uk/guidance/equality-act-2010-guidance>

⁶

https://assets.publishing.service.gov.uk/media/5a7dc4b0e5274a5eb14e7114/Young_Person_s_Guide_to_the_Children_and_Families_Act.pdf

⁷ <https://www.gov.uk/government/publications/inclusive-britain-action-plan-government-response-to-the-commission-on-race-and-ethnic-disparities/inclusive-britain-summary-of-recommendations-and-actions>

⁸ <https://www.gov.uk/government/news/government-launches-landmark-inclusive-britain-strategy>

⁹ https://www.disabilityrightsuk.org/resources/equality-act-and-disabled-people#:~:text=The%20Equality%20Act%20protects%20people%20with%20physical,Goods%20*%20Services%20*%20Facilities%20*%20Transport

3. Educație

Marea Britanie urmărește să asigure o educație incluzivă pentru copiii cu dizabilități, impunând prin lege școlilor obișnuite să îi sprijine în conformitate cu Legea privind copiii și familiile din 2014¹⁰, cu prevederi precum planurile de educație, sănătate și îngrijire (EHC), însă se atestă în continuare provocări, printre care numărul mare de elevi ce au nevoie de sprijin, preocupările legate de segregare și dezbaterile privind oferta școlară obișnuită în raport cu cea specială. Toate acestea respectă principiile Convenției ONU, rezervându-și însă anumite drepturi, notează Centrul pentru Studii privind Educația Incluzivă (CSIE)¹¹.

Principalele tipuri de sprijin:

- Cadrul pentru nevoi educaționale speciale și dizabilități (SEND), reglementat de Legea privind copiii și familiile din 2014 și Codul de practică¹², le oferă sprijin copiilor (cu vârste între 0 și 25 de ani) cu dificultăți de învățare/dizabilități, oferind două niveluri principale de sprijin: sprijin SEN¹³ (în cadrul unor instituții precum școlile/colegiile)
- și Planuri de educație, sănătate și îngrijire (EHCP)¹⁴ pentru nevoi mai complexe, care implică adesea tulburări din spectrul autist, conectând educația, sănătatea și asistența socială, coordonând educația, sănătatea și asistența socială cu autoritățile locale responsabile de evaluare și furnizare. Cadrul pune accentul pe identificarea timpurie, implicarea părinților și vizează educația incluzivă, deși se confruntă cu provocări precum finanțarea și implementarea inconsecventă, ceea ce duce la reforme și inspecții continue. Cadrul este actualizat continuu, școlile oferind sprijin specific pentru nevoi precum vorbirea, limbajul și comunicarea.

4. Ocuparea forței de muncă

Incluziunea în câmpul muncii înseamnă crearea locurilor de muncă în care toți se simt apreciați, respectați și unde pot prospera, susținută legislativ de Legea egalității din 2010 (care protejează vârsta, dizabilitatea, rasa, sexul etc.) și impulsionată de următoarele inițiative:

¹⁰

https://assets.publishing.service.gov.uk/media/5a7dc4b0e5274a5eb14e7114/Young_Person_s_Guide_to_the_Children_and_Families_Act.pdf

¹¹ <https://csie.org.uk/>

¹² <https://www.gov.uk/government/publications/send-code-of-practice-0-to-25>

¹³ <https://www.gov.uk/children-with-special-educational-needs/special-educational-needs-support>

¹⁴ <https://explore-education-statistics.service.gov.uk/find-statistics/special-educational-needs-in-england/2024-25>

- a. **Panelul pentru incluziune la locul de muncă**^{15, 16}, care se concentrează pe practici bazate pe dovezi pentru a depăși prejudecățile, a îmbunătăți sentimentul de apartenență și a asigura oportunități echitabile, trecând de la simple statistici privind diversitatea la o schimbare culturală autentică și responsabilitate. Panelul pentru incluziune la locul de muncă a fost înființat în iunie 2023, în cadrul acțiunii 69 a Planului „Inclusive Britain”¹⁷, pentru a combate prejudecățile, a asigura echitatea și a promova locuri de muncă incluzive. Format din lideri din sectorul privat și cel public și consiliat de un academician de renume de la Harvard, comitetul și-a propus să identifice practicile eficiente și cele ineficiente în materie de diversitate și incluziune, explicând ce funcționează, de ce funcționează și cum funcționează.
- b. **Access to Work**¹⁸ este un program desfășurat de Departamentul pentru Muncă și Pensii (DWP), care oferă subvenții și sprijin persoanelor cu dizabilități sau cu probleme de sănătate pentru a se angaja și a menține un loc de muncă. Finanțarea acoperă: asistenți sociali, echipamente specializate, consiliere psihologică, transport adaptat și asistență în comunicare (de exemplu, interpretare în limbajul britanic al semnelor). Programul se aplică în Anglia, Țara Galilor și Scoția și este principalul mecanism de sprijin pentru adaptarea la locul de muncă. Le poate ajuta persoanele cu probleme de sănătate fizică sau mintală sau pe cele cu dizabilități să obțină sau să păstreze un loc de muncă. Sprijinul pe care îl primesc depinde de nevoile concrete. Principalele tipuri de sprijin oferite sunt:
- Asistenți/coaches la locul de muncă, care oferă ajutor direct prin formare, asistență personală sau sprijin pentru integrare.
 - Echipamente și ajutoare speciale: de exemplu, software de asistență, mobilier ergonomic, locuri de lucru adaptate.
 - Servicii de sprijin pentru sănătatea mintală: consiliere profesională, terapie cognitiv-comportamentală, coaching ocupațional.
 - Transport la și de la locul de muncă pentru persoanele care nu pot utiliza transportul public din cauza dizabilității.
 - Asistență pentru comunicare: interpreți în limbajul britanic al semnelor (BSL), subtitrare în timp real, dispozitive de comunicare asistivă.
 - Solicitanții sunt evaluați individual și pot primi subvenții sau servicii directe. Există reguli privind suma maximă acoperită și transferabilitatea sprijinului între angajatori.
- c. **Levelling Up the United Kingdom**¹⁹ este un program moral, social și economic pentru întregul guvern. Cartea albă Levelling Up (Levelling Up White Paper) stabilește modul în care se distribuie oportunitățile mai echitabil pe întreg teritoriul Marii Britanii.

¹⁵ <https://www.gov.uk/government/publications/inclusion-at-work-panel-report-on-improving-workplace-diversity-and-inclusion>

¹⁶ <https://www.inclusiveemployers.co.uk/about/what-is-workplace-inclusion/>

¹⁷ <https://www.gov.uk/government/publications/inclusive-britain-action-plan-government-response-to-the-commission-on-race-and-ethnic-disparities/inclusive-britain-summary-of-recommendations-and-actions>

¹⁸ <https://www.gov.uk/access-to-work>

¹⁹ <https://www.gov.uk/government/publications/levelling-up-the-united-kingdom>

- d. **Strategia „Inclusive Britain”** a Marii Britanii²⁰ este un plan de acțiune al guvernului, lansat în 2022, ca răspuns la raportul Comisiei pentru disparități rasiale și etnice și vizează combaterea disparităților rasiale și etnice prin 74 de acțiuni axate pe consolidarea încrederii, promovarea oportunităților și încurajarea sentimentului de apartenență în domeniul educației, al locurilor de muncă, al sănătății și al justiției. Constituie un pas important în agenda „Levelling Up”, ce introduce reforme precum schimbări în domeniul poliției și noi programe de studiu al istoriei, cu scopul de a crea o societate mai echitabilă și mai coezivă, încurajând schimbările instituționale și responsabilizarea individuală.
- e. Legea obligă angajatorii să ia în considerare adaptările rezonabile, însă bunele practici depășesc cadrul legal și contribuie la păstrarea și integrarea angajaților cu dizabilități prin:
- ✓ Auditul proceselor de recrutare din perspectiva accesibilității (formulare, interviuri, platforme).
 - ✓ Oferirea opțiunilor de lucru flexibile și combinate.
 - ✓ Alocarea unui buget pentru adaptări minore și utilizarea Programului Access to Work pentru adaptările complexe.
 - ✓ Formarea managerilor în materie de conștientizare a dizabilităților și comunicare empatică.
 - ✓ Crearea rolurilor flexibile (job carving) pentru candidații cu neurodiversitate.
 - ✓ Monitorizarea datelor privind diversitatea și egalitatea salarială, respectând totodată confidențialitatea.
- În cadrul exercițiului financiar încheiat în martie 2025, Programul Access to Work a aprobat sprijinul pentru aproximativ 61.670 de persoane (o scădere cu 10% față de anul precedent), în timp ce plățile efective au fost efectuate către aproximativ 74.190 de beneficiari (o creștere cu 10%)²¹. Cele mai frecvente tipuri de sprijin aprobate au fost: suportul din partea asistenților sociali, oferirea echipamentelor speciale și a serviciilor de sănătate mintală.
 - Datele oficiale (DWP/ONS) arată o creștere constantă a ratei de ocupare a forței de muncă în rândul persoanelor cu dizabilități în comparație cu anii 2010²², dar diferența dintre ocuparea forței de muncă a persoanelor cu dizabilități și a celor fără dizabilități rămâne semnificativă. În același timp, numărul persoanelor care se identifică cu dizabilități legate de sănătatea mintală sau de afecțiunile cronice este în creștere, influențând prioritățile politicilor publice.
 - Redresarea recentă: datele din perioada 2022-2024 arată o revenire la tendințele pozitive, cu o creștere a numărului de persoane cu dizabilități angajate și o reducere a decalajului în comparație cu 2023 și chiar cu nivelurile dinaintea pandemiei (2019), deși unele schimbări pe termen scurt nu sunt întotdeauna semnificative din punct de vedere statistic.
 - Tendința pe termen lung rămâne pozitivă, cu mai multe persoane cu dizabilități angajate în câmpul muncii, ceea ce sugerează o schimbare fundamentală în decursul deceniului.

²⁰ <https://www.gov.uk/government/news/government-launches-landmark-inclusive-britain-strategy>

²¹ <https://www.learningdisabilitytoday.co.uk/news/access-to-work-over-17000-people-sign-letter-urging-government-to-reform-the-scheme/>

²² <https://www.gov.uk/government/statistics/the-employment-of-disabled-people-2024/the-employment-of-disabled-people-2024>

5. Istории de succes

Istории de succes se atestă pe tot cuprinsul comunităților, în domeniul educației și al spațiilor digitale, incluzând inițiative precum:

- **Inițiativa Motability Foundation & the Motability Scheme²³**. Scopul principal este de a le permite persoanelor cu nevoi semnificative de mobilitate (din cauza dizabilității sau a problemelor de sănătate pe termen lung) să închirieze o mașină nouă, un vehicul accesibil pentru scaunul cu roțile (WAV), un scuter sau un scaun cu roțile electric. De la inițierea ei în 1978, Inițiativa Motability Scheme a ajutat milioane de persoane cu dizabilități și pe familiile acestora să călătorească pentru muncă, educație, îngrijire medicală și multe altele.

Pentru cei care nu pot conduce sau care trebuie să călătorească în scaunul cu roțile, programul oferă vehicule accesibile pentru scaunele cu roțile (WAV). Acestea permit transportul persoanelor direct în fotoliul rulant (în loc să fie transferate). Fundația oferă subvenții (în funcție de venituri) pentru soluții complexe de conducere a autovehiculelor: de exemplu, vehicule în care șoferul rămâne în scaunul cu roțile sau alte vehicule în care sunt necesare comenzi de înaltă tehnologie. Programul ia în considerare, de asemenea, că mulți clienți locuiesc în zone rurale sau slab conectate, sau au venituri mici.



²³ <https://www.motabilityfoundation.org.uk/about-us/our-strategy/>

- **Inițiativa Sheffield's Rainbow Kids**²⁴ creează spații de sprijin pentru copii din diverse medii și cei cu dizabilități prin evenimente multiculturale, ce promovează înțelegerea. Prin intermediul Fondului „Do Something Now”, sprijină persoanele din nordul orașului Kirklees care au nevoi complexe, inclusiv dizabilități de învățare și autism. Evenimentul „Super Tuesdays”(„Super marți”), organizat la Jo Cox House în Batley, s-a dovedit a fi o soluție vitală pentru participanți, inclusiv pentru persoanele care adesea consideră că este stresant să se alăture grupurilor obișnuite, dar nu au fonduri pentru a participa la activități finanțate prin plăți directe sau fonduri de stat de alte tipuri. „Super Tuesdays” oferă un spațiu sigur ce reduce sentimentul de izolare, sporește încrederea și oferă oportunități de a învăța noi activități, inclusiv meșteșuguri și abilități de viață ca gătitul și alimentația sănătoasă. Sesiunile sunt complet rezervate și au reunit multe persoane care vorbesc despre preocupările lor, arătând exemple și creând un spațiu în care pot fi detectate problemele privind siguranța, cum ar fi exploatarea.
- **Locurile de joacă incluzive pentru joacă accesibilă** includ Harta accesibilității locurilor de joacă²⁵ și un Ghid privind locurile de joacă incluzive²⁶. Locurile de joacă sunt transformate pentru a fi accesibile tuturor abilităților, construind prietenii între diverse grupuri în conformitate cu Modelul social al dizabilității²⁷ – o modalitate de a privi lumea, dezvoltată de persoanele cu dizabilități. Modelul afirmă că oamenilor le creează dizabilități nu deficiența sau starea pe care o au, ci barierele prezente în societate. Barierele pot fi fizice, cum ar fi clădirile care nu au toalete accesibile. Sau pot fi cauzate de atitudinea oamenilor față de diferență, cum ar fi presupunerea că persoanele cu dizabilități nu pot face anumite lucruri.



Playground Accessibility Map
Find out how inclusive playgrounds near you are

Activați Window
Anarati Căști nantă

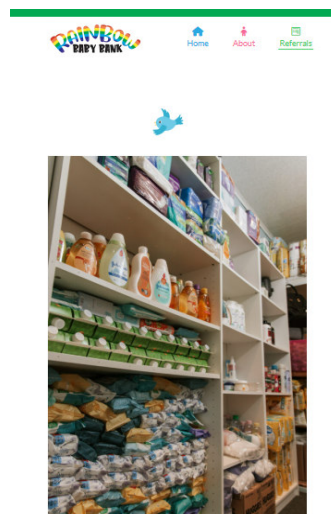
²⁴ <https://www.kirklees.gov.uk/beta/inclusion-and-diversity-annual-report/key-success-stories.aspx#:~:text=Rainbow%20Baby%20Bank%20a%20câștigat%20premiul,septembrie%202022%2C%20recunoscând%20impactul%20și%20realizările%20acestora.>

²⁵ <https://www.scope.org.uk/campaigns/lets-play-fair-16ef55/playground-accessibility-map>

²⁶ <https://www.scope.org.uk/campaigns/lets-play-fair-16ef55/campaigning-for-inclusive-playgrounds-guide>

²⁷ <https://www.scope.org.uk/social-model-of-disability>

- **Rainbow Baby Bank** a câștigat premii pentru sprijinirea diverselor familii, a familiilor cu copii foarte mici și cu multe necesități, vulnerabilități și dizabilități, a familiilor care au fugit de războaie, toate acestea prin reunirea eforturilor locale, devenind în scurt timp o resursă locală importantă²⁸.



- Eforturile de incluziune digitală ale **Age UK** ajută persoanele în vârstă să dobândească competențe tehnologice²⁹.

Helping older people get online



We're helping more older people make the most of the digital world through programmes that increase skills and confidence.

- Companii precum **Stowe Family Law** transformă cultura la locul de muncă, demonstrând că incluziunea aduce beneficii tuturor vârstelor și sectoarelor prin abordări practice, axate pe comunitate, și inovatoare³⁰. Stowe a colaborat cu Inclusive Employers pentru diverse scopuri:
 - Discuție despre limbajul incluziv, susținută la conferința tuturor angajaților Stowe, care a inițiat discuții semnificative despre importanța limbajului în promovarea unui mediu incluziv.

²⁸ <https://www.rainbowbabybank.org.uk/about-us/>

²⁹ <https://www.ageuk.org.uk/our-impact/programmes/digital-skills/>

³⁰ <https://www.inclusiveemployers.co.uk/blog/stowe-family-law-turning-intentions-into-impact-with-inclusive-employers-membership/>

- Un calendar anual al activităților de sensibilizare, creat folosind resursele Inclusive Employers și istorii reale ale colegilor, de exemplu un angajat evreu care povestește cum se sărbătorește Hanuka.
- Colectarea datelor privind diversitatea angajaților: stabilirea unei baze de referință pentru progresul viitor prin colectarea pentru prima dată a datelor privind diversitatea.
- Audit de recrutare incluzivă, realizat pentru a evalua și a îmbunătăți practicile de angajare ale Companiei Stowe.
- Formarea conducerii superioare: oferirea cunoștințelor necesare managerilor pentru a conduce în mod eficient eforturile de incluziune.
- Crearea unei rețele de profesioniști dedicați incluziunii³¹.



- ONG-ul principal este ALLFIE³², o organizație a persoanelor cu dizabilități (DPO), condusă de către și pentru persoanele cu dizabilități, ce militează pentru eliminarea tuturor barierelor sistemice care împiedică participarea acestora la educația generală. De peste 30 de ani, ALLFIE solicită egalitate și echitate în educație pentru persoanele cu dizabilități și familiile acestora. Ei știu că incluziunea funcționează. Ei cred că un sistem educațional incluziv, care răspunde nevoilor tuturor persoanelor cu dizabilități încă din copilărie și sprijină învățarea pe tot parcursul vieții, este fundamentul unei societăți incluzive. Activitatea lor se bazează pe **modelul social al dizabilității**, care afirmă că „dizabilitatea” oamenilor nu se datorează deficiențelor (ca orbirea sau autismul), ci eșecului societății de a ține seama de nevoile diferite. ALLFIE recunoaște că realitatea de zi cu zi a persoanelor cu dizabilități este una de excluziune și încălcări ale drepturilor omului. Profesioniștii, serviciile și organizațiile caritabile au avut tendința de a domina cunoștințele „de specialitate” despre persoanele cu dizabilități. Acest abuz de putere adoptă, de obicei, un discurs științific bazat pe presupuneri negative și deficitare despre persoanele cu dizabilități. ALLFIE se angajează să promoveze și să susțină experiențele de viață ale acestor persoane, abordând relațiile de putere inegale, și adoptă sloganul „**Nimic despre noi fără noi**”.³³

³¹ <https://www.inclusiveemployers.co.uk/services/membership/>

³² <https://www.allfie.org.uk/other-resources/manifesto-2024-inclusive-education-for-all/>

³³ <https://www.allfie.org.uk/about-us/what-we-do/>



- **Inițiativa Manchester's Cultural Village** reprezintă o serie de activități care promovează capitalul cultural prin excursii și învățare bazată pe joc. Aceste programe desfășoară activități practice și imersiune culturală pentru a stimula creativitatea, empatia și înțelegerea perspectivelor diverse la copii, în concordanță cu obiectivul de a consolida sensibilitatea culturală³⁴.



- **Inițiativa Oxford Mencap** organizează programe de vacanță conduse de voluntari în apropierea orașului Oxford, unde voluntarii le oferă sprijin individual persoanelor cu dizabilități de învățare, oferind oaspeților experiențe semnificative, care le schimbă viața, în timpul săptămânilor de vară petrecute în centrele rezidențiale³⁵.



³⁴ <https://kidztivity.com/exploring-cultural-diversity-through-childrens-activities/>

³⁵ <https://studentsunionucl.org/volunteering/organisation/oxford-district-mencap>

1. Context de țară: Țările de Jos

Populația Țărilor de Jos constituie aproximativ 18,2 milioane de locuitori în 2025³⁶, cu 2 milioane de persoane cu dizabilități în Țările de Jos, cifrele indicând, de asemenea, aproximativ 600.000 – în funcție de context și definiții – circa 31,3% din populația cu vârsta de 16 ani și peste raportând limitări în activitățile generale³⁷.

2. Cadru juridic

Țările de Jos au ratificat Convenția ONU privind Drepturile Persoanelor cu Dizabilități (CRPD) la 14 iunie 2016, transformând-o într-un tratat obligatoriu privind drepturile omului, menit să le asigure persoanelor cu dizabilități drepturi depline și egale și participarea la viața socială, cu eforturi și provocări continue în ceea ce privește punerea în practică³⁸. Ratificarea survine la 10 ani după adoptarea oficială a Convenției de către ONU. Ministerul Sănătății, Bunăstării și Sportului (VWS)³⁹ este responsabil de implementarea tratatului, iar Institutul pentru Drepturile Omului⁴⁰ este organismul de supraveghere a aplicării prevederilor Convenției.

Țările de Jos dispun de un cadru instituțional și legislativ menit să mențină autonomia și participarea socială a persoanelor cu dizabilități, numită *societate participativă*⁴¹, care reprezintă o schimbare majoră de politică începând din 2013, trecând de la un stat social puternic la un nivel mai mare de responsabilitate individuală și comunitară, cu accent pe contribuția cetățenilor prin muncă, voluntariat și implicare locală, și combinând legislația națională cu implementarea pe plan local (municipal).

Un pilon-cheie este Legea privind sprijinul social⁴², prin care municipalitățile trebuie să ofere sprijin prin rețele locale integrate (ca rezultat al coordonării dintre municipalitate, școli, instituții de ocupare a forței de muncă și ONG-uri pentru pachete de servicii personalizate, de exemplu, un „ghișeu unic” local pentru incluziune)⁴³, astfel ca persoanele să poată trăi independent, să aibă acces la servicii sociale și să participe la viața comunității (ajutor la domiciliu, adaptarea locuinței, transport, asistență socială). Această descentralizare vizează adaptarea serviciilor la realitățile locale și pune accentul pe prevenire, incluziune și participare în comunitate⁴⁴.

În plus, politicile de ocupare a forței de muncă și de protecție socială (de exemplu, Legea privind participarea și cotele pentru sectorul public⁴⁵, Acordul privind locurile de muncă⁴⁶ și alte scheme pentru tinerii cu dizabilități pe termen lung, oferite de Agenția de asigurări pentru angajați⁴⁷) încurajează

³⁶ <https://www.worldometers.info/world-population/netherlands-population/>

³⁷ Statistics on Persons with Disabilities, Master tables concerning EU 2020: year 2018, Prepared for the European Disability Expertise (EDE) autor: Stefanos Grammenos (în colaborare cu Mark Priestley), 11 septembrie 2020.

³⁸ <https://www.liberties.eu/en/stories/the-netherlands-ratifies-un-persons-with-disabilities-treaty-sn-13285/32145>

³⁹ <https://www.government.nl/ministries/ministry-of-health-welfare-and-sport>

⁴⁰ <https://www.mensenrechten.nl/en/node/2262>

⁴¹ <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/19406940.2017.1381636>

⁴² [Legea privind asistența socială \(Wmo 2015\) | Îngrijire și asistență la domiciliu | Government.nl](#)

⁴³ [Îngrijire și asistență la domiciliu | Government.nl](#)

⁴⁴ [\(PDF\) Realizarea societății participative. Reforma statului social în Țările de Jos: 2010-2015](#)

⁴⁵ <https://business.gov.nl/regulations/participation-act/>

⁴⁶ <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/werken-met-arbeidsbeperking/meer-banen-mensen-arbeidsbeperking>

⁴⁷ <https://www.uvw.nl/en>

integrarea pe piața muncii prin măsuri de sprijin și reinsertie. În același timp, există dezbateri și reforme în desfășurare privind tranziția de la modelele de muncă protejată la formele incluzive de ocupare a forței de muncă.

Punerea în practică a tratatului a adus unele schimbări pozitive în societatea olandeză. De atunci, guvernul olandez a implementat drepturile civile și politice prevăzute în Tratatul ONU privind dizabilitatea. De exemplu, dreptul de a nu fi discriminat și dreptul de a avea acces ușor în secțiile de votare în perioada alegerilor. Există, de asemenea, dreptul la îngrijiri medicale și sexuale de calitate.

La 12 iulie 2025, **Agenda de lucru a Convenției ONU privind dizabilitatea 2025-2030**⁴⁸ a fost prezentată Camerei Reprezentanților. Această agendă provine din Strategia Națională⁴⁹ și conține măsuri concrete, printre care:

- Dreptul legal la audiere pentru elevii cu nevoi speciale (data intrării în vigoare – 1 august 2025). Școlile sunt obligate să ia în considerare opiniile elevilor, într-un mod care să reflecte preferințele acestora.
- Îmbunătățirea accesibilității mediilor fizice și digitale, cum ar fi clădirile, mediile de învățare digitale și formatele de testare.
- Consolidarea participării și a capacității persoanelor cu dizabilități în politica educațională și în procesul decizional.

3. Educație

Din 2014, Țările de Jos au introdus principiul „passend onderwijs” (educație incluzivă)⁵⁰, care obligă școlile să ofere un loc adecvat pentru fiecare elev și să coopereze între ele pentru a asigura un sprijin real copiilor cu nevoi speciale. Modelul promovează educația incluzivă în școlile obișnuite, dar păstrează posibilitatea ca părinții să aleagă școli specializate atunci când sunt necesare servicii foarte specifice. Printre practicile de succes se numără echipele locale de sprijin (consilieri, terapeuți, asistenți educaționali mobili), planurile de învățare individualizate și formarea continuă a cadrelor didactice. Aceste măsuri reduc stigmatizarea și sporesc oportunitățile de socializare pentru copii. Educația adecvată trebuie să asigure că fiecare copil dă din sine tot ce are mai bun. Prin urmare, școlile le oferă ajutor suplimentar elevilor care au nevoie de acesta, cum ar fi copiii cu probleme de învățare sau de comportament⁵¹.

Guvernul a elaborat noi legi și a desfășurat mai multe proiecte-pilot pentru a spori oportunitățile de angajare, în special pentru tinerii cu dizabilități. Noul program vizează un efect pozitiv pentru două treimi dintre tinerii cu dizabilități care împlinesc vârsta de 18 ani. Aceasta ar însemna 10.000 de tineri cu dizabilități în fiecare an. O parte centrală a schemei este legea care a intrat în vigoare începând cu

⁴⁸ <https://ecio.nl/en/inclusion-is-not-a-choice-education-on-the-move-with-working-agenda-un-convention-on-disability/>

⁴⁹ <https://www.doeonbeperktmee.nl/nationale-strategie-en-werkagenda/nationale-strategie>

⁵⁰ [Educație adecvată | Government.nl](#)

⁵¹ <https://www.expatica.com/nl/education/children-education/dutch-education-system-100816/>

ianuarie 2010. Conform acestei legi, tinerii cu dizabilități beneficiază de un plan individual de participare, care precizează asistența disponibilă pentru găsirea unui loc de muncă sau pentru formare profesională⁵².

4. Ocuparea forței de muncă

Incluziunea înseamnă că persoanele cu dizabilități participă pe deplin și aparțin societății olandeze. Într-o societate incluzivă, persoanele cu dizabilități pot face aceleași lucruri ca și persoanele fără dizabilități. De exemplu, pot utiliza în mod independent transportul public și pot accesa secțiile de votare, precum și pot decide singure unde să locuiască, să lucreze și să frecventeze școala.

O parte importantă a participării la viața socială este participarea pe piața muncii. Deoarece persoanele cu dizabilități au adesea dificultăți în găsirea unui loc de muncă, a fost elaborată Legea privind participarea⁵³ pentru a asigura locuri de muncă adaptate, spații accesibile persoanelor în scaun cu roțile, agenții speciale și formare pentru dezvoltarea talentelor sau un interpret în limbajul semnelor la ședințe. Legea privind participarea a fost elaborată pentru a garanta dreptul tuturor la muncă accesibilă, pentru a se asigura că și persoanele cu dizabilități pot găsi un loc de muncă. Acordul privind locurile de muncă⁵⁴ face parte din această lege. Conform acestuia, angajatorii din sectorul pieței trebuiau să ofere 100.000 de locuri de muncă pentru persoanele cu dizabilități până în 2026.

Comaniile beneficiază, de asemenea, de sprijin din partea organizațiilor regionale de muncă și a unităților de servicii pentru angajatori⁵⁵. Autoritățile municipale colaborează cu instituții precum Agenția de Asigurări pentru Angajați, angajatori, syndicate și instituții de învățământ. Agenția de Asigurări pentru Angajați și autoritățile municipale oferă consilieri în domeniul ocupării forței de muncă⁵⁶ și compensații pentru costurile forței de muncă (LKV)⁵⁷.

Unitățile de servicii pentru angajatori oferă asistență în plasarea angajaților în companii și supravegherea postului de muncă, calculând salariile angajaților. Dacă întreprinderea le plătește mai mult decât salariul minim legal, diferența va fi subvenționată prin Compensarea costurilor forței de muncă (LKV).

Pentru a facilita potrivirea locurilor de muncă, Agenția de Asigurări pentru Angajați a creat o listă de potențiali angajați⁵⁸, cu detalii despre potențialii candidați în ceea ce privește școlarizarea, distanța acceptabilă de deplasare și numărul de ore pe care sunt capabili și dispuși să le lucreze, iar indemnizațiile de șomaj fac parte din Legea privind participarea, precum și asistența financiară pentru profesioniștii independenți⁵⁹ ca mijloc de a sprijini oamenii să lucreze pe măsura abilităților.

⁵² https://ec.europa.eu/employment_social/empl_portal/ede/NL-10-ANED%202009%20Task%206%20Request-08B-Country%20update%20Employment%20-%20report%20-%20final.pdf

⁵³ <https://business.gov.nl/regulations/participation-act/>

⁵⁴ <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/werken-met-arbeidsbeperking/meer-banen-mensen-arbeidsbeperking>

⁵⁵ <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/werken-met-arbeidsbeperking/meer-banen-mensen-arbeidsbeperking>

⁵⁶ <https://business.gov.nl/subsidies-and-schemes/subsidy-internal-job-coach/>

⁵⁷ <https://business.gov.nl/subsidies-and-schemes/labour-costs-compensation-employment-older-disabled-persons/>

⁵⁸ <https://www.werk.nl/werkgevers/wervingsadvies/personeel-subsidies/participatiewet/#:~:text=naar%20boven-Werving,-Plaats%20uw%20vacature>

⁵⁹ <https://business.gov.nl/subsidies-and-schemes/financial-support-self-employed-bbz/>

Există atât ateliere protejate, cât și inițiative pentru tranziția către piața muncii obișnuită⁶⁰, inclusiv întreprinderi sociale și proiecte de integrare socială prin muncă (WISE). Se pune accent pe evaluarea individuală și pe furnizarea de coaching pe termen lung, și nu doar pe plasarea imediată, pentru a asigura sustenabilitatea locului de muncă.

Angajarea asistată (SE) a fost introdusă în 2004 ca o colaborare între guvern și agențiile private care se străduiesc să ajute persoanele cu dizabilități intelectuale, psihiatrice sau cu boli cronice să găsească un loc de muncă⁶¹. Olanda utilizează un sistem dual cu municipalitățile (asistență socială) și UWV (asigurare de invaliditate), fiecare cu fluxuri diferite de finanțare pentru angajarea asistată.

Acest tip de sprijin are rezultate mixte, dar promițătoare, studiile arătând că aproximativ 46-57% din participanții cu tulburări mintale și-au asigurat un loc de muncă competitiv în termen de 30 de luni, în special cu o experiență solidă a Agenției în domeniul plasamentului și sprijinul individual (IPS)⁶². Concluziile-cheie indică eficacitatea coachingului individualizat (cum ar fi plasarea și sprijinul individual), majoritatea locurilor de muncă obținute fiind în domeniul elementar, al asistenței administrative și al serviciilor/vânzărilor. Factorii de succes (facilitanți) au fost prezența unor echipe profesionale calificate și dedicate, integrarea personalului din domeniul sănătății mintale și al formării profesionale, experiența agențiilor de sănătate mintală cu IPS și modelele de finanțare bazate pe performanță și rezultate bune.

5. Istории de succes

Planul de acțiune pentru o mai mare reprezentare a persoanelor cu dizabilități în politica olandeză și o mai bună incluziune a persoanelor cu dizabilități în procesele decizionale. Se estimează că în Țările de Jos trăiesc aproximativ două milioane de persoane cu dizabilități, dintre care doar aproximativ 0,5% ocupă funcții politice.

La 4 iulie 2019, la Haga, a fost elaborat un Plan de acțiune cu scopul de a crește numărul persoanelor cu dizabilități în funcții politice și administrative. La 17 iunie 2019, Rick Brink, în vârstă de 33 de ani, din Hardenberg, a fost ales primul ministru pentru problemele persoanelor cu dizabilități din Țările de Jos. Rick se deplasează într-un scaun cu roțile și este activ de ani de zile în politica municipală din Hardenberg. El a declarat că se angajează în principal pentru integrarea copiilor cu dizabilități în societatea olandeză.

⁶⁰ <https://disabilityin.org/global-directory/the-netherlands>

⁶¹

https://www.researchgate.net/publication/30492051_Supported_employment_in_The_Netherlands_for_people_with_an_intellectual_disability_a_psychiatric_disability_and_a_chronic_disease#:~:text=Deși%20există%20în%20continuare%20o%20anumită%20stigmatizare%20asociată%20cu,explicată%20și,%20într-o%20anumită%20măsură,%20normalizată.

