



Dizabilități

Un ghid pentru toți



OMV Petrom

Energia pentru o viață mai bună.



Suprin

1	Mesaje din partea sponsorilor	1
2	Contextul internațional și național	2
	2.1 Drepturile omului	3
3	DE&I în organizații	5
	3.1 Strategia OMV Petrom privind DE&I	6
	3.2 De ce am simțit nevoia să creăm broșura	7
4	Dizabilitatea	8
	4.1 Definirea dizabilității	8
	4.2 Nevoile specifice ale unei persoane cu dizabilitate	8
	4.3 Model medical vs. model social pentru dizabilitate	8
	4.4 Clasificarea dizabilităților	9
	4.5 Grade de dizabilitate	12
	4.6 Prejudecăți, stereotipuri legate de dizabilități	12
	4.7 Strategii de interacțiune pentru limitări specifice (locomotorii, ale auzului, cognitive, vizuale, de vorbire, dizabilități ascunse)	13
5	Drepturile unui persoane care trăiește cu o dizabilitate	17
	5.1 Legislație	17
	5.2 Beneficiile declarării oficiale a unei dizabilități	17
	5.3 Cum se pregătește dosarul medical?	19
	5.4 Lista instituțiilor relevante din România și datele de contact	20
6	Cum sprijină OMV Petrom angajații cu dizabilități	21
	6.1 Prevederi din CCM și Regulamente interne	21
	6.2 Asigurare de sănătate și alte beneficii	24
7	Construirea unei culturi incluzive	27
	7.1 Cum ar trebui un manager să abordeze subiectele legate de dizabilități	27
	7.2 Cum ar trebui un coleg să abordeze subiectele legate de dizabilități	28
	7.3 Ghid pentru referirea la persoanele cu dizabilități	28
	7.4 Cum poate o persoană cu dizabilități să abordeze subiectele legate de dizabilități	29
	7.5 Cum ar trebui să ne comportăm într-o întâlnire cu o persoană cu dizabilități	30
	7.6 Mediul de lucru - exemple de acomodare rezonabilă	30
8	Glosar termeni	31

Ion Anghel



Experiența mea personală și interacțiunile cu oameni extraordinari care trăiesc cu diverse dizabilități m-au influențat profund și m-au determinat să acționez. Am avut privilegiul de a lucra cu colegi de excepție care au depășit cu succes obstacolele pe care le-au întâmpinat în viață și care au adus o valoare imensă organizației noastre.

Am realizat că dizabilitatea nu ar trebui să fie considerată o limitare, ci un aspect al diversității noastre umane, ce poate aduce un plus de creativitate, inovație și resurse neexplorate. Este esențial să înțelegem că fiecare individ, indiferent de dizabilitatea pe care o are sau o poate avea la un moment dat, aduce cu sine un set unic de talente, abilități și perspective.

Acest ghid reprezintă un instrument valoros pentru toți colegii noștri, oferind informații, resurse și sfaturi practice despre cum să tratăm acest subiect și să fim mai receptivi față de nevoile persoanelor cu dizabilități. Îndemn fiecare departament să citească și să aplice cu atenție principiile și bunele practici prezentate în cele ce urmează.

Sunt mândru să fiu parte a unei echipe care recunoaște importanța incluziunii și care este determinată să schimbe mentalități.

Le mulțumesc tuturor celor care au contribuit la acest material!

Radu Mavrodin



Ghidul pentru Persoanele cu Dizabilități este o resursă valoroasă creată pentru a încuraja incluziunea în cadrul OMV Petrom.

Doresc să vă împărtășesc motivația și pasiunea pentru această inițiativă.

Cred în beneficiile unui mediu de lucru deschis, empatic și adaptat nevoilor **TUTOROR**. Am înțeles diversitatea ca un element esențial într-o organizație sănătoasă și de succes, iar persoanele cu dizabilități pot contribui la acestea, prin perspectivele și talentele lor unice.

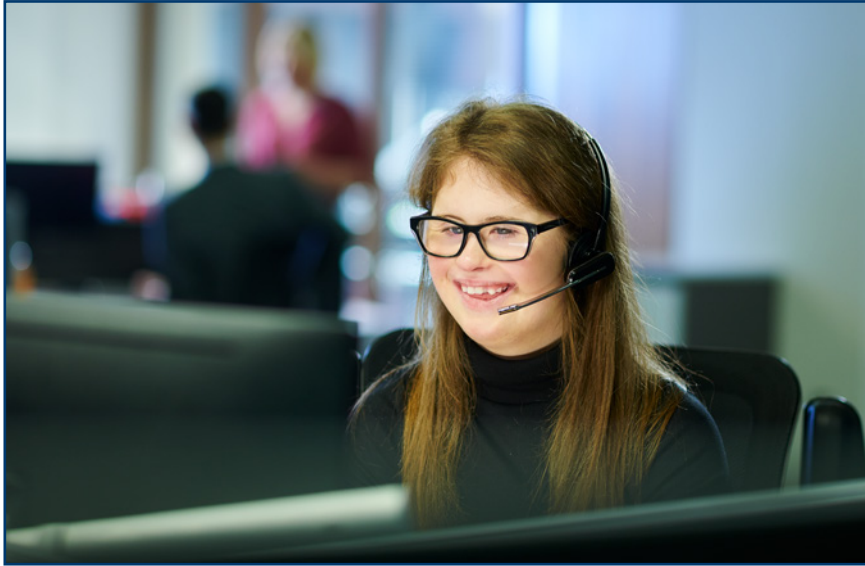
Acest Ghid se dorește a fi o sursă centrală de informații, soluții și sfaturi practice, care să ajute atât angajații cu dizabilități, cât și pe colegii și managerii lor să înțeleagă mai bine provocările cu care aceștia se pot confrunta în mediul de lucru.

Vă încurajez să explorați acest ghid și să îl utilizați ca instrument de creștere personală și profesională.

Fiecare dintre noi poate juca un rol important în crearea unui mediu în care fiecare angajat să se simtă respectat, valorizat și susținut, în toate aspectele muncii sale.

Andrei Rotaru

Dizabilitatea nu definește ceea ce suntem, ci ne învață să ne depășim limitele. Prin acest ghid, vă invităm să priviți dincolo de aparențe și să înțelegeți puterea diversității umane. Așa vom crea o lume empatică.



Diversitatea, Echitatea și Incluziunea („DE&I”) sunt teme importante la nivel mondial, european și național. **La nivel internațional**, DE&I sunt abordate prin mai multe inițiative și programe, inclusiv prin Organizația Națiunilor Unite, care a lansat un program global numit "Planul de acțiune pentru o cultură de non-discriminare și incluziune", care are ca scop promovarea egalității de șanse, respectarea drepturilor fundamentale și combaterea discriminării.

La nivel european, Uniunea Europeană promovează DE&I prin diverse măsuri, inclusiv prin Strategia privind diversitatea și incluziunea la locul de muncă, care derivă din obiectivele și valorile UE. Aceasta promovează diversitatea în toate aspectele societății și combaterea discriminării, inclusiv prin creșterea numărului de femei în poziții de conducere și **îmbunătățirea reprezentării persoanelor cu dizabilități în diverse domenii de activitate și interes.**

În România, DE&I este abordat prin diverse programe și inițiative, cum ar fi Strategia Națională privind drepturile Persoanelor cu Dizabilități („O Românie echitabilă”, 2022-2027) sau prin programe de formare și consiliere pentru angajatori și angajați.

În ceea ce privește incluziunea persoanelor cu dizabilități, strategia națională are ca scop promovarea incluziunii sociale și a egalității de șanse pentru persoanele cu dizabilități, îmbunătățirea accesului la servicii și facilitarea participării acestora la viața economică și socială.

Însă, asigurarea incluziunii sociale și economice a persoanelor cu dizabilități rămâne un drept fundamental parțial neîmplinit în România. Conform celor mai recente statistici, persoanele cu dizabilități nu au acces deplin la mediul fizic, sunt excluse de la ocuparea locurilor de muncă, bunăstarea materială, de la sistemul de sănătate sau de la o viață împreună cu ceilalți în comunitate.

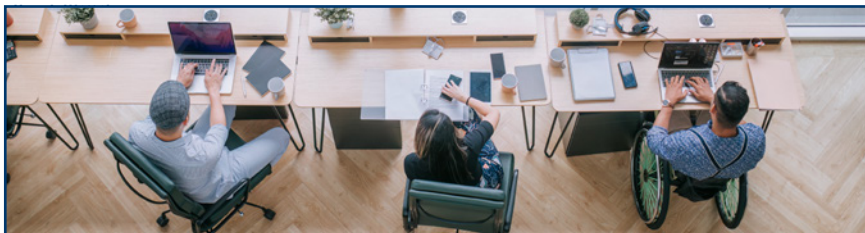
DE&I necesită eforturi constante pentru a fi promovată și implementată. Este nevoie de o abordare unitară care să cuprindă cultura organizației, politica, practicile și procesele, precum și formarea și conștientizarea angajaților, pentru a promova o cultură de incluziune adevărată.

2.1 Drepturile omului

În 1948, la Paris, Adunarea Generală a Națiunilor Unite a proclamat Declarația Universală a Drepturilor Omului, un document de hotărâre în istoria drepturilor omului. Întocmită de reprezentanți din medii juridice și culturale diferite, din toate regiunile lumii, Declarația reprezintă un standard comun de realizare pentru toate popoarele și toate națiunile și a fost primul efort juridic internațional de a limita comportamentul statelor și de a se asigura că acestea își îndeplinesc datoria față de cetățenii lor. Incluziunea atât a drepturilor civile și politice, cât și a drepturilor economice, sociale și culturale a fost bazată pe presupunerea că drepturile fundamentale ale omului sunt indivizibile, fapt care nu a fost opus de niciun stat membru la momentul adoptării (declarația a fost adoptată în unanimitate, cu abținerea blocului sovietic, Africii de Sud și Arabia Saudită).

Declarația Universală a dat naștere la o serie de alte acorduri internaționale care sunt obligatorii din punct de vedere juridic pentru țările care le-au ratificat.

Unul din acestea este și Convenția **ONU privind drepturile persoanelor cu dizabilități** (CDPD), adoptată în decembrie 2006 și intrată în vigoare în mai 2008. Convenția este rezultatul a decenii de muncă a Națiunilor Unite pentru a schimba atitudinile și abordările față de persoanele cu dizabilități și reprezintă principalul instrument juridic internațional de luptă împotriva discriminării persoanelor cu



În Preambulul Convenției se recunoaște că dizabilitatea este un concept în evoluție, ce rezultă din interacțiunea dintre persoanele cu deficiențe și barierele de atitudine și de mediu care împiedică participarea lor deplină și efectivă în societate în condiții de egalitate cu ceilalți. Astfel, convenția este un instrument puternic pentru a ajuta persoanele cu handicap, comunitățile locale și guvernele să exploreze noi modalități de respectare a drepturilor persoanelor cu handicap, prin dezvoltarea și punerea în aplicare a unor măsuri juridice, de politică și practice.

Ea intermediază trecerea de la a vedea persoanele cu dizabilități ca „obiecte” care au nevoie de caritate, tratament medical și protecție socială, spre a vedea persoanele cu dizabilități ca „subiecți” cu drepturi, care sunt capabile să revendice acele drepturi și să ia decizii pentru viața lor pe baza consimțământului lor liber și informat, precum și a fi membri activi ai societății.