⁶² <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC9284733/>



Societatea participativă. De Pleats este un restaurant de familie care funcționează de 27 de ani⁶³, recrutează și sprijină în mod activ angajați cu autism și alte persoane cu tulburări neurodivergente. Această practică este în vigoare de la înființarea organizației, cu o abordare formală a responsabilității sociale începând din 1999. Inițiativa a fost inspirată de angajamentul proprietarului față de incluziune și de o tradiție familială de sprijinire a persoanelor cu nevoi speciale. Proprietarul are un copil cu autism și o experiență în antreprenoriat și advocacy pentru autism. Au fost realizate amenajări speciale la locul de muncă, cum ar fi podele și tavane care atenuează sunetele și zgomotul, precum și sarcini adaptate pentru persoanele cu afecțiuni mintale. Organizația utilizează, de asemenea, instrumente precum coduri de culori și imagini pentru angajații care nu pot citi sau au alte nevoi specifice. De Pleats evită segregarea prin integrarea angajaților cu neurodiversitate în forța de muncă obișnuită și oferirea unui sprijin discret. Comunicarea clară, regulile interne (fără injurii, toleranță zero față de hărțuire), un program de integrare online și offline, coaching la locul de muncă, învățarea prin practică, sarcini adaptate intereselor și abilităților individuale și sprijin individualizat fără izolare sunt pilonii esențiali ai abordării practice EDI la De Pleats. Ei aplică principiile învățate prin experiență și cursuri de formare privind acordarea de sprijin angajaților sau colegilor cu nevoi speciale. Un exemplu în acest sens este cursul de formare HARRIE. Acest acronim în limba olandeză înseamnă Helpful (util), Alert (alert), Calm (calm), Realistic (realist), Instructive (instructiv), Honest (onest). Managerii și personalul învață, printre altele, cum să ofere instrucțiuni clare și fără ambiguitate și complimente persoanelor cu nevoi specifice. În plus, De Pleats este și un restaurant Fairtrade și partener al MVO Nederland – cea mai mare rețea de afaceri durabile din Țările de Jos.



Rijksmuseum, Olanda: o bună practică pentru inițiative EDI eficiente. Aceasta cuprinde practici legate de abilități fizice și mintale, diversitate culturală, accesibilitate, neurodiversitate, leadership incluziv și practici de recrutare echitabile⁶⁴. Muzeul a angajat, de asemenea, un manager de accesibilitate pentru a

⁶³ <https://nexttourismgeneration.eu/best-practice-de-pleats-local-inclusion-in-friesland/>

⁶⁴ <https://nexttourismgeneration.eu/rijksmuseum-the-netherlands-a-best-practice-for-effective-edi-initiatives/>

sprijini integrarea persoanelor cu abilități fizice diferite prin diverse programe. În plus, au fost aduse îmbunătățiri clădirii pentru a include birouri și spații de expoziție accesibile.

Premiile European Access City Awards 2019: Breda⁶⁵. Scopul acestor premii este de a *sprijini și a inspira* orașele din Europa, care se pot confrunta cu provocări în ceea ce privește accesibilitatea pentru toate tipurile de turiști, și de a promova cele mai bune practici în întreaga Europă. Inițiativa recunoaște și celebrează dorința, capacitatea și eforturile unui oraș de a deveni mai accesibil. A fost pus la dispoziție un fond turistic pentru a sprijini financiar întreprinderile din oraș în vederea îmbunătățirii magazinelor lor pentru a lărgi accesibilitatea.



Inițiativa „Classroom on Wheels” (Sala de clasă pe roți) reprezintă unități educaționale mobile pentru zonele defavorizate, fiind vorba și despre *un mijloc* de învățare (o unitate mobilă pentru nevoi specifice sau educație inovatoare, cum ar fi SmartBus-ul Huawei din Olanda, care ajunge la 2.260 de elevi pentru competențe digitale), inclusiv inițiativa „To School Together” (La școală împreună), care se adresează copiilor cu multiple dizabilități severe și este integrată într-o școală primară obișnuită, organizând frecvent momente de conviețuire și învățare împreună între „copiii obișnuiți” și copiii cu dizabilități, nu numai la mese și în timpul liber, ci și în timpul lecțiilor de matematică, citirii de povești, teatru și artă. În cadrul acestui proiect, echipa de îngrijire medicală participă pe deplin într-un mediu obișnuit⁶⁶. Activitățile sunt organizate într-o școală obișnuită, cu asistență permanentă din partea unei echipe multidisciplinare profesionale de îngrijire și sprijin. Copiii participă cât mai mult posibil la activități obișnuite împreună cu alți copii (de exemplu, recreere, lecții de muzică și mese). Copiii cu sau fără dizabilități învață reciproc. O țară-parteneră a nominalizat școli într-un mediu segregat ca exemple de incluziune, deoarece acestea oferă sprijin și în școlile obișnuite⁶⁷.

⁶⁵ <https://nexttourismgeneration.eu/access-city-award-2019-quick-wins-from-breda-the-netherlands/>

⁶⁶ <https://standtogether.org/stories/education/how-a-mobile-school-on-wheels-is-revolutionizing-education>

⁶⁷ <https://leefstijlpoliplus.nl/wp-content/uploads/2025/03/Good-Practices-Towards-Inclusion-Activity-and-Participation-of-Children-with-Complex-and-Intense-Supp.pdf>



Accesibilitate ridicată

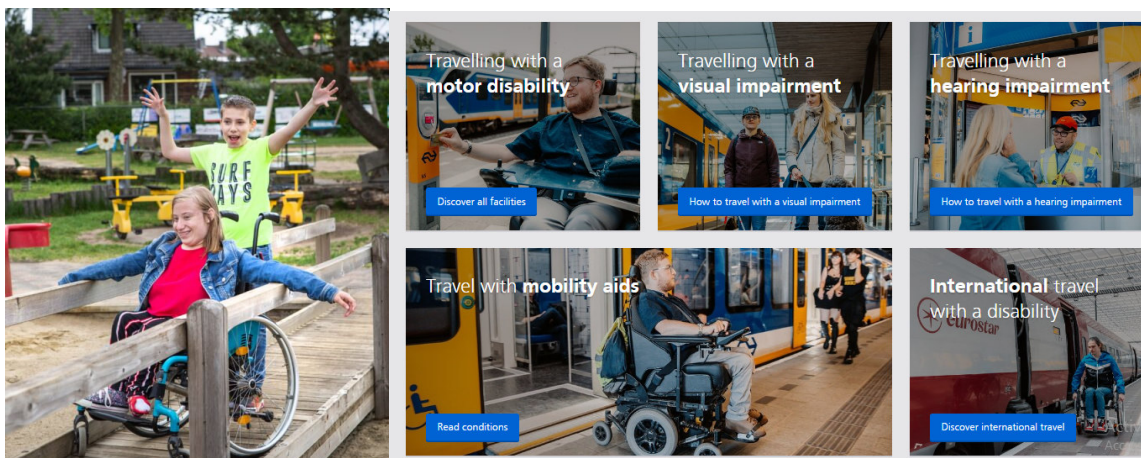
Țările de Jos sunt, în general, foarte accesibile pentru persoanele cu dizabilități, în special în ce privește transportul public (autobuzele, tramvaiele și trenurile sunt echipate cu rampe/lifturi și toalete accesibile) și clădirile publice moderne, având străzi largi și plane și multe hoteluri accesibile. Cu toate acestea, există în continuare provocări în zonele istorice cu străzi pietruite și spații înguste și, deși clădirile noi sunt conforme, unele restaurante, magazine și situri istorice mai vechi, în special în ceea ce privește toaletele accesibile, prezintă încă bariere semnificative, necesitând planificare suplimentară.

Transportul public și infrastructura

- **Excelent.** Autobuzele, tramvaiele și trenurile (cum ar fi NS) sunt foarte accesibile, fiind dotate cu rampe, lifturi și toalete acomodate; peroanele sunt adesea la același nivel cu trenurile⁶⁸.
- **Infrastructură.** Trotuarele sunt, în general, largi, plane și au rampe pentru scaunele cu rotile; podurile sunt adesea accesibile, spre deosebire de alte locuri.
- **Scutere pentru mobilitate:** sunt utilizate pe scară largă pe străzi și pe piste pentru biciclete, indicând o bună accesibilitate locală.
- **Locuri de joacă și parcuri publice**⁶⁹.

⁶⁸ <https://www.ns.nl/en/travel-information/traveling-with-a-disability/visual-disability/preparing-at-home.html>

⁶⁹ <https://access-nl.org/features/navigating-the-netherlands/>



Cazare și mese

- **Hoteluri.** Multe hoteluri, în special lanțurile mai mari, respectă standardele de accesibilitate similare cu cele ale ADA, oferind camere spațioase și accesibile.
- **Restaurante/cafenele.** Localurile mai mari sunt de obicei accesibile. Totuși, localurile mai mici și mai vechi, în special cele din centrele istorice, pot avea intrări înguste sau toalete situate la niveluri diferite.

Atracții și cultură

- **Muzee/Atracții.** Multe muzee moderne oferă tururi și facilități accesibile, cu personal instruit pentru a oferi asistență. Biletele cu reducere pot fi disponibile în teatre și sălile de concert pentru persoanele cu dizabilități și însoțitorii acestora⁷⁰.
- **Opțiuni de călătorie accesibile prin Accessible Travel Netherlands⁷¹.**



⁷⁰ <https://wheeltheworld.com/accessible-travel/netherlands>

⁷¹ <https://www.simplyemma.co.uk/3-days-amsterdam-wheelchair-users-travel-guide-amsterdam/>

- **Autoritățile pentru securitate și sănătate în muncă** supraveghează respectarea legislației la locul de muncă.
- **Remedii.** Victimele discriminării au dreptul la o despăgubire proporțională din partea părții care a comis discriminarea (de exemplu, angajatorul, furnizorii de servicii)⁷⁷.

3. Educație

În Finlanda, în educație se pune accentul pe integrare, nu pe separare. Finlanda pune accentul pe echitate, ceea ce înseamnă recunoașterea diferențelor individuale și adaptarea experienței de învățare în consecință. Este vorba anume despre echitate, nu despre uniformitate. Această abordare depășește limitele performanțelor academice. Incluziunea înseamnă stare de bine, respect de sine și apartenență. Când elevii se simt acceptați și înțeleși, sunt mai motivați, mai implicați și mai încrezători în abilitățile lor⁷⁸.

Sistemul de învățământ din Finlanda este conceput în jurul principiului că sprijinul ar trebui să fie disponibil pentru fiecare elev, nu doar pentru cei cu dificultăți de învățare diagnosticate. Pentru a face posibil acest lucru, școlile finlandeze utilizează un model de sprijin bine structurat, pe trei niveluri (sprijin general, sprijin intensificat, sprijin special cu un plan de învățare individual detaliat –ILP, care prezintă obiectivele, metodele de predare, acomodările și serviciile)⁷⁹, ce oferă ajutor la diferite niveluri, în funcție de nevoile fiecărui elev.

Acest sprijin poate consta în ajutoare și echipamente, un asistent personal sau un interpret. Educația poate fi personalizată, ceea ce înseamnă că elevul cu dizabilități poate avea obiective de învățare individuale, toți elevii urmând același curriculum, cu planuri educaționale individuale (IEP), adaptate propriilor nevoi. Unii copii cu dizabilități intră în învățământul obligatoriu prelungit. Asta înseamnă că încep școala mai devreme, la 6 ani. Dacă este necesar, copilul va primi o decizie de sprijin special, care descrie nevoia de sprijin a copilului și măsurile de suport ale școlii.

Serviciile de asistență socială pentru elevi⁸⁰ sunt incluse în programa școlară, iar municipalitățile și școlile sunt obligate să includă serviciile lor în programa școlară.

Dezvoltarea incluziunii și elaborarea unor modele pentru planificarea, organizarea și implementarea educației incluzive pentru nevoi speciale are loc la nivel de municipalitate, școală și elev, în cooperare cu diverse grupuri de interes.

Mai multe proiecte dezvoltă școala virtuală pentru SEN, în conformitate cu strategia națională. Aceste proiecte includ reprezentanți ai sectorului privat și celui public, ai statului, municipalităților, universităților și centrelor de cercetare, atât din domeniul umanist, cât și din cel tehnic.

Există mai multe proiecte menite să prevină excluderea elevilor prin dezvoltarea unor modele de învățare productive și modele de predare și sprijinire a elevilor cu boli mintale.

⁷⁷ <https://oikeusministerio.fi/en/equality-and-non-discrimination>

⁷⁸ <https://www.techclass.com/resources/education-insights/finlands-approach-to-special-education-how-every-student-gets-individualized-support>

⁷⁹ <https://www.techclass.com/resources/education-insights/finlands-approach-to-special-education-how-every-student-gets-individualized-support>

⁸⁰ <https://www.european-agency.org/country-information/finland/systems-of-support-and-specialist-provision>

Un elev cu dizabilități poate beneficia de sprijin, ajutor și adaptări rezonabile la studiile sale. Un elev cu dizabilități severe poate avea dreptul la un asistent personal care să-l ajute să mănânce, să ia notițe și să se deplaseze în cadrul instituției de învățământ. Elevii cu deficiențe de auz sau surdocecitate au dreptul la interpretare în limbajul semnelor⁸¹.

Autoevaluarea, realizată de către furnizorii de educație, este cel mai important mecanism de asigurare a calității. La nivel național are loc o evaluare pe bază de eșantion, în conformitate cu un plan de evaluare. Centrul finlandez de evaluare a educației (FINEEC) este responsabil de desfășurarea evaluărilor naționale la toate nivelurile de învățământ⁸².

4. Ocuparea forței de muncă

Finlanda promovează ocuparea incluzivă a forței de muncă prin legi puternice împotriva discriminării, inițiative proactive de diversitate în companii și sprijin pentru grupurile vulnerabile, cum ar fi imigranții, tinerii și persoanele cu dizabilități, concentrându-se pe integrare, egalitate de șanse, echilibru între viața profesională și cea personală (de exemplu, concediu pentru creșterea copilului) și dezvoltarea competențelor, deși ma există provocări precum diferențele de gen în antreprenoriat. Aspectele-cheie includ politici împotriva prejudecăților, sprijin pentru părinții care se întorc la muncă și eforturi de integrare a talentelor internaționale, recunoscând valoarea economică a diversității.

Inițiative și politici specifice:

- **Legile împotriva discriminării**⁸³ impun planuri de egalitate pentru angajatorii cu peste 30 de angajați și obligă la acces egal pentru persoanele cu dizabilități.
- **Programe de ocupare a forței de muncă.** Inițiative ale unor entități precum Universitatea din Helsinki oferă programe specifice pentru persoanele cu dizabilități, iar marile companii precum Danske Bank, Nokia și Universitatea Aalto sunt deschise să formeze și să angajeze persoane cu toate tipurile de abilități⁸⁴.
- **Subvenții salariale.** Subvențiile salariale se plătesc pentru munca prestată în baza unui contract de muncă sau pentru ucenicie. Atât angajatorii din sectorul public, cum ar fi administrațiile locale, cât și companiile și alți angajatori din sectorul privat, cum ar fi asociațiile, fundațiile și corporațiile sociale, pot primi subvenția atunci când sunt îndeplinite condițiile relevante. Totodată, multe administrații locale plătesc un substitut angajatorilor atunci când aceștia angajează un tânăr⁸⁵.
- Municipality-urile au responsabilitatea de a organiza servicii publice de ocupare a forței de muncă (SPOM) și decid alocarea bugetului⁸⁶. Prin urmare, nu există o imagine de ansamblu la nivel național a schemei de finanțare, deoarece alocarea fondurilor poate varia de la o regiune la alta.

⁸¹<https://yhteiskuntaorientaatio.fi/en/learning-materials/health-and-wellbeing/disability-in-finland>

⁸²https://www.european-agency.org/sites/default/files/TSI_FIQUE_FIE_D2.3_Executive_summary.pdf

⁸³<https://oikeusministerio.fi/en/equality-and-non-discrimination>

⁸⁴<https://inklusiiv.com/di-in-finland/>

⁸⁵<https://national-policies.eacea.ec.europa.eu/youthwiki/chapters/finland/36-integration-of-young-people-in-the-labour-market>

⁸⁶[YouthWiki/Finlanda 4.4 Programe incluzive pentru tineri](#)

- Alocarea fondurilor din cadrul **Mecanismului de redresare și reziliență (RRF)**⁸⁷ este descrisă în planul de redresare și reziliență al Finlandei. La nivel general, se poate constata că fondurile RRF au fost alocate centrelor de orientare unice⁸⁸.
- **Sprijinul pentru antreprenoriatul** persoanelor cu dizabilități este acordat în principal prin intermediul actorilor non-publici. Federația antreprenorilor finlandezi cu dizabilități a fost înființată în mai 2019⁸⁹ și promovează colaborarea și crearea rețelelor între antreprenorii cu dizabilități, cu intenția de a le oferi posibilități egale de a fi active în viața profesională. În plus, Asociația Finlandeză a Persoanelor cu Dizabilități Fizice (Invalidiliitto), Fundația Vates și Federația Finlandeză a Persoanelor cu Deficiențe de Vedere sunt organizații care sprijină activitățile antreprenoriale în rândul persoanelor cu dizabilități. Deși accentul se pune în principal pe oferirea locurilor de muncă, mai degrabă decât pe oportunități de autoangajare, pe paginile lor web sunt furnizate informații despre căile către antreprenoriat⁹⁰.

5. Istории de succes

Hilma, Centrul de sprijin pentru imigranții cu dizabilități (Helsinki)⁹¹, este un centru specializat care se ocupă de *intersecția* dintre dizabilitate și migrație – un grup care se confruntă cu multiple bariere (lingvistice, culturale, acces la servicii), astfel încât persoanele-imigranți cu dizabilități să poată accesa serviciile generale și să participe pe deplin la viața socială. Hilma a fost activă în organismele decizionale municipale, exercitând o influență clară asupra politicii locale și vizibilității grupului pe care îl deservește.

Activități:

- **Informații și îndrumare:** consiliere multilingvă, dintr-o singură sursă, privind drepturile, serviciile, reabilitarea și prestațiile sociale adaptate imigranților cu dizabilități.
- **Grupuri de sprijin reciproc și activități comunitare:** întâlniri regulate de grup, sprijin familial, activități ce construiesc rețele sociale și reduc izolarea.
- **Sprijin orientat către muncă:** consiliere profesională, stagii de probă de scurtă durată și legături cu angajatorii pentru a spori incluziunea pe piața muncii.
- **Pledoarie și participare.** Hilma reprezintă utilizatorii serviciilor în consultările orașului și în consiliile pentru egalitate, pentru a influența planificarea accesibilității la nivel local. Exemplu: Hilma este membru al Consiliului consultativ pentru egalitate și nediscriminare din Helsinki.
- **Abordare intersecțională.** Concentrându-se pe imigranții cu dizabilități (nu doar pe dizabilitate sau migrație separat), Hilma abordează barierele combinate (lingvistice + culturale + fizice).
- **Servicii accesibile:** puncte de informare fără programare, personal multilingv și activități de sensibilizare, care fac serviciile ușor accesibile.
- **Sprijinul colegial + consilierea profesională** combină grupurile bazate pe experiența de viață cu personalul calificat pentru a construi încredere și rezultate practice (ocuparea forței de muncă, accesul la reabilitare).

⁸⁷ https://commission.europa.eu/business-economy-euro/economic-recovery/recovery-and-resilience-facility/country-pages/finlands-recovery-and-resilience-plan_en

⁸⁸ YouthWiki/Finlanda 4.5 Inițative care promovează incluziunea socială și sensibilizarea.

⁸⁹ <https://sheatwork.com/finland-offers-a-supportive-environment-for-entrepreneurship/>

⁹⁰ https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2025/05/inclusive-entrepreneurship-policy-assessment-country-notes_48c462fc/finland_c7d37083/48ded06c-en.pdf

⁹¹ tukikeskushilma.fi

- **Colaborare municipală:** legăturile formale cu structurile oraşului (comitete consultative) le permit utilizatorilor să influenţeze politicile şi planificarea în materie de accesibilitate.
- Cum se încadrează Hilma în sistemele naţionale/locale.** Finlanda oferă servicii juridice pentru persoanele cu dizabilităţi (inclusiv asistenţă personală în conformitate cu Legea privind dizabilităţile), iar municipalităţile gestionează multe servicii locale, astfel încât centrele comunitare precum Hilma conectează oamenii la serviciile juridice şi îi ajută să navigheze în sistem⁹². Helsinki are politici explicite de accesibilitate şi instrumente practice (de exemplu, planificarea rutelor accesibile în aplicaţia de transport HSL, spaţii publice accesibile şi acomodări în muzee), care fac eforturile locale de incluziune scalabile şi durabile atunci când utilizatorii serviciilor pot avea acces la ele⁹³.



Accesibilitatea în Finlanda. Finlanda este, în general, accesibilă, în special oraşele sale moderne, cu legi stricte ce garantează drepturi egale şi servicii de asistenţă cuprinzătoare, cum ar fi transportul şi dispozitivele de asistenţă, dar mai există provocări, în special în ceea ce priveşte infrastructura mai veche, accesibilitatea variabilă între regiuni/servicii şi impactul vremii severe de iarnă, care necesită o planificare atentă pentru o experienţă fără probleme⁹⁴.

Oraşele finlandeze sunt cunoscute pentru designul lor curat, ritmul calm şi infrastructura fiabilă, toate acestea făcându-le deosebit de primitoare pentru călătorii cu nevoi de acces diferite. Fie că vă deplasaţi cu un scaun cu roţile, împingeţi un cărucior sau pur şi simplu căutaţi o modalitate mai uşoară de a explora, veţi găsi aici oraşe care prioritizează confortul şi independenţa. Abordarea „design pentru toţi” a Finlandei, adesea impusă de lege, este vizibilă nu doar în arhitectură.

Visit Finland⁹⁵ prezintă servicii de călătorie accesibile din toată ţara şi oferă un ghid complet de călătorie incluzivă, actualizat ultima dată în 2024⁹⁶.

⁹² <https://www.esn-eu.org/>

⁹³ <https://www.hel.fi/static/hki4all/esteettomyyslinjaukset/city-of-helsinkis-accessibility-policies-2022-2025.pdf>

⁹⁴ <https://www.visitfinland.com/en/practical-tips/accessibile-travel-in-finland/>

⁹⁵ www.visitfinland.com/en/things-to-do/all/accessibile

⁹⁶ <https://www.visitfinland.fi/4b1296/globalassets/visitfinland.fi/vf-julkaisut/2024/inklusiivisen-matkailun-opas.pdf>



Credits: Sanna Kalmari

Activati V



Credits: Sanna Kalmari



simi Marketing: Maja Asikainen



Centrul Valteri pentru învățare și consultanță este un centru național de sprijin pentru învățare, care funcționează sub egida Agenției Naționale pentru Educație din Finlanda și oferă sprijin multidisciplinar pentru educația preșcolară și cea primară în toată țara. Obiectivul este de a oferi cel mai bun suport posibil pentru învățare în școlile locale, sprijinind elevii cu dificultăți de învățare, iar rezultatele arată o îmbunătățire a incluziunii și a sprijinului pentru elevii din Finlanda prin servicii, formare și proiecte de colaborare, cum ar fi promovarea unei educații incluzive de calitate împreună cu Irlanda⁹⁷.

⁹⁷ <https://www.valteri.fi/en/>

Centrul oferă servicii precum consultanță, perioade de sprijin și formare pentru îmbunătățirea mediilor de învățare. Dezvoltă resurse educaționale, inclusiv materiale pentru educația incluzivă.

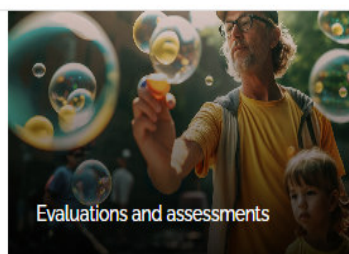
Colaborează la proiecte naționale/UE (de exemplu, cu Irlanda) pentru a consolida practicile incluzive și rezultatele educaționale. **Rezultate:** are ca obiectiv consolidarea sprijinului școlar local, promovarea incluziunii și ajutarea fiecărui elev să își atingă potențialul, fapt dovedit de participarea activă la licitații⁹⁸.



Counselling visits



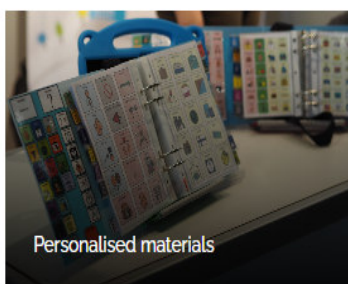
Support periods



Evaluations and assessments



Rehabilitation



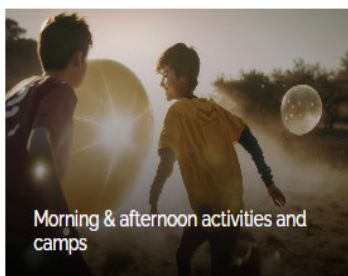
Personalised materials



Valteri School admission



Assisted living



Morning & afternoon activities and camps

Activa
Accesați

⁹⁸ <https://www.tenderbulls.com/Result/ResultList?searchtext=Valteri-Koulu>

1. Context de țară: Irlanda

Populația Irlandei constituia aproximativ 5,38 milioane de locuitori în 2024⁹⁹, iar peste 1,1 milioane de persoane, sau 22% din populație, au declarat în recensământul din 2022 că au o afecțiune sau o dificultate de lungă durată. Aceasta includea peste 400.000 de persoane (8% din populație) cu cel puțin o afecțiune sau dificultate de lungă durată într-o măsură semnificativă, ceea ce înseamnă că mai mult de 1 din 5 persoane suferă de o dezabilitate într-o anumită măsură, cu rate mai ridicate în grupele de vârstă mai înaintată și cu impact variabil asupra vieții cotidiene și a muncii, inclusiv dificultăți în ceea ce privește activitatea fizică, starea de bine, învățarea și sănătatea mintală¹⁰⁰.

2. Cadrul juridic

Irlanda a ratificat Convenția ONU privind Drepturile Persoanelor cu Dizabilități (CRPD) în martie 2018, după ce a fost unul dintre primii semnatari în 2007, și a lucrat la punerea ei în practică, aderând chiar la Protocolul opțional la sfârșitul anului 2024 pentru o mai mare responsabilitate și un sistem de reclamații individuale¹⁰¹.

Prima lege relevantă este Legea privind capacitatea decizională asistată (luare a deciziilor)¹⁰² din 2015 (modificată în 2022), referitoare la persoanele care au nevoie sau ar putea avea nevoie de asistență în exercitarea capacității lor de luare a deciziilor, fie imediat, fie în viitor. Legea privind Autoritatea Națională pentru Persoanele cu Dizabilități din 1999 a creat și reglementează Autoritatea Națională pentru Persoanele cu Dizabilități¹⁰³, care a venit cu conceptul de **design universal**, promovat de Centrul de Excelență în Design Universal (CEUD)¹⁰⁴. Designul universal este proiectarea și compoziția unui mediu astfel încât acesta să poată fi accesat, înțeles și utilizat în cea mai mare măsură posibilă de către toate persoanele, indiferent de vârstă, sex, abilitate sau dizabilitate. Un mediu (sau orice clădire, produs sau serviciu din acel mediu) ar trebui să fie proiectat pentru a satisface nevoile tuturor persoanelor care doresc să îl utilizeze. Aceasta nu este o cerință specială, în beneficiul doar al unei minorități a populației. Este o condiție fundamentală a unui design bun.

Dacă un mediu este accesibil, utilizabil, convenabil și plăcut de utilizat, toată lumea beneficiază de pe urma lui. Luând în considerare nevoile și abilitățile diverse ale tuturor pe parcursul procesului de proiectare, designul universal creează medii digitale și construite, servicii și sisteme care satisfac nevoile oamenilor.

Alte legi, cum ar fi Legea privind informarea cetățenilor din 2007¹⁰⁵, conțin o dispoziție care introduce un serviciu de reprezentare personală pentru anumite persoane cu dizabilități.

⁹⁹ <https://data.worldbank.org/indicator/SP.POP.TOTL?locations=IE>

¹⁰⁰ <https://www.cso.ie/en/csolatestnews/pressreleases/2023pressreleases/pressstatementcensus2022resultsprofile4-disabilityhealthandcarers/>

¹⁰¹ <https://www.gov.ie/en/department-of-children-disability-and-equality/publications/ireland-and-the-uncrpd/>

¹⁰² <https://www.irishstatutebook.ie/eli/2015/act/64/enacted/en/html>

¹⁰³ <https://www.irishstatutebook.ie/eli/1999/act/14/enacted/en/html>

¹⁰⁴ <https://universaldesign.ie/about-universal-design>

¹⁰⁵ <https://www.oireachtas.ie/en/bills/bill/2006/48/>

Legea privind persoanele cu dizabilități din 2005¹⁰⁶ prevede evaluarea nevoilor de sănătate și educație ale persoanelor cu dizabilități și include un mecanism de reclamații în cazul neprestării serviciilor. De asemenea, prevede facilitarea unui acces mai bun la clădirile și serviciile publice pentru persoanele cu dizabilități și obligă statul să promoveze egalitatea și incluziunea socială.

Legea educației din 2018¹⁰⁷ prevede că o școală trebuie să elaboreze o politică ce ar include o declarație conform căreia nu va discrimina un elev în admiterea la școală pe motive specificate.

Legea educației persoanelor cu nevoi speciale din 2004 prevede oferirea educației persoanelor cu nevoi educaționale suplimentare, astfel încât aceste persoane să aibă același drept de a beneficia de o educație adecvată ca și colegii lor, într-un mediu incluziv¹⁰⁸.

Legea privind egalitatea în domeniul ocupării forței de muncă¹⁰⁹ prevede promovarea egalității între persoanele angajate.

Legea privind egalitatea de statut¹¹⁰ promovează egalitatea și interzice tipurile de discriminare, hărțuire și comportamente conexe pe motive specifice, precum și în legătură cu furnizarea de servicii, proprietăți și alte oportunități la care publicul are acces în general.

Comisia Irlandeză pentru Drepturile Omului și Egalitate¹¹¹ (IHREC) are responsabilitatea legală, în temeiul Legii privind capacitatea decizională asistată, de a promova și monitoriza „punerea în practică a Convenției privind drepturile persoanelor cu dizabilități în Irlanda”. Autoritatea Națională pentru Persoane cu Dizabilități (NDA)¹¹² oferă guvernului consiliere și cercetare bazată pe dovezi cu privire la politica și practicile în materie de dizabilități și promovează abordarea designului universal. De asemenea, sprijină IHREC în îndeplinirea acestui rol de monitorizare prin furnizarea de informații, consiliere și date statistice, acolo unde este necesar.

3. Educație

Modelul de Acces și Incluziune (AIM)¹¹³ a fost introdus în iunie 2016. AIM este conceput pentru a se asigura că copiii cu dizabilități pot avea acces la programul de îngrijire și educație timpurie a copiilor (ECCE)¹¹⁴ și la sprijinul de care au nevoie. AIM este un model centrat pe copil pentru toți copiii și implică șapte niveluri de sprijin progresiv. Acestea trec de la universal la țintit, în funcție de nevoile copilului și de serviciile preșcolare. AIM oferă sprijin personalizat și practic în funcție de nevoi și nu necesită un

¹⁰⁶ <https://www.irishstatutebook.ie/eli/2005/act/14/enacted/en/html>

¹⁰⁷ <https://www.irishstatutebook.ie/eli/2018/act/14/enacted/en/html>

¹⁰⁸ <https://www.oireachtas.ie/en/bills/bill/2003/34/>

¹⁰⁹ <https://www.ihrec.ie/app/uploads/2022/08/IHREC-Employment-Rights-Leaflet-2019-WEB.pdf>

¹¹⁰ <https://www.ihrec.ie/app/uploads/2022/08/IHREC-Equal-Status-Rights-Leaflet-WEB.pdf>

¹¹¹ <https://www.ihrec.ie/>

¹¹² <https://nda.ie/>

¹¹³ https://www.earlychildhoodireland.ie/wp-content/uploads/2023/01/Explainers_AIM.pdf

¹¹⁴ <https://indd.adobe.com/view/01b85954-957b-42dc-b7ae-e21a8cfec239>

diagnostic formal de dizabilitate. Chiar și în intervențiile din prima copilărie se aplică designul universal, conform ghidului¹¹⁵.

Legea privind educația persoanelor cu nevoi educaționale speciale¹¹⁶ din 2004 prevede dispoziții suplimentare pentru educația persoanelor cu dizabilități, pentru a asigura că acestea au același drept de a beneficia de o educație adecvată ca și colegii lor fără dizabilități, pentru a ajuta copiii cu dizabilități să iasă din școală cu abilitățile necesare pentru a participa, la nivelul capacității lor, într-un mod incluziv, la activitățile sociale și economice ale societății și să ducă o viață independentă și împlinită, să asigure consultarea părinților copiilor cu dizabilități în legătură cu educația acestora, în acest scop să înființeze Consiliul Național pentru Educație Specială¹¹⁷.