Convenția este concepută ca un instrument pentru drepturile omului cu o dimensiune explicită de dezvoltare socială. Aceasta adoptă o clasificare largă a persoanelor cu dizabilități și reafirmă că toate persoanele cu toate tipurile de dizabilități trebuie să se bucure de toate drepturile omului și libertățile fundamentale. Aceasta clarifică și califică modul în care toate categoriile de drepturi se aplică persoanelor cu dizabilități și identifică domeniile în care trebuie făcute adaptări pentru ca persoanele cu dizabilități să își exercite efectiv drepturile și domeniile în care drepturile lor au fost încălcate și în care protecția drepturilor trebuie consolidată.

Convenția își propune să sporească oportunitățile persoanelor cu dizabilități de a participa la toate aspectele vieții sociale și politice, inclusiv accesul la locuri de muncă, educație, îngrijire medicală, informație, justiție, transport public și mediu construit.

Convenția include drepturile de a:

- duce o viață independentă și autonomă
- își întemeie propria familie
- ocupa un loc de muncă
- beneficia de un nivel de trai adecvat și protecție socială
- primi acces la educație
- participa la viața publică și culturală
- fi protejat împotriva discriminării multiple, violenței, exploatării sau abuzului

Text complet în limba română aici: <https://anpd.gov.ro/web/conventia/>

„Realizarea drepturilor, a capacității de acțiune și de conducere a persoanelor cu dizabilități va contribui la realizarea viitorului nostru comun.” António Guterres - Secretarul General al ONU

Pentru a atinge Obiectivele de Dezvoltare Durabilă avem nevoie de implicarea tuturor, inclusiv a persoanelor cu dizabilități. În întreaga lume, persoanele cu dizabilități și organizațiile lor reprezentative iau măsuri pentru a realiza prezentul apel: „Nimic despre noi, fără noi”.

- **Angajamentul OMV Petrom în Declarația Universală a Drepturilor Omului și în Tratatul recunoscut internațional .**

Noi, la OMV Petrom, recunoaștem drepturile omului ca fiind universale și ele ne ghidează conduita în fiecare aspect al activităților noastre. Drepturile omului sunt inalienabile și fiecare persoană are dreptul la ele în mod inerent.

Drepturile omului sunt astfel considerate ca fiind universale (se aplică peste tot) și egalitate (aceleași pentru toți).

OMV Petrom respectă drepturile omului, așa cum sunt stipulate în Declarația Universală a Drepturilor Omului și în tratatele recunoscute internațional, inclusiv în tratatele de bază ale Organizației Internaționale a Muncii (OIM).

În consecință, OMV Petrom a semnat Pactul Global al ONU și este pe deplin angajat față de Principiile directe ale ONU privind afacerile și drepturile omului, precum și Ghidurile OCDE pentru întreprinderile multinaționale. Acest angajament față de Drepturile omului este încorporat în fiecare abordare de afaceri și sprijină aderarea la Obiectivele de Dezvoltare Durabilă (ODD) ale ONU.

De asemenea, ca parte a Declarației privind Politica Drepturilor omului, OMV Petrom se angajează să asigure egalitatea de tratament, indiferent de motive precum rasa, genul, identitatea sexuală, vârsta, culoarea, originea etnică sau socială, caracteristicile genetice, limba, religia sau credința, opiniile politice sau de altă natură, apartenența la o minoritate națională, originea indigenă, averea, starea familială, dizabilități, starea de sănătate, inclusiv sănătatea mintală, sau orice altă stare.

Aceste angajamente luate de OMV Petrom trebuie însă privite dintr-o perspectiva mai largă, a dezvoltării angajamentelor la nivel global în ceea ce privește drepturile omului, în general și drepturile persoanelor cu dizabilități, în particular.



Incluziunea este esențială pentru o organizație de succes. Aceasta înseamnă crearea unui mediu în care toate persoanele se simt valorizate și apreciate, indiferent de background-ul lor cultural, etnic, de gen sau legat de abilități. Incluziunea promovează diversitatea de gândire, care poate conduce la idei inovatoare și soluții creative la problemele cu care se confruntă organizația.

De asemenea, incluziunea ajută la construirea unui mediu de lucru coeziv, în care angajații se simt respectați și apreciați. Acest lucru poate duce la o motivație crescută a angajaților, la creșterea productivității și la o mai mare retenție a angajaților de valoare.

În plus, organizațiile care promovează incluziunea atrag talente diverse și se adaptează mai ușor la schimbările pieței și ale societății. Acest lucru poate conduce la avantaje competitive și la dezvoltarea sustenabilă a afacerii pe termen lung.

În concluzie, incluziunea este esențială pentru o organizație care dorește să fie competitivă, inovatoare și respectată, mai ales de noile generații. Prin promovarea incluziunii, organizațiile pot crea un mediu de lucru mai bun pentru angajați, susținând combaterea discriminării și tratarea echitabilă a persoanelor, fiind astfel mai bine pregătite pentru viitor.

Urmărește aici un video despre incluziunea persoanelor cu dizabilități:

<https://www.youtube.com/watch?v=VjxFhEbCLmM> - Disability Inclusion by World Bank

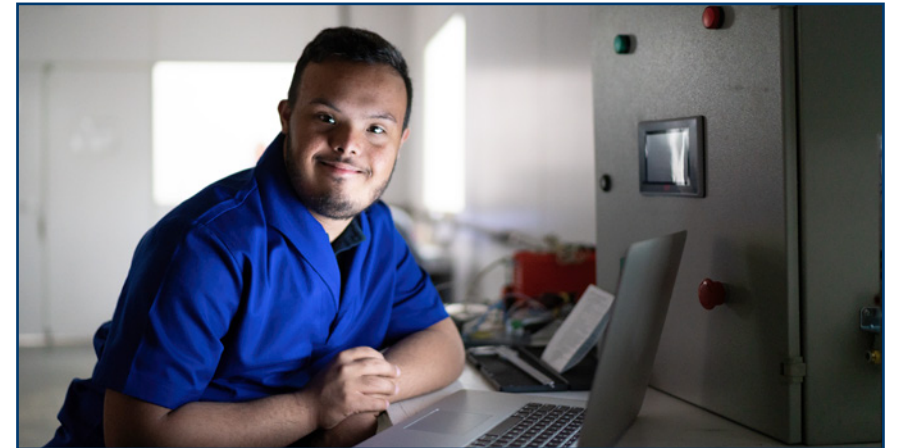


3.1 Strategia OMV Petrom privind DE&I

În cadrul OMV Petrom, Diversitatea, Echitatea & Incluziunea (DE&I) sunt parte integrată a Strategiei de resurse umane, în linie cu Strategia Grupului OMV privind Diversitatea. Aprecierea pentru diferențele individuale aduce beneficii reale pentru succesul afacerii, valorificarea perspectivelor diverse reprezentând un avantaj puternic care ne ajută să creăm valoare, atât pe termen lung, cât și pe termen scurt.

În cadrul OMV Petrom, susținem prin politici și practici dedicate incluziunea tuturor oamenilor, pentru a stimula permanent diversitatea de perspective și de abordări în cadrul organizației pe care le-am detaliat în cuprinsul broșurii.

Considerăm că acest fapt ne oferă o bogăție de aptitudini și experiențe pe care ne putem baza și pe care, în același timp, trebuie să le cultivăm prin alinierea continuă a organizației la scopul său, măbind flexibilitatea și promovând inteligența diversității, echității și incluziunii.



3.2 De ce am simțit nevoia să creăm broșura



Accesibilitate

Broșura va ajuta la îmbunătățirea accesibilității informațiilor pentru persoanele cu dizabilități și nu numai, făcându-le mai ușor să găsească și să folosească informațiile de care au nevoie. Astfel, broșura a fost gândită și concepută astfel încât, să aibă un design ușor de citit și de navigat, cu fonturi și dimensiuni de caractere adecvate pentru a o face cât mai ușor de utilizat.

Informare

Broșura va fi utilizată pentru a informa persoanele cu dizabilități cu privire la drepturile și beneficiile lor, pentru a accesa resurse care să sprijine comunicarea pe subiectul dizabilității lor, precum și centralizarea resurselor și serviciilor disponibile pentru a-i ajuta să-și îndeplinească nevoile și obiectivele.

Tocmai de aceea, broșura include informații despre accesibilitatea spațiilor publice și private, transportul și asistența medicală.

Educație

Broșura este concepută și pentru a educa persoanele fără dizabilități cu privire la nevoile și provocările cu care se confruntă persoanele cu dizabilități, precum și despre cum pot fi mai sensibile și mai empaticе în interacțiunile lor cu persoanele cu dizabilități.

Sensibilizare

Broșura va ajuta la sensibilizarea întregului mediu organizațional, cu privire la nevoile și provocările cu care se confruntă persoanele cu dizabilități și la promovarea unei atitudini mai pozitive și mai incluzive față de aceste persoane.

Broșura pentru persoanele cu dizabilități se dorește a fi un instrument valoros pentru a îmbunătăți accesibilitatea informațiilor și a sprijini incluziunea socială a acestor persoane.

4.1 Definirea dizabilității

În secolul trecut a fost folosit termenul de "dizabilitate" pentru a se referi la o clasă distinctă de oameni. Din punct de vedere istoric, cuvântul "dizabilitate" a fost folosit ca un sinonim pentru "incapacitate".

O dizabilitate ar putea fi definită ca o consecință a unei condiții care limitează o persoană de a utiliza una sau mai multe dintre abilitățile ei/lui, cum ar fi mersul pe jos, vorbirea, văzul, auzul, raționamentul sau abilitățile de învățare. Nu este întotdeauna ușor să ne dăm seama dacă o persoană are o dizabilitate sau ce tip de dizabilitate are.

În cazul în care o persoană se comportă "altfel", ar trebui să luăm întotdeauna în considerare faptul că ar putea avea o problemă care nu este evidentă. Să încercăm să fim noi înșine, să lăsăm bunul simț și prietenia să facă să cadă barierele care pot apărea și să avem în vedere că timpul poate depăși efectul unei dizabilități.

4.2 Nevoile specifice ale unei persoane cu dizabilitate

Persoanele cu dizabilități au nevoi specifice care trebuie recunoscute și abordate adecvat. Acestea pot include nevoi fizice, cum ar fi accesibilitatea la locul de muncă sau locuință, sau nevoi cognitive, cum ar fi sprijinul pentru a efectua sarcini de zi cu zi. Recunoașterea oficială a dizabilității poate fi esențială pentru ca persoanele cu dizabilități să primească sprijinul și resursele de care au nevoie. Aceasta poate include accesul la programe guvernamentale, cum ar fi ajutoare financiare sau servicii de îngrijire, sau la măsuri de protecție la locul de muncă.

Este important ca organizațiile și societatea, în general, să recunoască dizabilitățile și să ofere sprijin pentru a le îmbunătăți calitatea vieții.

Acest lucru poate include facilitarea accesului la educație, participarea la activități sociale și sportive, și crearea de oportunități de muncă echitabile. Incluziunea persoanelor cu dizabilități poate fi descurajată de bariere precum discriminarea, fobia socială sau etichetele. Este important ca societatea să facă eforturi pentru a reduce aceste bariere și pentru a crea un mediu inclusiv și accesibil pentru toți.

4.3 Model medical vs. model social pentru dizabilitate

„Modelul medical” al dizabilității se concentrează asupra dizabilității ca fiind o problemă a individului și pune accentul asupra tratamentului sau ameliorării condiției acestuia. Acest model vede dizabilitatea ca fiind o anomalie sau o afecțiune care trebuie corectată, provocând sentimente de milă față de persoana cu dizabilitate.