Proiectarea universală în educație. Centrul pentru excelență în proiectarea universală (CEUD) din cadrul Autorității Naționale pentru Persoanele cu Dizabilități (NDA) are sarcina de a promova proiectarea universală în educație în Irlanda. Integrarea proiectării universale în mediile de învățare și îngrijire timpurie ca parte a programelor de educație la nivel primar, secundar, terțiar și în cadrul dezvoltării profesionale continue (CPD)¹¹⁸.

4. Ocuparea forței de muncă

Legea privind egalitatea în ocuparea forței de muncă 1998-2015¹¹⁹, precum și Legile privind egalitatea de statut 2000-2018 conțin capitole privind dizabilitatea și adaptarea rezonabilă, în care angajatorul este obligat să ofere anumite adaptări pentru a-i permite unei persoane cu dizabilitate:

- să aibă acces la un loc de muncă;
- să participe sau să avanseze în câmpul muncii;
- să urmeze cursuri de formare.

Aceasta cu excepția cazului în care adaptarea ar impune angajatorului o sarcină disproporționată.

Adaptările rezonabile sunt măsuri eficiente și practice luate de angajator pentru a adapta locul de muncă:

- adaptarea spațiilor și a echipamentelor;
- programul de lucru;
- distribuirea sarcinilor;
- furnizarea resurselor de formare sau de integrare.

Angajatorul nu este obligat să ofere vreun tratament, facilitare sau lucru pe care persoana în cauză l-ar putea asigura în mod obișnuit sau rezonabil pentru sine.

Pentru a stabili dacă măsurile ar impune o sarcină disproporționată, se iau în considerare:

- (a) costurile financiare și de altă natură implicate;
- (b) dimensiunea și resursele financiare ale întreprinderii angajatorului;
- (c) posibilitatea de a obține finanțare publică sau altă formă de asistență.

¹¹⁵ https://earlychildhoodireland.ie/wp-content/uploads/2024/02/Explainers_UDGuidelines.pdf

¹¹⁶ <https://www.oireachtas.ie/en/bills/bill/2003/34/>

¹¹⁷ <https://ncse.ie>

¹¹⁸ <https://universaldesign.ie/education>

¹¹⁹ <https://www.ihrec.ie/app/uploads/2022/08/IHREC-Employment-Rights-Leaflet-2019-WEB.pdf>

Un alt capitol se referă la acțiunile pozitive. Pe lângă interzicerea discriminării, legile vizează și asigurarea egalității depline în practică prin acțiuni pozitive (adică un tratament mai favorabil pentru persoanele care diferă pe baza oricăruia dintre motive). În practică, acest lucru înseamnă că angajatorii pot adopta și aplica politici și practici specifice pentru a preveni sau a compensa dezavantajele legate de oricare dintre motive. Acestea pot include, de exemplu, orare de lucru flexibile, mecanisme de e-working (lucru electronic) sau oferirea unor stagii de practică și/sau programe de formare sau alte beneficii legate de oricare dintre cele nouă motive.

Asistența pentru angajare este oferită prin programe precum:

- **Programul Community Employment (CE)**¹²⁰ **pentru șomerii de lungă durată.** Programul CE din Irlanda ajută persoanele-șomere de lungă durată (cu vârste cuprinse între 21 și 55 de ani, care beneficiază de obicei de prestații sociale timp de peste 12 luni) să se reintegreze pe piața muncii prin plasamente temporare cu normă parțială (19,5 ore/săptămână) în proiecte comunitare locale, oferindu-le experiență practică, competențe valoroase și formare acreditată (certificate QQI) pentru a le spori perspectivele de carieră în sectoare precum îngrijirea copiilor, comerțul cu amănuntul sau administrația. Finanțat de Departamentul de Protecție Socială (DSP), CE oferă rutina muncii, abilități sociale și șansa de a obține calificări importante, adesea pentru o perioadă de până la trei ani, reducând decalajul față de angajarea permanentă.
- **Programul JobsPlus**¹²¹ **(stimulente pentru angajatori)** este un stimulent financiar pentru a încuraja angajatorii să angajeze persoane aflate în șomaj. Angajatorii utilizează JobsPlus atunci când ocupă posturi noi sau când reocupă posturi vacante ca urmare a fluctuației de personal. Angajatorii eligibili, care angajează persoane aflate în căutarea unui loc de muncă din registrul live¹²² cu normă întreagă, primesc plăți regulate sub formă de subvenții pentru a ajuta la echilibrarea costurilor salariale. Acestea sunt plătite lunar, în urmă, pe o perioadă de 18 luni, de către Departamentul de Protecție Socială (DSP). Dacă angajatul are sub 30 de ani, plata este cofinanțată de Comisia Europeană.
- **Programul EmployAbility Services**¹²³ pentru persoanele cu dizabilități, afecțiuni sau boli, oferind consilieri în domeniul ocupării forței de muncă, plasare și sprijin continuu atât pentru persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă, cât și pentru angajatori, oferă consilieri în domeniul ocupării forței de muncă și sprijin personalizat. Este, de asemenea, un serviciu de consiliere în materie de recrutare pentru comunitatea de afaceri. Totodată, oferă angajatorilor acces la o bază de date cu potențiali angajați. Furnizorii oferă, de asemenea, sprijin în materie de ocupare a forței de muncă atât pentru angajator, cât și pentru angajat, un serviciu profesional de potrivire a locurilor de muncă pentru a asigura succesul recrutării, consiliere și informații privind sprijinul suplimentar pentru ocuparea forței de muncă și subvenții.
- **Programul de experiență profesională (WPEP)**¹²⁴ este un program de experiență profesională voluntară cu durată de șase luni, 30 de ore pe săptămână. Programul este destinat persoanelor

¹²⁰ <https://enableireland.ie/CESchemes>

¹²¹ <https://www.citizensinformation.ie/en/employment/unemployment-and-redundancy/employment-support-schemes/jobsplus/>

¹²² <https://www.citizensinformation.ie/en/social-welfare/unemployed-people/signing-on/>

¹²³ <https://www.gov.ie/en/department-of-social-protection/services/employability-services/>

¹²⁴ <https://www.gov.ie/en/department-of-social-protection/services/work-placement-experience-programme/?referrer=http://www.gov.ie/WPEP/>

aflate în căutarea unui loc de muncă care beneficiază în prezent de o prestație socială eligibilă și care sunt șomeri de șase luni (156 de zile) sau mai mult.

- **Programul de servicii comunitare (CSP)**¹²⁵ sprijină organizațiile comunitare să furnizeze servicii locale și să creeze locuri de muncă pentru persoanele care se confruntă cu obstacole în angajare. Acesta oferă sprijin financiar companiilor comunitare și cooperativelor fără scop lucrativ pentru a le ajuta să suporte costurile angajării de personal. CSP este gestionat de Pobal¹²⁶ în numele Departamentului pentru Dezvoltare Rurală și Comunitară și Gaeltacht.
- **Alocația pentru întreprinderi pe termen scurt (STEA)**¹²⁷ sprijină persoanele care și-au pierdut locul de muncă și doresc să își înceapă propria afacere. Asistența se plătește în locul indemnizației de șomaj pentru o perioadă maximă de nouă luni.
- **Schema Back to Work Enterprise Allowance (BTWEA)**¹²⁸ încurajează persoanele care primesc anumite prestații sociale să devină lucrători independenți. Dacă participați la această schemă, puteți păstra o parte din prestația socială timp de până la doi ani. Pentru a fi eligibil, trebuie să aveți sub 66 de ani.
- **Programul social rural (RSS)**¹²⁹ oferă sprijin financiar fermierilor și pescarilor care beneficiază de anumite prestații sociale.
- **Programul Intreo**¹³⁰ este Serviciul Public de Ocupare a Forței de Muncă din Irlanda și singurul punct de contact pentru toate serviciile de ocupare a forței de muncă și sprijinul pentru venituri. Conceput pentru o abordare simplificată, Intreo oferă servicii practice și personalizate de ocupare a forței de muncă și sprijin atât pentru persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă, cât și pentru angajatori. Face parte din Departamentul de Protecție Socială.
- **Subvenție pentru interpret la interviul de angajare**¹³¹. Dacă sunteți o persoană în căutarea unui loc de muncă care este surdă, hipoacuzică sau are o deficiență de vorbire, puteți solicita finanțare pentru a beneficia de un interpret în limbajul semnelor sau de un alt interpret care să vă însoțească la interviul de angajare. De asemenea, se poate acorda finanțare pentru a acoperi costurile unui interpret în perioada de inițiere, la începutul activității.

5. Istории de succes

Din 2013, Institutul Regal al Arhitecților din Irlanda (RIAI) oferă anual **Premii de Arhitectură** pentru a crește gradul de conștientizare a valorii pe care arhitectura o aduce societății – de la casele de locuit la locurile de muncă, de la școli la clădirile din domeniul sănătății și la toate nivelurile din satele, orașele și metropolele, aplicând conceptul de design universal. Arhitectura de calitate este incluzivă și durabilă și contribuie în mod pozitiv la acțiunile împotriva schimbărilor climatice.

¹²⁵ <https://www.citizensinformation.ie/en/employment/unemployment-and-redundancy/employment-support-schemes/community-services-programme/>

¹²⁶ <https://www.pobal.ie/programmes/community-services-programme-csp/>

¹²⁷ <https://www.gov.ie/en/department-of-social-protection/services/short-term-enterprise-allowance-stea/>

¹²⁸ <https://www.gov.ie/en/department-of-social-protection/services/back-to-work-enterprise-allowance/>

¹²⁹ <https://www.citizensinformation.ie/en/social-welfare/farming-and-fishing/rural-social-scheme/>

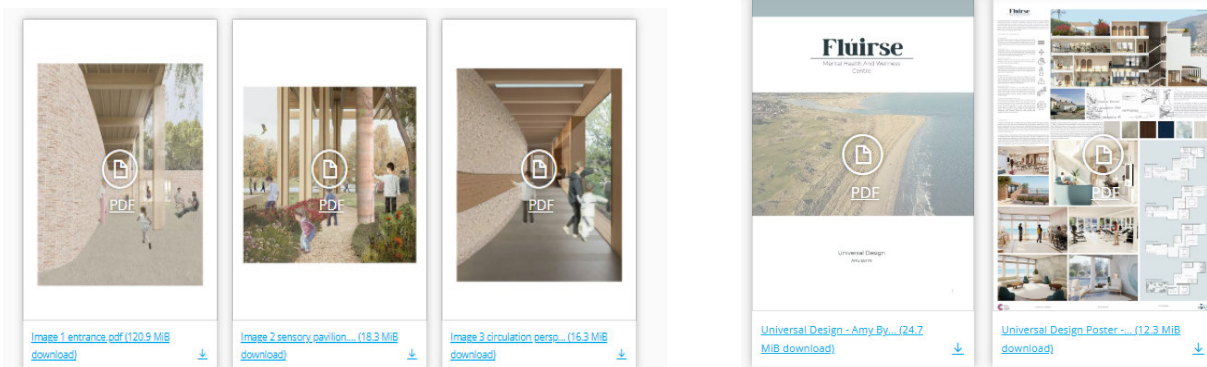
¹³⁰ <https://jobsireland.ie/en-US/IntreoServices-Jobseeker>

¹³¹ https://careersportal.ie/work_employment/employment.php?ed_sub_cat_id=207&menu_parent_id=&parent=13

Categorii de premii: Adaptare și reutilizare, Conservare, Locuire: Adaptare/Construcții noi/Locuințe, Clădiri publice, Locul de muncă/amenajare, Cercetare, Sustenabilitate, Design urban etc.¹³².



Universal Design Grand Challenge (UDGC)¹³³ este un concurs ce promovează și premiază excelența în proiectele studențești care prezintă soluții accesibile tuturor. Studenții își înscriu cel mai bun proiect care demonstrează utilizarea **principiilor designului universal**. Centrul pentru excelență în design universal (CEUD) al Autorității Naționale pentru Persoanele cu Dizabilități (NDA) organizează premiile UDGC pentru studenți. An de an, membrii Centrului rămân uimiți de creativitatea și angajamentul față de incluziune și design universal demonstrate de studenții care înscriu proiecte în 3 categorii (mediu construit, tehnologia informației și comunicațiilor, produse și servicii) și de tutorii/supervizorii academici care îi susțin.



2 exemple de proiecte câștigătoare în imagini: Spațiu de tranziție și Centru de sănătate mintală și stare de bine¹³⁴

Centrul Valteri pentru învățare și consultanță este un centru național de sprijin pentru învățare, care funcționează în cadrul Agenției Naționale Finlandeze pentru Educație și oferă sprijin multidisciplinar pentru educația timpurie și învățământul primar în Finlanda și Irlanda. Obiectivul este de a oferi cel mai bun sprijin posibil pentru învățare în școlile locale, ajutând elevii cu dificultăți de învățare, iar rezultatele arată o îmbunătățire a incluziunii și a sprijinului pentru elevii din Finlanda prin servicii, formare și proiecte de colaborare, cum ar fi promovarea unei educații incluzive de calitate cu Irlanda¹³⁵.

¹³² <https://universaldesign.ie/about-universal-design/awards/riai-universal-design-award>

¹³³ <https://universaldesign.ie/education/grand-challenge-student-awards>

¹³⁴ <https://universaldesign.awardsplatform.com/gallery/QedMdlO/qmROEkYZ?search=1749c386ac67910f-6>

¹³⁵ <https://www.valteri.fi/en/>

Irlanda accesibilă. Irlanda se bucură să îi primească pe cei cu nevoi speciale și mobilitate redusă, iar serviciile și facilitățile sunt în continuă îmbunătățire pentru a fi accesibile¹³⁶. Castelele și turnurile pot avea un parter accesibil, dar este mai puțin probabil să aibă lifturi. Heritage Ireland¹³⁷ oferă informații despre accesibilitate pentru multe dintre siturile istorice din țară.

În Irlanda de Nord, organizația National Trust¹³⁸ oferă informații despre accesul la parcuri, toalete și terenurile siturilor populare. Multe dintre acestea oferă tururi ghidate, care reînvie istoria și aspectele vizuale cu un nivel incredibil de detaliu.

Dublin, un oraș bogat în istorie și cultură, are multe atracții complet accesibile pentru vizitatorii cu dizabilități. Magnifica Catedrală Sf. Patrick, veche de 800 de ani, este ușor de parcurs datorită rampelor și liftului electric de la intrare. Tururile ghidate sunt gratuite, fiind disponibile și ghiduri audio¹³⁹.

Disabled Holidays¹⁴⁰ este o resursă excelentă, cu o listă de unități de cazare ce oferă facilități pentru persoane cu dizabilități. Disabled Friendly Hotels¹⁴¹ are o bază de date excelentă cu hoteluri care se adaptează nevoilor speciale. Fiecare hotel partener trebuie să furnizeze detalii despre accesibilitate și servicii, iar site-ul include recenzii care confirmă validitatea acestor informații.

Nu degeaba Irlanda este cunoscută ca țara celor 100 000 de primiri. Localnicii sunt cunoscuți pentru natura lor prietenoasă și amabilă, fiind foarte dispuși să vă ajute cu orice pot.



MORE DESTINATIONS



MOBILITY EQUIPMENT



TRANSFERS



¹³⁶ <https://disabledaccessibletravel.com/accessible-destinations/ireland/>

¹³⁷ <https://heritageireland.ie/>

¹³⁸ <https://www.nationaltrust.org.uk/who-we-are/about-us/access-for-everyone>

¹³⁹ <https://visiteurope.com/en/experience/accessible-ireland/>

¹⁴⁰ <https://www.disabledholidays.com/search/uk-123/ireland-128/>

¹⁴¹ <https://disabledfriendlyhotels.com/en/dfh/home>

1. Context de țară: Danemarca

Danemarca are o populație de 6.013.006 locuitori¹⁴², din care circa 29,1% (în 2020¹⁴³) și până la 36,7% din danezi (peste 16 ani) declară că au o dizabilitate, ceea ce face ca Danemarca să aibă una dintre cele mai ridicate rate din UE, în timp ce peste 400.000 de persoane aparțin organizațiilor pentru persoane cu dizabilități, acoperind afecțiuni vizibile/invizibile, iar datele recente arată că aproximativ 246.000 de persoane primesc pensii de invaliditate, adesea din cauza problemelor de sănătate mintală la persoanele tinere¹⁴⁴.

2. Cadrul juridic

Danemarca a ratificat Convenția ONU privind Drepturile Persoanelor cu Dizabilități (CRPD) în iulie 2009, angajându-se să respecte principiile acesteia, dar Convenția nu a fost încorporată direct în legislația daneză. În schimb, ea este aplicată ca sursă de drept, ceea ce a dus la monitorizarea continuă și la critici din partea ONU pentru lacunele în implementare, în special în ce privește nediscriminarea și accesibilitatea, permițând unele practici discriminatorii (cum ar fi refuzul de a oferi servicii de câini-ghizi)¹⁴⁵.

Danemarca protejează persoanele cu dizabilități prin legi și politici care pun accentul pe participarea deplină la viața socială și pe viața independentă a acestor persoane, de exemplu **Legea împotriva discriminării**¹⁴⁶ și legi specifice privind piața muncii, care se concentrează pe incluziune și prevenirea discriminării în domeniul ocupării forței de muncă, al educației și al serviciilor sociale. De asemenea, au fost aprobate legi suplimentare pentru serviciile sociale (pe baza cărora municipalitățile oferă sprijin și servicii pentru a compensa funcțiile reduse, ajutând persoanele să trăiască mai independent), oferind în același timp sprijin social prin intermediul administrațiilor locale și al prestațiilor sociale. Cu toate acestea, aplicarea adaptărilor rezonabile și a accesibilității în afara pieței muncii a fost tradițional mai precară, deși Legea UE privind accesibilitatea crește cerințele de acces digital¹⁴⁷.

3. Educație

În Danemarca, educația specială poate fi organizată în diferite moduri și, de regulă, în sistemul educațional numit Folkeskole – Legea privind școlile publice¹⁴⁸, care acoperă educația timpurie, Legea privind educația secundară pentru tinerii cu nevoi speciale (STU)¹⁴⁹, care oferă formare profesională

¹⁴² <https://worldpopulationreview.com/countries/denmark>

¹⁴³ https://ec.europa.eu/employment_social/empl_portal/ede/Master%20sheet%20for%20updating%20EDE%20All%20Data%202020%20SG%2006%2010%202020_REV.pdf

¹⁴⁴ <https://handicap.dk/DPOD>

¹⁴⁵ <https://cphpost.dk/2014-10-06/general/un-disability-committee-criticises-denmark/>

¹⁴⁶ <https://pharmadanmark.dk/en/work-life/employee-well-being/inclusive-work-life/discrimination>

¹⁴⁷ https://accessible-eu-centre.ec.europa.eu/document/download/54c6e340-21be-4376-82ee-047c655748bf_en?filename=DK_AccessibleEU_AccessibilityIndicators2023_Report_acc.pdf&prefLang=sv

¹⁴⁸ <https://eng.uvm.dk/primary-and-lower-secondary-education/the-folkeskole/about-the-folkeskole>

¹⁴⁹ <https://uu.kk.dk/stu/in-english>

personalizată, pe o perioadă de trei ani, pentru tinerii cu vârste mai mari (16-25 de ani) care au nevoie de aceasta, iar sprijinul crucial pe termen lung constă în consiliere pedagogico-psihologică (PPC)¹⁵⁰, care implică părinții și elevii, asigurând dreptul la educație, instruire adaptată și chiar asistență personală pentru provocările practice din școală.

Legea Folkeskole este legea națională daneză¹⁵¹ ce reglementează sistemul gratuit de învățământ primar și gimnazial public (vârste cuprinse între 6 și 16 ani), stabilind obiectivele generale, cadrele curriculare și standardele organizaționale pentru învățarea specifică fiecărei materii, valorile democratice și educația incluzivă, în timp ce municipalitățile individuale gestionează operațiunile zilnice, permițând adaptarea locală în cadrul acestei structuri naționale.

Aspectele-cheie ale Legii Folkeskole legate de educația incluzivă sunt:

- Responsabilitatea municipală: municipalitățile dețin și administrează școlile, decid organizarea practică, personalul și obiectivele locale în cadrul legii, asigurând educație gratuită pentru toți.
- Învățare incluzivă și diferențiată: impune școlilor să diferențieze instruirea pentru a răspunde nevoilor individuale ale elevilor, oferind sprijin suplimentar (cum ar fi ajutorul de recuperare) prin intermediul directorilor și părinților, concentrându-se pe incluziune.

În majoritatea cazurilor, elevul rămâne într-o clasă de școală generală și primește educație specială la una sau mai multe materii, ca supliment la învățământul general. Un elev poate primi educație specială care înlocuiește participarea la învățământul obișnuit la una sau mai multe materii. Alternativ, elevii pot fi instruiți într-o clasă specială, fie în cadrul unei școli generale, fie al unei școli speciale. În cele din urmă, elevul poate frecventa fie o clasă dintr-o școală obișnuită, fie o clasă specială și poate fi instruit în ambele tipuri de clase. Clasele speciale există pentru elevii cu dizabilități intelectuale, dislexie, deficiențe de vedere, deficiențe de auz, dizabilități fizice etc.

Politicile curriculare pentru învățământul secundar și cel superior includ planificarea cursurilor de educație pentru tinerii cu nevoi speciale, care, în măsura posibilului, iau în considerare calificările, maturitatea și interesele individuale și ar trebui să constea într-un curs planificat și coordonat.

În sistemul de învățământ danez, **Pædagogisk Psykologisk Rådgivning (PPR)** este serviciul de consiliere pedagogică și psihologică ce oferă sprijin esențial elevilor (cu vârste cuprinse între 0 și 18 ani) cu nevoi speciale, punând familiile în legătură cu resurse precum psihologi, logopezi și educație specială, menținând adesea copiii în clase obișnuite cu sprijin suplimentar. Acesta se bazează pe principii incluzive, concentrându-se pe punctele forte și resursele individuale (pedagogie socială) pentru a asigura învățarea, dezvoltarea și starea de bine, promovând o abordare empatică și holistică, mai degrabă decât doar testarea academică.

Legea privind educația tinerilor cu nevoi speciale (STU)¹⁵² oferă o educație secundară superioară individualizată gratuită, pe o perioadă de 3 ani, pentru tinerii (cu vârste între 16 și 25 de ani) care nu pot

¹⁵⁰ <https://www.foraeldreraadgivning.dk/artikel/p%C3%A6dagogisk-psykologisk-r%C3%A5dgivning-ppr-0>

¹⁵¹ <https://eng.uvm.dk/primary-and-lower-secondary-education/the-folkeskole/about-the-folkeskole>

¹⁵² <https://uu.kk.dk/stu/in-english>

finaliza educația generală, concentrându-se pe competențele personale, sociale și profesionale prin formare practică și stagii pentru independența viitoare, gestionate de municipalități. Scopul este de a crea șanse egale și de a pregăti tinerii pentru o viață adultă activă, distinctă de calificările formale, dar oferind căi de acces la educație continuă sau la un loc de muncă, costurile fiind acoperite din fonduri municipale.

Grupul-țintă: tineri cu dizabilități intelectuale, fizice sau psihosociale, care nu pot urma învățământul secundar superior obișnuit, chiar și cu sprijin.

Obiectiv: dezvoltarea competențelor personale, sociale și profesionale pentru independență și participare în societate, beneficiind de sprijin pe o perioadă de până la trei ani, personalizat în funcție de interesele și potențialul elevului.

Conținut: combinație de școlarizare, ateliere și stagii la locul de muncă (experiență).

Finanțare: finanțat integral de administrațiile locale.

Drept legal: tinerii eligibili au dreptul legal de a beneficia de această educație personalizată.

Evaluare inițială: consilierea pedagogică și psihologică municipală (PPC) evaluează nevoile tânărului.

Decizie: pe baza acestei evaluări (PPC), municipalitatea decide asupra sprijinului adecvat, inclusiv STU.

Implementare: educația este oferită prin diverse mijloace, cum ar fi școli sau locuri de muncă, adaptate la fiecare individ.

Contextul în sistemul mai larg:

Principiul incluziunii: Danemarca pune accentul pe incluziune în învățământul primar/gimnazial (Folkeskole) cu sprijin.

STU ca alternativă: legea STU se adresează celor pentru care nici măcar educația incluzivă generală nu este suficientă, asigurându-le un nivel semnificativ de educație postobligatorie.

În esență, legea STU asigură o formare specializată, practică și gratuită în învățământul secundar superior pentru persoanele cu nevoi speciale semnificative, susținând capacitatea acestora de a deveni adulți independenți.

4. Ocuparea forței de muncă

Legislația daneză abordează incluziunea persoanelor cu dizabilități din perspectiva plasării pe piața muncii: adaptarea locală a locurilor de muncă pentru a facilita angajarea, în loc să ofere doar asistență socială.

De-a lungul anilor, cadrul juridic a fost consolidat pentru a garanta drepturile (antidiscriminare) și pentru a sprijini activ accesul pe piața muncii (adaptarea spațiilor de lucru, subvenții, programe personalizate).

Principiul incluziunii este realizat, pe de o parte, prin stabilirea obligațiilor angajatorilor de a-și adapta spațiile și, pe de altă parte, prin centrele de ocupare a forței de muncă și unitățile specializate care lucrează activ pentru a sprijini persoanele cu toate nevoile lor, pentru a le găsi locuri de muncă vacante.

Danemarca are un cadru de politică de ocupare a forței de muncă ce sprijină în special persoanele a căror capacitate de muncă este redusă permanent sau pe termen lung. Agenția Daneză pentru Piața Muncii și Recrutare aplică măsuri pentru plasarea persoanelor cu dizabilități în câmpul muncii¹⁵³, cum ar fi accesul la asistență personală, subvenții salariale pentru angajatori, acces preferențial și contramăsuri împotriva tratamentului diferențiat, precum și sprijin pentru municipalități în vederea integrării persoanelor-șomere cu dizabilități pe piața muncii.

Compensațiile pentru persoanele cu dizabilități angajate¹⁵⁴ au scopul de a spori și a stimula posibilitatea angajării și menținerii acestora pe piața muncii, precum și de a le oferi aceleași posibilități de a exercita o meserie sau o profesie ca și persoanele fără dizabilități. Aceste compensații sunt organizate pe trei niveluri:

- 1) Asistență personală pentru persoanele cu dizabilități angajate.
- 2) Subvenții salariale pentru angajarea persoanelor care au absolvit recent.
- 3) Acces preferențial în ocuparea unui post vacant.

Măsuri active de ocupare a forței de muncă¹⁵⁵. Această lege se referă la subvenții pentru ajutoare, proiectarea și amenajarea locurilor de muncă. În conformitate cu legislația privind ocuparea forței de muncă, se acordă subvenții pentru ajutoare, instrumente, proiectarea și amenajarea locurilor de muncă la scară mică sau echipamente didactice.

Unitatea pentru locuri de muncă și dizabilitatea (Specialfunktioner Job & Handicap) sprijină cele 94 de centre de ocupare a forței de muncă din Danemarca în inițiativele privind persoanele cu capacitate redusă de muncă. Oferă seminare, instrumente online, activități de networking etc. În plus, unitatea dezvoltă metode noi ca parte a inițiativelor de ocupare a forței de muncă pentru a ajuta la integrarea și menținerea angajaților cu dizabilități pe piața muncii.

Legea daneză privind interzicerea diferențelor de tratament pe piața muncii interzice discriminarea pe motive de dizabilitate și impune angajatorilor să facă adaptări rezonabile (cu excepția cazului în care sarcina este disproporționată) pentru a-i permite unei persoane cu dizabilitate să aibă acces la muncă sau la un loc de muncă. Legea stabilește obligația de adaptare în cazul persoanelor cu dizabilități, ceea ce înseamnă că angajatorul trebuie să întreprindă măsuri adecvate pentru luarea în considerare a cerințelor specifice care să-i permită unei asemenea persoane accesul la ocuparea unui loc de muncă, la muncă sau la succesul în muncă. Cu toate acestea, obligația de adaptare nu se aplică în cazul în care angajatorul ar avea de suportat o sarcină disproporționat de grea. Dacă sarcina este suficient de ușurată prin măsuri publice, aceasta nu este considerată disproporționat de grea.

¹⁵³ [Măsuri pentru angajarea persoanelor cu dizabilități](#)

¹⁵⁴ [Măsuri pentru integrarea persoanelor cu dizabilități pe piața muncii](#)

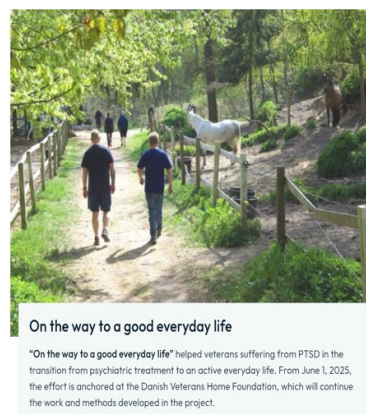
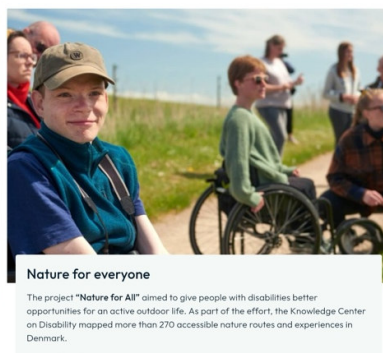
¹⁵⁵ [Măsuri pentru integrarea persoanelor cu dizabilități pe piața muncii](#)

Interdicția privind tratamentul diferențiat se aplică, de asemenea, oricărei persoane care desfășoară activități de consiliere și educație, oricărei persoane care oferă locuri de muncă, oricărei persoane care stabilește dispoziții și ia decizii privind permisiunea de a desfășura activități independente și oricărei persoane care ia decizii privind calitatea de membru și participarea la o ocupație a angajaților sau a angajatorilor și avantajele de care beneficiază membrii acestor organizații¹⁵⁶.

5. Istorii de succes

Videnscenter om Handicap (Centrul de cunoștințe privind dizabilitățile)¹⁵⁷ este o organizație națională cu susținători atât din sectorul public, cât și din cel privat, care lucrează pentru a promova comunități incluzive pentru toți. Colaborând pentru a descoperi cunoștințe despre barierele care împiedică participarea persoanelor cu dizabilități, se oferă consiliere cu privire la dizabilități și intervenții eficiente. Centrul de cunoștințe privind dizabilitățile este liderul multor proiecte bazate pe cercetare și sprijină incluziunea, principalele rezultate fiind Disability Tech și Inclusive Tech Lab, unde oricine poate veni și experimenta tehnologii care au potențialul de a îmbunătăți viața persoanelor cu dizabilități (și alte proiecte precum Movement for All, Recess for All, Together for leisure time, Cycling for everyone, Nature for everyone, On the Way to a good everyday life, Sunflower program for invisible disabilities etc.).

Pentru a realiza proiectul, centrul colaborează cu oameni de știință din Danemarca, experți externi, educatori și facilitatori. Educatorii și facilitatorii sunt cei care organizează ateliere în școlile primare daneze din toată țara.



Mișcarea pentru toți „Bevegelse for alle” este susținută de Fundația Novo Nordisk. Mișcarea în școală este importantă pentru toți copiii și tinerii. Proiectul își propune să promoveze bucuria mișcării și incluziunea în comunitățile de mișcare pentru toți copiii. Proiectul oferă cunoștințe și instrumente pentru a realiza sarcina de incluziune în activitățile de mișcare. De asemenea, oferă materiale concrete pentru pauzele de mișcare, mișcarea în cadrul disciplinelor și disciplina educației fizice. Astfel, împreună cu

¹⁵⁶ [Măsuri pentru integrarea persoanelor cu dizabilități pe piața muncii](#)

¹⁵⁷ <https://videnomhandicap.dk/>

Alle med i bevægelsesaktiviteterne

Tilpasningshjulet

Med tilpasningshjulet kan du skruer på elementerne i bevægelsesaktiviteterne og dermed øge deltagelsesmulighederne og gøre aktiviteterne inkluderende.

[Download tilpasningshjulet her](#)

Inklusionskultur & bevægelsesfællesskab

Dialogkort

Med dialogkortene får du en ramme til at tale om de styrker, eleverne benytter i bevægelsesfællesskaberne.

Dialogkortene nuancerer elevernes forståelse af hinanden, og det skaber positive forståelser af hinanden, når eleverne identificerer styrker hos sig selv, hinanden og i fællesskabet.

[Download dialogkortet her](#)

Tilpasningshjulet

Dialogkort

158 <https://videnomhandicap.dk/wpcontent/uploads/2023/02/Alle-til-idraet.pdf>
159 <https://www.aktiviteterforalle.dk/wpcontent/uploads/2023/03/Tilpasningshjulet.pdf>
160 <https://www.aktiviteterforalle.dk/wpcontent/uploads/2022/07/Dialogkort.pdf>
161 <https://disabilitytech.dk/>

tehnologică. Se concentrează pe patru direcții ce contribuie la o soluție globală, pentru a crea cunoștințe, dialog, colaborare, conștientizare și soluții noi.

- *Grupul-țintă.* Persoanele cu dizabilități sunt puse în centrul atenției și se asigură că acestea devin cocreatori activi ai soluțiilor digitale ce răspund nevoilor lor.
- *Politici.* Se lucrează pentru îmbunătățirea cadrelor politice care sprijină dezvoltarea și implementarea unor noi soluții digitale.
- *Inovație.* Prin colaborarea cu start-upuri și companii de tehnologie, se dezvoltă soluții inovatoare ce promovează incluziunea și participarea.
- *Cunoștințe.* Sunt create noi cunoștințe prin studii, bune practici și descoperirea unor cunoștințe pentru a crea soluții durabile.

Disability Tech Denmark se concentrează pe influențarea cadrului pentru dezvoltarea și implementarea soluțiilor digitale care consolidează incluziunea, calitatea vieții și oportunitățile de participare pentru persoanele cu dizabilități. Domeniul tehnologiei pentru aceste persoane este abia în curs de dezvoltare în Danemarca, dar are un potențial mare de a crea îmbunătățiri în calitatea vieții și oportunități de participare. Pentru a realiza acest potențial, sunt esențiale colaborarea între sectoare, cunoașterea provocărilor și găsirea soluțiilor.



Incluziune prin tehnologie¹⁶². În ciuda progreselor tehnologice, persoanele cu dizabilități continuă să se confrunte cu provocări în ce privește accesul la asistența digitală. Centrul de cunoștințe despre dizabilități face parte din Proiectul Disability Tech Denmark, care lucrează pentru a implementa și a dezvolta soluții digitale și pentru a crește competențele digitale în vederea promovării incluziunii tehnologice și a calității vieții persoanelor cu dizabilități. Disability Tech Denmark reunește organizații ale persoanelor cu dizabilități și ale pacienților, start-upuri, instituții de cercetare și actori internaționali într-o colaborare unică pentru a influența cadrul de dezvoltare și implementare a soluțiilor digitale ce îmbunătățesc incluziunea și calitatea vieții persoanelor cu dizabilități, urmând principiul „Incluziune prin tehnologie”. Inițiativa a înregistrat numeroase succese.

¹⁶² <https://disabilitytech.dk/cases/>

Cases

See how inclusive digital solutions are making a difference for people with disabilities. From AI-based assistive devices to digital inclusion, we share the most inspiring success stories.



When I game, I can do everything

Alf is 11 years old and has a body that often lives its own life. He knows only too well about being physically limited, but when he games – with the right eye-controlled technology – he can do anything.



Technology has given me the opportunity to get a job

Employers didn't give Rasmus a chance. It wasn't until he started his own production company, We Are Wonder, that his career took off. With the right technology, Rasmus can make even the most unlikely things happen.



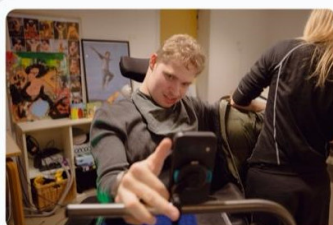
My digital calendar means I can be independent in my own home

The Handi5 SW digital calendar was Britt's savior. Previously, she often broke down, overwhelmed by the daily tasks that piled up. With the technology installed on her phone, Britt can now take stock of her day.

Founder of Be My Eyes: AI provides new eyes and opportunities

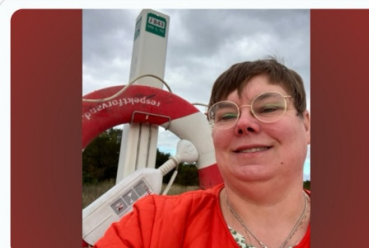
AI empowers the blind and visually impaired to get a live description of their surroundings with a single click of their phone's camera

[Read more about Be My Eyes](#)



Jonas Dreise has developed his own speech synthesis: "I wish the development went faster"

For Jonas Dreise, speech synthesis is essential for him to be able to communicate and participate in social contexts.



PlaNet helps Eva to get structure in her everyday life

After being diagnosed with ADHD and autism late, Eva Persson has found peace and clarity by using the digital tool PlaNet.

Solsikken – Programul Sunflower¹⁶³ a luat naștere la Aeroportul britanic Gatwick ca o colaborare între organizațiile pentru persoanele cu dizabilități și aeroport. Sunflower Lanyard (șnurul Sunflower) a fost creat pentru a le oferi persoanelor cu dizabilități invizibile posibilitatea de a face invizibilul vizibil și, astfel, de a semnala mai ușor că ar putea fi nevoie de mai mult timp, răbdare sau ajutor.

Sunflower Lanyard (practic un ecuson pe șnur cu simboluri de floarea-soarelui) a devenit incredibil de popular în rândul grupului de utilizatori și nici aeroportul, nici organizațiile-partenere nu au putut face față vitezei sale de răspândire, inițiativa extinzându-se rapid în toate celelalte aeroporturi britanice.

Astfel, a fost înființată o companie privată – Hidden Disabilities Sunflower Lanyard Scheme, care își are sediul în Marea Britanie. Sunflower Scheme activează la nivel global pentru a îmbunătăți condițiile persoanelor cu dizabilități invizibile.

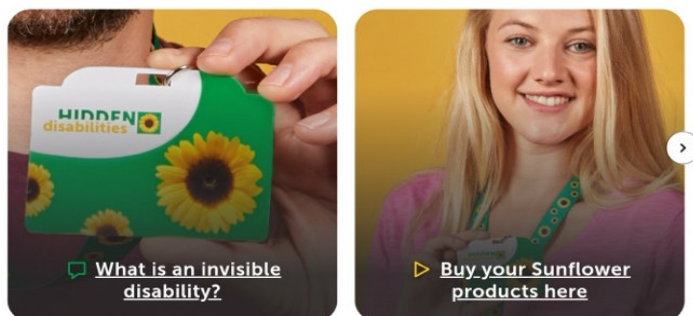
De la înființare, Solsikken s-a extins și în alte industrii. Se regăsește în transportul public, lanțurile de supermarketuri, oferta culturală, parcurile de distracții, sistemul de sănătate și muzee.

Programul Sunflower a fost introdus pentru prima dată în Danemarca în ianuarie 2020, când a fost lansat ca proiect-pilot la Aeroportul din Copenhaga, după care toate aeroporturile importante din țară au urmat acest exemplu.

¹⁶³ <https://hdsunflower.com/dk/>

În Danemarca, Programul Sunflower a încheiat o colaborare strategică cu Centrul de Cunoaștere privind Dizabilitatea, care este responsabil de contactul cu organizațiile daneze pentru persoanele cu dizabilități și pacienți care fac parte din Programul Sunflower. Toate companiile care fac parte din acest program se angajează să ofere gratuit și fără întrebări un șnur Sunflower. Printre acestea se numără magazine precum Føtex și Netto și parcuri de distracții precum Tivoli.

Există multe alternative la șnurul Sunflower – un chipiu, o eșarfă, un ursuleț de pluș. În magazinul Programului Sunflower se găsește o prezentare generală a tuturor produselor vândute în Danemarca.



Proiectul **Tranziții mai bune către piața muncii**¹⁶⁴ a fost dezvoltat de Centrul de cunoștințe privind dizabilitățile în colaborare cu Centrul de cunoștințe pentru medii de învățare incluzive din cadrul Serviciului de Consiliere pentru Studenți. Proiectul se derulează din mai 2025 până în decembrie 2026. Proiectul va dezvolta și va testa cursuri de networking între colegi, în colaborare cu sindicatele și fondurile de asigurări de șomaj, destinate studenților și absolvenților cu dizabilități din învățământul superior.

În cadrul proiectului, se va colabora cu studenți/absolvenți, sindicate și fonduri de asigurări de șomaj pentru a dezvolta și testa un concept de grupuri de rețea pentru studenții și absolvenții cu dizabilități. Conceptul va fi testat de sindicate și fonduri de asigurări de șomaj în primăvara anului 2026.

Beneficii pentru studenții și absolvenții cu dizabilități:

- Dobândesc mai multe cunoștințe despre piața muncii și despre căutarea unui loc de muncă având o dizabilitate, inclusiv despre schemele de sprijin.
- Își consolidează competențele în ceea ce privește căutarea unui loc de muncă și utilizarea oportunităților de sprijin.
- Au posibilitatea de a transfera și utiliza propriile strategii de adaptare în ceea ce privește căutarea unui loc de muncă și locurile de muncă disponibile.
- Se pot inspira și sprijini reciproc în cadrul grupului de rețea.
- Dobândesc o mai mare încredere în propriile abilități privind căutarea unui loc de muncă.

Beneficii pentru sindicate/agențiile de șomaj:

- Conceptul și materialele sunt utile și relevante.
- Conceptul le permite să organizeze evenimente de networking pe cont propriu.
- Cunoașterea mai bună a nevoilor grupului-țintă final, a programelor și a strategiilor relevante.
- Creșterea dorinței de a depune efort în activitățile lor.

¹⁶⁴ <https://videnomhandicap.dk/projekter/projekt-bedre-overgange/>

1. Context de țară: Suedia

Suedia are o populație de 10.610.485 de locuitori, fiind cea mai mare țară nordică după numărul de locuitori, dar are o densitate redusă, majoritatea locuitorilor fiind concentrați în zonele urbane¹⁶⁵. Aproximativ una din cinci persoane din Suedia (circa 20%) trăiește cu o dizabilitate sau o deficiență funcțională, deși cifrele variază în funcție de definiție, aproximativ 12% având dizabilități ce le limitează capacitatea de muncă, iar prevalența crește semnificativ odată cu vârsta – de la 10% printre tinerii adulți la peste 32% printre cei cu vârsta peste 80 de ani¹⁶⁶.

2. Cadru juridic

Suedia a ratificat Convenția ONU privind Drepturile Persoanelor cu Dizabilități (CRPD) în 2008, transformând-o într-un acord cu caracter juridic obligatoriu care modelează politica suedeză în materie de dizabilitate în vederea asigurării participării egale și a nediscriminării persoanelor cu dizabilități, cu modificări legislative continue și monitorizare în temeiul Convenției, semnând, de asemenea, Protocolul opțional pentru plângeri individuale¹⁶⁷.

Politica Suediei este de a „asigura condiții de viață echitabile și participarea deplină a persoanelor cu dizabilități într-o societate diversă”¹⁶⁸.

Unul dintre obiectivele acestei politici este de a contribui la creșterea egalității de gen și de a asigura luarea în considerare a perspectivei drepturilor copilului.

Responsabilitate comună – responsabilitatea generală pentru îmbunătățirea accesibilității – este împărțită între diferite niveluri ale administrației și ale agențiilor publice:

- Guvernul și Parlamentul suedez stabilesc orientări pentru politicile privind persoanele cu dizabilități, în principal prin legislație.
- Agențiile guvernamentale au responsabilitatea națională pentru sectoarele specifice, inclusiv educația, sănătatea și ocuparea forței de muncă.
- Consiliile regionale sunt responsabile pentru sănătate și îngrijirile medicale.
- Cele 290 de municipalități suedeze sunt responsabile, printre altele, de educație și serviciile sociale.

Dreptul legal la independență este garantat prin Legea privind sprijinul și serviciile pentru persoanele cu anumite dizabilități funcționale (LSS)¹⁶⁹, care a intrat în vigoare în 1994. Este o lege privind drepturile omului, concepută pentru a le oferi persoanelor cu dizabilități severe mai multe oportunități de a duce o viață independentă și pentru a le asigura condiții de viață egale și participarea deplină la viața comunității.

¹⁶⁵ <https://www.worldometers.info/world-population/sweden-population/>

¹⁶⁶ Raportul Washington group privind statisticile suedeze 2024

¹⁶⁷ <https://www.taylorfrancis.com/chapters/oa-edit/10.4324/9781003463016-28/implementation-article-12-un-convention-rights-persons-disabilities-kingdom-sweden-yana-litins-ka>

¹⁶⁸ <https://sweden.se/life/equality/disability-policy>

¹⁶⁹ https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/lag-1993387-om-stod-och-service-till-vissa_sfs-1993-387/

Legea le acordă persoanelor cu dizabilități severe dreptul la asistență personală, o formă de sprijin finanțată în mare parte din impozite. Nivelul de ajutor pe care îl primesc este determinat de gradul lor de dizabilitate.

În 2009, în Suedia a fost adoptată **Legea împotriva discriminării**¹⁷⁰, al cărei scop general este de a consolida politica în domeniul dizabilității și protecția juridică a individului, precum și de a ajuta victimele discriminării să obțină reparații și despăgubiri financiare.

Legea combate discriminarea pe motive de gen, identitate sau expresie transgender, etnie, religie sau alte convingeri, dizabilitate, orientare sexuală sau vârstă și este împărțită în două părți:

1. Partea *proactivă* a legii impune obligația de a lua măsuri pozitive și se referă la viața profesională și la sistemul educațional.
2. Partea *reactivă* a legii se referă la interzicerea discriminării în viața profesională, în sistemul educațional și în alte domenii sociale.

Ombudsmanul pentru egalitate (DO)¹⁷¹ monitorizează respectarea acestor legi.

Sistemul judiciar: autoritățile polițienești suedeze sunt obligate să analizeze operațiunile lor din perspectiva dizabilității. De exemplu, victimele infracțiunilor cu dizabilități trebuie să poată înțelege informațiile pe care le primesc. Administrația Națională a Instanțelor din Suedia are sarcina de a face instanțele suedeze mai accesibile.

Agencia Suedeză pentru Participare¹⁷² este o agenție specializată cu aproximativ 50 de angajați și promovează aplicarea politicii în domeniul dizabilității. Aceasta elaborează și difuzează informații despre obstacolele în calea participării și sprijină organismele din sectorul public. Agenția depune eforturi pentru a asigura participarea deplină a persoanelor cu dizabilități la viața socială și egalitatea în ceea ce privește condițiile de viață. Aceasta urmărește și analizează evoluția activității în domeniul dizabilității. Ea examinează condițiile de viață ale persoanelor cu dizabilități și modul în care organismele din sectorul public lucrează în domeniul accesibilității și participării, creează și difuzează informații despre modul de combatere a provocărilor sociale. Agenția sprijină organizațiile în activitatea lor de promovare a accesibilității și de creștere a participării persoanelor cu dizabilități.

Principalele grupuri-țintă ale agenției sunt autoritățile publice, consiliile județene și municipalitățile, dar și angajatorii din sectorul privat și producătorii de produse și servicii, ocupându-se și de colectarea experiențelor persoanelor care se confruntă cu obstacole în societate.

3. Educație

Eforturile pentru egalitatea de șanse încep de la o vârstă fragedă. Agenția Națională pentru Educație și Școli cu Nevoi Speciale¹⁷³ coordonează sprijinul acordat de Guvernul suedez pentru educația copiilor cu nevoi speciale, cu scopul de a-i ajuta să își atingă obiectivele educaționale.

¹⁷⁰ <https://www.do.se/choose-language/english/discrimination-act-2008567>

¹⁷¹ <https://www.do.se/choose-language/english>

¹⁷² <https://www.mfd.se/other-languages/>

¹⁷³ <https://www.spsm.se/om-oss/other-languages/english/>

Agencia Națională pentru Educație și Școli pentru Persoanele cu Nevoi Speciale (SPSM) lucrează pentru a se asigura că, indiferent de capacitatea funcțională, copiii, tinerii și adulții au condiții adecvate pentru a-și îndeplini obiectivele educaționale. Acest lucru se realizează prin:

- sprijin pentru nevoile speciale;
- educație în școli pentru copiii cu nevoi speciale;
- materiale didactice accesibile;
- finanțare guvernamentală.

Agencia deține cunoștințe vaste despre consecințele educaționale ale dizabilităților. Sprijinul pe care îl oferă vizează învățarea individuală, munca și activitățile profesorilor, precum și aspectele organizaționale. Activitatea se bazează pe convingerea că toată lumea, indiferent de capacitatea funcțională, are dreptul la o educație funcțională. Cunoștințele și competențele oferite de agenție completează resursele municipalităților și ale școlilor.

Agencia depune eforturi și pentru a apropia cercetarea de practică. Una dintre modalități este diseminarea rezultatelor cercetărilor privind nevoile speciale. Agencia cooperează cu universități și alte instituții de învățământ superior în cadrul unor rețele și participă la programe și cursuri educaționale.

În plus, există contacte regulate cu Agencia Națională Suedeză pentru Educație și Inspectoratul Școlar Suedez. Agencia Națională Suedeză pentru Educație¹⁷⁴ are responsabilitatea generală pentru accesul egal la educație, indiferent de abilitățile elevilor.

Colaborarea internațională este un pas crucial, prin activitatea și contactele internaționale dobândindu-se experiență, cunoștințe și informații despre modul în care alte țări abordează educația pentru toți.

Agencia Europeană pentru Nevoi Speciale și Educație Incluzivă¹⁷⁵ este o rețea ce include 31 de țări europene. Suedia este reprezentată de Agencia Națională pentru Educație și Școli pentru Nevoi Speciale – SPSM. Rețeaua lucrează pentru a dezvolta colaborarea în domeniul educației și pentru a îmbunătăți calitatea educației pentru nevoi speciale în Europa.

Țările membre împărtășesc viziunea privind sistemele de educație incluzivă, conform căreia toți elevii de toate vârstele au dreptul la oportunități educaționale semnificative și de înaltă calitate în comunitatea lor locală, alături de prietenii și colegii lor. Educația incluzivă este considerată un proces democratic, unde calitatea educației pentru toți elevii este esențială. Obiectivul este îmbunătățirea politicii educaționale și a predării pe baza nevoilor elevilor.

4. Ocuparea forței de muncă

Serviciul Public de Ocupare a Forței de Muncă (Arbetsförmedlingen) a fost însărcinat de guvern să ajute mai multe persoane cu dizabilități funcționale să-și găsească un loc de muncă. Angajatorii care angajează persoane cu capacitate de muncă limitată au uneori dreptul la subvenții salariale.

În privința serviciilor sociale, există reglementări stricte privind accesibilitatea în Legea privind planificarea și construcțiile și în Ordonanța cu privire la planificarea și construcțiile¹⁷⁶, care au ca scop să le permită cât mai multor persoane să participe la viața socială în condiții de egalitate. Dacă persoanele

¹⁷⁴ <https://www.skolverket.se/andra-sprak-other-languages/english-engelska>

¹⁷⁵ <https://www.european-agency.org/>

¹⁷⁶ <https://www.boverket.se/en/start/laws-and-regulations/national-regulations/pbl-pbf/>

cu dizabilități au nevoie ca locuința lor să fie modificată pentru a se adapta nevoilor lor specifice, acestea au dreptul să solicite o subvenție de la consiliul local/municipalitatea din care fac parte.

Sprijin pentru transport: posibilitatea de a călători fără obstacole este de o importanță vitală pentru persoanele cu dizabilități. Toți cetățenii trebuie să poată munci, studia și participa la activitățile comunității în condiții de egalitate. În acest scop, Guvernul suedez le-a dat instrucțiuni municipalităților din țară să inițieze măsuri pentru a oferi facilități precum stațiile de autobuz și de tramvai mai accesibile, ceea ce face parte din Legea transportului public¹⁷⁷.

Persoanele cu dizabilități permanente care au mari dificultăți în a călători sau a utiliza transportul public pot primi o indemnizație pentru mașină sau o subvenție pentru adaptarea mașinii de la Agenția Suedeză de Asigurări Sociale (Försäkringskassan)¹⁷⁸. Acest lucru se aplică și părinților copiilor cu deficiențe funcționale.

Strategia digitală: sectorul public comunică în principal prin canale digitale. Noile instrumente le pot oferi persoanelor cu dizabilități un grad mai mare de independență. Astfel, se acordă o atenție specială incluziunii digitale în Strategia Digitală Națională a Suediei.

Serviciul Public de Ocupare a Forței de Muncă a sprijinit programele și serviciile de ocupare a forței de muncă.

Sprijinul special pentru introducere și urmărire (SIUS)¹⁷⁹ oferă un consultant SIUS dedicat pentru sprijin personalizat și intensiv, inclusiv potrivirea locurilor de muncă, formare și îndrumare atât pentru angajat, cât și pentru angajator în faza de introducere.

Subvenții salariale (Nystartsjobb): sprijin financiar pentru angajatorii care angajează persoane cu capacitate de muncă redusă, facilitându-le accesul pe piața muncii.

Rusta och Matcha (Echipare și potrivire) este o inițiativă în cadrul căreia se alege un furnizor (cum ar fi AKG Sweden¹⁸⁰) pentru sprijin personalizat în găsirea unui loc de muncă sau a unei forme de învățământ, inclusiv ajutor pentru depunerea candidaturii, networking și formare.

Step to Work (STA)¹⁸¹: pregătire profesională aprofundată și individualizată pentru persoanele care au nevoie de sprijin semnificativ din cauza unei dizabilități ori a unei boli pentru a intra pe piața muncii sau a urma studii.

Experiență profesională și formare: oportunități de stagii de practică (Praktik) și formare integrată în muncă pentru a dezvolta competențe și încredere.

Validare: evaluarea competențelor și a cunoștințelor dobândite de-a lungul vieții, la locul de muncă sau în cadrul studiilor, pentru a facilita plasarea profesională.

¹⁷⁷ <https://lagen.nu/2010:1065>

¹⁷⁸ <https://www.forsakringskassan.se/english/disability/car-allowance-for-an-adult>

¹⁷⁹ <https://arbetsformedlingen.se/other-languages/english-engelska/additional-support/support-a-z/support-person-sius>

¹⁸⁰ <https://akgsverige.se/>

¹⁸¹ <https://akgsverige.se/en/sta/>

Dispozitive de asistență: sprijin și alocații de la Försäkringskassan (Agenția de Asigurări Sociale)¹⁸², care poate oferi alocații pentru dispozitive de asistență necesare la locul de muncă sau ajutoare necesare pentru a îndeplini o sarcină.

Locuri de muncă protejate: un exemplu este Samhall¹⁸³, o companie de stat care oferă de 40 de ani formare, îndrumare și locuri de muncă semnificative pentru persoanele cu dizabilități.

5. Istorii de succes

Samhall pentru o societate mai bună¹⁸⁴. Furnizorul de servicii și bunuri de stat Samhall le oferă persoanelor cu dizabilități locuri de muncă care le favorizează dezvoltarea personală. Samhall este cea mai mare companie din Suedia și este prezentă în toată țara. De peste 40 de ani, contribuie la construirea unei piețe a muncii care consideră că fiecare persoană este un atu.

Cum funcționează Samhall? Serviciul Public Suedez pentru Ocuparea Forței de Muncă decide cine primește un loc de muncă la Samhall. Toți cei care lucrează pentru Samhall au în comun faptul că au o formă de dizabilitate, dar și capacitatea de a munci.

Misiunea noastră. Suntem o întreprindere de stat și misiunea noastră este de a crea locuri de muncă satisfăcătoare pentru persoanele cu dizabilități. Obiectivul nostru este ca 1500 de angajați să părăsească întreprinderea în fiecare an pentru a lucra la alți angajatori. Ne formăm personalul și îl repartizăm în funcție de sarcinile potrivite în domenii precum curățenie, îngrijire, logistică și producție. Folosind competențele și abilitățile tuturor angajaților noștri, contribuim la construirea unei societăți mai durabile și mai incluzive.

Împreună facem diferența. Toți angajații care încep să lucreze la Samhall ne sunt trimiși de Serviciul Public de Ocupare a Forței de Muncă din Suedia. Noi le oferim formare și apoi îi repartizăm la locul de muncă potrivit. Colaborăm cu anumite companii care împărtășesc valorile noastre privind diversitatea pe piața muncii. Astfel, clienții noștri contribuie la îmbunătățirea vieții persoanelor care s-au aflat mult timp în afara pieței muncii. Acesta este un concept de afaceri durabil, care ne-a adus titlul de „cea mai durabilă companie din Europa”.

Cum găsim potrivirea potrivită. Am dezvoltat propriul nostru proces de potrivire, pe care îl numim „metoda Samhall”. Această metodă evidențiază punctele forte și abilitățile fiecărei persoane, permițându-ne să găsim persoana potrivită pentru locul de muncă potrivit. Fiecare persoană este apoi potrivită cu colegii potriviți pentru a crea o dinamică bună.

Folosim în mod eficient o resursă subutilizată. Multe persoane cu dizabilități nu au în prezent un loc de muncă. În același timp, multe dintre ele sunt dornice să lucreze, dacă ar beneficia de ajustările adecvate și sprijin. Ele reprezintă o resursă subutilizată, pe care vrem să o valorificăm la maximum. Văzând oportunități în loc de obstacole, le oferim sprijinul de care au nevoie pentru a reuși. Ca rezultat, avem angajați fericiți și o societate mai bună pentru noi toți.

¹⁸² <https://www.forsakringskassan.se/english/for-employers/employee-with-a-disability#:~:text=Angajatul%20poate%20solicita%20o%20indemnizație,mediul%20de%20muncă.%20Indemnizație%20pentru%20dispozitive%20de%20asistență.>

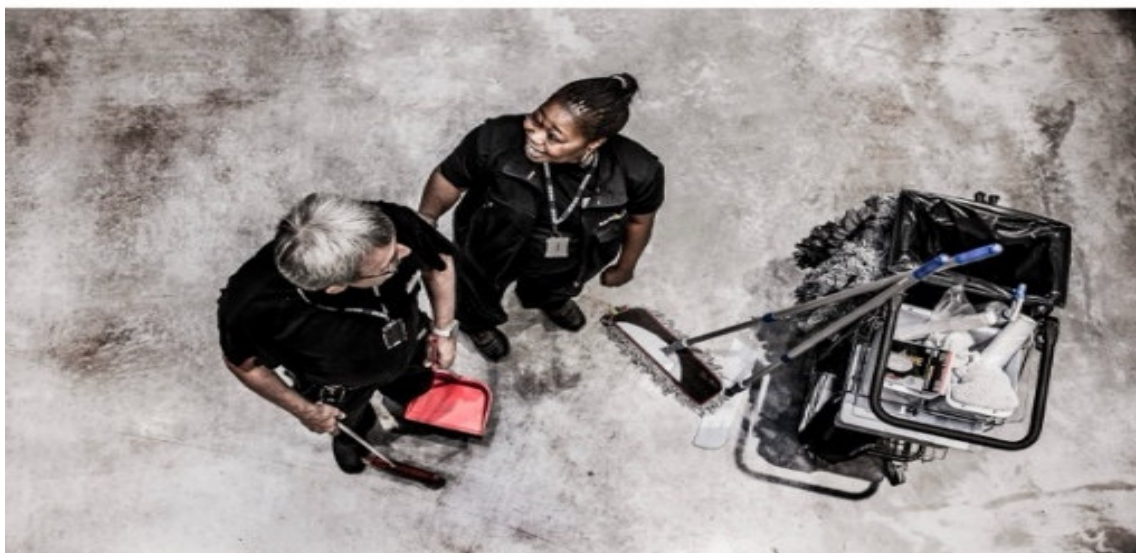
¹⁸³ <https://samhall.se/in-english/#content>

¹⁸⁴ <https://samhall.se/in-english/#content>

Cooperare internațională. Samhall este membru al organizației de cooperare internațională Workability International¹⁸⁵ din 1987. Cu peste 130 de membri din aproximativ 40 de țări din întreaga lume, lucrăm împreună pentru un obiectiv comun: să ajutăm persoanele cu dizabilități să-și demonstreze mai bine capacitățile, fiind resurse valoroase pe piața muncii.

samhall

Meny ☰



Klippan este o rețea destinată exclusiv persoanelor cu dizabilități intelectuale, care le permite să-și exprime propriile opinii ca instrument de autoexprimare și autoapărare și să facă pași în direcția realizării viziunii: o societate în care persoanele cu dizabilități intelectuale pot trăi viața la maximum¹⁸⁶.

Klippan a fost creată și susținută de Asociația Națională Suedeză pentru Persoanele cu Dizabilități Intelectuale (Riksförbundet FUB)¹⁸⁷, o mare organizație de advocacy care sprijină copiii, tinerii și adulții cu dizabilități intelectuale și familiile acestora, lucrând pentru o viață bună cu participare deplină în societate, cu peste 25.000 de membri și peste 170 de secții locale în toată Suedia.

DigiVi¹⁸⁸ este o nouă aplicație suedeză de întâlniri pentru persoanele cu dizabilități care doresc să-și găsească noi prieteni sau iubirea. Este gratuită și se adresează în primul rând persoanelor cu dizabilități intelectuale.

Lumea întâlnirilor poate fi dificilă pentru oricine, și poate fi și mai provocatoare dacă ai o dizabilitate intelectuală. DigiVi vrea să facă mai ușoară și mai sigură întâlnirea cu oameni noi. Pentru a vă înregistra un cont, trebuie să vă întâlniți fizic cu un reprezentant local DigiVi și să vă identificați cu un număr de identitate personal suedez, „personnummer” (similar cu un număr de asigurare națională ori un număr de securitate socială), sau un număr de coordonare temporar, „samordningsnummer”.

¹⁸⁵ <http://www.workabilityinternational.org/>

¹⁸⁶ <https://dsq-sds.org/article/id/1528/>

¹⁸⁷ <https://www.fub.se/om-fub/organisation/about-fub/>

¹⁸⁸ <https://www.instagram.com/p/C2Rf7c6qSSt/>

Aplicația DigiVi a fost lansată în câteva orașe din Suedia, iar altele urmează să facă același lucru. În această etapă, utilizatorii pot doar să-și trimită mesaje-text, dar există planuri de a adăuga și posibilitatea de a trimite fotografii. Există însă o regulă de bază: fără fotografii nud!

Aplicația a fost dezvoltată de Relationer som funkar („Relații care funcționează”), un proiect al FUB – Asociația Națională Suedeză pentru Persoane cu Dizabilități Intelectuale. FUB este o organizație de advocacy care lucrează pentru a le permite copiilor, tinerilor și adulților cu dizabilități intelectuale să ducă o viață bună.



1. Context de țară: Polonia

Populația actuală a Poloniei este de 37.952.375 de locuitori¹⁸⁹ și, la sfârșitul anului 2024, aproximativ 3,9 milioane de persoane din Polonia dețineau certificate de handicap valabile, conform statisticilor naționale¹⁹⁰, reprezentând aproximativ 10,5% din populația totală. Deși această numărătoare oficială se bazează pe certificate, estimări mai largi din surse precum recensământul național și sondaje sugerează o cifră mai mare, potențial peste 4,5 milioane, incluzând persoanele cu dizabilități auto-declarate, necertificate oficial, ceea ce indică o variație semnificativă a cifrelor raportate în funcție de definiție.

2. Cadru juridic

Polonia a ratificat Convenția ONU privind Drepturile Persoanelor cu Dizabilități (CRPD) la 6 septembrie 2012, după ce a semnat-o în martie 2007, angajându-se să pună în practică standardele acesteia în materie de drepturi ale omului, deși aplicarea deplină și abordarea problemelor sistemice, cum ar fi instituționalizarea, rămân provocări permanente, eforturile concentrându-se pe alinierea legislației poloneze la principiile CRPD, cu multe reforme finalizate care au dus la înființarea Fondului de Solidaritate, permițând implementarea programelor precum Asistent personal, Îngrijire 75+ sau Centre de îngrijire și cazare¹⁹¹.

Programul **Accesibilitate Plus** este prima abordare cuprinzătoare a accesibilității în Polonia. Scopul acestuia este de a asigura persoanelor cu nevoi speciale acces liber la bunuri și servicii și participare la viața socială și publică. Programul se concentrează pe adaptarea spațiului public, a arhitecturii, a transportului și a produselor la cerințele tuturor cetățenilor.

Strategia pentru persoanele cu dizabilități din 2021 a schimbat deja fundamental perspectiva – de la una orientată spre reabilitare la una bazată pe drepturi egale. Programele de locuințe și de educație incluzivă se bazează, de asemenea, pe această abordare.

Polonia abordează egalitatea de șanse prin Constituția sa și prin legi specifice, în special prin Legea împotriva discriminării (ETA)¹⁹² și Codul muncii, care interzic discriminarea pe bază de gen, rasă, dizabilitate etc. în domeniul ocupării forței de muncă, al educației și al vieții publice, promovând o nouă lege pentru punerea în aplicare a convențiilor ONU privind dizabilitatea prin asigurarea accesului universal la sistemele societății. Printre principiile-cheie se numără tratamentul egal și compensarea (nu mai puțin de salariul minim) pentru discriminare la locul de muncă, cu eforturi continue de consolidare a drepturilor persoanelor cu dizabilități.