„Modelul social” al dizabilității, pe de altă parte, vede dizabilitatea ca fiind rezultatul unei interacțiuni dintre individ și societate, inclusiv bariere arhitecturale, atitudini negative și acces la resurse limitate. Acest model subliniază importanța accesibilității și a incluziunii sociale pentru a aborda dizabilitatea, și nu doar perspectiva medicală. Aceste modele oferă un cadru pentru modul în care oamenii percep persoanele cu dizabilități. Ambele au influențat și au fost influențate de schimbări sociale, politice și legislative, dar modelul social a devenit din ce în ce mai prevalent în abordarea dizabilității, recunoscând importanța și nevoia de a gestiona problemele sociale și structurale care duc la marginalizarea persoanelor cu dizabilități. Deși Modelul Medical poate fi o modalitate utilă de înțelegere a bolii, comunitatea persoanelor cu dizabilități a abandonat în mare parte acest model în favoarea Modelului Social. Modelul Social promovează ideea că adaptarea mediilor sociale și fizice pentru a se potrivi nevoilor persoanelor cu un spectru larg de abilități funcționale îmbunătățește calitatea vieții și oportunitățile pentru persoane cu și fără afecțiuni.

4.4 Clasificarea dizabilităților

În această secțiune, vom explora diferite tipuri de dizabilități și vom oferi exemple și resurse suplimentare pentru informare. Dizabilitățile pot fi clasificate în funcție de modul în care afectează persoana, pot fi permanente sau temporare, pot apărea într-o anumită situație și pot fi sau nu evidente/vizibile. Clasificarea de mai jos cuprinde categoriile majore de dizabilități, fără a fi o enumerare completă și detaliată a acestora. Astfel, vom aborda principalele dizabilități senzoriale, dizabilități fizice și locomotorii și dizabilități cognitive și psihice.

a - Dizabilități vizuale

Dizabilitățile vizuale fac parte din categoria senzorială. Există diferite tipuri de dizabilități de vedere, care pot implica o vedere slabă sau o vedere complet pierdută, la ambii ochi sau doar la unul.

Dizabilitățile vizuale includ deficiențe de vedere care afectează capacitatea persoanei de a vedea de aproape sau de departe. Conform OMS, majoritatea persoanelor cu dizabilități vizuale au peste 50 de ani, dar pierderea vederii poate apărea la orice vârstă sub formă de:

- Orbire
- Vedere slabă
- Daltonism

Unele dintre cauzele principale ale dizabilităților vizuale sunt: cataracta, degenerarea maculară legată de vârstă, glaucomul, retinopatia diabetică.

Pentru mai multe detalii click pe link:

<https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/blindness-and-visual-impairment>

b - Dizabilități auditive

Dizabilitățile auditive sunt dizabilități senzoriale care includ pierderi parțiale până la pierderi complete ale auzului. Surzenia este pierderea totală sau aproape totală a auzului. Persoanele cu probleme de auz (hard of hearing) au o gamă de probleme de auz, de la ușoare până la severe, cu perceperea parțială a unor sunete pe care urechea ar trebui în mod normal să le audă.

OMS estimează că 1 din 5 persoane din întreaga lume are probleme de auz. Cauzele principale ale surzeniei și a formelor mai ușoare de probleme de auz sunt genetice, biologice și de mediu. De exemplu, meningita poate dăuna nervului auditiv. Expunerea prelungită la zgomote puternice poate dăuna membranelor, nervilor sau altor părți ale urechii.

Pentru mai multe detalii click pe link:

<https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/deafness-and-hearing-loss>



c - Dizabilități de vorbire

O tulburare de vorbire este o afecțiune în care o persoană are probleme în a crea sau a forma sunetele de vorbire necesare pentru a comunica cu ceilalți. Tulburările de vorbire pot avea multe cauze, inclusiv slăbiciune musculară, leziuni cerebrale, boli degenerative și pierderea auzului.

Unele tulburări de vorbire frecvente pot include:

- Tulburări de articulare
- Afazie
- Probleme de vorbire (inclusiv balbuție)

Pentru mai multe detalii click pe link:

<https://my.clevelandclinic.org/health/diseases/21937-speech-impediment>



d - Dizabilități fizice și locomotorii

Această categorie include persoane cu diverse tipuri de dizabilități fizice permanente, temporare sau situaționale, precum:

- Pierderea sau dizabilitatea membrelor superioare sau inferioare.
- Probleme cu dexteritatea manuală sau controlul fin al mișcărilor. dizabilitate în coordonarea dintre diferite organe ale corpului.
- Leziuni ale coloanei vertebrale.
- Probleme de mers (capacitatea de a merge independent fără un dispozitiv de susținere).
- Oboseală musculară.
- Mărimea sau forma corpului (dizabilități cauzate de diverse afecțiuni care afectează statura, proporțiile sau forma unei persoane).

Dizabilitățile fizice sunt printre cele mai frecvente dizabilități din lume. Oamenii se pot naște cu dizabilități fizice, le pot dobândi prin traume, cum ar fi fracturile osoase sau pierderea unui membru, sau le pot dobândi odată cu înaintarea în vârstă. Anumite boli pot cauza, de asemenea, dizabilități fizice (paralizie permanentă din cauza poliomielitei).

Pentru mai multe detalii click pe link:

<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/33085413/>

e - Dizabilități cognitive

Această categorie se referă la dificultățile de concentrare, memorare, de luare a deciziilor, de citire sau alte procese cognitive. Câteva exemple pot fi:

- Dizabilități intelectuale (care limitează funcționarea intelectului, a comportamentelor adaptative)
- Tulburări ale spectrului autist
- Tulburarea de hiperactivitate cu deficit de atenție (ADHD)
- Demența
- Tulburări de învățare (dislexia)

Dizabilitățile cognitive pot fi rezultatul factorilor genetici sau pot să apară în timpul perioadei de dezvoltare din copilărie. Ele pot să apară și mai târziu în viață din cauza îmbătrânirii. Dizabilitățile cognitive temporare sau situaționale pot să fie cauzate de o leziune la cap, de luarea unor medicamente care provoacă somnolență sau de lucrul într-un mediu intens stimulant.

Pentru mai multe detalii click pe link:

<https://www.aaid.org/intellectual-disability/definition>

f - Dizabilități neurologice sau psihologice

Dizabilitățile neurologice și psihologice cuprind tulburări sau provocări în gestionarea percepțiilor, gândurilor, sentimentelor și comportamentul unei persoane. Unele dintre acestea pot include:

- Depresia
- Anxietatea
- Tulburarea de stres post-traumatic (PTSD)
- Tulburarea bipolară

Pentru mai multe detalii click pe link:

<https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-disorders>



4.5 Grade de dizabilitate

Gravă: O persoană cu dizabilitate gravă are nevoi speciale mari pentru îngrijire și suport, și poate avea dificultăți semnificative în efectuarea activităților cotidiene.

Grav cu asistent personal: o persoană cu dizabilitate gravă, care îi generează dependență parțială sau totală de ajutorul altei persoane.

Accentuată: O persoană cu dizabilitate accentuată are nevoi speciale moderate și poate avea dificultăți în efectuarea anumitor activități cotidiene.

Medie: O persoană cu dizabilitate medie are nevoi speciale reduse, dar poate avea dificultăți în efectuarea anumitor activități cotidiene.

Ușoară: O persoană cu dizabilitate ușoară poate avea nevoi speciale minime și poate efectua majoritatea activităților cotidiene fără ajutor.

4.6 Prejudecăți, stereotipuri legate de dizabilități

Persoanele cu dizabilități experimentează în mod diferit și unic multitudinea de bariere din mediul înconjurător, însă cu toate acestea, există o serie de prejudecăți și stereotipuri comune sau foarte des întâlnite. Dintre acestea, menționăm:

- Presupunerea că persoanele cu dizabilități sunt demne de milă și au nevoie de multă compasiune;
- Dizabilitatea este un „defect” care trebuie reparat sau vindecat;
- Presupunerea că persoanele cu dizabilități au nevoie de protecție și îngrijire constantă, asemenea copiilor;

- Presupunerea că persoanele cu dizabilități nu pot lua decizii singure;
- Persoanele cu dizabilități nu contează / nu contribuie cu nimic la societate;
- Presupunerea că persoanele cu dizabilități nu pot sau nu ar trebui să aibă relații de cuplu;
- Presupunerea că persoanele cu dizabilități sunt limitate în capacitatea lor de a învăța, munci sau a se implica în activități sociale.
- Falsa impresie că persoanele cu dizabilități au prea multe “beneficii” din partea Statului
- Stigmatizarea familiei unei persoane cu dizabilități

Pentru a combate aceste stereotipuri și prejudecăți dăunătoare, sfatul nostru este să încercați să înțelegeți experiențele, perspectivele și emoțiile celor din jurul vostru. Atunci când cineva face parte dintr-o categorie de persoane privilegiate, este dificil să își imagineze cum ar fi viața fără acele privilegii. De aceea este nevoie de un efort conștient de lărgire a perspectivei asupra vieții de zi cu zi. Un prim pas poate fi alegerea cuvintelor cu mai multă grijă, de exemplu.

Găsiți în secțiunea dedicată resurselor instruirii online pe tema privilegiului și calității de aliat.

<https://mslearningcontent.microsoft.com/IntroductionToPrivilege/story.html>

<https://mslearningcontent.microsoft.com/IntroductionToAllyshipAtWork/story.html>

<https://mslearningcontent.microsoft.com/IntroductionToCovering/story.html>

<https://mslearningcontent.microsoft.com/UnderstandingUnconsciousBias/story.html>

4.7 Strategii de interacțiune pentru limitări specifice (locomotorii, ale auzului, cognitive, vizuale, de vorbire, dizabilități ascunse)

Oamenii sunt ființe sociale, iar interacțiunea este un proces natural de zi cu zi, indiferent de diferențele dintre noi. Când te întâlnești cu o persoană cu dizabilități pentru prima dată, zâmbește-i și întâmpin-o cu un gest obișnuit de salut sau cu un salut verbal. Întinde brațul pentru o strângere de mână, dacă asta faci de obicei. În cazul în care persoana nu poate să folosească mâna, îți va spune și va aprecia că e tratată ca oricine altcineva.

Atitudinea: Când întâlnești oameni cu diferite deficiențe, s-ar putea să devii ezitant și prea atent în alegerea cuvintelor și a comportamentului față de acea persoană. Fiecare individ este diferit, unele persoane vor găsi ușor o modalitate de a interacționa și de a socializa, așa cum alții vor găsi că este dificil să se adapteze. Întotdeauna amintește-ți că o persoană cu dizabilități este în primul rând o persoană. El/ea este ca oricine altcineva, singura diferență fiind limitările legate de dizabilitatea sa. Persoanele cu dizabilități (ca și toți ceilalți, de altfel), preferă să te concentrezi pe abilitățile lor, nu pe deficiențele lor. Apreciază persoana în primul rând. Atitudinile și comportamentele sunt cele mai dificile bariere de depășit de către persoanele cu dizabilități.

Comunicarea: În comunicarea cu o persoană cu dizabilități, bazează-te pe bunul simț. Tratează-i pe ceilalți așa cum ți-ai dori să fii tratat și adaptează-te la preferințele individuale ale persoanei. Ține minte că există o comunicare reală doar atunci când cealaltă persoană înțelege mesajul pe care-l transmiți și vice-versa.

În continuare găsiți câteva recomandări generale:

- Când întâlnești o persoană cu o dizabilitate fizică, nu te uita stăruitor/insistent!
- Dacă abia te-ai întâlnit cu o persoană cu dizabilități, evită să faci remarci care sunt intruzive sau prea personale.
- Menționează deficiența unei persoane numai dacă aceasta este esențială pentru conversație, ori în cazul în care persoana aduce în discuție subiectul sau indică faptul că ar vrea să discute despre asta.
- Când descrii o persoană cu dizabilități, accentul ar trebui să cadă mai degrabă pe individualitatea persoanei, decât pe deficiențele acesteia. Nu defini omul după deficiențele avute.
- Fii tu însuși! La fel ca în orice situație nouă, toată lumea se va simți mai bine dacă te relaxezi.