3. Educație

Polonia dezvoltă în mod activ educația incluzivă, trecând de la modelele segregate la integrarea elevilor cu nevoi speciale în școlile obișnuite, sprijinită de reforme, inițiative ale UE precum „Carieră fără bariere” și accentul pus pe formarea cadrelor didactice, deși mai există provocări în ce privește implementarea,

¹⁸⁹ <https://www.worldometers.info/world-population/poland-population/>

¹⁹⁰ <https://stat.gov.pl/en/topics/living-conditions/social-assistance/disabled-people-in-2024,7,6.html>

¹⁹¹ <https://www.gov.pl/web/family/10th-anniversary-of-the-ratification-of-the-convention-on-the-rights-of-persons-with-disabilities>

¹⁹² <https://leglobal.law/countries/poland/employment-law/employment-law-overview-poland/04-anti-discrimination-laws/>

resursele și atitudinea comunității, punându-se accentul pe o abordare la nivel de școală pentru toți elevii.

„Carieră fără bariere” (Kariera bez barier)¹⁹³ este un important proiect național polonez, condus de Institutul de Cercetare Educațională (IBE PIB), pentru a face educația și formarea profesională (VET) mai incluzivă, în special pentru elevii cu dizabilități, concentrându-se pe o mai bună orientare profesională și competențe pentru piața muncii, care se derulează în perioada 2023-2026 cu finanțare din partea Ministerului Educației Naționale, în conformitate cu obiectivele Președinției poloneze a UE pentru învățare echitabilă.

Înțelegerea incluziunii: adesea este considerată un proces destinat elevilor cu nevoi educaționale speciale (SEN) în cadrul sistemului general, cu sprijin individualizat și programe de învățământ disponibile.

Mecanisme de sprijin. Centrele de sprijin psihologic și pedagogic (PORadnie Psychologiczno-Pedagogiczne)¹⁹⁴ oferă asistență copiilor, de la naștere, și tinerilor prin asistență psihologică și pedagogică și suport în alegerea parcursului educațional și profesional, le oferă părinților și profesorilor asistență psihologică și pedagogică legată de creșterea și educarea copiilor și a tinerilor și sprijină grădinițele, școlile și alte instituții în implementarea sarcinilor de predare, educație și îngrijire.

Clinicile de specialitate desfășoară activități axate pe probleme specifice, omogene, ținând seama de nevoile comunității locale.

Sarcinile centrelor publice de consiliere psihologică și pedagogică sunt:

- diagnosticarea copiilor și a adolescenților;
- emiterea avizelor și a hotărârilor privind educația și creșterea copiilor și a tinerilor;
- oferirea asistenței directe elevilor și părinților acestora;
- implementarea sarcinilor preventive și a celor care sprijină funcția educațională și de creștere a grădinițelor, școlilor și a altor instituții, inclusiv sprijinirea profesorilor în rezolvarea problemelor didactice și educaționale;
- sprijinirea grădinițelor, școlilor și instituțiilor.

Asistența oferită de un centru public de consiliere psihologică și pedagogică este voluntară și gratuită.

4. Ocuparea forței de muncă

Legea privind egalitatea de șanse pentru persoanele cu dizabilități¹⁹⁵ se concentrează pe accesibilitate, viață independentă și eliminarea barierelor, cu consultări publice ample ce implică organizații ale persoanelor cu dizabilități.

Organizația **INTEGRACJA**¹⁹⁶ a înființat primul centru de integrare specializat în activarea profesională a persoanelor cu dizabilități, în prezent existând cinci centre în țară. Aceste centre sunt agenții de ocupare a forței de muncă ce organizează ateliere și cursuri de perfecționare și consultanță.

¹⁹³ <https://www.ibe.edu.pl/en/national-projects/a-career-without-barriers>

¹⁹⁴ <https://www.gov.pl/web/edukacja/poradnictwo-psychologiczno-pedagogiczne>

¹⁹⁵ <https://www.gov.pl/web/family/equalising-opportunities-for-persons-with-disabilities-a-new-project-is-launched>

¹⁹⁶ <https://integracja.org/>

Legea din 2025 privind piața muncii și serviciile de ocupare a forței de muncă¹⁹⁷ extinde mandatul birourilor regionale și județene de muncă pentru a include identificarea, angajarea și activarea persoanelor care nu lucrează și nu sunt înregistrate la serviciile publice de ocupare a forței de muncă (SPOF). Funcționând în cadrul unei structuri de guvernare pe mai multe niveluri, SPOF va necesita adaptare la nivel național, regional și local pentru a aborda obstacolele sociale, obstacolele structurale și ocuparea asistată a forței de muncă.

Legea din 27 august 1997 privind reabilitarea profesională și socială și angajarea persoanelor cu dizabilități prevede o serie de instrumente de sprijinire a acestor persoane. Unul dintre instrumente este obligația de a pune la dispoziția unui angajat cu dizabilitate un loc de muncă dotat cu tehnologie accesibilă și asistivă, în funcție de nevoile persoanei respective. În plus, această lege le permite angajatorilor să creeze „locuri de muncă protejate”. Acestea sunt întreprinderi cu un statut juridic special, adaptate pentru a angaja persoane cu un grad mai ridicat de dizabilitate. Obiectivul principal al companiei, pe lângă obținerea de profit, este și activarea profesională a persoanelor cu dizabilități care ar avea probleme în îndeplinirea sarcinilor într-un loc de muncă obișnuit.

Rata de ocupare a forței de muncă, necesară pentru persoanele cu dizabilități într-un loc de muncă protejat, este:

- cel puțin 50%, inclusiv cel puțin 20% din totalul angajaților, sunt persoane clasificate ca având o dizabilitate gravă sau moderată, *sau*
- cel puțin 30% din persoanele nevăzătoare sau cu boli mintale clasificate ca având o dizabilitate severă sau moderată.

Un loc de muncă protejat trebuie să îndeplinească cerințele privind facilitățile și încăperile utilizate la locul de muncă:

- să respecte dispozițiile și principiile de sănătate și de securitate în muncă;
- să țină seama de nevoile persoanelor cu dizabilități în ceea ce privește adaptarea spațiilor de lucru, a încăperilor igienice și sanitare și a căilor de comunicare și să îndeplinească cerințele de accesibilitate.

Locul de muncă trebuie să ofere, de asemenea, servicii de urgență și asistență medicală specializată, consiliere și servicii de reabilitare.

Persoanele cu dizabilități din Polonia au dreptul să primească rambursări de la stat pentru a acoperi costurile suportate ca urmare a dizabilităților lor. Rambursările acoperă cazarea, tehnologiile de asistență, instrumentele de reabilitare, educația și multe altele, în funcție de nivelul și tipul de dizabilitate. Fondul de Stat pentru Reabilitarea Persoanelor cu Dizabilități (PFRON)¹⁹⁸ este responsabil de gestionarea rambursărilor.

Orice persoană care:

- are un grad semnificativ, moderat sau ușor de dizabilitate sau cu un certificat de dizabilitate în cazul persoanelor cu vârsta sub 16 ani,

¹⁹⁷ https://www.oecd.org/en/publications/developing-public-employment-services-for-economically-inactive-people-in-poland_7daca138-en.html

¹⁹⁸ <https://www.pfron.org.pl/en.html>

- are nevoi rezultate din dizabilitate, care pot fi satisfăcute datorită cofinanțării, iar obiectul cererii îi va permite sau îi va facilita semnificativ persoanei cu dizabilitate să desfășoare activități zilnice de bază sau să interacționeze cu mediul înconjurător

are dreptul să solicite și să primească subvenții pentru eliminarea barierelor tehnice (inclusiv rambursarea pentru tehnologia digitală de asistență) și subvenții pentru eliminarea barierelor de comunicare.

Subvențiile (cofinanțarea) pot fi utilizate pentru eliminarea barierelor tehnice și a celor de comunicare ce împiedică persoanele cu dizabilitate să activeze în mod independent. (Barierelor de comunicare sunt limitări ce împiedică sau îngreunează comunicarea liberă și/sau schimbul de informații de către o persoană cu dizabilitate.)

Valoarea cofinanțării constituie până la 95% din costuri, dar nu mai mult de 15 ori salariul mediu, și poate fi primită o dată la trei ani. Angajatorii pot primi, de asemenea, asistență financiară pentru adaptarea locului de muncă în vederea angajării persoanelor cu dizabilități¹⁹⁹.

5. Istории de succes

Reprezentantul guvernamental plenipotențiar pentru persoanele cu dizabilități din Polonia²⁰⁰ colaborează cu Ministerul Familiei, Muncii și Politicii Sociale pentru a promova drepturile și sistemele de sprijin, cum ar fi noua Lege privind asistența personală. Această funcție are rolul de a se asigura că persoanele cu dizabilități sunt ascultate și sprijinite, cu accent pe politici, legislație și implementarea programelor de sprijin, raportând Ministrului Familiei.

Reprezentantul Guvernului: reprezentantul plenipotențiar acționează ca o legătură directă între Guvern și comunitatea persoanelor cu dizabilități.

Politici și legislație: este implicat în elaborarea legilor (cum ar fi Legea privind asistența personală) și îmbunătățirea legislației existente în materie de reabilitare profesională, ocuparea forței de muncă și incluziune socială.

Coordonare: colaborează cu ONG-uri, fundații și organismele guvernamentale pentru a crea o abordare unificată a problemelor legate de dizabilități.

Pledoarie: are ca scop să facă grupurile sociale să se simtă îngrijite și importante, transformând politica în rezultate tangibile.

Personalitatea-cheie actuală – Łukasz Krasoń: actualul reprezentant plenipotențiar al Guvernului pentru persoanele cu dizabilități din Polonia, care deține și funcția de secretar de stat.

¹⁹⁹ Research on Digital Skills, Accommodation and Technological Assistance for Employment, conducted by the European Disability Forum (EDF), 2024

²⁰⁰ <https://niepelnosprawni.gov.pl/english-version/the-government-plenipotentiary-for-disabled-people/>

Łukasz Krason

Secretary of State, Government Plenipotentiary for People with Disabilities



În februarie 2021, Polonia a adoptat **Strategia 2021-2030 a Consiliului de Miniștri pentru persoanele cu dizabilități**²⁰¹. Strategia stabilește opt domenii prioritare: viață independentă, accesibilitate, educație, muncă, condiții de viață și protecție socială, sănătate, conștientizare și coordonare. Obiectivul general: să se asigure că persoanele cu dizabilități pot trăi independent și pot participa pe deplin în toate domeniile vieții.

Modelul cuprinzător și eficient de plasare a forței de muncă la nivel național²⁰² este gestionat de Fundacja Aktywizacja (Fundatia de Activare), o mare organizație neguvernamentală cu sediul la Varșovia, fondată în 1990, care desfășoară o serie de programe în domeniul educației și ocupării forței de muncă pentru persoanele cu dizabilități, precum și pentru potențialii lor angajatori. Modelul de sprijin se bazează pe evaluări individualizate și furnizarea unor servicii personalizate. În același timp, fundația asistă angajatorii în crearea locurilor de muncă și oferă sprijin post-angajare. În 2023, aproximativ 3.120 de persoane cu dizabilități au beneficiat de acest sprijin, dintre care 1.137 au găsit locuri de muncă pe piața deschisă a muncii. Fundația oferă un „model cuprinzător de sprijin pentru persoanele cu dizabilități” în Polonia: evaluări individualizate, formare profesională, sprijin pentru plasarea în câmpul muncii, consiliere pentru angajatori, crearea locurilor de muncă incluzive.



²⁰¹ <https://www.gov.pl/web/family/the-first-polish-strategy-for-persons-with-disabilities>

²⁰² <https://zeroproject.org/view/project/b7e2bc65-6347-422b-99ef-c4f5a66673d9>

O companie feroviară regională devine accesibilă și model pentru întreaga țară²⁰³. LKA, o companie feroviară din regiunea Łódź din Polonia, a lansat un program cuprinzător de accesibilitate, care include interpreți de limbaj mimico-gestual online și bucle de inducție în trenuri. Alte companii feroviare urmează acest exemplu, iar reprezentanții LKA sunt implicați în elaborarea unor linii directoare naționale.



Harta accesibilității Fundației Avalon²⁰⁴. Harta online care oferă date detaliate și verificate despre accesibilitatea facilităților medicale a lansat Harta accesibilității în 2020 pentru a localiza facilitățile medicale accesibile. Până în 2024, aceasta acoperea 400 de facilități și deservea peste 20.000 de utilizatori cu nevoi specifice de accesibilitate.



²⁰⁴ <https://zeroproject.org/view/project/2de75cf2-ebfe-489b-ac2b-8f112c87f968>

Programul Accesibilitate Plus²⁰⁵. Politica națională de îmbunătățire a accesibilității la toate nivelurile, susținută de un buget substanțial, abordează problema accesibilității în Polonia în diferite moduri: prin reglementări legale, investiții în competențele grupurilor profesionale cheie, cum ar fi arhitecții, și în dezvoltarea de noi tehnologii de asistență bazate pe designul universal.



Proiectul „Activarea socioprofesională a persoanelor cu dizabilități”²⁰⁶ este finanțat de Fondul Social European și implementat de Asociația Malwa Plus pentru Persoanele cu Dizabilități din Grodzisk Mazowiecki. Proiectul sprijină persoanele cu dizabilități să dobândească competențe de bază pentru viață (gătit, utilizarea computerului, tâmplărie), competențe sociale și formare profesională, astfel încât să poată trăi mai independent și să își caute un loc de muncă.

²⁰⁵ <https://zeroproject.org/view/project/cd4a4eaa-ad4a-ec11-8c62-000d3ab5a6d0>

²⁰⁶ <https://european-social-fund-plus.ec.europa.eu/en/projects/helping-people-disabilities-become-independent>

1. Context de țară: Germania

Populația totală a Germaniei constituia aproximativ 84,1 milioane în 2025, ceea ce o face cea mai populată țară din Europa²⁰⁷. Aproximativ 7,9 milioane de persoane aveau o dizabilitate severă recunoscută oficial la sfârșitul anului 2019, reprezentând 9,5% din populație, o cifră care a scăzut ușor la 7,8 milioane (9,4%) până în 2021, majoritatea dizabilităților apărând la vârste înaintate, deși estimările mai largi sugerează că până la 13-15% din populație se confruntă cu o anumită deficiență sau dizabilitate²⁰⁸.

2. Cadru Juridic

Germania a ratificat Convenția ONU privind Drepturile Persoanelor cu Dizabilități (CDPD) la 24 februarie 2009, devenind astfel lege internă obligatorie din punct de vedere juridic din 2009, vizând incluziunea și egalitatea în drepturi a persoanelor cu dizabilități, implementarea fiind monitorizată de organisme precum Institutul German pentru Drepturile Omului.

Pentru implementarea concretă la nivel național a drepturilor prevăzute de Convenție, Guvernul Federal a introdus un Plan Național de Acțiuni (NAP 1.0), care a fost publicat în septembrie 2011. Acesta conținea o strategie generală pentru următorii zece ani pentru a permite participarea egală a persoanelor cu dizabilități. La 28 iunie 2016, NAP 2.0 a înlocuit primul Plan Național de Acțiuni²⁰⁹. Acesta conține acum 175 de măsuri în 13 domenii de acțiune și încearcă să promoveze și mai mult incluziunea persoanelor cu dizabilități prin măsuri specifice. În plus, există o persoană desemnată pentru fiecare stat federal, care se angajează să protejeze interesele persoanelor cu dizabilități – Comisarul pentru Persoane cu Dizabilități la nivel federal.

Cadrul instituțional include:

- Institutul pentru Drepturile Omului²¹⁰, care urmează principiul „Nimic pentru noi fără noi”, care acoperă implementarea consecventă a Convenției CDPD de către toate organismele statale, cu participarea persoanelor cu dizabilități și a organizațiilor care le reprezintă; eliminarea spațiilor segregate și excluzive în domeniile locuințelor, muncii și educației și implementarea dreptului la participare deplină în societate; consolidarea autodeterminării și a drepturilor personale ale persoanelor cu dizabilități²¹¹.
- Institutul pentru Drepturile Omului are, de asemenea, rolul de monitorizare²¹², fiind un organism independent ce promovează respectarea drepturilor persoanelor cu dizabilități și monitorizează implementarea Convenției ONU privind Drepturile Persoanelor cu Dizabilități în Germania.
- Există o persoană responsabilă pentru preocupările persoanelor cu dizabilități pentru fiecare dintre statele federale, iar acești reprezentanți se întâlnesc periodic cu beneficiarii²¹³.

²⁰⁷ <https://www.worldometers.info/world-population/germany-population/>

²⁰⁸ https://www.destatis.de/EN/Press/2020/06/PE20_230_227.html

²⁰⁹ <https://www.bezev.de/en/institute-for-inclusive-development/knowledge/human-rights-und-inclusion/convention-on-the-rights-of-persons-with-disabilities/>

²¹⁰ <https://www.bundesregierung.de/breg-de/service/archiv-bundesregierung/alt-inhalte/nicht-ohne-uns-ueber-uns-451554>

²¹¹ <https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/themen/rechte-von-menschen-mit-behinderungen>

²¹² <https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/das-institut/abteilungen/monitoring-stelle-un-behindertenrechtskonvention/ueber-die-monitoring-stelle>

²¹³ <https://www.behindertenbeauftragter.de/DE/AS/der-beauftragte/behindertenbeauftragte-in-bundeslaendern/behindertenbeauftragte-in-bundeslaendern-node.html>

- Există, de asemenea, un Comisar pentru Persoane cu Dizabilități la nivel federal – Jürgen Dusel, avocat²¹⁴. Din 2018, D. Dusel deține funcția de Comisar al Guvernului Federal pentru Probleme legate de persoanele cu dizabilități. Anterior, avocatul a ocupat funcția de Comisar al Guvernului Statului Brandenburg pentru probleme legate de persoanele cu dizabilități. Mandatul său este ghidat de motoul „Democrația are nevoie de incluziune”.
- Guvernul Federal din Germania este preocupat de interesele persoanelor cu dizabilități și se angajează să implementeze CDPD pentru a permite incluziunea și participarea egală în societate.

Cadrul juridic al Germaniei pentru persoanele cu dizabilități este bazat pe Legea fundamentală (Grundgesetz), care interzice discriminarea, și este detaliat în acte precum Legea generală privind egalitatea de tratament (AGG), Legea privind egalitatea persoanelor cu dizabilități (BGG) și Cartea a IX-a a Codului social (SGB IX), toate vizând asigurarea incluziunii, participării egale (în special la locul de muncă/educație), accesibilității și asistenței (spații publice, transport), aliniindu-se la principiile CDPD ale ONU. Printre elementele-cheie se numără cotele angajatorilor pentru persoanele cu dizabilități severe, adaptările și asistența specifică pentru integrare, susținute de instituții și persoane precum Comisarul Guvernului Federal pentru Probleme legate de Persoanele cu Dizabilități.

Legea fundamentală (articolul 3 alineatul (3))²¹⁵ prevede că nimeni nu va fi dezavantajat din cauza dizabilității.

Legea generală privind egalitatea de tratament (AGG)²¹⁶ interzice discriminarea în angajare și în viața de zi cu zi, hărțuirea și impunând adaptări rezonabile.

Legea privind egalitatea persoanelor cu dizabilități (BGG)²¹⁷ se concentrează pe egalitatea de șanse și accesibilitatea serviciilor publice și a organismelor federale.

Cartea a IX-a a Codului social (SGB IX)²¹⁸ conține prevederi detaliate pentru reabilitare și participare, cu scopul de a facilita viața independentă și incluziunea socială.

Legea federală privind participarea (BTHG)²¹⁹ reformează Cartea a IX-a a Codului social pentru a implementa principiile CDPD a ONU, concentrându-se pe incluziune și drepturile individuale de participare.

3. Educație

Ministerul Federal finanțează cercetările în domeniul educației incluzive, în timp ce landurile (Länder) implementează politici, cu strategii diferite pentru integrarea elevilor.

Școlarizare obișnuită: copiii cu nevoi speciale frecventează școlile obișnuite, sunt educați de un cadru pedagogic de bază și susținuți de cadre de educație specială, li se oferă asistență mobilă și li se dezvoltă planuri individualizate.

Sisteme de sprijin: incluziunea implică cooperarea cu alți specialiști (terapeuți, asistente medicale) și furnizarea materialelor și tehnologiilor de învățare accesibile.

Ministerul Federal al Educației și Cercetării (BMBF) finanțează proiecte începând cu 2017 pentru a dezvolta metode eficiente de predare incluzivă și medii de învățare accesibile. Cercetătorii, în cooperare

²¹⁴ <https://www.behindertenbeauftragter.de/DE/AS/der-beauftragte/der-beauftragte-node.html;jsessionid=8AE7236AA307FC9795379982C820CFD1.intranet232>

²¹⁵ https://www.gesetze-im-internet.de/englisch_gg/englisch_gg.html

²¹⁶ <https://www.antidiskriminierungsstelle.de/EN/about-discrimination/order-and-law/general-equal-treatment-act/general-equal-treatment-act-node.html>

²¹⁷ <https://nitsantech.de/en/accessibility-glossary/disability-equality-act-bgg>

²¹⁸ <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/12168151/>

²¹⁹ <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/27460107/>

cu practicienii din domeniul educației, evaluează modul de proiectare cu succes a mediilor de învățare accesibile și a predării în comun, precum și a proceselor de învățare. În plus, aceștia examinează măsuri inovatoare de diagnoză și sprijin adaptate atât circumstanțelor individuale de viață și de învățare, cât și adaptate la dizabilitățile elevilor²²⁰.

Se observă o implementare variabilă: în timp ce multe landuri se orientează spre incluziune, altele, precum Bavaria, sunt descrise ca fiind „persistente din punct de vedere structural” în abordările lor segregate²²¹.

Subsistemul de servicii sociale din Germania include Centre de formare profesională pentru tinerii cu dizabilități, Centre de recalificare pentru adulți și Centre de integrare ce ajută persoanele cu dizabilități severe să identifice și să își mențină locul de muncă, să tranzitioneze de la Centrele de formare la un loc de muncă și să colaboreze cu angajatorii pentru a modera facilitățile și procedurile speciale de concediere²²².

4. Ocuparea forței de muncă

În cadrul legal al Legii generale privind egalitatea de tratament, angajații cu dizabilități din Germania sunt bine protejați împotriva oricărui tip de discriminare și, în plus, beneficiază de protecție specială și de drepturi în temeiul Codului social german de a primi sprijin și servicii: dreptul la asistență pentru integrare medicală, profesională și socială, inclusiv sprijin în educație și în viața de zi cu zi.

Există două autorități responsabile de protejarea și promovarea intereselor persoanelor cu dizabilități: Integrationsamt (Biroul de Integrare)²²³ și Bundesagentur für Arbeit (Oficiul Federal pentru Ocuparea Forței de Muncă)²²⁴.

- **Integrationsamt (Oficiul de Integrare)** este responsabil în special pentru problemele legate de locul de muncă, inclusiv colectarea și distribuirea cotei compensatorii pentru persoanele cu dizabilități grave, protecția specială împotriva concedierii angajaților cu dizabilități grave și distribuirea prestațiilor suplimentare pentru participarea acestor persoane la angajare.
- **Bundesagentur für Arbeit (Oficiul Federal pentru Ocuparea Forței de Muncă)** este responsabil în special pentru consilierea în carieră, măsurile de plasare pentru persoanele-șomere cu dizabilități, recunoașterea statutului persoanelor cu dizabilități ușoare în egală măsură ca și al persoanelor cu dizabilități grave și supravegherea obligației angajatorilor de a angaja persoane cu dizabilități grave.

Angajatorii trebuie să respecte cotele pentru persoanele cu dizabilități severe, să ofere spații adaptate și pot obține subvenții pentru adoptarea designului fără bariere. Toate aceste prevederi reprezintă o protecție împotriva discriminării la angajare și la locul de muncă²²⁵:

²²⁰ <https://www.empirische-bildungsforschung-bmbfsfj.de/en/Inclusive-Education-1866.html>

²²¹ <https://c4ep.eu/germany-and-the-eus-policies-on-inclusive-education-is-it-inclusion-or-segregation/#:~:text=Baden%2DW%C3%BCrttemberg%2C%20Bavaria%2C%20Rhineland%2DPalatinate%20and%20Saarland%20are%20described,an%20inclusive%20school%20system%20is%20not%20recognizable.>

²²² <https://disabilityin.org/global-directory/germany#:~:text=Germany's%20legislation%20protects%20people%20with%20disabilities%20from,the%20government%20for%20implementing%20barrier%2Dfree%20workplace%20designs>

²²³ <https://www.integrationsfachdienst.de/de/>

²²⁴ <https://www.arbeitsagentur.de/en>

²²⁵ <https://disabilityin.org/global-directory/germany#:~:text=Germany's%20legislation%20protects%20people%20with%20disabilities%20from,the%20government%20for%20implementing%20barrier%2Dfree%20workplace%20designs>

- Respectarea cotei de 5% pentru persoanele cu dizabilități severe (angajatori cu peste 20 de angajați). Întreprinderile care nu respectă această obligație trebuie să plătească o taxă compensatorie scalară.
- Asigurarea angajaților cu dizabilități severe (la locurile de muncă cu cinci sau mai mulți angajați cu dizabilități în personal), cu oportunitatea și dreptul de a alege un ombudsman care să îi reprezinte.
- Considerarea nevoilor specifice ale angajaților cu dizabilități (există subvenții guvernamentale în acest sens).
- Angajatorii pot solicita compensări pentru oferirea locurilor de muncă de probă și stagii de practică persoanelor cu dizabilități. Aceste compensări sunt disponibile, deoarece Germania a intensificat aplicarea politicilor de nediscriminare față de persoanele cu dizabilități din câmpul muncii.
- Persoanele cu dizabilități sunt protejate împotriva discriminării la angajare și la locul de muncă. Aceasta include discriminarea directă și indirectă, hărțuirea, publicitatea locurilor de muncă și angajarea. Angajatorii sunt trași la răspundere și pot pierde compensațiile și cheltuielile acoperite în cazul în care se dovedește un caz de discriminare.

Accesibilitate: dreptul la clădiri publice, transport și mobilitate fără bariere, cu legi federale și statale care aplică acest drept²²⁶:

- Angajatorii pot solicita subvenții de la Guvern pentru crearea unor spații de lucru fără bariere sau pentru realizarea adaptărilor ori alte tipuri de asistență pentru angajați.
- La 17 iulie 2002, Ministerul Federal de Interne, împreună cu Ministerul Federal al Muncii și Afacerilor Sociale, a emis o ordonanță privind crearea unui sistem TIC fără bariere, în conformitate cu Legea privind egalitatea de șanse pentru persoanele cu dizabilități. Denumirea germană este *Barrierefreie Informationstechnik-Verordnung* – BITV. Scopul ordonanței este de a asigura accesul persoanelor cu dizabilități la tot conținutul și serviciile de internet furnizate de instituțiile federale germane. Ca parte a cerințelor BITV, agențiile și departamentele guvernamentale federale trebuie să se asigure că toate site-urile web, aplicațiile web și aplicațiile software sunt construite într-un mod accesibil. Conformitatea cu BITV este determinată prin utilizarea testului BITV, care oferă un șir de pași de validare pentru a determina dacă un site respectă cerințele BITV. Cerințele de conformitate BITV se bazează pe WCAG 1.0 (Web Content Accessibility Guidelines 1.0), însă standardele BITV sunt în curs de actualizare pentru a se armoniza cu WCAG 2.0. Deși cerințele BITV se aplică doar site-urilor web ale Guvernului federal german, Guvernul încurajează agențiile statale și locale și agenții comerciale să construiască site-uri web și servicii accesibile.
- **Legea europeană privind accesibilitatea (European Accessibility Act).** Parlamentul European și Consiliul au ajuns la un acord provizoriu privind propunerea Comisiei pentru o Lege europeană privind accesibilitatea la 8 noiembrie 2018.
- În prezent, în **Germania există aproximativ 700 de ateliere protejate pentru persoanele cu dizabilități severe**, care angajează aproximativ 280.000 de persoane. Aceste atelierele ce angajează persoane cu dizabilități trebuie luate în considerare preferențial la atribuirea contractelor publice. Cu puțin peste un deceniu în urmă, Guvernul național a clarificat reglementările privind atelierele protejate, aplicând o abordare mai „centrată pe persoană”, impunând ca participanții să fie evaluați individual pentru capacități și nevoi de sprijin, precum și

²²⁶ <https://disabilityin.org/global->

[directory/germany#:~:text=Germany's%20legislation%20protects%20people%20with%20disabilities%20from,the%20government%20for%20implementing%20barrier%2Dfree%20workplace%20designs](https://disabilityin.org/global-directory/germany#:~:text=Germany's%20legislation%20protects%20people%20with%20disabilities%20from,the%20government%20for%20implementing%20barrier%2Dfree%20workplace%20designs)

sprijinind crearea unor „consilii de atelier” pentru a da voce acestor angajați cu dizabilități. Guvernul consideră că atelierelor protejate sunt tranzitorii doar pentru persoanele care dețin locuri de muncă și care pot face tranziția către piața liberă a muncii și consideră că există o populație care nu va avea niciodată capacitatea de a lucra în afara atelierelor protejate și că lucrul într-un atelier protejat este un drept al persoanelor cu dizabilități severe. În ateliere sunt disponibile instruirii și sprijin la locul de muncă, se protejează dreptul la angajare pentru persoanele cu dizabilități severe și la alocații speciale la locul de muncă definite prin lege (scutiri de impozite, permis de parcare și protecție împotriva concedierii)²²⁷.

BAG-UB ²²⁸– **Agenția Federală Germană pentru Ocuparea Forței de Muncă**. De la înființarea sa în 1994, BAG-UB a desfășurat campanii la nivel național pentru diseminarea conceptului de „angajare asistată”, cu scopul de a le oferi persoanelor cu dizabilități oportunități pe piața generală a muncii. BAG-UB reprezintă interesele tuturor părților interesate de principiile angajării asistate: persoanele cu dizabilități, susținătorii acestora, serviciile specializate (de integrare) și alți furnizori pentru participarea la viața profesională, școli, instituții de instruire, dar și asociațiile pentru (auto)ajutorarea persoanelor cu dizabilități.

Codul social german. Persoanele cu dizabilități severe sau persoanele cu dizabilități tratate ca atare prin lege sunt protejate suplimentar în temeiul Codului social german. Acesta definește persoanele cu dizabilități ca fiind „persoane ale căror funcții corporale, abilități mentale sau sănătate mintală sunt foarte susceptibile de a fi afectate mai mult de șase luni de la starea tipică vârstei lor și a căror participare în societate este, prin urmare, afectată”. Persoanele cu dizabilități severe sunt cele cu un scor de dizabilitate (Grad der Behinderung) de 50 sau mai mare. Persoanele cu dizabilități cu un scor de 30 până la 50 pot fi tratate prin lege ca persoane cu dizabilitate gravă printr-o decizie a autorității competente dacă, în caz contrar, nu pot obține sau păstra un loc de muncă adecvat.

Angajații de acest tip au în special următoarele drepturi speciale și protecție în temeiul Codului social german²²⁹:

- Angajatorii cu mai mult de 20 de angajați, trebuie să angajeze un anumit număr de lucrători cu dizabilități pentru a evita o plată compensatorie legală (Ausgleichsabgabe) către Oficiul de Integrare.
- Angajații cu dizabilități au dreptul la cinci zile de concediu suplimentare pe an.
- Angajații cu dizabilități pot fi concediați numai cu acordul prealabil al autorității competente.
- Angajații cu dizabilități au dreptul la un loc de muncă accesibil.
- Angajații cu dizabilități au dreptul să lucreze cu jumătate de normă, dacă acest lucru este necesar din cauza situației lor individuale.
- În cazul în care sunt angajate mai mult de cinci persoane cu dizabilități, trebuie ales un reprezentant al angajaților cu dizabilități, un ombudsman, care trebuie să fie notificat și să i se ofere posibilitatea de a comenta cu privire la toate aspectele referitoare la o persoană cu dizabilități din companie.
- Beneficii speciale: persoanele cu dizabilități severe (cu un scor de peste 50) primesc un „card de dizabilitate” (Schwerbehindertenausweis) pentru beneficii precum scutiri de impozite, transport gratuit și scutire de taxe.