Recomandări pentru o mai bună interacțiune cu persoanele cu dizabilități specifice:

Deficiențe locomotorii: Atunci când întâlnești o persoană care folosește un fotoliu rulant, cârje sau baston rețineți următoarele:

- Atunci când vorbești pentru mai mult de câteva minute cu o persoană într-un scaun cu rotile sau statură mică, întreabă persoana dacă există condiții perturbatorii ambientale care împiedică buna comunicare.
- Evită gesturile nepotrivite, cum ar fi mângâierea persoanei cu dizabilități pe cap; cel mult dedică acest semn de afecțiune copiilor cu care aveți o relație apropiată sau care își dau acordul să fie mângâiați;
- Nu descuraja copiii în a pune întrebări unei persoane legate de scaunul cu rotile / cârjele / bastonul pe care îl folosește. O comunicare deschisă ajută de obicei în depășirea fricii și a ideilor preconcepute/eronate;

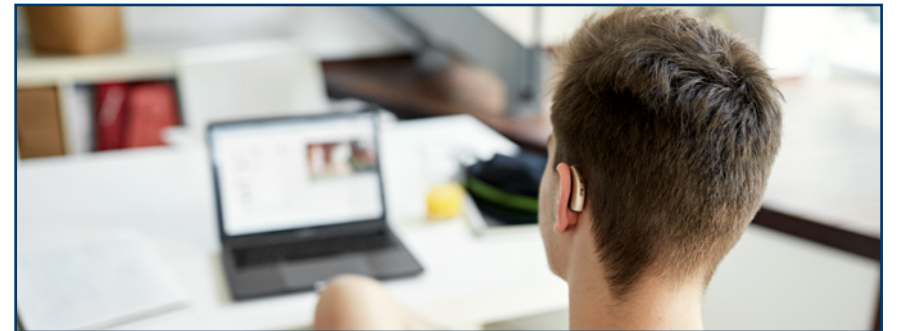
- Nu presupune că a folosi un scaun cu roțile / cârje / baston este o tragedie și nu clasifică o persoană care le folosește ca fiind "bolnavă". Astfel de echipamente pot oferi libertate în mișcare contribuind la independența utilizatorului în viața de zi cu zi;
- Vorbește unei persoane care folosește un scaun cu roțile, un baston sau cârje utilizând frecvența cuvintelor și un volum al vocii normal.

Deficiențe de auz: Atunci când vorbești cu o persoană care nu aude sau folosește un aparat auditiv, ține cont de următoarele:

- Limba maternă a persoanelor cu deficiențe de auz este limba semnelor; Multe persoane cu astfel de deficiențe sunt capabile însă să înțeleagă mesajele prin citirea buzelor vorbitorului;
- Când vorbești cu cineva care are o dizabilitate de auz, poziționează-te în câmpul ei vizual și vorbește rar
- Este de preferat să lași persoana să preia conducerea în stabilirea modului de comunicare, cum ar fi labiolectura, limbajul mimico-gestual, sau cel scris;
- Cei care cunosc labiolectura se bazează pe expresii faciale și pe limbajul corpului pentru a înțelege mesajul transmis. Când vorbești, ține mâinile și alimentele departe de gură. Evită guma de mestecat, fumatul sau să îți acoperi gura în timp ce vorbești;
- Nu este necesar să strigi, bilețelele scrise te vor ajuta mai mult;
- Cu anumite persoane te-ar ajuta să simplifici propozițiile și să utilizezi mai mult expresiile și limbajul corpului;
- Dacă ai observat că o persoană poartă un aparat auditiv, nu ridică vocea decât dacă persoana îți solicită acest fapt.

Dizabilități de vorbire: Când întâlnești o persoană cu deficiențe de vorbire ține cont de următoarele:

- Acordă convorbirii toată atenția ta atunci când discuți cu o persoană care are dificultăți de vorbire;
- Păstrează o atitudine încurajatoare mai degrabă decât una de corectare și fii răbdător;
- Când vorbești cu cineva cu o deficiență de vorbire, ascultă-l cu atenție, cu răbdare și încearcă să înțelegeți mesajul. Nu pretinde niciodată că înțelegi, nici nu întrerupe persoana în timp ce vorbește încercând să-i termini fraza. Repetă ceea ce ai auzit sau pune întrebări care necesită răspunsuri scurte, pentru a verifica dacă ai înțeles corect. Dacă nu reușești să înțelegi – spune-i direct sau roagă persoana să repete fraza, să folosească o altă propoziție cu același înțeles sau poate găsiți alte modalități de comunicare (de exemplu, comunicarea scrisă);
- De multe ori persoanele cu dizabilități de vorbire folosesc diverse dispozitive sau tehnici pentru a îmbunătăți sau spori volumul și intensitatea vocii. Fii pregătit pentru a comunica cu cineva care folosește un sintetizator de vorbire sau o tastatură alfabetică.



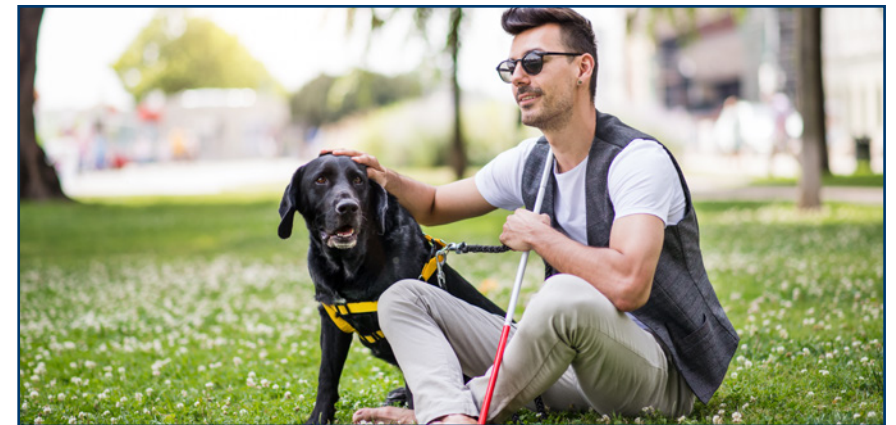
Dizabilități vizuale: Atunci când comunică cu cineva cu probleme de vedere, ia în considerare următoarele sugestii:

- Când dorești să începi o conversație cu o persoană nevăzătoare, poziționează-te în spațiul ei personal, îi poți atinge mâna sau adresează-te verbal spunându-i numele pentru a-i obține atenția;
- La prima întâlnire cu o persoană cu deficiențe de vedere, prezintă-te pentru a-i permite celorlalte persoane să afle despre cine este vorba. De asemenea, prezintă și celelalte persoane care sunt în încăpere, de exemplu: "În stânga mea se află Maria Ionescu";
- Într-o conversație de grup, clarifică verbal când i te adresezi sau aștepti un răspuns de la ea "Maria, ai fost la Viena?"
- Vorbește pe un ton normal al vocii - de obicei, o persoană cu deficiențe de vedere are auzul bine dezvoltat;
- Anunță atunci când te deplasezi dintr-un loc în altul și când conversația s-a încheiat;
- Când oferi locul unei persoane cu deficiențe de vedere, pune mâna persoanei pe spatele sau brațul scaunului. Este valabil și pentru situația când oferi un obiect sau atunci când vrei să subliniezi unde se află un obiect;
- Când însoțești o persoană cu deficiențe de vedere, mergi firesc, dar cu jumătate de pas înaintea ei, oprește-te înaintea oricărui "pericol" (denivelări, trepte etc) și descrie ce anume veți întâmpina; (de ex. urmează să coborâm trei trepte);
- Când intri într-o cameră cu o persoană cu dizabilități de vedere, descrie mobilierul și locația unde se află fiecare piesă de mobilier, distanțele între ele, etc.;
- Fii specific când descrii amplasarea obiectelor, de exemplu: "Există o masă la patru metri de tine, la ora două" sau "Urcăm trei trepte și imediat în fața noastră este o ușă cu prag". De asemenea, limitează folosirea gesturilor decât dacă le explici;

- Anunță persoana dacă pleci, astfel încât ea să nu continue să îți vorbească după ce ai plecat.

Deficiențe cognitive: Când întâlnești pe cineva cu o dizabilitate de învățare, de inteligență, sau a funcției cerebrale, ai în vedere următoarele:

- Păstrează comunicarea simplă. Încearcă să folosești propoziții scurte și întrebări pentru o claritate mai bună;
- Concentrează-te pe un singur subiect odată;
- Lasă-i timp suficient interlocutorului pentru a răspunde, a pune întrebări și a clarifica comentariile tale;
- Concentrează-te asupra persoanei atunci când îți răspunde și acordă atenție folosirii limbajului corpului;
- Dacă este cazul, repetă mesajele primite, pentru a confirma înțelegerea reciprocă;
- În cazul în care este necesar, consolidează informațiile cu imagini vizuale;
- Limitează utilizarea sarcasmului și a ironiei fine.

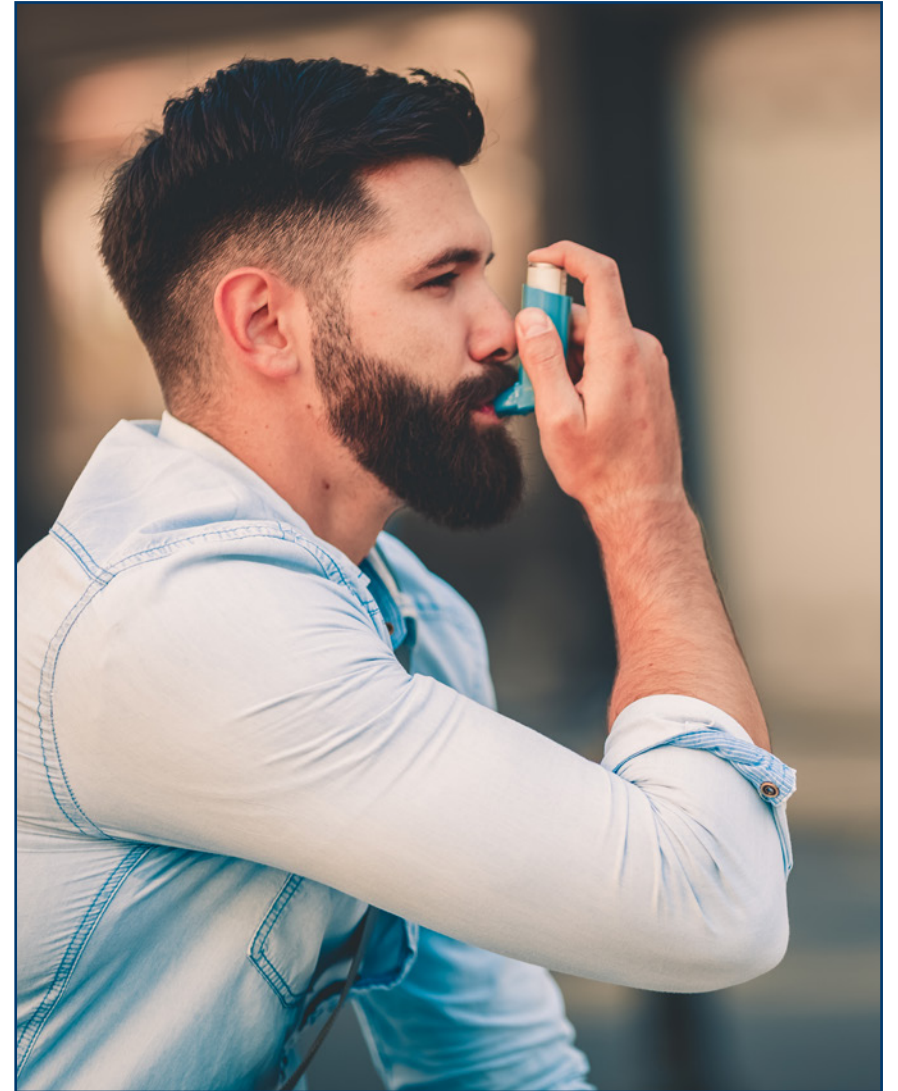


Dizabilități ascunse: Denumită și dizabilitate invizibilă, o deficiență ascunsă vederii poate împiedica eforturile unei persoane de a-și îndeplini activitățile cotidiene, cum ar fi mersul la școală, la muncă, socializare, ș.a.m.d.

O persoană ar putea avea probleme în a urmări o conversație, ar putea să refuze să scrie sau să citească, ar putea avea o cerință care să sune un pic straniu, sau ar putea să spună ori să facă ceva ce poate părea nepotrivit. Acea persoană poate avea un handicap ascuns, cum ar fi:

- alergii
- astm
- un handicap de învățare
- leziuni traumatice cerebrale
- retard mintal
- boli psihice
- sensibilitate mai mare la anumite mirosuri sau substanțe, etc.

Nu face presupuneri cu privire la persoană sau la dizabilitatea ei. Fii cu mintea deschisă!



5.1 Legislație

Drepturile persoanelor cu dizabilități sunt legiferate de către Legea 448 din 2006, actualizată, privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu dizabilități. Actualizările legislative sunt destul de frecvente pe această lege, mai ales în contextul modificărilor constante aduse legislației UE și adaptărilor impuse. Puține persoane cu dizabilități sunt însă conștiente de întregul suport oferit de legislația română în vigoare.

Ce drepturi au, garantate prin lege, persoanele cu dizabilități?

- a) ocrotirea sănătății – prevenire/prevenție, tratament și recuperare;
- b) educație și formare profesională;
- c) ocuparea și adaptarea locului de muncă, orientare și reconversie profesională;
- d) asistență socială, respectiv servicii sociale și prestații sociale;
- e) locuință, amenajarea mediului de viață personal ambiant, transport, acces la mediul fizic, informațional și comunicațional;
- f) petrecerea timpului liber, acces la cultură, sport, turism;
- g) asistență juridică;
- h) facilități fiscale;
- i) evaluare și reevaluare prin examinarea la domiciliu a persoanelor nedeplasabile de către membrii comisiei de evaluare, la un interval de 2 ani.

Fiecare secțiune este detaliată specific în lege, începând de la scutirea de impozit pe diverse segmente, indemnizație lunară în funcție de încadrare, gratuitatea sau susținerea financiară parțială a accesului la cultură, sport și turism, servicii gratuite de cazare și masă pentru însoțitor, gratuitatea transportului urban, un bilet gratuit pe an pentru recuperare medicală în orice facilitate de acest tip de pe teritoriul României, educație și formare profesională gratuită de-a lungul întregii vieți, asistent personal în funcție de încadrare sau creditare fiscală în condiții speciale.

Legea acoperă majoritatea nevoilor unei persoane cu dizabilități, în funcție de încadrare plus o serie întreagă de facilități.

Textul integral al legii poate fi consultat pe:

<https://anpd.gov.ro/web/despre-noi/legislatie/legi/>

5.2 Beneficiile declarării oficiale a unei dizabilități

Declararea oficială a unei dizabilități poate aduce numeroase beneficii și acoperiri, inclusiv:

- a. Acces la resurse:** Persoanele cu dizabilități care au declarat oficial această situație pot fi eligibile pentru programe guvernamentale și servicii specializate, cum ar fi ajutoare financiare, servicii de îngrijire sau acces la tehnologie adaptată.
- b. Protecție la locul de muncă:** Persoanele cu dizabilități care au declarat oficial această situație pot fi protejate prin lege de discriminare la locul de muncă și pot fi eligibile pentru ajutor special sau ajustări la locul de muncă.
- c. Îmbunătățirea calității vieții:** Declararea oficială a unei dizabilități poate ajuta persoana să își recunoască nevoile specifice și să primească sprijin pentru a le îndeplini. Acest lucru poate contribui la îmbunătățirea calității vieții.
- d. Conștientizare și sensibilizare:** Declararea oficială a unei dizabilități poate contribui la conștientizarea și sensibilizarea societății cu privire la importanța incluziunii și a nevoilor persoanelor cu dizabilități.

Declararea oficială a unei dizabilități poate fi un pas important în obținerea accesului la resursele de care o persoană are nevoie pentru a-și îmbunătăți calitatea vieții.

Care sunt beneficiile fiscale ale declarării oficiale a unei dizabilități?

1. Sunt scutiți de la plata impozitului pe venit persoanele fizice cu handicap grav sau accentuat, pentru veniturile realizate din:

- a) activități independente, realizate în mod individual și/sau într-o formă de asociere;
- b) salarii și asimilate salariilor, prevăzute la art. 76 alin. (1)-(3); din Codul Fiscal; pensii;
- c) activități agricole, silvicultură și piscicultură, altele decât cele prevăzute la art. 105, realizate în mod individual și/sau într-o formă de asociere fără personalitate juridică;

2. Persoanele cu handicap sunt scutite de la plata contribuțiilor de asigurări sociale pentru veniturile obținute în baza Legii nr. 448/2006, republicată, cu modificările și completările ulterioare;

3. Persoanele cu handicap sunt scutite de la plata impozitului:

- Pe clădirea folosită ca domiciliu aflată în proprietatea sau coproprietatea persoanelor cu handicap grav sau accentuat și a persoanelor încadrate în gradul I de invaliditate, respectiv a reprezentanților legali ai minorilor cu handicap grav sau accentuat și ai minorilor încadrați în gradul I de invaliditate;
- Pe terenul aferent clădirii de domiciliu, aflat în proprietatea sau coproprietatea persoanelor cu handicap grav sau accentuat și a persoanelor încadrate în gradul I de invaliditate, respectiv a reprezentanților legali ai minorilor cu handicap grav sau accentuat și ai minorilor încadrați în gradul I de invaliditate;
- Pe mijloacele de transport aflate în proprietatea sau coproprietatea persoanelor cu handicap grav sau accentuat, cele pentru transportul persoanelor cu handicap sau invaliditate, aflate în proprietatea sau coproprietatea reprezentanților legali ai minorilor cu handicap grav sau accentuat și ai minorilor încadrați în gradul I de invaliditate, pentru un singur mijloc de transport, la alegerea contribuabilului;

Scutirea sau reducerea de la plata impozitului, se aplică începând cu data de 1 ianuarie a anului următor celui în care persoana depune documentele justificative

4. Autoritățile deliberative pot acorda reduceri sau scutiri de la plata taxelor speciale instituite conform art. 484 din Codul Fiscal, pentru persoanele cu handicap grav sau accentuat, persoanele încadrate în gradul I de invaliditate și reprezentanții legali ai minorilor cu handicap grav sau accentuat și ai minorilor încadrați în gradul I de invaliditate.

5. Credite cu dobândă subvenționată

- Trebuie menționat și dreptul persoanelor cu handicap accentuat sau grav de a li se acorda credite, dobânda fiind suportată exclusiv de stat.
- Astfel, persoanele adulte încadrate în categoria celor cu handicap accentuat sau grav pot beneficia de credite cu dobânda suportată integral din bugetul de stat, prin transfer de la bugetul Autorității Naționale pentru Persoanele cu Handicap către bugetele direcțiilor generale de asistență socială și protecția copilului județene, respectiv locale ale sectoarelor municipiului București, în baza unui contract privind angajamentul de plată.
- Creditele acestea au o destinație expresă și nu pot fi utilizate decât pentru achiziția unui singur autovehicul și pentru adaptarea unei locuințe la nevoile individuale de acces. Valoarea creditului este limitată la 10.000 de euro, echivalent în lei.
- Acordarea acestui credit pentru achiziția unei mașini și pentru amenajarea locuinței se poate face o singură dată și este strict condiționat de plata la scadență a ratelor creditului, iar perioada de rambursare nu trebuie să depășească zece ani.

5.3 Cum se pregătește dosarul medical?

În scopul expertizării și încadrării în grad de dizabilitate, la nivelul județelor și al sectoarelor municipiului București funcționează comisii de expertiză medicală a persoanelor cu dizabilități, denumite în continuare comisii de expertiză. Lista adreselor Inspectoratelor poate fi găsită la:

<https://anpd.gov.ro/web/informatii-utile/evaluarea-si-incadrarea-in-grad-de-handicap/comisiile-de-evaluare-a-persoanelor-adulte-cu-handicap/>

Se pot prezenta la comisie și au dreptul să fie examinate în vederea încadrării în grad de dizabilitate, persoanele care prezintă deficiențe fizice, senzoriale, psihice, mentale, ce le împiedică sau le limitează accesul cu șanse egale la viață socială, potrivit vârstei, sexului, factorilor materiali, sociali și culturali proprii, necesitând măsuri de protecție specială în sprijinul integrării lor sociale și profesionale.

Medicii curanți știu, pentru fiecare patologie specifică, ce analize trebuie să conțină dosarul medical. Comisiile de expertiză medicală se întrunesc săptămânal sau în caz de urgență mai des, prin decizia comisiilor de evaluare.

Documentele medicale de transmis către comisia de expertiză medicală sunt:

- a) referat privind situația medicală prezentă, întocmit de medicul specialist
- fiecare medic specialist știe ce trebuie să conțină acest document ;
- b) scrisoare medicală-tip de la medicul de familie, potrivit modelului prevăzut de legislație, numai în situația primei prezentări la serviciul de evaluare - medicul de familie știe despre acest tipizat;
- c) investigații paraclinice solicitate de criteriile psiho-medico-sociale în vigoare pentru patologia respectivă - fiecare medic specialist știe despre aceste analize, dacă este cazul.

Documentele medicale sunt parte integrantă din dosarul general pentru obținerea încadrării în grad de dizabilitate. Împreună cu celelalte documente cerute de lege, sunt evaluate final de către comisia de evaluare a gradului de dizabilitate.