²²⁷https://www.researchgate.net/publication/321017012_Diversity_and_Change_in_the_Labour_Market_Careers_of_Persons_with_Disabilities

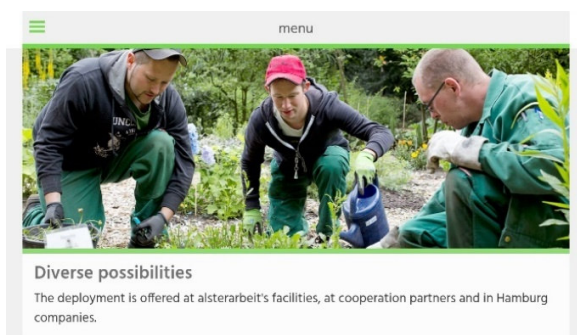
²²⁸ <https://www.bag-ub.de/>

²²⁹ <https://www.globalworkplaceinsider.com/2014/10/disability-what-protection-from-discrimination-do-disabled-employees-have-in-germany/>

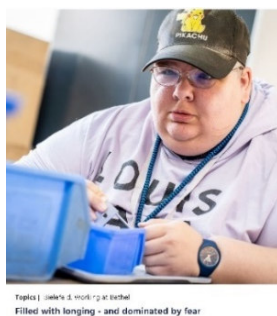
5. Istории de succes

Centrul de Formare Profesională pentru Dezvoltare Economică (BNW) și Rețeaua de Afaceri pentru Incluziune (Bildungswerk der Niedersächsischen Wirtschaft și Unternehmens-Netzwerk Inklusion – BNWUNI)²³⁰ au misiunea de a dezvolta pe scară largă forța de muncă, inclusiv imigranți, tineri și persoane cu dizabilități. BNW sprijină întreprinderile mici și mijlocii în incluziunea forței de muncă pe piața primară a muncii, iar angajatorii sunt ghidați prin reglementări legale germane pentru a dezvolta strategii de incluziune durabile. Proiectul vizează dezvoltarea unei rețele consultative permanente în domeniul incluziunii, la nivel național, pentru toți angajatorii și potențialii angajatori.

Alster Work (Alsterarbeit)²³¹. Întreprindere socială nonprofit cu sediul în Hamburg, care oferă diverse forme de angajare pentru persoanele cu dizabilități. Întreprinderea sprijină persoanele cu sau fără dizabilități să găsească un loc de muncă și colaborează cu companii pentru a le oferi o forță de muncă incluzivă. Alsterarbeit activează pentru a facilita strategiile de incluziune, astfel încât persoanele cu sau fără dizabilități să lucreze cu adevărat împreună.



Bethel²³². În atelierelor Fundației v. Bodelschwingh, Bethel le oferă persoanelor cu dizabilități posibilități de educație, angajare și reabilitare. Companiile de integrare și serviciile specializate în integrare le oferă persoanelor defavorizate posibilitatea de a intra pe piața muncii. Șomerii de lungă durată pot participa la măsuri de formare profesională în cadrul atelierelor. Bethel joacă un rol special în ajutorarea persoanelor cu epilepsie. Centrul de Formare Profesională este singurul specializat în formarea tinerilor cu epilepsie. De asemenea, persoanele cu dizabilități și persoanele cu boli mintale sunt incluse în proiecte suplimentare.



²³⁰ <https://www.bnw.de/>

²³¹ <https://www.alsterarbeit.de/start>

²³² <https://www.bethel.de/en>

Expoziția itinerantă „Echt mein Recht!” („Chiar e dreptul meu!”)²³³ abordează drepturile femeilor și multe alte aspecte. Chiar și după mai mulți ani, temele expoziției rămân relevante. Studiile arată că femeile cu dizabilități sunt de zece ori mai susceptibile să fie victime ale violenței sexuale. Multe nu își cunosc drepturile și nu știu cum să solicite ajutor atunci când au nevoie. Expoziția oferă informații pe teme precum autodeterminarea, sexualitatea și protecția împotriva violenței sexuale. O caracteristică unică este că toate exponatele sunt prezentate într-un limbaj simplu. De asemenea, la fiecare stație sunt disponibile opțiuni audio.

O rețea de persoane dedicate din diverse organizații din Hamburg și-au unit forțele pentru a readuce expoziția în araș în 2025. Patronul expoziției a fost Funda Gür, consilier de stat al Autorității pentru Sănătate, Afaceri Sociale și Integrare. Ea a fost reprezentată la vernisaj de Steffen Ries, șefa Biroului de Integrare al Autorității Sociale.

Reprezentantele femeilor, Bibi Botuli de la Alsterarbeit și Kira Jacobsen de la Elbe-Werkstätten, au moderat împreună deschiderea festivă și veselă. Împreună, au ghidat publicul prin program, care a inclus diverse discursuri și spectacole muzicale.

My right is back! It's my right again!

The exhibition provides information on topics such as :
protection from sexualized violence.



Modelele regionale, precum **Modelul de Incluziune Rügen**²³⁴, arată că incluziunea sistematică este posibilă și poate produce rezultate bune pentru elevi. Din 2010, acest concept a fost implementat în școlile de pe Insula Rügen, în cooperare cu școlile locale, școlile locale de educație specială, precum și cu Autoritatea Educațională din Greifswald și Ministerul Educației din Mecklenburg – Pomerania de Vest. Toți elevii din Rügen învață împreună – niciunul nu este instruit într-o clasă de educație specială pentru niciuna dintre dizabilități. O echipă de pedagogi de la Universitatea din Rostock monitorizează proiectul, verifică implementarea lui și examinează modul în care elevii cu rezultate slabe la învățătură se dezvoltă într-un nou mediu de învățare. Progresul învățării copiilor instruiți în clasele incluzive din Rügen este comparat cu progresul celor din clasele obișnuite din școlile din Stralsund. În plus, se va investiga dacă un astfel de cadru educațional integrativ oferă condiții de învățare performante pentru fiecare elev.

²³³ <https://www.hamburg-travel.com/see-explore/events/events-calendar/echt-mein-recht-1/>

²³⁴ <https://www.rim.uni-rostock.de/en/>

Conceptul se bazează pe abordarea americană de răspuns la intervenție (RTI), care combină îndeaproape prevenția educațională și integrarea. Acest concept își propune să răspundă la următoarele întrebări: Cum poate fi realizată o educație integrativă și reușită pentru fiecare elev, cu o atenție specială acordată elevilor care prezintă riscuri de dezvoltare? Ce materiale didactice, materiale pentru educație specială și tehnici de învățare sunt potrivite nu doar pentru copiii cu capacități obișnuite, ci și pentru elevii care au nevoie de și mai mult sprijin pentru a face față cu succes cerințelor din școli? Cum poate fi organizată o cooperare productivă între profesorii din școlile obișnuite și cei din școlile de educație specială?



- Parteneriate pe mai multe niveluri: coordonare între ministere federale, state, municipalități și ONG-uri pentru proiecte integrate (educație + servicii sociale + locuințe)²³⁵.
- Investiții în transport și infrastructură: proiecte municipale transparente, cu termene limită și indicatori măsurabili (de exemplu, planuri BVG, MVG).
- Incluziune digitală: legi și linii directe pentru accesibilitatea produselor și serviciilor digitale (BFSG), din ce în ce mai relevante pentru accesul la educație, servicii publice și piața muncii²³⁶.

²³⁵ <https://www.publikationen-bundesregierung.de/pp-en>

²³⁶ <https://www.activemind.legal/>

1. Context de țară: Azerbaidjan

Populația Azerbaidjanului constituia aproximativ 10,4 milioane la sfârșitul anului 2025²³⁷, aproximativ 6% din populația totală, sau între 560.000 și 624.000 de persoane, trăiesc cu dizabilități, deși estimările variază, datele recente sugerând cifre mai apropiate de 5,6-6,3%. Deși țara a făcut progrese în ceea ce privește incluziunea și accesibilitatea, persistă provocări legate de șomaj (circa 80% în rândul persoanelor cu dizabilități într-un sondaj), stigmatizare și infrastructură inaccesibilă, în ciuda angajamentelor față de standardele internaționale²³⁸.

2. Cadru Juridic

Azerbaidjanul a ratificat Convenția ONU privind Drepturile Persoanelor cu Dizabilități (CDPD) și Protocolul opțional în ianuarie 2009, documentele intrând în vigoare la 28 ianuarie 2009. Azerbaidjanul implementează în mod activ obligațiile sale prin legislație și programe, precum Agenția pentru Securitate Socială Durabilă și Operațională (Centre DOST), pentru a sprijini incluziunea, accesibilitatea și protecția socială pentru persoanele cu dizabilități²³⁹.

Legea privind drepturile persoanelor cu dizabilități²⁴⁰ și **Legea privind prevenirea dizabilității, reabilitarea și protecția socială a persoanelor cu dizabilități**²⁴¹ stabilesc drepturi, inclusiv ajutoare gratuite pentru reabilitare și angajare preferențială.

Codul muncii²⁴² oferă garanții specifice, cum ar fi săptămâni de lucru mai scurte pentru anumite grupuri, protecția locului de muncă în timpul reducerilor de personal și târguri de locuri de muncă cât mai incluzive.

Protecții și garanții în ceea ce privește reabilitarea: furnizarea gratuită de proteze, scaune cu rotile și alte ajutoare; extinderea protezelor de înaltă tehnologie pentru persoanele cu dizabilități provocate de război.

Incluziune socială: accent pe îmbunătățirea accesibilității infrastructurii, educația incluzivă și integrarea în viața comunității.

Rolul Ombudsmanului²⁴³: monitorizează drepturile, analizează legislația și pledează pentru îmbunătățiri.

3. Educație

Educația incluzivă în Azerbaidjan este un domeniu în dezvoltare, care trece de la un sistem de școli speciale separate din epoca sovietică la integrarea copiilor cu dizabilități în medii școlare obișnuite, susținută de programe guvernamentale și ONG-uri, dar se confruntă cu provocări precum o formare insuficientă a profesorilor, o legislație învechită, axată pe un model medical, bariere fizice și atitudini sociale negative, deși proiectele-pilot promit să adapteze programele școlare și să promoveze integrarea socială pentru o societate cu adevărat incluzivă.

²³⁷ <https://www.worldometers.info/world-population/azerbaijan-population/>

²³⁸ <https://www.worldbank.org/en/news/opinion/2022/12/02/including-persons-with-disabilities-into-society-is-a-strategic-priority-for-azerbaijan>

²³⁹ https://treaties.un.org/pages/viewdetails.aspx?src=treaty&mtdsg_no=iv-15&chapter=4&clang=_en#:~:text=Objection%20to%20the%20declaration%20made%20by%20Azerbaijan,declaration%20to%20the%20Convention%20on%20the%20Rights

²⁴⁰ <https://www.sosial.gov.az/en/media/news/purposeful-work-is-being-done-in-the-field-of-protection-of-the-rights-of-persons-with-disabilities-social-security-rehabilitation-and-integration-into-society-in-our-country>

²⁴¹ <https://ecommons.cornell.edu/items/09aef549-f5ff-47dd-b3b4-ea67a594b45e>

²⁴² <https://cis-legislation.com/document.fwx?rgn=2653>

²⁴³ <https://ombudsman.az/en/pages/20>

Schimbarea politicilor are ca scop de a trece de la simpla integrare (plasarea copiilor în școli generale, dar în clase separate) la o incluziune reală, în care toți copiii învață împreună. Au fost implementate proiecte specifice pentru a promova incluziunea copiilor cu dizabilități în școlile obișnuite. Din 2005, Guvernul a lansat mai multe inițiative pentru a promova incluziunea copiilor cu dizabilități în medii școlare obișnuite, cum ar fi:

- **Comisiile psihologice-medico-pedagogice**²⁴⁴ sunt responsabile de diagnosticarea deficiențelor fizice, mintale și/sau psihologice și de luarea deciziilor privind plasamentul educațional al copiilor, inclusiv necesitatea intervenției timpurii și a educației speciale.
- **Programul Național de Dezvoltare a Educației Incluzive 2005**²⁴⁵ face tranziția spre o orientare bazată pe incluziune, susținută de eforturi internaționale. Programul s-a bazat pe proiecte-pilot în patru orașe, implementate de organizația neguvernamentală Centrul pentru Inovații în Educație (CIE), implicând copii cu dizabilități ușoare și moderate.
- Un alt proiect comun a fost desfășurat în cooperare cu UNESCO în cadrul Programului de Dezvoltare – **Proiectul privind educația copiilor vulnerabili 2005-2009**²⁴⁶. Proiectul a inclus achiziționarea și oferirea echipamentelor speciale pentru 13 grădinițe și 16 școli de învățământ obișnuit.
- **Programul de stat pentru dezvoltarea educației incluzive pentru persoanele cu dizabilități 2018-2024** și-a propus să promoveze incluziunea elevilor cu dizabilități în școlile obișnuite și să le asigure dreptul de a avea acces la oportunități educaționale egale cu cele ale colegilor lor. Printre obiectivele sale, programul și-a propus să modifice legislația existentă în concordanță cu noua abordare.
- Programul finanțat de UE, pentru perioada 2018-2020, „**Extinderea educației incluzive pentru copii cu dizabilități**”²⁴⁷, implementat de UNICEF în parteneriat cu Ministerul Educației, a avut ca scop creșterea accesului la o educație de calitate în școlile obișnuite pentru copii cu dizabilități, organizând în același timp campanii de conștientizare. Proiectul a inclus, de asemenea, module de formare a profesorilor pentru a îmbunătăți capacitățile acestora și a le spori abilitățile de a promova o clasă incluzivă.
- **Inițiative precum metodologia Step-by-Step (Pas-cu-pas)** au inclus cu succes copiii în clasele obișnuite, adaptând programele școlare și utilizând programe de educație individualizată (PEI).

Formare profesională. Proiectele se concentrează, de asemenea, pe competențele profesionale pentru tinerii cu dizabilități în artă și meșteșugurile tradiționale, fiind organizate cursuri pentru aceștia în colaborare cu organizații precum Societatea pentru Surzi și Nevăzători din Azerbaidjan, British Council și diverse sindicate ale persoanelor cu dizabilități²⁴⁸.

Sport și integrare. Comitetul Surdolimpic este Comitetul Internațional pentru Sport pentru Surzi (ICSD), o organizație globală care guvernează Jocurile Surd olimpice – principalul eveniment internațional sportiv pentru sportivii surzi, care include Jocurile de vară și de iarnă. Acest Comitet colaborează cu sindicatele (cum ar fi cele pentru dizabilități de auz/vorbire) pentru a dezvolta Jocurile Surd olimpice, oferind cursuri de limbaj mimico-gestual antrenorilor și sportivilor pentru o mai bună comunicare și integrare²⁴⁹. Aceste inițiative se concentrează pe ocuparea forței de muncă, integrarea în sport, instruirea în limbajul

²⁴⁴ <https://sosial.gov.az/en/ministry/state-medical-social-expertise-and-rehabilitation-agency>

²⁴⁵ <https://education-profiles.org/northern-africa-and-western-asia/azerbaijan/~inclusion>

²⁴⁶ <https://education-profiles.org/northern-africa-and-western-asia/azerbaijan/~inclusion>

²⁴⁷ <https://edu.gov.az/en/news-and-updates/15704>

²⁴⁸ <https://www.sosial.gov.az/en/media/news/a-vocational-course-was-organized-for-about-100-people-with-disabilities>

²⁴⁹ <https://www.deflimpiya.az/en/blog/sign-language-courses-organized-by-the-deaflympic-committee>

semnelor și dezvoltarea competențelor generale pentru a stimula incluziunea, oferind burse și sprijin pentru angajare participanților care reușesc să treacă cu succes prin competiții.

4. Ocuparea forței de muncă

Cadrul de ocupare a forței de muncă include cote, sprijin pentru plasarea forței de muncă și protecție împotriva concedierii. Sprijinul pentru plasarea forței de muncă pentru persoanele cu dizabilități din Azerbaidjan este oferit în mod activ de Ministerul Muncii, Agenția de Stat pentru Ocuparea Forței de Muncă (SEA) prin formare profesională, programe de ocupare independentă și plasare directă a forței de muncă, adesea în parteneriat cu ONG-uri și organizații internaționale precum PNUD, cu scopul de a depăși bariere precum infrastructura și lacunele în materie de competențe, concentrându-se pe politici incluzive, medii accesibile și adaptarea sprijinului la nevoile pieței muncii.

Ministerul Muncii²⁵⁰ conduce inițiative pentru creșterea ocupării forței de muncă, oferirea unor servicii de reabilitare avansate, în special pentru persoanele cu dizabilități cauzate de război. Se asigură că:

- persoanele cu dizabilități primesc pensii lunare de invaliditate sau beneficii sociale;
- persoanele cu dizabilități cauzate de război, serviciu militar și alte dizabilități speciale, precum și persoanele ale căror funcții corporale sunt afectate cu 81-100% (dizabilitate de grupa I), primesc indemnizația lunară a Președintelui împreună cu pensia de invaliditate sau beneficiul social;
- îngrijitorii persoanelor ale căror funcții corporale sunt afectate cu 81-100%, precum și îngrijitorii copiilor cu dizabilități, primesc, de asemenea, indemnizația lunară a Președintelui.

În ultimii ani, în Azerbaidjan a fost înființat un sistem modern de reabilitare, au fost lansate noi centre de reabilitare și au fost implementate servicii bazate pe experiența internațională avansată. Numărul de dispozitive de reabilitare oferite persoanelor cu dizabilități din contul statului s-a majorat semnificativ. Ca urmare a acestor eforturi, numărul anual de persoane cu dizabilități care primesc servicii de reabilitare a crescut de peste zece ori din 2018, iar numărul anual de dispozitive de reabilitare distribuite aproape s-a triplat.

Agenția de Stat pentru Ocuparea Forței de Muncă (SEA)²⁵¹ și Ministerul Muncii acordă prioritate persoanelor cu dizabilități, oferindu-le formare profesională, organizând târguri de locuri de muncă și sprijin pentru activități independente (pentru întreprinderile mici).

Politici incluzive: Azerbaidjanul are politici de reabilitare profesională și medicală, care vizează eliminarea barierelor și crearea unei societăți accesibile, deși implementarea acestora se confruntă cu provocări.

Strategia națională 2022-2026 pune accentul pe îmbunătățirea infrastructurii, asistența socială și incluziunea pe piața muncii, iar **Strategia națională de dezvoltare socioeconomică (2022-2026)** acordă prioritate incluziunii persoanelor cu dizabilități, accesibilității și participării pe piața muncii.

Agencia pentru Securitate Socială Durabilă și Operațională (DOST)²⁵², instituție centrală pentru furnizarea de servicii sociale integrate și asistență, are un sediu central și cinci birouri regionale. Colaborează cu Ministerul pentru a sprijini tinerii cu dizabilități prin dezvoltarea competențelor, stagii de practică (de exemplu, cu Fairmont Baku) și orientare profesională, pentru a atinge atât incluziunea, cât și integrarea în societate.

²⁵⁰ <https://www.sosial.gov.az/en/media/news/continuous-efforts-are-underway-in-our-country-to-ensure-the-social-protection-and-rehabilitation-of-persons-with-disabilities-8739>

²⁵¹ <https://sosial.gov.az/en/ministry/state-employment-agency>

²⁵² <https://dost.gov.az/en/>

Incluziunea este asigurarea accesului la muncă, educație și alte medii sociale și infrastructură pentru ca o persoană cu dizabilități să ducă o viață decentă la locul de reședință, indiferent de procentul de afectare a funcțiilor corporale, tipul de dizabilitate și gradul de limitare a vieții.

Integrarea reprezintă crearea condițiilor pentru participarea deplină și efectivă a persoanelor cu dizabilități la viața societății în condiții de egalitate cu ceilalți, indiferent de procentul de afectare a funcțiilor corporale, tipul de dizabilitate, gradul de limitare a vieții unei persoane²⁵³.

Autoangajare și antreprenariat. Programele oferă instruire și resurse pentru a iniția mici afaceri în gospodărie, peste 1.200 de persoane cu dizabilități sprijinite doar în 2025²⁵⁴.

Târguri de locuri de muncă și plasare: BP Azerbaidjan²⁵⁵ Fundația Latsis²⁵⁶ și EEAS²⁵⁷ sunt exemple de organizații care găzduiesc târguri de locuri de muncă și inițiative de plasare pentru persoanele cu dizabilități, conectându-le cu angajatorii pentru stagii de practică și locuri de muncă, așa cum se vede în proiectele din Azerbaidjan și Georgia. Aceste evenimente, cum ar fi programul de succes al BP cu British Council sau târgurile finanțate de UE, creează legături directe între persoanele cu dizabilități aflate în căutarea unui loc de muncă și companii precum Microsoft, Bosch etc., ducând la plasamente și oportunități de mentorat. SEA organizează evenimente care conectează persoanele cu dizabilități cu angajatorii, facilitând stagii de practică și plasamente, cu proiecte majore ce implică companii private.

5. Istории de succes

Centrul pentru Dezvoltare Incluzivă și Creativitate DOST²⁵⁸, inaugurat în octombrie 2021 cu participarea Președintelui İlham Aliyev, este cel mai mare spațiu incluziv de creativitate și dezvoltare din Caucazul de Sud, acoperind o gamă largă de activități. Acest Centru, creat la inițiativa prim-vicepreședintelui Mehriban Aliyeva, are un rol important în dezvoltarea potențialului creativ, a talentelor și a altor abilități ale persoanelor cu dizabilități și ale altor grupuri sensibile, prezentarea lor societății și integrarea lor socială. Centrul este format dintr-un auditoriu pentru 121 de persoane, diverse săli și studiouri profesional-creative, o bibliotecă, săli administrative, o cantină și alte spații. Pe lângă instruirile și cursurile pentru beneficiari, se desfășoară și lucrări complexe de reabilitare. Pentru a dezvoltă talentele și abilitățile persoanelor cu dizabilități și a le prezenta societății, sunt organizate expoziții cu exemplele lor creative. Centrul implementează măsuri pentru creșterea potențialului didactic și creativ în următoarele domenii: înregistrări audio și media, floristică, grădinarit și design peisagistic, sculptură artistică, țesut de covoare, tricotat și broderie, croitorie, fotografie, arta muzicală, olărit, arte plastice, dans, arta culinară, spectacol scenic.

Proiectele sociale cele mai semnificative ale Fundației Heydar Aliyev pentru sprijinirea incluziunii sunt **Centre Regionale de Informare pentru persoanele cu dizabilități fizice**²⁵⁹. Centrele au fost înființate în 3 regiuni ale țării (Nakhchivan, Ganja, Yevlax) cu scopul de a crea oportunități pentru persoanele cu dizabilități de a utiliza tehnologiile informaționale și computerizate TIC. Aceste centre dispun de spații

²⁵³ <https://dost.gov.az/en/page/kimlerin-dovlet-terefinden-minik-avtomobili>

²⁵⁴ <https://e-social.gov.az/en/projects/self-employment>

²⁵⁵ https://www.bp.com/en_az/azerbaijan/home/news/press-releases/employability_of_people_with_disabilities.html

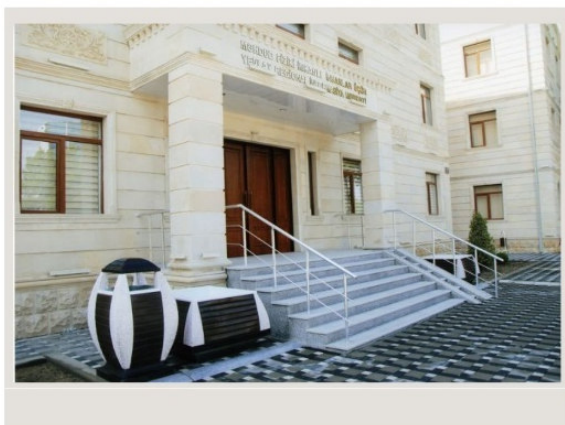
²⁵⁶ <https://www.latsis-foundation.org/eng/news/career-fair4all-or-the-first-step-towards-integrating-people-with-disabilities-into-the-labour-market>

²⁵⁷ https://www.eeas.europa.eu/node/10456_en#

²⁵⁸ <https://dost.gov.az/en/page/dost-inkluziv-inkisaf-ve-yaradiciliq-merkezi>

²⁵⁹ <https://heydar-aliyev-foundation.org/en/content/view/112/2041/The-Regional-Information-Centre-for-physically-disabled-people-in-Yevlakh>

modern adaptate și de resurse, cum ar fi cărți publicate în Braille, care sunt la dispoziția nevăzătorilor, precum și săli de cinema unde sunt proiectate filme pentru persoanele cu dizabilități de vorbire și/sau de auz, o sală pentru jocuri pe calculator și jocuri de dezvoltare mintală și intelectuală.



Fundația Heydar Aliyev a lansat un proiect pentru a oferi persoanelor cu dizabilități proteze de ultimă generație, de înaltă tehnologie²⁶⁰. Soldații răniți în luptele din aprilie 2016 au primit dispozitive protetice avansate de la producători de top din Germania, Islanda și Regatul Unit. După război, Ministerul a oferit 619 dispozitive protetice de înaltă tehnologie pentru 496 de militari.



Societatea Femeilor cu Dizabilități²⁶¹ desfășoară multe proiecte, instruește femeile cu dizabilități, precum și prestatorii de servicii din domeniu, cu scopul de a crește accesul la serviciile publice, de a reduce violența și de a împuternici femeile cu dizabilități să își revendice drepturile. Activitățile sunt posibile grație suportului din partea unor parteneri precum UN Trust Fund pentru eradicarea violenței împotriva femeilor. Aceste inițiative oferă competențe, asistență juridică și spații sigure, ducând la o mai mare participare civică și la îmbunătățirea atitudinii comunității față de femeile cu dizabilități, aliniindu-se cu obiectivele globale mai ample de incluziune și egalitate.

²⁶⁰ <https://heydar-aliyev-foundation.org/en/content/view/60/4639/A-group-of-Garabagh-War-disabled-soldiers-and-officers-are-provided-with-high-tech-prostheses-with-support-from-the-Heydar-Aliyev-Foundation->

²⁶¹ <https://dwsa.az/en/news/read/196>



Îmbunătățirea oportunităților de angajare pentru persoanele cu dizabilități din Azerbaidjan²⁶². BP și partenerii săi din cadrul conductelor Azeri-Chirag-Gunashli (ACG), Baku-Tbilisi-Ceyhan (BTC), Shah Deniz (SD) și Caucazul de Sud (SCP) au sărbătorit finalizarea cu succes a proiectului care vizează dezvoltarea abilităților și capacităților persoanelor cu dizabilități prin instruiți și alte activități specializate pentru a se angaja în domeniul petrolier. Programul de training s-a concentrat în principal pe îmbunătățirea cunoștințelor de limba engleză, a competențelor informatice și a abilităților nontehnice/soft. Pe parcursul implementării proiectului, BP și partenerii săi au colaborat îndeaproape cu Ministerul Muncii și Protecției Sociale a Populației și cu Centrele de Stat pentru Ocuparea Forței de Muncă, combinându-și eforturile cu cele ale organizațiilor de afaceri și întreprinderilor pentru a explora și identifica oportunități de internship și angajare pentru participanții la proiect. Pentru a atinge acest obiectiv, a fost organizat cu succes un târg de locuri de muncă, în cadrul căruia participanții au fost reuniți cu aproximativ 40 de organizații patronale pentru a discuta despre oportunitățile existente pentru ei după finalizarea programului de formare.

Proiecte precum **Laboratorul Virtual de Dezvoltare a Competențelor²⁶³** au scopul de a îmbunătăți accesul la formare prin intermediul tehnologiei, de a ajuta elevii să obțină abilități profunde și competențe TIC solide, de a le permite elevilor să opereze și să navigheze liber și intenționat în mediul informațional și, nu în ultimul rând, Laboratorul vrea să se asigure că elevii sunt dezvoltați ca indivizi competitivi, cu un mod de gândire logic și nestandard.

Proiectul este implementat de Ministerul Științei și Educației și de Compania internațională de educație „Algorithmics”. Prin îmbunătățirea predării informaticii și științelor computerizate, proiectul dezvoltă gândirea algoritmică, gândirea logică și abilitățile de proiect design ale elevilor și le predă elementele de bază ale programării.

Domeniu de aplicare: numărul de școli acoperite de proiect a crescut la 762, dintre care 230 sunt noi venite în cadrul proiectului. Proiectul acoperă în prezent 6.000 de profesori și 510.000 de elevi din 57 de orașe și regiuni din întreaga țară, 1.370 de elevi ai claselor a X-a și a XI-a sunt implicați în clase de „Competențe digitale”



²⁶² https://www.bp.com/en_az/azerbaijan/home/news/press-releases/employability_of_people_with_disabilities.html

²⁶³ https://edu.gov.az/en/programmes/reqemsal-bacariqlar_16387

Consolidarea participării civice în Azerbaidjan²⁶⁴. Vizită de studiu în România a persoanelor cu dizabilități din Moldova și Azerbaidjan.

Obiectivele proiectului au fost de a facilita crearea unei rețele de ONG-uri în Republica Moldova și Azerbaidjan care vor colabora și vor face schimb de bune practici în integrarea și promovarea drepturilor persoanelor cu dizabilități, în scopul îmbunătățirii calității serviciilor oferite și dezvoltării unor strategii comune de combatere a discriminării și excluziunii sociale.

Alianța INFONET²⁶⁵ din Moldova, în parteneriat cu CED România – Centrul de Excelență prin Diversitate²⁶⁶, au organizat această vizită. Membrii ONG-urilor din Azerbaidjan au mers la București, România, pentru a participa la **Festivalul Incluziunii și Accesibilității**, pentru a promova comunicarea și dialogul politic cu reprezentanții Autorității Naționale pentru Persoanele cu Dizabilități din România.

Principalele obiective:

- Facilitarea schimbului de experiență, cunoștințe și bune practici între organizații, în scopul îmbunătățirii calității serviciilor oferite și dezvoltării unor strategii comune de combatere a discriminării și excluziunii sociale.
- Schimb de bune practici în turismul accesibil și asigurarea accesului la informații, infrastructură și cultură accesibile.

Aceste activități au consolidat capacitatea organizațională a ONG-urilor, au crescut vizibilitatea și influența acestora în protejarea drepturilor persoanelor cu dizabilități și promovează o cultură a respectului, egalității și accesibilității în societate. Proiectul „Consolidarea participării cetățenești în Azerbaidjan” a fost cofinanțat de Uniunea Europeană (UE) și Ministerul Federal German pentru Cooperare Economică și Dezvoltare (BMZ) și implementat de Agenția Germană pentru Cooperare Internațională (GIZ). Partenerul proiectului a fost Asociația Obștească Alianța INFONET, care a implementat Proiectul „Consolidarea capacității organizațiilor societății civile din Azerbaidjan și Republica Moldova prin schimbul de experiență, lecții învățate și bune practici în domeniul incluziunii sociale a persoanelor cu dizabilități”.



²⁶⁴ <https://infonet.md/news/41>

²⁶⁵ www.infonet.md

²⁶⁶ <https://ced-romania.org.ro/>

1. Context de țară: Portugalia

Populația Portugaliei constituie aproximativ 10.405.520 de locuitori²⁶⁷, iar persoanele cu dizabilități reprezintă peste 10% din populație²⁶⁸.

2. Cadru Juridic

Portugalia a ratificat Convenția Națiunilor Unite privind Drepturile Persoanelor cu Dizabilități (CDPD) și Protocolul opțional al acesteia în 2009, devenind parte cu drepturi depline la tratat, cu scopul de a asigura exercitarea deplină și egală a drepturilor omului de către persoanele cu dizabilități, deși rămân provocări în implementarea deplină a prevederilor sale, cum ar fi capacitatea juridică și dreptul de vot²⁶⁹.

De la ratificare, Portugalia a realizat mai multe măsuri, inclusiv dezvoltarea unei legislații naționale (cum ar fi îmbunătățirea Legii nr. 46/2006 privind discriminarea²⁷⁰, Legea 38/2004 privind prevenirea discriminării pe criterii de dizabilitate și mecanismele de aplicare a acesteia²⁷¹), în așa mod protejând drepturile și impunerea accesibilității, consolidată prin ratificarea CDPD, precum și raportarea progreselor către Comitetul ONU pentru Drepturile Persoanelor cu Dizabilități.

3. Educație

Portugalia are un sistem educațional progresiv, incluziunea fiind susținută de lege, în baza Decretului-lege 54/2018, care vizează toți elevii, indiferent de dizabilitate sau origine, să învețe împreună în școli obișnuite, cu un sprijin puternic, deși există încă provocări în ceea ce privește implementarea consecventă. Legea acoperă formarea cadrelor didactice și alocarea resurselor, ceea ce o face un model bun pentru alte țări, dar acest model necesită monitorizare și dezvoltare continuă.