Toate aceste informații și multe altele pot fi găsite la

<https://anpd.gov.ro/web/informatii-utile/evaluarea-si-incadrarea-in-grad-de-handicap/incadrarea-in-grad-si-tip-de-handicap/>

Comisiile de expertiză medicală emit următoarele documente:

“Certificat de încadrare în grad de handicap” care cuprinde gradul în care se încadrează invaliditatea sau motivarea respingerii, data dobândirii dizabilității, valabilitatea (12 luni, 24 luni sau permanent) și termenul de revizuire și

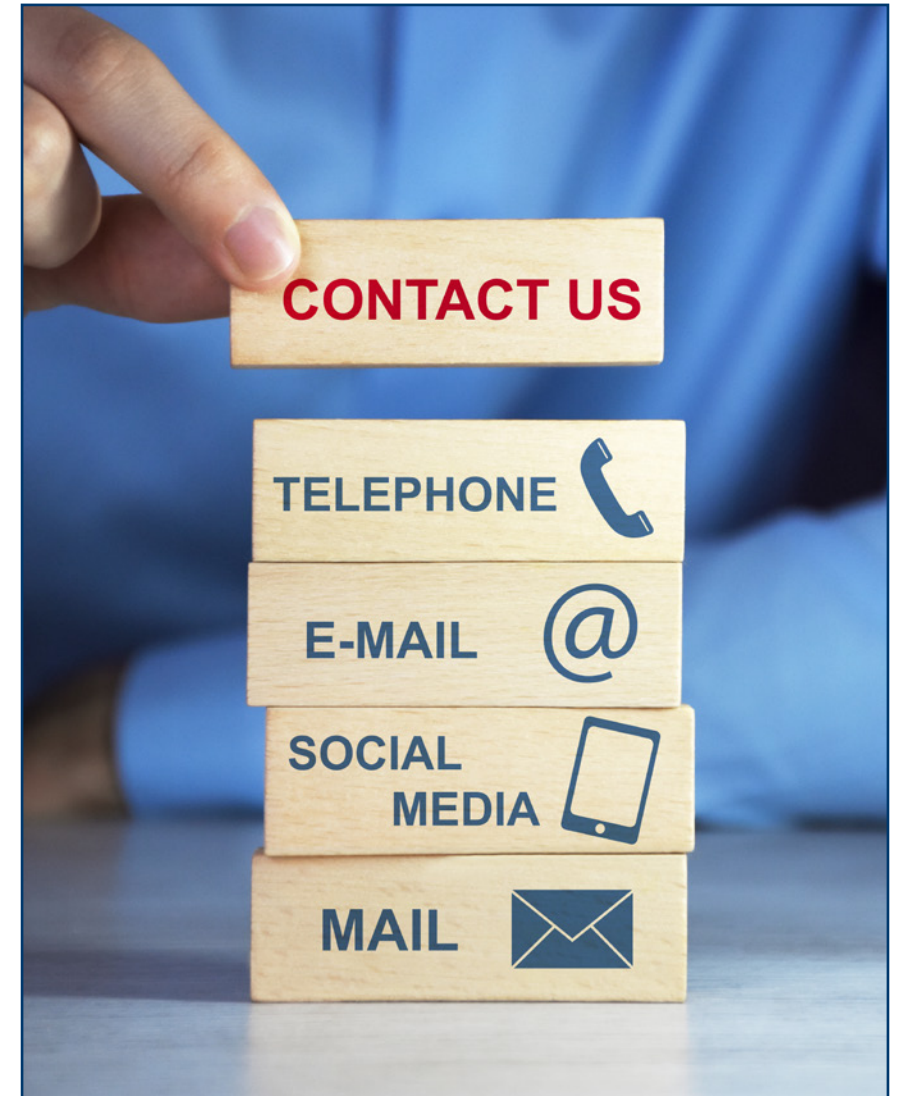
“Program individual de reabilitare și integrare socială” care cuprinde:

- Acțiuni medicale (tratamente medicamentoase și/sau chirurgicale/ortopedic, asistență medicală la domiciliu în ambulatoriu, kinetoterapie, altele)
- Activități educaționale/profesionale (orientare profesională/reorientare, loc de muncă protejat, muncă la domiciliu, reducerea programului de lucru, condiții ambientale etc.)
- Activități/ servicii sociale (asistență și îngrijire la domiciliu, asistent personal/ însoțitor, asistent personal profesionist, asistență socială prin centre de zi publice/private și/sau prin centre rezidențiale publice/private) și data de revizuire.

În baza “Certificat de încadrare în grad de handicap”, Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului județeană sau a Mun. București, emite Dispoziția privind aprobarea dreptului la prestațiile sociale, prin intermediul căreia se aprobă acordarea prestațiilor sociale și plata prestațiilor sociale (ex. Buget personal complementar, indemnizație lunară, indemnizație de însoțitor), inclusiv data de la care se acordă aceste drepturi.

5.4 Lista instituțiilor relevante din România și datele de contact:

- Ministerului Muncii și Protecției Sociale, Direcția Politici Servicii Sociale
<https://servicii-sociale.gov.ro/ro/persoane-cu-dizabilitati>
- Ministerul Muncii și Solidarității Sociale, Autoritatea Națională pentru
Protecția Drepturilor Persoanelor cu Dizabilități
<https://anpd.gov.ro/web/>
- Direcțiile Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului (listă)
<https://anpd.gov.ro/web/informatii-utile/directiile-generale-de-asistenta-sociala-si-protectia-copilului/>
- Institutul Român pentru Drepturile Omului
<https://irdo.ro/persoane-dizabilitati.php?idpagina=50>
- Instituția Avocatul Poporului
<https://avp.ro/>
- Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării
<https://www.cncd.ro/>
- Autoritatea Națională pentru Drepturile Persoanelor cu Dizabilități
Copii și Adopții (ANDPDCA)
<https://copii.gov.ro/1/>



6.1 Prevederi din CCM și Regulamente interne

Contractul colectiv de muncă | IntranetPetrom (omvpetrom.com)

Dispoziții generale

- În cadrul relațiilor de muncă și la angajare este interzisă orice discriminare directă sau indirectă, discriminare prin asociere, hărțuire sau faptă de victimizare, bazată pe criteriul de rasă, cetățenie, etnie, culoare, limbă, religie, origine socială, trăsături genetice, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare cu HIV, opțiune politică, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, apartenență la o categorie defavorizată.

Timpul de lucru și timpul de odihnă

- Nu pot fi solicitați să lucreze ore suplimentare persoanele care posedă certificat de persoană cu dizabilități.

Art. 33

(5) În aplicarea dispozițiilor corespunzătoare din Codul Muncii, pentru anumite locuri de muncă, activități și/sau categorii de personal, se convine acordarea unor zile suplimentare de concediu de odihnă. Durata suplimentară efectivă a concediului de odihnă precum și locurile de muncă, activitățile și/sau categoriile de personal beneficiare sunt prevăzute în Anexa nr. 3.

(7) Salariatul cu dizabilități și salariatele care urmează o procedură de fertilizare «in vitro» au dreptul la suplimentarea concediului de odihnă conform legii.

Capitolul IV: Condiții de muncă, securitate și sănătate în muncă

Art. 55:

În cazul în care avizul medical confirmă că salariatul a devenit inapt pentru postul pe care îl ocupă, OMV Petrom împreună cu sindicatul vor analiza posibilitățile de redistribuire și se va propune salariatului un alt loc de muncă compatibil cu capacitatea de muncă stabilită de medicul de medicină a muncii, dacă este identificat un astfel de loc de muncă.

Art. 74:

(1) În cazul în care salariatul se află în incapacitate temporară de muncă, cauzată de afecțiuni pentru care există recomandare medicală de spitalizare, OMV Petrom va compensa, diferența dintre salariul său de bază împreună cu sporurile cu caracter permanent și indemnizația de boală la care are dreptul salariatul, potrivit legii în funcție de caz după cum urmează:

a) pentru vechime în unitate între 1 și 10 ani:

- pentru boală obișnuită sau accident fără legătură cu munca - se compensează pe perioadă de 1 lună, 50% din diferența între salariul de bază împreună cu sporurile cu caracter permanent și indemnizația de boală la care are dreptul salariatul;
- pentru boală transmisibilă sau urgență medico-chirurgicală - se compensează pe perioada de 2 luni 75% din diferența între salariul de bază împreună cu sporurile cu caracter permanent și indemnizația de boală la care are dreptul salariatul;
- pentru accident de muncă sau boală profesională se compensează pe perioadă de 3 luni 100% din diferența între salariul de bază împreună cu sporurile cu caracter permanent și indemnizația de boală la care are dreptul salariatul.

b) pentru vechime în unitate peste 10 ani:

- pentru boală obișnuită sau accident fără legătură cu munca - se compensează pe o perioadă de 2 luni 100% din diferența între salariul de bază împreună cu sporurile cu caracter permanent și indemnizația de boală la care are dreptul salariatul;
- pentru boală transmisibilă, urgență medico-chirurgicală, accident de muncă sau boală profesională se compensează pe o perioadă de 3 luni 100% din diferența între salariul de bază împreună cu sporurile cu caracter permanent și indemnizația de boală la care are dreptul salariatul.

Art. 75:

(1) În cazul îmbolnăvirilor profesionale, al accidentelor de muncă sau în legătură cu munca sau al unor boli grave, salariații în cauză pot beneficia de tratament medical, în unități specializate din țară sau, cu recomandarea medicilor specialiști, din străinătate, dacă tratamentul respectiv nu se poate face în țară.

Cheltuielile ocazionate de tratament vor fi suportate de OMV Petrom, în măsura în care acestea nu sunt acoperite de asigurarea făcută de angajator pentru astfel de riscuri.

(2) Salariaților care au suferit accidente de muncă sau care au contactat în timpul muncii boli care le-au provocat vătămarea organismului, la recomandarea medicului, li se asigură de către unitate proteze sau materiale sanitare gratuite, în măsura în care acestea nu sunt acoperite de asigurarea făcută de angajator pentru astfel de riscuri.

Art. 77:

(1) În cazul în care salariatul și-a pierdut total capacitatea de muncă în urma unor accidente de muncă sau în legătură cu munca sau îmbolnăviri profesionale, OMV Petrom va compensa pe timp de un an diferența dintre pensia de invaliditate și salariul de bază lunar plus sporurile permanente conform contractului individual de muncă pe care salariatul îl avea atunci când a încetat contractul individual de muncă pentru invaliditate.

(2) În cazul decesului salariatului în accident de muncă sau în legătură cu munca sau în urma unei boli profesionale, familia salariatului va primi un ajutor egal cu 12 salarii lunare de bază ale salariatului, calculate la valoarea avută în luna anterioară decesului, dar nu mai puțin de 25 salarii de bază minime pe OMV Petrom.



Regulamentul intern al OMV Petrom S.A.

Reguli privind respectarea principiului nediscriminării; egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați

- La nivelul OMV Petrom, în cadrul relațiilor de muncă funcționează principiul egalității de tratament față de toți angajații.

Orice formă de discriminare, directă sau indirectă, față de un angajat, bazată pe criteriile de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opinie politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență sau activitate sindicală, este interzisă.

Datele de contact pentru adresarea diferitelor nevoi:

CREM Services: crem.services@petrom.com

Pentru adresarea nevoilor ce țin de:

- Servicii suportul afacerii (cantină, curierat și poștă, achiziții)
- Facilități clădire, parcare
- Flotă auto
- Acces (Security Cell)

Employee Front Desk: +403728 24444, EmployeeFrontdesk@petrom.com

- Salarizare și administrare personal

IT Global Solutions: +40(21)40-22222 / +43(1)40440-22222

- Servicii asistență tehnică, software, hardware

People & Culture: Partenerul de afaceri dedicat diviziei din care faceți parte

- Carieră, învățare și dezvoltare

PetrOmbudsman: 021.40.222.88 / 0372.222.288,
petrombudsman@petrombudsman.ro

- Orice solicitare, în confidențialitate

Petromed: +40 (372) 8 68928

Signal Iduna: 0800 39 09 09, asigurare.sanatate@suportsanatate.ro

Marsh: 021 380 85 02, asigurare.sanatate@marsh.com

- Sănătate
- Aspecte legate de Asigurarea privată de sănătate

Security Cell: +40 (372) 1 61616, f.pet.security@petrom.com

- Linia de urgență (pierderi, furturi, urgențe medicale, accidente auto cu mașina de companie, carduri de acces și alte nevoi de asistență individuală de urgență legată de serviciu)

Sindicatul Național Petrom:

0244 592 308 / 0244 592 301 / 0723 557 130 / 0723 557 131, office@snpetrom.ro

- Dialog Social

6.2 Asigurare de sănătate și alte beneficii

6.2.1 Asigurarea privată de sănătate

Asigurarea Privată de Sănătate pentru angajații OMV Petrom este un beneficiu pus la dispoziție de către companie, care de la debutul programului își dovedește utilitatea pentru susținerea sănătății colegilor care au întâmpinat probleme de sănătate. Toți angajații sunt asigurați pe planul Standard, prima de asigurare fiind achitată de companie.

Punem la dispoziția voastră și următoarele opțiuni de înscriere voluntară prin plata unei prime suplimentare:

- planul Extra - pentru cei care își doresc o acoperire extinsă
- înscrierea membrilor de familie pe planul Standard sau Extra (soț/soție până în 65 de ani, copii până în 26 de ani)
- opțiunea Confort pentru voi sau pentru membrii de familie – pentru cei care vor să scape de birocrația dosarului de franșiză.

Mai multe detalii cu privire la opțiunile disponibile regăsiți în Ghidul asiguratului.

La ce ajută asigurarea privată de sănătate?

Asigurarea privată de sănătate vă oferă protecție financiară atunci când întâmpinați o problemă gravă de sănătate, fiind complementară cu sistemul public de sănătate, abonamentele medicale, cât și cu serviciile furnizate de către PetroMed. Puteți apela la asigurarea privată atunci când aveți o problemă de sănătate, cum ar fi un accident neprevăzut, o boală gravă ce necesită monitorizare periodică / investigații costisitoare, intervenții chirurgicale în țară sau în străinătate.

De unde aflați mai multe informații?

- Call-Center Signal Iduna: 0800 39 09 09, telefon gratuit, non-stop și email: asigurare.sanatate@suportsanatate.ro
- Info Line Marsh: 021 380 85 02, Luni - Vineri, orele 9:00 - 18:00, tarif normal, email: asigurare.sanatate@marsh.com

6.2.2 Abonamente de sănătate

Fiecare angajat, familia acestuia și colaboratorii OMV Petrom interesați, pot încheia un abonament lunar la un cost preferențial oferit de unul dintre cei patru furnizori principali: Medicover, MedLife, Regina Maria sau Sanador. Abonamentele includ pachete de analize și investigații anuale / discounturi pentru investigații speciale și acces la un sistem integrat de sănătate.

Ofertele specifice fiecărui furnizor, precum și detaliile lor de contact pot fi accesate pe <https://intranet.omvpetrom.com/ro/locul-meu-de-munca/beneficii-pentru-angajati/oferte-medicale>

6.2.3 Suport psihologic

Suportul psihologic oferit prin parteneriatul OMV Petrom - Clinica Oana Nicolau, parte a Rețelei de Sănătate Regina Maria, este un beneficiu dezvoltat în sprijinul colegilor care experimentează orice formă de anxietate prin oferirea de sesiuni de consiliere psihologică.

Acoperim costurile acestor sesiuni, astfel încât serviciul să fie gratuit pentru voi. Sesiunile sunt furnizate online sau offline în română sau engleză și sunt pe deplin confidențiale. Accesează **Clinica de psihoterapie Oana Nicolau** pentru a afla mai multe detalii despre cum funcționează sesiunile de psihoterapie individuale și pentru a cunoaște echipa de terapeuți.

Programare telefonică:

- Sună la 0733.303.334 – oricare angajat poate apela acest număr pentru a stabili o programare în 24 de ore (programările se pot face în intervalul luni - vineri).
- Când faci o programare, trebuie să menționezi faptul că ești angajat OMV Petrom pentru a putea beneficia de ședința de terapie gratuită.
- Sesiunea de terapie se va desfășura fie online, prin intermediul aplicației Regina Maria - Clinica Virtuala, pe Teams, fie fizic la Clinica Oana Nicolau din București (Strada George Georgescu 46).
- După prima ședință poți stabili împreună cu terapeutul data și ora următoarei ședințe.

Informații utile:

- În funcție de evaluarea psihologică a angajatului, terapeuții determină nevoia de ședințe suplimentare pentru a rezolva nevoia psihologică.
- Clinica Oana Nicolau are o echipă extinsă de terapeuți disponibili, toți fiind acreditați în domeniul asistenței psihologice. Mai multe detalii despre echipă puteți găsi aici
- O sesiune durează 50 de minute.
- Programul Clinicii Oana Nicolau:
 - Luni - Vineri, 09.00 - 22.00 (pentru programări și livrarea sesiunilor)
 - Sâmbătă, 09.00 - 15.00 (pentru livrarea sesiunilor).

6.2.4 Alte beneficii medicale**Health: ON!**

Toate programele și inițiativele de sănătate oferite de Companie sunt reunite sub conceptul platformei Health: ON!, activă în dezvoltarea de campanii anuale, încă din anul 2014.

Viziunea noastră este să promovăm sănătatea ca valoare esențială, protejată prin responsabilitate individuală, dar susținută de OMV Petrom în calitatea sa de angajator responsabil. Politica HSSE a OMV Petrom prevede un mediu de lucru care protejează bunăstarea fizică și mentală a angajaților. Pentru a realiza acest lucru, am implementat servicii de sănătate, programe și campanii de promovare a sănătății care abordează cele mai importante probleme care au un impact asupra sănătății, ținând cont de profilul de sănătate al angajaților OMV Petrom.

OMV Petrom alocă un nivel semnificativ de resurse pentru sănătatea angajaților săi prin intermediul a două structuri organizaționale:

- Departamentul Managementul Sănătății responsabil cu elaborarea Strategiei de Sănătate și integrarea serviciilor de sănătate, precum și cu gestionarea tuturor problemelor legate de sănătate);
- PetroMed Solutions SRL (furnizor intern de servicii de sănătate responsabil pentru furnizarea operativă a serviciilor de sănătate printr-o rețea de 22 clinici).

Asigurarea de viață în OMV Petrom

În calitate de angajați ai unei entități din grupul OMV Petrom, beneficiați de asigurare de viață plătită de angajator. Toți angajații sunt asigurați, prima de asigurare fiind achitată de companie.

Asigurătorul este Allianz Tiriac Asigurari S.A., polița fiind intermediată de către brokerul AON România Broker de Asigurare Reasigurare SRL., responsabil cu preluarea documentelor aferente dosarelor de despăgubire, transmiterea lor către asigurator, respectiv monitorizarea periodică atât cu Allianz, cât și cu beneficiarul despăgubirii în vederea soluționării dosarelor și a plății indemnizațiilor.

Suportul financiar prin asigurarea de viață este oferit pentru:

- Diagnosticarea cu invaliditate permanentă de către comisia medicală, în urma unui accident.
- Moștenitorii legali în cazul nefericit al decesului unui angajat OMV Petrom.

Pentru detalii legate de acoperire: Departamentul de Trezorerie, Risc și Asigurări al OMV Petrom

Pentru detalii legate de întocmirea dosarului de despăgubire: Payroll Administration

Pentru detalii legate de stadiul analizei dosarului de despăgubire: Adina Sarbu, Claims Specialist, tel: 037.219.5300, dauneangajati@aon.ro.



7.1 Cum ar trebui un manager să abordeze subiectele legate de dizabilități

Puneți accent pe individ, nu pe dizabilitate. În loc să utilizați termeni precum „persoană cu handicap”, utilizați termeni precum „persoane cu dizabilități”, „o persoană cu o dizabilitate” sau „o persoană cu o afecțiune vizuală”.

Nu există două dizabilități la fel, și fiecare persoană cu o dizabilitate are preferințele sale și nevoile sale.

Un manager ar trebui să se asigure că angajații cu dizabilități au acces la echipamente și tehnologii de asistență care să le permită să își desfășoare activitatea în mod eficient. De asemenea, ar trebui să se asigure că angajații cu dizabilități au acces la orice tip de formare sau asistență specializată de care au nevoie pentru a-și îndeplini sarcinile.

În general, un manager ar trebui să fie dispus să lucreze în colaborare cu angajații cu dizabilități pentru a se asigura că au acces la aceleași oportunități și beneficii ca și ceilalți angajați, și să fie deschis și dispus să înțeleagă și să respecte nevoile lor unice.

Un manager ar trebui să consolideze în așa fel echipa încât fiecare membru să aibă cadrul în care să poată contribui pentru a aduce un plus de valoare. Este important ca managerul să traseze sarcini și să aloce responsabilități persoanelor cu dizabilități, bazate pe capabilitate și rezultate, pentru a obține cea mai bună performanță de la fiecare membru al echipei.

Incluziunea este o alegere conștientă pe care o facem fiecare dintre noi. Cu toate acestea, câteodată este posibil ca mediul de lucru standard să nu fie potrivit pentru persoane care trăiesc cu anumite dizabilități. Vă încurajăm să vă adresați managerului dumneavoastră sau departamentelor abilitate să vă sprijine dacă aveți nevoie de anumite acomodări. Câteva exemple ar putea fi:

- Consultarea specialiștilor din departamentele dedicate (Global Solutions: IT, CREM etc.) din cadrul companiei pentru explorarea posibilităților de accesibilizare a echipamentelor fizice și virtuale pentru angajații cu dizabilități vizuale sau motorii;
- Flexibilitate în stabilirea unor termene-limită pentru angajații cu dizabilități care au nevoie de timp suplimentar pentru a-și îndeplini sarcinile;
- Asigurarea de locuri de parcare pentru angajații cu dizabilități (și că acestea nu sunt ocupate abuziv);
- Flexibilitate în stabilirea programului de lucru sau a telemuncii pentru angajații cu dizabilități care au nevoie de acestea;
- Oferirea de asistență pentru angajații cu dizabilități în ceea ce privește comunicarea sau accesul la informații.



7.2 Cum ar trebui un coleg să abordeze subiectele legate de dizabilități

Puneți accentul pe persoană, nu pe dizabilitate: Tratați persoanele cu dizabilități la fel cum ați trata oricine altcineva. Evitați să faceți presupuneri despre ceea ce poate sau nu poate face aceasta persoană.

Adresați direct persoana cu dizabilități și nu vă fie teamă să cereți clarificări. Un lucru greșit este să presupunem că ați înțeles când știți că nu ați făcut-o, și doar să vă prefaceți și să clătinați din cap.

Întrebați înainte să ajutați. Nu presupuneți că doar pentru că o persoană are o dizabilitate, ea are nevoie de ajutor sau asistență. Dacă o persoană cu o dizabilitate pare că ar putea avea nevoie de ajutor, este OK să-l oferiți și apoi să așteptați răspunsul. Dar asigurați-vă că aveți acordul înainte să acționați.

Fiți atenți la spațiul personal al oamenilor. Persoanele cu dizabilități își organizează spațiul pentru a le răspunde nevoilor lor specifice, astfel nu ajutați dacă interveniți. Dispozitivele de mobilitate, cum ar fi un scaunul cu roțile necesită un spațiu personal mai mare astfel încât persoana în cauză să se poată simți confortabil că are suficient loc pentru a se putea deplasa fără a avea posibilitatea de a atinge alte persoane.

Comunicați deschis cu persoanele cu dizabilități. Stabiliți o cale de comunicare "de la egal la egal", bazată pe transmiterea mesajului cât mai clar și acordați atenție sporită comunicării non-verbale.

7.3 Ghid pentru referirea la persoanele cu dizabilități

- Atunci când scrieți sau faceți referire la persoanele cu dizabilități, utilizați un limbaj inclusiv care accentuează abilitățile și contribuțiile lor, în loc să se concentreze pe limitările sau diferențele lor.
- Nu faceți referire la o dizabilitate sau condiție, decât dacă este strict esențial pentru subiectul dumneavoastră și se referă la înțelegerea completă a ascultătorului sau cititorului dumneavoastră.
- Evitați să prezentați ca supraomenești realizările unei persoane cu o dizabilitate. Acest lucru implică ideea că o persoană cu o dizabilitate are abilități foarte limitate.
- Nu utilizați termeni subiectivi precum "afectat de", "victimă", "tulburat de", "suferind de" și așa mai departe. Astfel de expresii transmit conotații negative. Este preferabil să utilizați o expresie precum o persoană care are (o dizabilitate specifică).
- Evitați etichetarea persoanelor și punerea lor în categorii, cum ar fi persoanele cu handicap, persoanele cu dizabilități, persoanele surde, persoanele cu dizabilități mintale și așa mai departe. Nu minimalizați diferențele individuale care disting o persoană cu o dizabilitate de alta cu aceeași dizabilitate.
- Nu utilizați descrieri subiective precum "nefericit" sau "trist" atunci când descrieți persoanele cu dizabilități. Evitați să comparați o dizabilitate cu o boală. Nu faceți referire la o persoană cu dizabilitate ca la un pacient, decât dacă este sub îngrijire medicală.
- Respectați preferințele persoanelor cu dizabilități în ceea ce privește limbajul și terminologia utilizată pentru a se referi la ei și la dizabilitățile lor.