Aspecte-cheie ale modelului incluziv din Portugalia:

- **Decretul-lege 54/2018**²⁷² definește incluziunea ca un drept, depășind simpla „integrare” a elevilor cu dizabilități, și vorbește despre asigurarea susținerii tuturor elevilor în instituții educaționale obișnuite. Legea prevede un model de învățare flexibil, ce recunoaște nevoile, capacitățile și interesele elevilor și îi ajută să dobândească o bază comună de cunoștințe pe tot parcursul școlar, indiferent de cursul educațional sau de formare în care sunt înscriși, realizat prin diferite tipuri de măsuri: universală – pentru toți elevii; selectivă – pentru a acoperi potențialele lacune în implementarea măsurilor universale; suplimentară – pentru a rezolva problemele persistente, care nu sunt depășite prin măsuri universale și selective.
- **Se aplică Principiul Învățării Împreună:** toți copiii, inclusiv cei cu dizabilități fizice, cu dificultăți de învățare sau care vorbesc portugheza ca a doua limbă, învață în săli de clasă obișnuite.
- **Centre de Resurse pentru Tehnologia Informației și Comunicațiilor (CRTICs)** oferă tehnologie asistivă, formare și resurse.
- Școlile au **Centre de Sprijin pentru Învățare** (fostele școli speciale) și **Centre de Resurse pentru Incluziune** (RCI)²⁷³ pentru a susține cadrele didactice și elevii, oferind sprijin specializat prin

²⁶⁷ <https://www.worldometers.info/world-population/portugal-population/>

²⁶⁸ <https://disabilityinsider.com/country/portugal/>

²⁶⁹ <https://oddh.iscsp.ulisboa.pt/en/media-en/press-en/un-concerned-with-persons-with-disabilities-in-portugal/>

²⁷⁰ https://www.inr.pt/noticias/-/journal_content/56/11309/898501

²⁷¹ <https://www.fiolegal.com/post/understanding-discrimination-law-in-portugal-a-legal-insight>

²⁷² <https://diariodarepublica.pt/dr/en/detail/decre-law/54-2018-115652961>

²⁷³ <https://www.european-agency.org/news/innovative-new-inclusive-education-law-portugals-schools>

parteneriate cu școlile obișnuite. Transformarea școlilor speciale în centre de sprijin pentru învățare a devenit un instrument esențial pentru implementarea articolului 24 din CDPD.

- Echipa multidisciplinară: sprijinul este oferit de echipe care colaborează cu școlile, familiile și alte instituții sectoriale²⁷⁴.
- Suportul individualizat se acordă prin Planurile educaționale individuale (PEI), care sunt elaborate și revizuite periodic pentru elevii care au nevoie de sprijin suplimentar²⁷⁵.
- O caracteristică-cheie este accentul pus pe colaborare, cu un model bine stabilit de școli care lucrează în clustere locale.

Pe măsură ce sistemul educațional portughez a avansat în ceea ce privește incluziunea în ultimele două decenii, țara a înregistrat și evoluții impresionante în ceea ce privește echitatea. Este una dintre puținele țări cu îmbunătățiri la toate disciplinele evaluate de PISA al OCDE. Rata elevilor care părăsesc timpuriu sistemul de învățământ s-a redus semnificativ²⁷⁶.

Ana Sofia Antunes, Secretarul de Stat pentru Incluziunea Persoanelor cu Dizabilități, a declarat că aproximativ 98,5% din copiii cu dizabilități sunt acum integrați în școlile obișnuite. Cu toate acestea, au fost identificate deficiențe în ceea ce privește echipamentele și tehnologia, iar pentru remedierea acestora vor fi acordate alocații speciale. Au fost luate măsuri pentru combaterea sărăciei în rândul persoanelor cu dizabilități și promovarea incluziunii lor sociale, inclusiv consolidarea Centrelor de resurse pentru incluziune și crearea unui Institut pentru Ocuparea Forței de Muncă și Formare Profesională²⁷⁷.

4. Ocuparea forței de muncă

Integrarea persoanelor cu dizabilități pe piața muncii are un potențial imens pentru creșterea economică. Acesta este un beneficiu recunoscut de Guvernul portughez ca parte a angajamentului său față de incluziune în cadrul **Agendei 2030 pentru Dezvoltare Durabilă**²⁷⁸.

Persoanele cu dizabilități sunt protejate prin lege împotriva discriminării în angajare, educație, accesul la asistență medicală sau în cadrul altor servicii de stat. Legea prevede, de asemenea, accesibilitatea clădirilor publice și mecanisme de aplicarea a prevederilor. Nicio prevedere nu acoperă întreprinderile private sau alte facilități²⁷⁹.

Elemente-cheie:

- **Institutul Național de Reabilitare (INR)**²⁸⁰ oferă un Ghid privind drepturile și suportul disponibil, asigură planificarea, implementarea și coordonarea politicilor naționale care vizează promovarea drepturilor persoanelor cu dizabilități, îndeplinește sarcinile Ministerului Muncii, Solidarității și Securității Sociale.
- **Confederația Națională Portugheză a Organizațiilor Persoanelor cu Dizabilități (CNOD)**²⁸¹ este un organism-umbrelă care pledează pentru drepturi și incluziune, reprezentând diverse tipuri de dizabilități (intelectuală, fizică, senzorială) prin intermediul a peste 36 de organizații membre,

²⁷⁴ <https://nasenjournals.onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/1471-3802.12663>

²⁷⁵ <https://oecdeditoday.com/portugal-inclusive-education/>

²⁷⁶ <https://www.inclusion-europe.eu/includenews-march-2022/>

²⁷⁷ <https://www.ohchr.org/en/press-releases/2016/03/committee-rights-persons-disabilities-examines-report-portugal>

²⁷⁸ <https://portugal2030.pt/en/portugal-2030/o-que-e-o-portugal-2030/>

²⁷⁹ <https://disabilityinsider.com/country/portugal/>

²⁸⁰ <https://www.inr.pt/inr>

²⁸¹ <https://cnod.pt/>

pledând pentru incluziune, drepturi egale, acces la piața muncii și integrare socială din perspectiva drepturilor omului, colaborând cu organisme naționale, precum Consiliul Consultativ CIG și Consiliul Economic și Social, pentru a influența politicile și alocarea bugetară pentru drepturile persoanelor cu dizabilități în Portugalia, servind ca o voce unificată pentru mișcarea pentru aceste persoane.

- **Observatorul Dizabilității și Drepturilor Omului**²⁸² (Observatório da Deficiência e Direitos Humanos (ODDH)) publică rapoarte periodice privind indicatorii drepturilor omului.
- **CERCINA – Cooperativă pentru Educație/Reabilitare**²⁸³ reprezintă o colaborare între prestatorii-cheie de servicii în care se combină asistența socială cu activitatea economică, concentrându-se pe reintegrarea în societate a grupurilor vulnerabile (cum ar fi persoanele cu dizabilități, cu probleme de sănătate mintală sau foști deținuți) prin educație asistată, dezvoltare profesională, plasare pe piața muncii (angajare asistată) și terapie, utilizând mai degrabă principii cooperative pentru autoajutorare, beneficiu reciproc și incluziune comunitară decât principiul de profit pur. Acestea oferă o abordare holistică, eliminând lacunele din serviciile tradiționale prin oferirea de formare profesională, sprijin psihosocial și promovând autosuficiența prin acțiune colectivă și resurse comune.
- **Strategia Națională pentru Dizabilități a Portugaliei (ENIPD 2021-2025)**²⁸⁴ urmărește să depășească simpla adaptare și să se îndrepte către o incluziune sistemică autentică, valorificând atât eforturile naționale, cât și cadrele europene pentru a construi o societate mai justă și solidară. Aceasta se concentrează pe consolidarea incluziunii prin priorități precum cetățenia, educația, ocuparea forței de muncă și autonomia, ghidate de Convenția ONU. Acțiunile-cheie sunt promovarea educației incluzive, asigurarea accesului la învățământul superior, oferirea unui beneficiu social specific pentru costurile suplimentare (PSI), implementarea cotelor de ocupare a forței de muncă și dezvoltarea de sprijin comunitar pentru o viață independentă, coordonate de Institutul Național de Reabilitare (INR). Strategia vizează o societate mai justă și mai diversă, abordând barierele în materie de justiție, adaptare și acces digital, cu colaborarea organizațiilor pentru persoanele cu dizabilități.
- **Birourile de Incluziune**²⁸⁵ sunt puncte specializate de securitate socială ce le oferă informații și sprijin persoanelor cu dizabilități, acționând ca punct central de acces pentru drepturi și servicii precum Indemnizația de Incluziune Socială, cu o rețea extinsă în districte, municipalități și insule, accesibilă personal sau uneori online, coordonată de INR.
- **Sistemul de Alocare a Produselor de Sprijin (SAPA)**²⁸⁶ este un sistem care contribuie la realizarea unei politici cuprinzătoare, integrate și transversale de răspuns pentru persoanele cu dizabilități sau dizabilități temporare, pentru a compensa și a atenua limitările de activitate și restricțiile de participare rezultate din dizabilitate sau invaliditate temporară, printre altele, prin:
 - alocarea gratuită și universală a produselor de sprijin;
 - gestionarea eficientă a alocării acestora, în special prin simplificarea procedurilor solicitate de entități și implementarea unui sistem informatic centralizat;
 - finanțarea simplificată a produselor de sprijin.

²⁸² <https://oddh.iscsp.ulisboa.pt/>

²⁸³ <https://cecop.coop/stories/cercina-portugal>

²⁸⁴

https://www.inr.pt/enipd#:~:text=The%20ENIPD%202021%2D2025%20is%20a%20proposal%20that,non%2Ddiscrimination%20*%20Respect%20for%20difference%20and%20diversity

²⁸⁵ <https://www.seg-social.pt/ptss/pssd/menu/familia/deficiencia-incapacidade/balcao-inclusao>

²⁸⁶ <https://www.inr.pt/sistema-de-atribuicao-de-produtos-de-apoio>

5. Istории de succes

Operatorul feroviar de stat, Caminhos do Ferro Portugueses (CP), are un serviciu numit „**serviciu integrat de mobilitate**” (SIM)²⁸⁷, menit să ajute pasagerii cu mobilitate redusă. Reprezentanții serviciului clienți, vorbitori de limba engleză, pot fi contactați telefonic (7:00–18:00; luni-vineri). Personalul SIM asigură accesibilitatea trenurilor și a stației, oferă asistență la îmbarcare/coborâre sau în timpul călătoriei cu trenul, ajută la planificarea călătoriei. Unele stații de tren sunt dotate cu lifturi.

Metrou: 31 din cele 52 de stații ale metroului din Lisabona le oferă accesibilitate completă persoanelor cu dizabilități²⁸⁸: lifturi și trotuare rulante în stațiile principale care asigură accesul de la peron până la nivelul străzii, precum și automate de plată adaptate pentru pasagerii cu dizabilități și/sau deficiențe de vedere. Pasagerii cu dizabilități de vedere pot călători cu câinii-ghizi, atâta timp cât animalele lor de serviciu sunt ținute în lesă și cu botniță.



Noul sistem de metrou din Porto²⁸⁹ oferă accesibilitate pentru pasagerii cu dizabilități la nivelul întregului sistem, printr-o rețea de lifturi, rampe și spații pentru scaune cu rotile la bordul vagoanelor. Vehiculele de transport public au, în general, locuri special rezervate pentru persoanele cu dizabilități, dar este posibil ca unele vehicule să nu fie echipate pentru încărcarea și fixarea mecanică a scaunelor cu rotile. Toate aeroporturile portugheze oferă scaune cu rotile și băi pentru a se adapta persoanelor cu dizabilități.

Instrumente digitale pentru promovarea incluziunii. Sistemul de itinerare accesibile (SIA) din Porto²⁹⁰ poate ajuta factorii de decizie, serviciile municipalității și simplii cetățeni să dezvolte rețele pietonale prietenoase în orașele lor. O analiză a principalelor caracteristici, puncte slabe și potențial al spațiilor publice a fost realizată într-o zonă selectată de studiu din orașul Porto, cu scopul de a îmbunătăți incluziunea spațiilor publice. Integrarea mai multor reglementări, referitoare la incluziune în proiectarea spațiilor publice, într-un rezumat ușor de înțeles specific acestui teritoriu constituie un prim pas către schimbarea paradigmei existente. Pe lângă avantajele inerente pentru cetățenii cu mobilitate redusă, SIA are și capacitatea de a informa urbanistii cu privire la zonele care necesită intervenție, prioritizând executarea acțiunilor corective în spațiul public, urmând principii precum „design universal”, „design incluziv” sau „design pentru toți”.

CERCINA – Cooperativa pentru Educație, Reabilitare, Abilitare și Incluziune²⁹¹ a fost creată în 1981 grație unei colaborări dintre părinți, terapeuți și profesori, care doreau să le ofere sprijin educațional și

²⁸⁷ <https://www.cp.pt/en>

²⁸⁸ <https://www.metrolisboa.pt/en/faq/>

²⁸⁹ <https://smarttourism.cm-porto.pt/accessibility/>

²⁹⁰ <https://www.mdpi.com/2071-1050/13/11/5840>

²⁹¹ <https://cecop.coop/stories/cercina-portugal>

ocupațional tinerilor cu dizabilități din comunitatea Nazaré, o regiune din Portugalia. De atunci, cooperativa oferă sprijin copiilor și tinerilor cu nevoi educaționale speciale într-un context școlar obișnuit, oferind ajutor psihologic și social, logopedie și sprijin psihomotor, sprijin pentru membrii familiei, precum și cursuri dedicate pentru dezvoltare personală și socială.

De asemenea, oferă formare profesională tinerilor care, din cauza nevoilor specifice, întâmpină dificultăți în găsirea sau menținerea unui loc de muncă, facilitează accesul la noile tehnologii IT și TIC prin cursuri de alfabetizare informatică și oferă activități de sprijin pentru prevenirea riscului de dependență de droguri.

Cooperativa are 187 de membri, dintre care 37 sunt membri lucrători. Ceilalți membri sunt utilizatorii cooperativei și rudele acestora, precum și persoane din comunitatea locală, care sunt interesate de activitatea și misiunea CERCINA.

Succesul CERCINA constă în activitatea realizată chiar în cadrul comunității, prin dezvoltarea unor parteneriate locale și investiții în abordări inovatoare pentru a crește gradul de conștientizare cu privire la abilitățile persoanelor cu dezavantaje fizice, mintale, sociale sau economice.

Printre numeroasele activități organizate de cooperativă în comunitatea Nazaré, una se remarcă prin faptul că este destul de neobișnuită – **Rádio Nazaré**, un post de radio regional, care emite zilnic către o audiență de 100.000 de locuitori, fiind administrat de trei angajați CERCINA. Radioul oferă un spațiu membrilor CERCINA, care pot alege melodii pentru a le difuza la radio. În timpul pandemiei de coronavirus din 2020, radioul a jucat un rol important ca agent de serviciu public, oferind știri credibile și informații generale despre pandemie și consecințele acesteia în ceea ce privește sănătatea publică și impactul economic, precum și ca un companion prietenos pentru persoanele în vârstă sau excluse digital, contribuind astfel la combaterea izolării sociale.



Ghidul practic: Drepturile persoanelor cu dizabilități în Portugalia²⁹² este o măsură Simplex+ care colectează informații din diverse domenii de interes și din serviciile publice respective din Portugalia, având ca scop promovarea autonomiei și a drepturilor cetățenești ale persoanelor cu dizabilități și facilitarea luării deciziilor și promovării incluziunii.

Acest ghid oferă informații despre asistența socială, măsurile de sprijin pentru ocuparea forței de muncă și formarea profesională, beneficiile sociale și fiscale, precum și informații practice privind rețeaua Punctelor de Incluziune sau modul în care se poate solicita un certificat medical multifuncțional de dizabilitate.

Acest ghid este, de asemenea, un instrument de formare și informare, deoarece clarifică terminologia corectă care trebuie adoptată, ajutând persoanele cu dizabilități să își exercite drepturile și să semnaleze practicile de discriminare pe motive de dizabilitate.

²⁹² https://www.inr.pt/guia_pratico

1. Context de țară: România

Populația României constituia 18.857.762 de locuitori în 2025, conform celor mai recente date ale Națiunilor Unite²⁹³, 25% din populația cu vârsta de 16+ ani are o dizabilitate, iar 6% are o dizabilitate severă²⁹⁴. Datele arată, de asemenea, că aproximativ 4,7% din populație sau 1 din 20 de persoane din România deținea un certificat de dizabilitate în 2023, însumând aproape 900.000 de persoane, dintre care aproximativ 77.000 sunt copii²⁹⁵, o tendință în creștere față de 2020, când datele au arătat 853.465 deținători de certificate²⁹⁶.

2. Cadru Juridic

România a ratificat Convenția ONU privind Drepturile Persoanelor cu Dizabilități (CDPD) în 2010, ceea ce o face obligatorie din punct de vedere juridic, și de atunci a lucrat la alinierea legislației naționale, culminând cu Strategia Națională Participativă pentru Persoanele cu Dizabilități (2022-2027) pentru o mai bună implementare a principiilor CDPD, deși progresele s-au confruntat cu provocări în ceea ce privește coordonarea și resursele alocate.

Cadru fundamental al drepturilor persoanelor cu dizabilități în România este **Legea-cadru 448/2006 pentru protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu dizabilități**²⁹⁷, care a fost actualizată pentru a reflecta principiile CDPD, a stabilit un cadru cuprinzător pentru incluziunea socială, egalitatea de șanse, accesibilitatea și serviciile de sprijin, inclusiv cote obligatorii de angajare pentru companii (companiile cu 50 de angajați și mai mult trebuie să angajeze 4% persoane cu dizabilități) și prevederi pentru educație, locuințe și transport pentru a se adapta nevoilor acestor persoane. Legea definește dizabilitatea, stabilește principii precum nediscriminarea și prezintă responsabilitățile autorităților publice și ale angajatorilor pentru a asigura participarea deplină în societate.

Pe baza legii, a fost elaborată și aprobată **Strategia Națională pentru Drepturile Persoanelor cu Dizabilități**²⁹⁸, denumită și Strategia „O Românie echitabilă” (2022-2027), cu obiectivul general de a asigura participarea deplină și efectivă a persoanelor cu dizabilități, bazată pe libertatea de decizie, în toate domeniile vieții și într-un mediu accesibil și rezilient. Strategia conține nouă direcții de acțiune:

1. Accesibilitate și mobilitate
2. Protecția efectivă a drepturilor
3. Ocuparea forței de muncă
4. Protecție socială, inclusiv abilitare/reabilitare
5. Viață independentă și integrare în comunitate, inclusiv acces la servicii publice
6. Educație
7. Sănătate
8. Participare socială
9. Implementarea CDPD și monitorizarea respectării drepturilor persoanelor cu dizabilități.

²⁹³ <https://www.worldometers.info/world-population/romania-population/>

²⁹⁴ <https://anpd.gov.ro/strategia2022-2027/#/>

²⁹⁵ <https://www.worldbank.org/en/country/romania/brief/disability-inclusive-social-protection-in-romania>

²⁹⁶ <https://anpd.gov.ro/strategia2022-2027/#/>

²⁹⁷ <https://legislatie.just.ro/Public/DetaliuDocument/77815>

²⁹⁸ <https://anpd.gov.ro/strategia2022-2027/#/>

Autoritatea Națională pentru Protecția Drepturilor Persoanelor cu Dizabilități²⁹⁹ este responsabilă de supravegherea implementării și monitorizării Strategiei Naționale și a demarcat implementarea pe baza Raportului de Diagnoză a situației persoanelor cu dizabilități din România³⁰⁰.

3. Educație

Noua **Strategie Națională pentru Drepturile Persoanelor cu Dizabilități**³⁰¹ (2022-2027) include un pilon dedicat Educației:

- Accesul copiilor și tinerilor cu dizabilități și/sau nevoi educaționale speciale la o educație incluzivă de calitate în comunitate, în condiții de egalitate cu ceilalți copii și tineri, astfel încât să își poată atinge potențialul maxim de dezvoltare.

Deși situația copiilor din România s-a îmbunătățit constant în ultimii 28 de ani, provocările persistă. Pentru prea mulți copii, accesul la o educație de calitate este o provocare cotidiană din cauza unor factori precum sărăcia, discriminarea sau lipsa de sprijin din partea părinților și a comunității. Datorită numeroaselor inițiative ale UNICEF, PNUD și proiectelor UE, au fost lansate mai multe inițiative care au adus rezultate bune, cum ar fi Educația Incluzivă Calitativă (EIC) de la UNICEF România³⁰², lansată în 2014. Conform unei evaluări independente a programului la jumătatea perioadei, QIE a obținut rezultate impresionante. Acesta a reușit deja:

- să prevină abandonul școlar a 83% din copiii aflați în situații de risc;
- să îmbunătățească participarea școlară pentru 67% din copiii aflați în situații de risc de abandon școlar;
- să îmbunătățească performanța școlară pentru 53% din copii;
- să facă funcțional un model de sprijin pentru familiile vulnerabile, integrând educația și administrația locală.

Un sondaj recent în rândul cadrelor didactice a arătat că serviciile educaționale trebuie schimbate și adaptate pentru a fi mai flexibile și mai deschise diversității copiilor care trăiesc în comunitățile respective³⁰³.

Strategia include, de asemenea, obiective specifice privind educația³⁰⁴:

- 6.1. Îmbunătățirea accesului la educație de calitate pentru toate nivelurile de învățământ preuniversitar.
- 6.2. Îmbunătățirea accesului la învățământul terțiar.

Se întreprind măsuri de includere a copiilor cu dizabilități în școlile profesionale și în școlile profesionale locale.



²⁹⁹ <https://anpd.gov.ro/web/>

³⁰⁰ <https://anpd.gov.ro/web/despre-noi/programe-si-strategii/strategia-nationala-dizabilitati-2022-2027/>

³⁰¹ <https://anpd.gov.ro/strategia2022-2027/#/>

³⁰² <https://www.unicef.org/romania/quality-inclusive-education-package>

³⁰³ <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042810015442>

³⁰⁴ <https://anpd.gov.ro/strategia2022-2027/#/educatie>

4. Ocuparea forței de muncă

Noua **Strategie Națională a României pentru Drepturile Persoanelor cu Dizabilități** acoperă perioada 2022-2027³⁰⁵. Această strategie este construită pe o multitudine de date și a prins contur printr-un proces participativ cu toate părțile interesate relevante, în special persoanele cu dizabilități și organizațiile lor reprezentative. Aceasta reprezintă prima strategie a României pe tema incluziunii persoanelor cu dizabilități ce reflectă experiențele trăite de aceste persoane.

Autoritatea Națională pentru Protecția Drepturilor Persoanelor cu Dizabilități (ANPDPD)³⁰⁶ este responsabilă de supravegherea implementării și monitorizării Strategiei Naționale. Începând cu 28 ianuarie 2025, o nouă prevedere legislativă stabilește obligații suplimentare și cerințe de raportare pentru companiile cu 50 sau mai mulți angajați în ceea ce privește angajarea persoanelor cu dizabilități, stabilind prevederi pentru recrutarea activă, comunicarea cu ANPDPD și raportarea anuală³⁰⁷, dar nu există sancțiuni specifice pentru nerespectarea acestor noi obligații de raportare.

Angajatorii care nu îndeplinesc cota de 4% trebuie:

- să plătească o contribuție lunară la bugetul de stat, echivalentă cu salariul minim brut pe economie înmulțit cu numărul de posturi vacante alocate persoanelor cu dizabilități; *sau*
- să plătească cel puțin 50% din suma menționată mai sus la bugetul de stat și să utilizeze suma rămasă pentru achiziționarea de bunuri și/sau servicii de la unități protejate autorizate care angajează persoane cu dizabilități.

5. Istorii de succes

Proiectul **Romania accesibilă**³⁰⁸, realizat de Asociația CED România – Centrul pentru Excelență prin Diversitate, are scopul principal de a fi un spațiu centralizat de informare și parteneriat pentru toți cei care doresc să contribuie la crearea unei lumi mai incluzive, facilitând accesul egal pentru toți cetățenii. România accesibilă este o platformă digitală care reunește resurse, ghiduri, exemple de bune practici și furnizori de servicii pentru a promova o Românie mai accesibilă, sprijinind incluziunea persoanelor cu dizabilități în diverse domenii precum educația, munca, cultura și viața socială, oferind soluții de la tehnologie asistivă la design incluziv.

Ce veți găsi pe platformă:

- Rapoarte (cum ar fi cele privind accesibilitatea în UE), ghiduri, articole deja disponibile:
 - ✓ Ghidul „**Spații publice fără bariere**” – un instrument util pentru autoritățile locale, arhitecți și urbanisti.
 - ✓ **Raportul AccessibleEU** – o analiză detaliată a nivelului de accesibilitate în mediul construit la nivel european.
 - ✓ **DOTCOM** – un instrument online dezvoltat de Comisia Europeană, dedicat monitorizării politicilor naționale în domeniul dizabilității.
 - ✓ **Ghidul de Accesibilitate pentru Spectacolele de Teatru** – o inițiativă pionieră în România, care transformă accesul la cultură într-un drept real pentru persoanele cu dizabilități.
 - ✓ **Expoziția tactilă „Simte Orașul”**, lansată în 2023 la Timișoara, dedicată persoanelor nevăzătoare, pentru o experiență senzorială a spațiului urban³⁰⁹.

³⁰⁵ <https://anpd.gov.ro/strategia2022-2027/#/>

³⁰⁶ <https://anpd.gov.ro/web/>

³⁰⁷ <https://ceelegalmatters.com/dentons/28807-new-obligations-for-romanian-employers-regarding-the-hiring-of-persons-with-disabilities>

³⁰⁸ <https://romania-accesibila.ro/>

³⁰⁹ <https://jurnal-social.ro/platforma-romania-accesibila-ro-resurse-si-solutii-pentru-o-romanie-incluziva/>

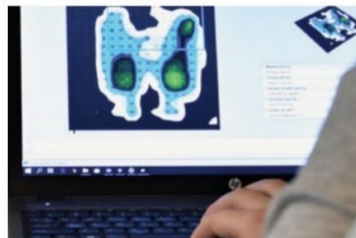
- **Informații despre prestatori** – listă de companii și organizații care oferă produse și servicii de accesibilitate (echipamente, consultanță, design, soluții tactile).
- Bune practici: exemple și inițiative concrete, cum ar fi ghiduri pentru ospitalitate incluzivă.
- Domenii de aplicare: soluții pentru comerțul cu amănuntul, modă, educație, ambalaje și servicii, vizând intersecția dintre tehnologie și design.
- Programe și cursuri pe tema dizabilității.
- Studii de caz în rândul persoanelor cu dizabilități.
- Dezvoltarea accesibilității în toate domeniile vieții.

Motivație³¹⁰ este o ONG înființată în 1995, care le redă libertatea de mișcare persoanelor cu dizabilități motorii.

- 2020. Motivație are 15 echipe regionale. Donăm anual peste 1.000 de scaune cu rotile adecvate, respectând recomandările OMS, cu sprijinul donatorilor și sponsorilor care contribuie la Fondul pentru Scaune cu Rotile. Organizăm sesiuni și tabere de mobilitate și viață independentă pentru cel puțin 35 de copii și adulți care utilizează scaune cu rotile, în întreaga țară.
- Motivație este o familie pentru 22 de tineri cu dizabilități medii sau severe, luați din Centre de Plasament. Aceștia locuiesc în 5 case de tip familial. Unii pot lucra, cu sprijin, în tâmplărie sau la atelierele ocupaționale, la o spălătorie auto pentru vehiculele, în sere sau chiar la depozitul de scaune cu rotile.



- 2019. Motivație introduce 3 sisteme computerizate de cartografiere a presiunii BodiTrak în serviciile noastre de asistență pentru utilizatorii de scaune cu rotile. Acestea sunt utilizate pentru a preveni escarele și pentru a corecta postura scaunului cu rotile.



- Campania #AbleParking pentru eliberarea locurilor de parcare pentru persoanele cu dizabilități este prezentă în centrele comerciale din întreaga țară.
- 2017. Organizăm schimburi de experiență cu parteneri străini, pentru a afla despre cele mai bune practici în domeniul serviciilor pentru persoane cu dizabilități. Primele vizite ne duc la Fundația AGAPE, Suedia, partenerul nostru în donarea de scaune cu rotile de calitate.
- Testăm o nouă abordare privind oferirea de îndrumări pentru incluziune socioprofesională pentru persoanele cu leziuni ale măduvei spinării. Abordarea noastră propune o intervenție complexă pentru reintegrare după un accident care a dus la asemenea leziuni. Echipa multidisciplinară a

³¹⁰ <https://motivation.ro/en/about-us/>

Motivației (formator pentru viață independentă, tehnician scaune cu rotile, specialist orientare socioprofesională) evaluează situația fiecărei persoane cu dizabilități, creează un plan de incluziune și oferă sprijin pentru atingerea obiectivelor identificate împreună cu fiecare client.



- Motivație consolidează programul intern de formare pentru personalul responsabil cu furnizarea de scaune cu rotile și pentru traiul independent. Noii membri ai echipei participă la cursuri despre lucrul cu persoanele cu dizabilități și furnizarea de servicii de mobilitate adecvate care îndeplinesc standardele OMS. Membrii echipei cu mai multă experiență participă la cursuri intermediare și de nivel înalt care ajută la consolidarea cunoștințelor, la îmbunătățirea serviciilor și la dezvoltarea practicilor de mentorat și lucru în echipă.



- Am creat #TeamMotivation, care include sportivi cu sau fără dizabilități, care participă și colectează fonduri. Participăm anual la cel puțin trei evenimente sportive de mare amploare, unde colectăm fonduri pentru programele Motivație.



- 2013-2016. Motivație creează echipe regionale în orașele Cluj, Satu Mare, Constanța și Buzău. Susținem crearea a opt entități de economie socială de către unele dintre echipele noastre regionale. Acestea oferă modele de ocupare incluzivă pentru persoanele cu dizabilități, servicii de transport accesibile și generare de venituri pentru serviciile sociale dedicate persoanelor cu dizabilități.
- 2012. Am creat și am înregistrat **Harta și Marca de Accesibilitate**, ca instrumente prin care evaluăm clădirile din România din punctul de vedere al accesibilității pentru persoanele cu mobilitate redusă. Introducem Gentle Teaching – o nouă metodă de lucru pentru copiii și tinerii cu dizabilități medii și severe – și instruim specialiști în dizabilități cu privire la utilizarea acestora.

- Prima ediție a **Galei Dizabilității din România**, organizată în parteneriat cu ActiveWatch – Agenție de Monitorizare Media și difuzată de TVR1 cu ocazia Zilei Internaționale a Persoanelor cu Dizabilități.



- Primele ședințe cu Shaw Trust, Marea Britanie, și începem consolidarea parteneriatului nostru strategic pe termen lung pentru a iniția servicii de ocupare a forței de muncă pentru persoanele cu dizabilități din România.
- Motivație inițiază programul de ocupare a forței de muncă, prin care ne propunem să facilităm incluziunea profesională a persoanelor cu dizabilități.
- Consolidăm sportul în scaun cu roțile prin lansarea primului program de tenis în scaun cu roțile din România, după afilierea la Federația Internațională de Tenis.

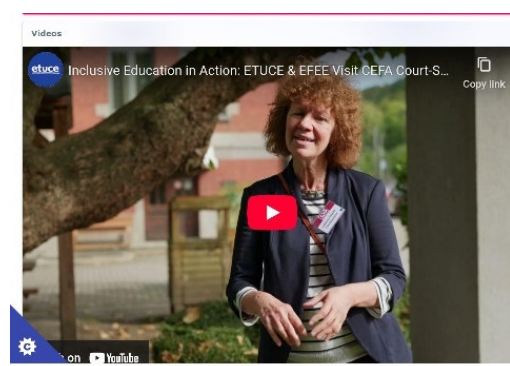
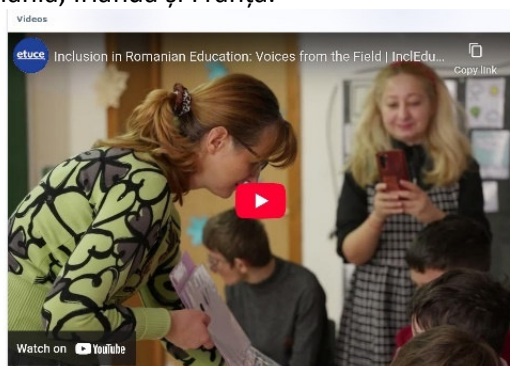


- 2003. Am inaugurat **Modelul de Viață Independentă în Bragadiru** – o casă complet accesibilă persoanelor în scaun cu roțile, unde utilizatorii de scaune cu roțile au învățat să își adapteze locuințele, să participe la activități casnice, au dobândit îngrijire personală și abilități de utilizare a scaunului cu roțile.
- 2001. Am creat **Motivație SRL**, o companie care activează în domeniul asamblării, adaptării și distribuției de scaune cu roțile și alte tipuri de echipamente de mobilitate. Profitul generat de companie finanțează serviciile sociale oferite de Fundația Motivație România, unicul său proprietar.
- Motivation România preia în custodie și renovează Căminul Cultural Bragadiru, pentru a crea Centrul Comunitar Bragadiru pentru Tineri cu Nevoi Speciale. Clădirea a inclus spații de cazare accesibile persoanelor în scaun cu roțile, săli de training, sală de conferințe, cabine de fizioterapie și evaluare medicală, bucătărie și sală de mese, precum și birouri pentru personalul Motivație în anii 2000 și 2009.