- Nu îi “invidiați” pentru avantajele și facilitățile pe care le au. Acestea sunt drepturile lor pentru a duce o viață echilibrată și normală, la fel ca viața persoanelor fără dizabilități.
- Nu stigmatizați colectivul și familia care are în componența sa o persoană cu dizabilități.
- Abordați o comunicare verbală și non-verbală directă, clară, bazată pe respect și încredere. Multe persoane cu dizabilități au foarte dezvoltate abilități de comunicare non-verbală, astfel o comunicare corectă față de dizabilitate doar la nivel verbal, nu este suficientă pentru a stabili transparența și încrederea.

7.4 Cum poate persoană cu dizabilități să abordeze subiectele legate de dizabilități

Persoana își poate face cunoscută dizabilitatea dacă acest lucru poate conduce la îmbunătățirea comunicării dintre ea și interlocutor/i. De exemplu, poate avea rugămintea, încă de la începutul unei discuții prin intermediul MS Teams, pentru pornirea camerei. Sau poate cere să nu ne acoperim zona feței în momentul vorbirii, pentru o înțelegere mai bună a subiectului discutat.

Este important ca persoana să își recunoască dizabilitatea și să clarifice sprijinul necesar de care are nevoie pentru a-și îmbunătăți calitatea vieții. Suntem diferiți și avem toți drepturi egale la serviciu, dar fiind diferiți, avem și nevoi diferite pentru a ne exercita sarcinile de serviciu. Când dizabilitatea nu este vizibilă, persoana cu dizabilitate poate doar să spună pur și simplu ce are, iar când dizabilitatea este vizibilă poate fi necesar să clarifice ce presupune acest lucru din punct de vedere al relaționării interumane și a colaborării profesionale.

Există mai multe canale pentru a informa asupra apariției unei dizabilități: informare manager direct, informare operator HR (transmitere Certificat/ Decizie pentru completare Dosar personal), informare Petromed (prezentare documente medicale la controlul de medicina muncii), informate OMVP – Service Now (discuții cu specialiști IT privind posibilitățile de a sprijini angajații cu dizabilități, personalizat atât pe device-urile/soft-urile utilizate cât și pe nevoile fiecăruia), colaboratori și departamente suport care pot ajuta la îmbunătățirea comunicării.

Persoanele cu dizabilități (angajați, parteneri, colaboratori, vizitatori, contractori) pot parca pe locul de parcare special destinat, prin afișarea în loc vizibil a Permisului de parcare. Persoanele cu dizabilități trebuie să anunțe specialiștii HSSE/ responsabilii în Situații de Urgență/ Echipele de Salvare pentru a se asigura că beneficiază de tot sprijinul necesar în caz de evacuare sau reacție în situații de urgență și instruirea specifică.

Discuțiile deschise și clare în ceea ce privește nevoile sau întâmpinarea unei necesități, este recomandat și preferabil a fi purtate în cadrul fiecărui colectiv/ departament/ proiect/ grup de lucru în care există o persoană cu dizabilități pentru a-și comunica și clarifica situația și logistica necesară și pentru a avea șansa de a asculta acea persoană.

Un colectiv cu rezultate bune are o echipă consolidată, ceea ce înseamnă că există comunicare, încredere și respect reciproc. Toate acestea nu se pot obține dacă un membru este marginalizat sau se marginalizează, dacă un membru este umilit și exclus sau nu este ascultat/ nu are dreptul să se exprime, dacă un membru este protejat excesiv sau este ascultat și încurajat să își spună nevoile și drepturile, dacă un membru cu dizabilități nu este înțeles și crezut sau îi sunt înțelese și respectate nevoile. Persoanele cu dizabilități pot să depășească momentele sensibile de clarificare și să treacă la consolidarea echipei. Fiecare aduce un plus valoare: Hai să facem echipă!

7.5 Cum ar trebui să ne comportăm într-o întâlnire cu o persoană cu dizabilități

- Alegeți locația astfel încât să fie adecvată nevoilor persoanei cu dizabilități
- Comportați-vă natural și cu respect, așa cum am dori să fim tratați
- Concentrați-vă pe abilitățile persoanei, nu pe limitările legate de dizabilitatea acesteia
- Bazează-te pe bunul simț, tratează persoana cu dizabilități așa cum ai vrea să fii tratat
- Adaptați modul în care comunicați la limitările persoanei cu dizabilități (vizuale, auditive)
- Amintiți-vă de cele 4 reguli principale de comunicare: rămâneți concentrat, ascultați cu atenție, încercați să vedeți punctul de vedere al celuilalt, răspundeți cu empatie
- Vorbiți direct cu persoana cu dizabilități, nu prin intermediul asistentului, îngrijitorului sau interpretului, care poate fi prezent
- Nu vorbiți despre persoana cu dizabilități ca și cum ar fi invizibilă, nu ar putea înțelege ce spuneți sau nu ar putea vorbi pentru sine
- Evitați privirile și cuvintele care arată milă sau superioritate; atitudinile și comportamentele sunt cele mai dificile bariere de depășit de către persoanele cu dizabilități
- Nu ridiculați pe cineva din cauza deficiențelor - acesta este un comportament opresiv și nu trebuie tolerat. În același timp, este înjositoare și o atitudine de superioritate sau care dă dovadă de un fals entuziasm
- Nu presupuneți, întrebați
- Invitați persoana așa cum am face-o cu toți ceilalți și lăsați-o să decidă singură dacă vrea să participe sau nu

7.6 Mediul de lucru - exemple de acomodare rezonabilă

Incluziunea este o alegere conștientă pe care o facem fiecare dintre noi. Cu toate acestea, câteodată este posibil ca mediul de lucru standard să nu fie potrivit pentru persoane care trăiesc cu anumite dizabilități. Vă încurajăm să vă adresați managerului dumneavoastră sau departamentelor abilitate să vă sprijine dacă aveți nevoie de anumite acomodări. Câteva exemple ar putea fi:

- Consultarea specialiștilor din departamentele dedicate (Global Solutions: IT, CREM etc.) din cadrul companiei pentru explorarea posibilităților de accesibilizare a echipamentelor fizice și virtuale pentru angajații cu dizabilități vizuale sau motorii;
- Flexibilitate în stabilirea unor termene-limită pentru angajații cu dizabilități care au nevoie de timp suplimentar pentru a-și îndeplini sarcinile;
- Asigurarea de locuri de parcare pentru angajații cu dizabilități (și că acestea nu sunt ocupate abuziv);
- Flexibilitate în stabilirea programului de lucru sau includerea în programul de telemuncă pentru angajații cu dizabilități care au nevoie de acestea;
- Oferirea de asistență pentru angajații cu dizabilități în ceea ce privește comunicarea sau accesul la informații.



Termenii utilizați în această broșură sunt:

Accesibilitate: capacitatea unui mediu, serviciu sau facilitate să fie utilizată și înțeleasă de către o persoană cu dizabilitate.

Adaptarea rezonabilă: procesul de a modifica sau adapta serviciile sau facilitățile pentru a le face accesibile persoanelor cu dizabilități.

Asistența personală reprezintă sprijinul oferit persoanei cu dizabilități din partea altei persoane, ajutor pentru o viață independentă.

Aliați: oameni care recunosc privilegiul pe care îl au datorită tiparelor de normalitate ale societății, tipare care pot provoca situații injuste pentru cei care nu se încadrează în ele, și își asumă responsabilitatea pentru schimbarea acestor tipare. A fi un aliat înseamnă mai mult decât a îți părea rău pentru cei care suferă de discriminare.

Un aliat este dispus să acționeze cu și pentru alții pentru a pune capăt opresiunii și de a crea egalitate. Cei care decid să-și asume rolul de aliat trebuie să recunoască și să înțeleagă puterea și privilegiile pe care le deține, și folosesc acea poziție pentru a acționa pentru dreptate.

Bariera de acces: orice obstacol fizic, social sau altele care limitează accesul persoanelor cu dizabilități la facilități, servicii sau activități (de exemplu, mediul fizic inaccesibil, lipsa tehnologiilor și dispozitivelor asistive, atitudinile negative față de dizabilitate)

Bias / Prejudecată: o înclinație sau predispoziție pentru sau împotriva a ceva. Prejudecățile pot fi de două feluri: motivaționale și cognitive. Prejudecățile motivaționale sunt concluzii trase din cauza interesului propriu, presiunilor sociale sau nevoilor organizației, în timp ce prejudecățile cognitive sunt judecăți care contravin a ceea ce este considerat rațional, iar unele dintre acestea sunt atribuite raționamentului implicit.

Discriminare: se referă la tratarea inegală sau nejustă a unei persoane sau a unui grup de persoane, pe baza unor criterii precum rasa, religia, orientarea sexuală, originea etnică sau orice alt aspect care poate fi considerat distinctiv. Acest lucru poate include refuzul de a oferi oportunități egale, tratament injust sau abuz verbal sau fizic. Discriminarea poate avea un impact negativ asupra vieții persoanelor care sunt discriminate, și poate avea consecințe negative asupra societății în ansamblu..

Diversitate: varietatea de caracteristici și diferențe dintre oameni, inclusiv rasă, etnie, gen, orientare sexuală, vârstă, abilități, religie, cultură și altele. Această varietate poate exista în grupuri, organizații sau comunități, creând un mediu în care diferențele sunt recunoscute, respectate și apreciate. Diversitatea poate aduce un plus de perspectivă, inovație și creativitate, dar poate și să aducă provocări, cum ar fi discriminarea sau conflictul. Promovarea și susținerea diversității poate ajuta la construirea unei societăți mai incluzive și mai echitabile.

Drepturile Omului: drepturi la care toate ființele umane au dreptul în mod inerent.

Marginalizare: retrogradarea sau plasarea într-o poziție lipsită de importanță sau de putere în societate.

Echitate: furnizarea de resurse în funcție de necesitate și de nevoile specifice ale persoanelor, astfel încât acestea să atingă cea mai înaltă stare de sănătate și alte funcționări. Echitatea este un proces continuu de evaluare a nevoilor, corectarea inechităților istorice și crearea condițiilor pentru rezultate optime de către membrii tuturor grupurilor de identitate socială.

Incluziune: procesul de a asigura accesul egal și participarea activă a persoanelor cu dizabilități în toate aspectele vieții societății.

Privilegiu: putere necâștigată care este acordată unora, dar nu altora, pe baza statutului, mai degrabă decât a meritului; o astfel de putere poate veni sub forma unor drepturi, beneficii, confort social, oportunități sau capacitatea de a defini ceea ce este normativ sau valorizat.

Stereotip: un set de generalizări cognitive (de exemplu, convingeri, așteptări) despre calitățile și caracteristicile membrilor unui grup sau categorie socială. Stereotipurile simplifică și accelerează percepțiile și judecățile, dar sunt adesea exagerate, mai degrabă negative decât pozitive și rezistente la schimbare chiar și atunci când se întâlnesc indivizi cu calități care nu sunt congruente cu stereotipul.

Tehnologii de acces și dispozitive asistive reprezintă orice articol, echipament, aplicație software sau produs care este utilizat în scopul de a crește, menține sau îmbunătăți capacitățile funcționale ale persoanelor cu dizabilități.