InclEdu4AllNeeds³¹¹ – Educație incluzivă pentru toate nevoile. Partenerii sociali sectoriali europeni din domeniul educației promovează incluziunea persoanelor cu nevoi speciale în educație. Proiectul, cu o durată de doi ani, își propune să identifice și să promoveze abordări comune de succes ale partenerilor sociali în asigurarea incluziunii depline a persoanelor cu nevoi speciale în sistemele de educație și politicile educaționale (concentrându-se pe personalul din domeniul educației și conducerea instituțiilor

³¹¹ <https://www.csee-etuice.org/en/projects/136:incledu4allneeds>

de învățământ), precum și să evalueze politicile și practicile actuale, rezultând un șir concret de propuneri și recomandări pentru organizațiile membre naționale, angajatorii din domeniul educației, autoritățile din domeniul educației și guverne. Inițiativa este realizată de ETUCE și EFEE în parteneriat cu sindicate din domeniul educației și organizații patronale din Belgia, Spania, Portugalia, România, Moldova, Germania, Irlanda și Franța.



Universitatea de Arhitectură și Urbanism „Ion Mincu” din București oferă un curs opțional intitulat **Arhitectură Incluzivă/Design Universal**³¹², predat de Lector Dr. Arh. Oana Mihăescu și Iris Popescu. Cursul a fost creat pentru a prezenta, promova principiul Designului Universal și pentru a parcurge etapele designului incluziv pentru a integra accesibilitatea și incluziunea ca elemente fundamentale ale arhitecturii.

1 | 10
Pe cine include orașul? 10 teme de reflecție
Oana Mihăescu, 4 săptămâni 2625

Arhitectură incluzivă / Design universal

Facultatea de Arhitectură
UAUIM, București
anul 4
curs la alegere
sem. al II-lea
https://www.uaui.ro/facultati/arhitectura/discipline-la-alegere/st-113/

standard

versus

realitate

2 | 10
Pe cine include orașul? 10 teme de reflecție
Oana Mihăescu, 4 săptămâni 2625

Ce trebuie obligatoriu respectat?

NP 051 - 2012
Normativ privind adaptarea
clădirilor civice și spațiului urban
la nevoile individuale ale
persoanelor cu handicap

³¹² [uauim.ro/facultati/arhitectura/arhitectura/discipline-la-alegere/st-113/](https://www.uaui.ro/facultati/arhitectura/arhitectura/discipline-la-alegere/st-113/)

1. Context de țară: Republica Moldova

Populația Republicii Moldova constituia 2.977.214 locuitori în 2025³¹³, iar datele oficiale de la sfârșitul anului 2024 arată că aproximativ 161.900 de persoane sunt înregistrate oficial cu dizabilități, reprezentând circa 6-7% din populație, copiii reprezentând aproximativ 2-2,2%³¹⁴. Cu toate acestea, estimările sugerează că numărul real ar putea fi mai mare, unele surse citând circa 7% din populație care trăiește cu o dizabilitate, subliniind dificultățile legate de colectarea datelor și de sprijinul din partea societății³¹⁵.

2. Cadrul Juridic

Republica Moldova a ratificat Convenția ONU privind Drepturile Persoanelor cu Dizabilități (CDPD) în 2010, demonstrând angajamentul de a-și alinia legile și practicile la standardele internaționale privind drepturile omului pentru persoanele cu dizabilități, deși încă există dificultăți în implementarea deplină. Această ratificare a determinat modificări legislative, cum ar fi **LEGEA nr. 60/2012 privind incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități**³¹⁶, vizând trecerea de la un model medical la o abordare bazată pe drepturi, promovând incluziunea în domenii precum educația, sănătatea și accesibilitatea. Legea conține prevederi pentru a le garanta persoanelor cu dizabilități aceleași drepturi și oportunități ca și celorlalți cetățeni, concentrându-se pe demnitate, acces și nediscriminare.

În baza Legii privind incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități, Moldova a elaborat Programul Național privind Incluziunea Socială a Persoanelor cu Dizabilități 2017-2022³¹⁷ și **Programul Național de Dezinstituționalizare 2018-2026**³¹⁸.

Noul **Program Național privind Incluziunea Socială a Persoanelor cu Dizabilități 2023-2027**³¹⁹ este dezvoltat în conformitate cu noua realitate a Republicii Moldova ca țară candidată la UE³²⁰ și cu prioritățile naționale conturate în Strategia Națională de Dezvoltare „Moldova Europeană 2030” (Legea nr. 315/2022)³²¹, cu accent pe:

- integrarea standardelor de accesibilitate pentru persoanele cu dizabilități în politicile de infrastructură și transport (direcția 5.19, punctul 4),
- eficientizarea programelor de formare inițială în domeniul IT, adaptarea programelor și a metodelor de predare la nevoile persoanelor cu dizabilități (direcția 5.26, punctul 31),
- dezvoltarea de standarde obligatorii pentru adaptarea programelor și a infrastructurii educaționale la nevoile persoanelor cu dizabilități (direcția 5.27, punctul 6),
- stabilirea parteneriatelor între autorități și organizații neguvernamentale/angajatori pentru integrarea economică a persoanelor cu dizabilități, inclusiv prin valorificarea noilor tehnologii (direcția 5.27, punctul 7),

³¹³ <https://www.worldometers.info/world-population/moldova-population/>

³¹⁴ https://statistica.gov.md/en/number-of-persons-with-disabilities-in-the-republic-of-moldova-9460_61550.html#:~:text=As%20of%20January%201%2C%202024%2C%20according%20to,usual%20residence%20in%20the%20Republic%20of%20Moldova.

³¹⁵ <https://borgenproject.org/disability-in-moldova/>

³¹⁶ https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=132240&lang=ro

³¹⁷ https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=101863&lang=ro

³¹⁸ https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=109067&lang=ro

³¹⁹ <https://social.gov.md/comunicare/comunicate/ministerul-muncii-si-protectiei-sociale-lucreaza-la-un-nou-program-national-de-incluziune-sociala-a-persoanelor-cu-dizabilitati/>

³²⁰ <https://www.consilium.europa.eu/en/policies/moldova/>

³²¹ <https://old.gov.md/en/content/government-approves-european-moldova-2030-national-development-strategy>

- prevenirea și combaterea infracțiunilor motivate de prejudecăți, etnie sau discriminare, ținând cont de vulnerabilitatea persoanelor, în special a populației cu risc crescut de infectare cu HIV, a persoanelor care trăiesc cu HIV, a persoanelor cu dizabilități, inclusiv a celor cu dizabilități mintale din instituțiile psihiatrice, a minorităților etnice etc. (direcția 5.29, punctul 26).

Totodată, elaborarea documentului de politici este legată de prioritățile guvernamentale stabilite în Programul de Activitate a Guvernului (PAG) „O Moldovă Prosperă, Sigură, Europeană”³²², care prevede acțiuni pentru asigurarea incluziunii persoanelor cu dizabilități în toate sectoarele societății (PAG, cap. V. Muncă și Protecție Socială, paragraful 11). În consecință, necesitatea dezvoltării programului este stabilită prin Planul de Acțiuni al Guvernului pentru 2023 (HG nr. 90/2023) (act. 13.17).

Acțiunile propuse în cadrul PAG vor asigura realizarea Agendei 2030 pentru Dezvoltare Durabilă, în special prin integrarea principiului „a nu lăsa pe nimeni în urmă”, ceea ce subliniază relevanța Programului și alinierea cu Obiectivele de Dezvoltare Durabilă (ODD).

În esență, Republica Moldova s-a alianat legal la CDPD, dar implementarea consecventă și depășirea barierelor societale (cum ar fi schimbarea mentalităților) sunt obiective continue, așa cum a fost subliniat de ONU³²³.

Datorită programelor ONU și cooperării internaționale, au fost demarate reformele necesare. Un exemplu notabil este Programul ONU **Schimbare de paradigmă: Acțiune strategică de sprijinire a implementării CDPD**³²⁴, care a fost lansat în 2012 pentru a sprijini Guvernul într-o inițiativă de reformă cuprinzătoare, menită să elimine discriminarea cu care se confruntă persoanele cu dizabilități mintale și intelectuale.

Cinci teme au fost identificate ca priorități în contextul acestui proiect:

- 1) recunoaștere egală în fața legii;
- 2) acces la justiție;
- 3) dreptul la viață independentă în comunitate;
- 4) dreptul la educație incluzivă;
- 5) monitorizare independentă a CDPD.

A fost elaborat și implementat un cadru de politici bazat pe dovezi pentru persoanele cu dizabilități. Această intervenție include:

- Consolidarea capacităților părților interesate cu privire la problemele de discriminare pe motive de dizabilitate psihosocială și intelectuală și capacitatea de a identifica practicile medicale dăunătoare.
- Crearea de servicii de educație incluzivă le-a permis copiilor cu dizabilități să primească o educație de calitate în școala lor comunitară și reprezintă o modalitate eficientă de a preveni noi cazuri de instituționalizare a copiilor în școli rezidențiale segregate.
- Pentru prima dată, dezinstituționalizarea adulților cu dizabilități a fost plasată pe agenda guvernamentală. O strategie și un plan de tranziție pentru eliminarea treptată a opțiunilor instituționale și înlocuirea acestora cu servicii pentru a realiza incluziunea socială au fost elaborate sub conducerea Ministerului Muncii, Protecției Sociale și Familiei.

³²² <https://old.gov.md/ro/advanced-page-type/government-activity-program>

³²³ <https://moldova.un.org/en/286754-%E2%80%9CNothing-impossible%E2%80%9D>

³²⁴ <https://globaldisabilityfund.org/programme/moldova/>

- S-au înregistrat progrese în ceea ce privește descentralizarea îngrijirii psihiatrice și înființarea unor centre comunitare de sănătate mintală.
- A fost creat un mecanism independent și eficient de reclamații și monitorizare pentru asigurarea drepturilor persoanelor din unitățile psihiatrice, care în 2014 a fost instituționalizat și finanțat din bugetul de stat.
- Prima organizație mobilizată și înregistrată oficial a persoanelor cu deficiențe psihosociale și intelectuale s-a implicat direct în promovarea agendei de dezinstituționalizare în trei aspecte majore: (i) participarea la formularea politicilor în calitate de membri oficiali ai Consiliului Național pentru Dizabilități, (ii) efectuarea unei monitorizări independente a drepturilor omului în instituții și (iii) dezvoltarea unor servicii inovatoare pentru luarea deciziilor cu sprijin.

3. Educație

În ultimii ani, Republica Moldova a înregistrat progrese semnificative în domeniul educației, în special în ceea ce privește includerea copiilor cu dizabilități în învățământul de masă. Drept urmare, numărul copiilor cu nevoi educaționale speciale (CES) înscriși în școli a crescut substanțial³²⁵. Totuși, Moldova se confruntă în continuare cu provocări majore, cum ar fi lacunele în formarea cadrelor didactice, lipsa infrastructurii adaptate și stigmatizarea socială persistentă, încetinind o integrare semnificativă în ciuda obiectivelor politice solide și a sprijinului tot mai mare din partea organizațiilor precum UNICEF, Keystone Moldova și CCF Moldova. Deși numărul elevilor din școlile obișnuite este în creștere (peste 90% în învățământul general până în 2022), mulți încă nu participă pe deplin, ceea ce subliniază nevoia de resurse mai mari, sisteme de sprijin și schimbări de atitudine.

Copii cu dizabilități mintale sau fizice în instituțiile de învățământ: în anul universitar 2023/24, 10.400 de elevi cu dizabilități mintale sau fizice au fost înscriși în instituțiile de învățământ din țară, inclusiv 9.900 de elevi în instituții de învățământ general și 500 în școli pentru copii cu deficiențe mintale sau fizice³²⁶.

Cadrul instituțional care susține o educație incluzivă începe cu Ministerul Educației și Cercetării³²⁷, Centrul Republican de Asistență Psihopedagogică³²⁸ (nivel republican), Serviciul de asistență psihologică și pedagogică³²⁹ (nivel raional), Nivelul comisiei intrașcolare multidisciplinare³³⁰ (monitorizare și planuri individuale de studiu).

În cadrul Reformei Educației din Republica Moldova, au fost create și dotate **Centre de resurse pentru educație incluzivă în școli**³³¹, cu materiale didactice/de învățare și echipamente specializate pentru copii cu cerințe educaționale speciale și/sau dizabilități, pentru a găzdui peste 1.700 de copii cu deficiențe senzoriale, dificultăți de învățare, dislexie, autism, sindrom Down, deficiențe fizice, de comunicare și alte cerințe educaționale speciale, care beneficiază de serviciile celor 100 de centre de resurse³³².

³²⁵ <https://www.unicef.org/moldova/en/reports/inclusion-children-special-educational-needs-education-system-2024>

³²⁶ https://statistica.gov.md/en/number-of-persons-with-disabilities-in-the-republic-of-moldova-9460_61550.html#:~:text=As%20of%20January%201%2C%202024%2C%20according%20to,usual%20residence%20in%20the%20Republic%20of%20Moldova.

³²⁷ <https://mecc.gov.md/en>

³²⁸ <https://includiune.edu.gov.md/>

³²⁹ <https://centrulplasament.md/sectia-asistenta-psihopedagogica.php?lang=en>

³³⁰ <https://includiune.gov.md/ro/content/ord-6832019-mecc-regulamentul-cadru-al-comisiei-multidisciplinare-intrascolare>

³³¹ <https://old.gov.md/en/file/160522>

³³² <https://old.gov.md/en/content/equipment-materials-100-centres-inclusive-education-transmitted-district-administrations>

În cadrul Reformei Educației din 2020 și cu sprijinul proiectelor finanțate de donatori, a fost pilotat Modelul de Educație Incluzivă pentru Copiii cu Dizabilități Severe și extinderea acestuia în sistemul național de învățământ³³³. O altă realizare majoră a fost Regulamentul privind certificarea personalului didactic din învățământul general, învățământul profesional tehnic și serviciile de asistență psihologică și pedagogică, deoarece implementarea modificărilor în certificarea cadrelor didactice și a specialiștilor vizează consolidarea asistenței psihologice și pedagogice acordate copiilor cu CES³³⁴.

Keystone Moldova³³⁵ le oferă asistență tehnică autorităților publice centrale și celor locale, organismelor locale de specialitate din domeniul educației, serviciilor de asistență psihopedagogică raionale/municipale, administrațiilor școlare și grădinițelor în promovarea și implementarea educației incluzive, contribuind astfel la asigurarea egalității de șanse la o educație de calitate pentru toți copiii.

Asistența poate include:

- Dezvoltarea și consolidarea capacităților echipelor multidisciplinare, a profesorilor de sprijin și a profesorilor de predare în educația incluzivă în următoarele domenii: evaluarea necesităților educaționale ale elevilor cu nevoi educaționale speciale, elaborarea și implementarea planurilor educaționale individualizate (PEI), implicarea părinților copiilor cu CES în aplicarea și monitorizarea PEI, elaborarea unor programe școlare bazate pe PEI, evaluarea cunoștințelor elevilor cu CES etc.
- Planificarea și dezvoltarea serviciilor de sprijin educațional în funcție de nevoile educaționale ale elevilor (profesori de sprijin, centre de resurse pentru educație incluzivă etc.), cursuri de meditație.
- Pregătirea mediului în școli și grădinițe, precum și în comunități, pentru incluziunea educațională a copiilor cu nevoi educaționale speciale.
- Asistarea copiilor cu nevoi educaționale speciale și a familiilor acestora în incluziunea educațională.
- Promovarea educației incluzive la nivel național și la nivel local prin diseminarea bunelor practici și a lecțiilor învățate.

Keystone Moldova implementează activități legate de educația incluzivă în colaborare cu Ministerul Educației, Culturii și Cercetării, cu Centrul Republican de Asistență Psihopedagogică, Direcțiile Generale/Raionale de Educație, serviciile raionale de asistență psihopedagogică, autoritățile publice locale și administrațiile școlare.

Copil, Comunitate, Familie (CCF). Organizația **CCF Moldova** sprijină școlile și profesorii în crearea unui mediu adecvat pentru incluziunea tuturor copiilor, indiferent de condițiile lor fizice, intelectuale, sociale și emoționale, ajutând 967 de copii să se integreze în școlile din comunitatea lor, 54 de școli devenind incluzive și prietenoase cu copiii³³⁶. Pentru a facilita procesul de educație incluzivă pentru elevii cu nevoi educaționale speciale, organizația oferă următoarele servicii:

- Asistență educațională (lecții particulare, recuperare educațională, sprijin pentru pregătirea temelor).

³³³ <https://www.verbina.org/index.php?pag=page&id=1194&l=en>

³³⁴ NORRAG, Comparative study of inclusive education practices, the cases of Uzbekistan, Tajikistan, Moldova, Kyrgyzstan and Georgia by Jekatyerina Dunajeva practices

³³⁵ <https://www.keystonemoldova.md/ro/directions-of-activity/promoting-and-implementing-inclusive-education/>

³³⁶ <https://www.ccfmoldova.org/en/inclusive-education>

- Asistență psihologică (consiliere individuală și de grup).
- Asistență din partea personalului de sprijin (personal didactic de sprijin, logoped, psiholog, psihopedagog).
- Terapii specifice (psihoterapie, ore de recuperare logopedică).

4. Ocuparea forței de muncă

Angajarea persoanelor cu dizabilități este sprijinită de Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă (ANOFM)³³⁷ și include o varietate de măsuri active de ocupare a forței de muncă:

- Indemnizații de șomaj.
- Formare profesională, recalificare, schimbare de carieră, stagii.
- Subvenții salariale pentru persoanele cu dizabilități – 80% din salariu pentru 6 luni de angajare.
- Subvenții pentru crearea de locuri de muncă sau pentru adaptarea spațiului de lucru pentru persoanele cu dizabilități: angajatorii primesc rambursări între 50% și 75% din cheltuielile de adaptare, în funcție de tipul de dizabilitate.
- Subvenții pentru angajatori pentru demararea inițiativelor locale și angajarea persoanelor cu dizabilități și vulnerabilități sociale, în special în zonele rurale, acești angajatori primesc rambursări de până la 65% din cheltuielile legate de achiziționarea de echipamente sau dispozitive și pot solicita și subvenții salariale.
- Rambursări pentru costuri de deplasare la locul de muncă,
- Fonduri pentru lansarea unei afaceri,

ANOFM își asumă un rol activ în asigurarea respectării drepturilor specifice (munca de noapte, orele suplimentare), în îndrumarea continuă a beneficiarilor, creează linii directe pentru angajatori pentru a promova incluziunea³³⁸ și numai în colaborare cu persoanele cu dizabilități, angajatori și, cel mai adesea, autoritățile publice locale pot avea succes măsurile de ocupare a forței de muncă³³⁹.

Angajarea persoanelor cu dizabilități în Republica Moldova se confruntă cu bariere, dar există progrese legislative (Codul muncii art. 35-36)³⁴⁰ și eforturile societății civile prin proiecte de incluziune, în principal Alianța Organizațiilor pentru Persoanele cu Dizabilități din Republica Moldova (AOPD)³⁴¹ cu peste 50 de ONG-uri membre. Deși datele recente privind urmărirea ocupării forței de muncă sunt mai greu de găsit public, poveștile de succes sunt grăitoare, acestea demonstrând integrarea obținută după numeroase activități și colaborare cu Organizația Internațională a Muncii, de exemplu, accentul fiind pus pe drepturi, bariere și parteneriate pentru a îmbunătăți acțiunea profesională, colaborarea și opinia profesională³⁴². Conform datelor Anchetei privind Forța de Muncă, rata de participare la forța de muncă a persoanelor cu dizabilități în 2023 a fost de 17,0%, comparativ cu 49,2% pentru persoanele fără dizabilități. În rândul bărbaților cu dizabilități, rata de participare a fost de 16,0%, iar pentru femei – de 18,2%. În mediul urban, rata de participare a fost de 21,1%, iar în mediul rural – de 15,3%³⁴³.

³³⁷ <https://www.anofm.md/>

³³⁸ <https://anofm.md/ro/node/20676>

³³⁹ <https://anofm.md/ro/node/20048>

³⁴⁰ https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=113032&lang=ro

³⁴¹ <https://aopd.md/>

³⁴² <https://anofm.md/ro/node/19881>

³⁴³ https://statistica.gov.md/en/number-of-persons-with-disabilities-in-the-republic-of-moldova-9460_61550.html#:~:text=As%20of%20January%201%2C%202024%2C%20according%20to,usual%20residence%20in%20the%20Republic%20of%20Moldova.

5. Istории de succes

Access Egal pentru Toți³⁴⁴. Platforma a fost dezvoltată inițial de o echipă formată din Ion Balan din Ștefănești (Florești), Vasile Savca din Cărnățeni (Căușeni) și Anatolie Guțu, administratorul Companiei „Trigava” (Connection link), în cadrul Hackathonului incluziv „Soluții pentru Incluziune”, organizat de Centrul pentru Jurnalism Independent, cu sprijinul Elveției. Mentorul acestei echipe este Victor Koroli, Director executiv al Alianței INFONET³⁴⁵. Ulterior platforma a fost preluată și dezvoltată de Alianța INFONET.



Platforma a fost concepută pentru colectarea, prelucrarea și vizualizarea analitică a datelor privind condițiile de accesibilitate a clădirilor publice din Republica Moldova. Publicul-țintă îl constituie:

- reprezentanții autorităților publice locale,
- directorii și administratorii clădirilor publice,
- profesioniștii și experții în domeniu,
- reprezentanții mass-mediei,
- persoanele cu dizabilități,
- publicul larg, toți cei responsabili de crearea condițiilor de accesibilitate, precum și toți cei interesați de subiect.

Conceptul platformei a evoluat și tinde să se dezvolte într-un instrument pentru:

- advocacy pentru promovarea drepturilor persoanelor cu dizabilități,
- familiarizarea și promovarea normelor și a standardelor de accesibilitate,
- promovarea unei metodologii unice pentru evaluarea condițiilor de accesibilitate,
- învățarea și simularea procesului de monitorizare și evaluare.

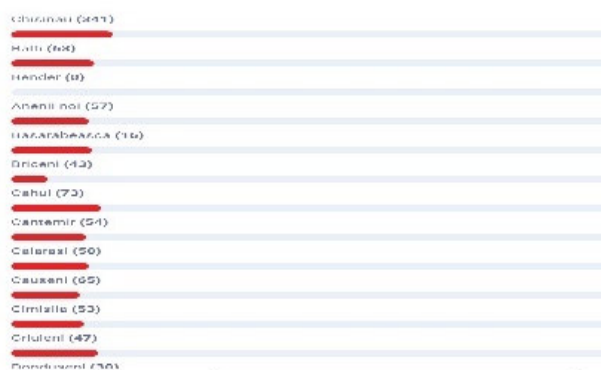
Platforma conține date de evaluare a accesibilității realizate în cadrul altor proiecte implementate cu sprijinul altor donatori, privind:

- 50 de clădiri din sistemul judiciar,
- 37 de birouri ale subdiviziunilor teritoriale ale Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă și altele,
- 60 de sectoare de poliție,
- 1974 secții de vot din Republica Moldova.

³⁴⁴ <https://accesibilitate.infonet.md/>

³⁴⁵ www.infonet.md

Evaluări pe raioane



Floare de Cireș³⁴⁶ este o întreprindere socială lansată de ONG-ul Eco-Răzeni³⁴⁷, care combină inovația antreprenorială – un serviciu de catering – cu o misiune socială profundă: împuternicirea persoanelor cu dizabilități. Este un model de incluziune, speranță și demnitate. Prin intermediul acestei întreprinderi, tinerii cu dizabilități și cei proveniți din medii vulnerabile obțin mai mult decât un loc de muncă, ei își găsesc un scop, obțin competențe și o cale de urmat.



Fondată în 2012 cu sprijinul Ministerului Federal al Muncii, Afacerilor Sociale și Protecției Consumatorilor din Austria (BMASK), al Asociației Volkshilfe Solidarität și al Wien Work din Austria și ulterior consolidată cu fonduri Eu4Business, întreprinderea reușește să formeze, să angajeze, să rețină și să promoveze tineri cu dizabilități și vulnerabilități multiple.

Pe lângă componenta de catering, întreprinderea administrează o cantină socială care oferă zilnic mese calde pentru sute de persoane vulnerabile din trei sate din raionul Ialoveni. Aceste mese sunt pregătite și livrate profesional de aceiași tineri angajați, adăugând și mai mult sens muncii lor.

³⁴⁶ <https://ecorazeni.md/ro/cherry-flower/>

³⁴⁷ <https://ecorazeni.md/>

De asemenea, „Floare de Cireș” organizează sesiuni de orientare în carieră în întreaga țară, pentru a identifica și a inspira viitorii angajați. Prin intermediul unor ateliere interactive, copiii și adolescenții învață despre opțiunile de studiu, cum să se prezinte la interviuri și cum să scrie un CV eficient. Datorită echipamentelor profesionale și formării continue a personalului, întreprinderea concurează acum de la egal la egal cu companiile comerciale din domeniul HoReCa.



„Floare de Cireș” a devenit un model național de bune practici în antreprenorialul social, recunoscut nu doar în Iași, ci în întreaga republică. Clienți din toată țara aleg serviciile lor de catering nu doar pentru calitatea bucatelor, ci și pentru poveștile umane inspiratoare din spatele fiecărui fel de mâncare. Privind spre viitor, echipa are planuri ambițioase: extinderea serviciilor de catering și deschiderea unui centru de formare pentru educația practică și teoretică a viitorilor angajați.

Astăzi, „Floare de Cireș” oferă locuri de muncă pentru 51 de persoane, dintre care 30 sunt tineri cu dizabilități sau din categorii sociale defavorizate. Aceștia lucrează ca asistenți de bucătari, ospătari, organizatori de evenimente sau în producția de alimente pentru livrări în toată țara. Pentru mulți, acesta este primul contact cu piața muncii sau prima experiență reală de incluziune socială.

Harta Accesibilității³⁴⁸ este un ghid esențial pentru persoanele cu mobilitate redusă din Republica Moldova, creat de **Asociația MOTIVAȚIE**³⁴⁹. Este o platformă online care centralizează informații privind accesibilitatea a peste 3.820 de clădiri și spații publice din țară, grupate în diverse categorii.

Evaluarea a luat în considerare toate elementele esențiale – de la accesul la clădire și existența rampelor până la uși, spații interioare, toalete adaptate, lifturi și locuri de parcare special amenajate. Clădirile sunt evaluate conform unui ghid detaliat și primesc una dintre următoarele calificări:

- *accesibil*: o persoană cu mobilitate redusă poate intra și beneficia de servicii independent, fără dificultate;
- *parțial accesibil*: accesul este posibil doar cu ajutorul unui însoțitor;
- *inaccesibil*: clădirea nu poate fi accesată nici măcar cu asistență, ceea ce reprezintă un risc atât pentru persoana cu dizabilități, cât și pentru însoțitor.

Harta Accesibilității este un proiect cu impact social. Ideea hărții a apărut în perioada 2008-2009, dar a prins contur în 2011, printr-un proiect susținut de Fundația SOROS Moldova. Scopul principal rămâne combaterea discriminării și promovarea accesului egal la infrastructura publică. Harta evidențiază atât instituțiile ce respectă standardele de accesibilitate, cât și pe cele care nu le respectă, constituind un instrument de advocacy și conștientizare publică.

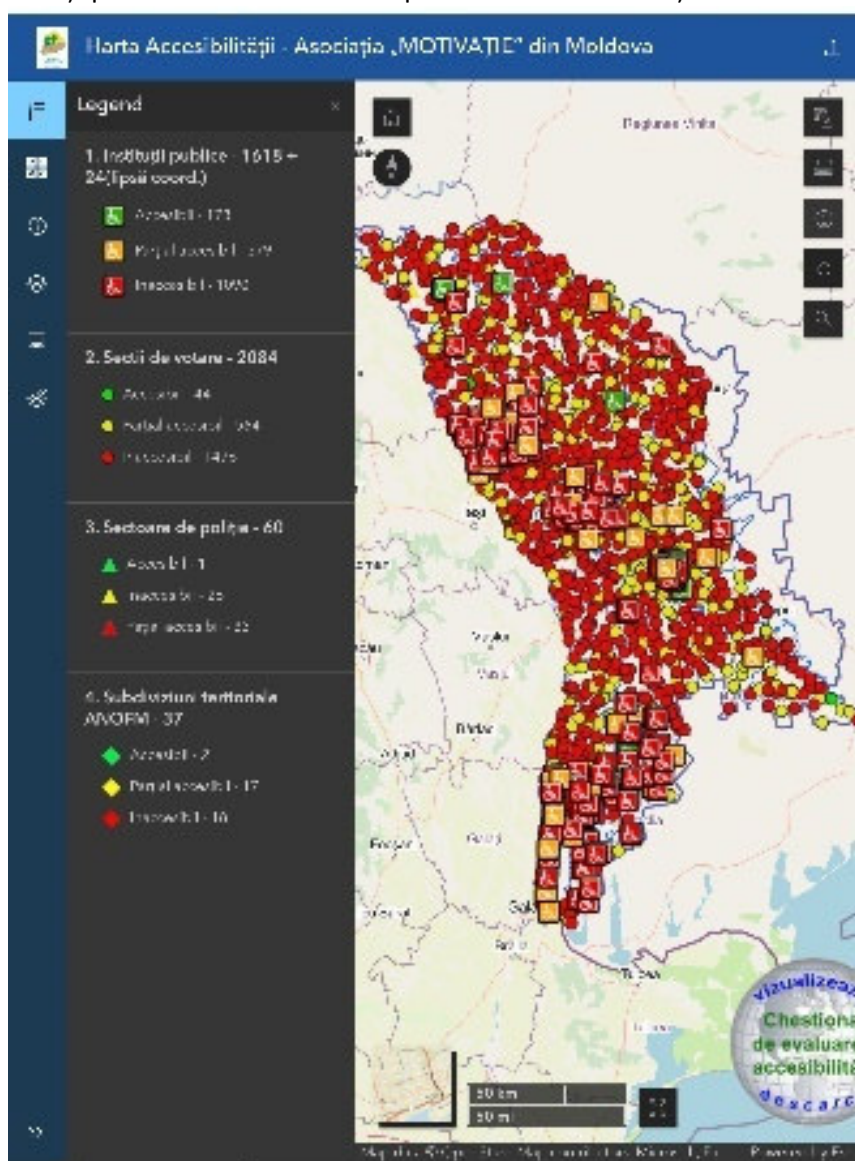
³⁴⁸ <https://motivatie.md/harta-accesibilitate/>

³⁴⁹ www.Motivatie.md

De asemenea, comunitatea este încurajată să contribuie la actualizarea și îmbogățirea bazei de date. Pentru a raporta accesibilitatea unei clădiri, se poate completa *Chestionarul de Evaluare a Accesibilității*, disponibil online.

Harta este nu doar un instrument de orientare, ci și o platformă de advocacy. Prin vizibilitatea pe care o oferă, încurajează instituțiile publice și agenții economici să îmbunătățească infrastructura și să respecte standardele de accesibilitate. Fiecare locație evaluată reprezintă un exemplu de bună practică sau, dimpotrivă, un semnal de alarmă privind necesitatea intervenției. În acest fel, Harta Accesibilității devine o punte între cetățeni, autorități și mediul de afaceri, stimulând dialogul și acțiunile concrete.

Mai mult, această inițiativă promovează egalitatea de șanse și dreptul fundamental la mobilitate. Într-o societate modernă, accesul liber la spațiile publice nu ar trebui să fie un privilegiu, ci o normalitate. Harta oferă nu doar o imagine reală a situației actuale, ci și o direcție clară pentru viitoarele politici de incluziune și dezvoltare urbană. Ne reamintește că o comunitate cu adevărat accesibilă este una care respectă diversitatea și pune demnitatea fiecărei persoane în centrul acțiunilor sale.



Tony Hawks Center³⁵⁰ susține persoanele cu dizabilități din Moldova și se angajează să îmbunătățească viața copiilor vulnerabili. Centrul oferă servicii de reabilitare neinvazive, inclusiv kinetoterapie, terapie ocupațională și logopedie, pentru copii cu vârste cuprinse între 0 și 18 ani.

- De 20 de ani oferim sprijin, servicii și echipamente copiilor cu nevoi speciale.
- Scopul Centrului este de a ajuta familiile care cresc copii cu nevoi speciale. Un aspect primordial a fost amplasarea Centrului cât mai aproape de locul de reședință.
- Avem specialiști în reabilitare pediatrică, fizioterapie și hidrokinetoterapie, terapie ocupațională și terapie muzicală, psihopedagogie și integrare senzorială, logopedie, psihologie, asistență socială.



³⁵⁰ <https://tonyhawkscentru.md/>

CUPRINS

Introducere	3
Bune practici în domeniul incluziunii persoanelor cu dizabilități:	4
✓ Marea Britanie	4
Istorii de succes	8
✓ Țările de Jos	13
Istorii de succes	16
✓ Finlanda	20
Istorii de succes	24
✓ Irlanda	28
Istorii de succes	32
✓ Danemarca	34
Istorii de succes	39
✓ Suedia	44
Istorii de succes	48
✓ Polonia	51
Istorii de succes	54
✓ Germania	58
Istorii de succes	63
✓ Azerbaidjan	66
Istorii de succes	69
✓ Portugalia	73
Istorii de succes	76
✓ România	78
Istorii de succes	80
✓ Republica Moldova	85
Istorii de succes	90